

Treball sense llibertat

Treballadores migrades a la
indústria tèxtil de Bangalore



India Committee
of the Netherlands

Campanya
Roba Neta

Clean Clothes
Campaign



Setem



Garment Labour Union

Títol de l'informe: Treball sense llibertat - Les treballadores migrades a la indústria tèxtil de Bangalore

Recerca: Garment Labour Union, Bangalore

Autoria: Marijn Peepercamp

Traducció al català: L'Apòstrof, SCCL

Edició: Carla Liébana. SETEM Catalunya

Disseny gràfic: Fridy Visser Knof

Fotografia de la coberta: Andrea Bruce / NOOR

Altres fotografies: Andrea Bruce / NOOR (pàgines 7 i 31), Alamy (pàgina 14), Pixabay (pàgines 18, 22, 27, 36), Shutterstock (pàgina 24), Garment Labour Union (pàgina 42)

Il·lustració: Edith-made-it/SALTYSTOCK (pàgina 12)

Les fotografies utilitzades en aquest informe no han estat preses a les fàbriques proveïdores de les marques mencionades.

ICN El Comitè Indi dels Països Baixos (INC, India Committee of the Netherlands) és una organització holandesa pels drets humans dedicada a millorar la vida de les persones que es troben en situació de marginalitat al sud-est asiàtic, distribuint informació, despertant consciències, defensant-les, fent pressió, així com per mitjà del treball en xarxa, la recerca i la publicitat. Els aspectes principals que tracta són els drets humans i de les empreses (inclosos el sector de la confecció i el del tèxtil a l'Índia), el treball infantil i l'educació, i la discriminació per castes amb especial èmfasi en els 200 milions de dalits de l'Índia. Per aconseguir els seus objectius, l'ICN coopera amb les organitzacions locals de l'Índia, així com amb organitzacions dels Països Baixos, d'Europa i d'arreu del món.

GLU El Sindicat Laboralista del Sector Tèxtil (GLU, Garment Labour Union) és un sindicat dirigit per dones índies amb base a Bangalore, que està compromès amb l'organització de les treballadores del sector tèxtil i amb la protecció dels seus drets. Les seves dirigents han treballat durant molts anys a les fàbriques de la ciutat. D'altra banda, GLU col·labora amb altres sindicats i organitzacions de la societat civil per millorar les condicions laborals.

CRN La Campanya Roba Neta és una aliança internacional dedicada a millorar les condicions laborals i a apoderar les treballadores de les indústries globals del tèxtil i de la roba d'esport. Des de 1989, la CRN ha treballat per garantir que es respectin els drets fonamentals de les treballadores educant i mobilitzant les consumidoros, els lobbys i els governs; i oferint suport solidari directe a les treballadores, que lluiten pels seus drets i exigeixen millors condicions laborals. La Campanya Roba Neta uneix sindicats i ONG, de manera que es cobreixi un ampli espectre de perspectives i interessos, com ara els drets de les dones, la defensa de les consumidoros i la reducció de la pobresa.

Índex

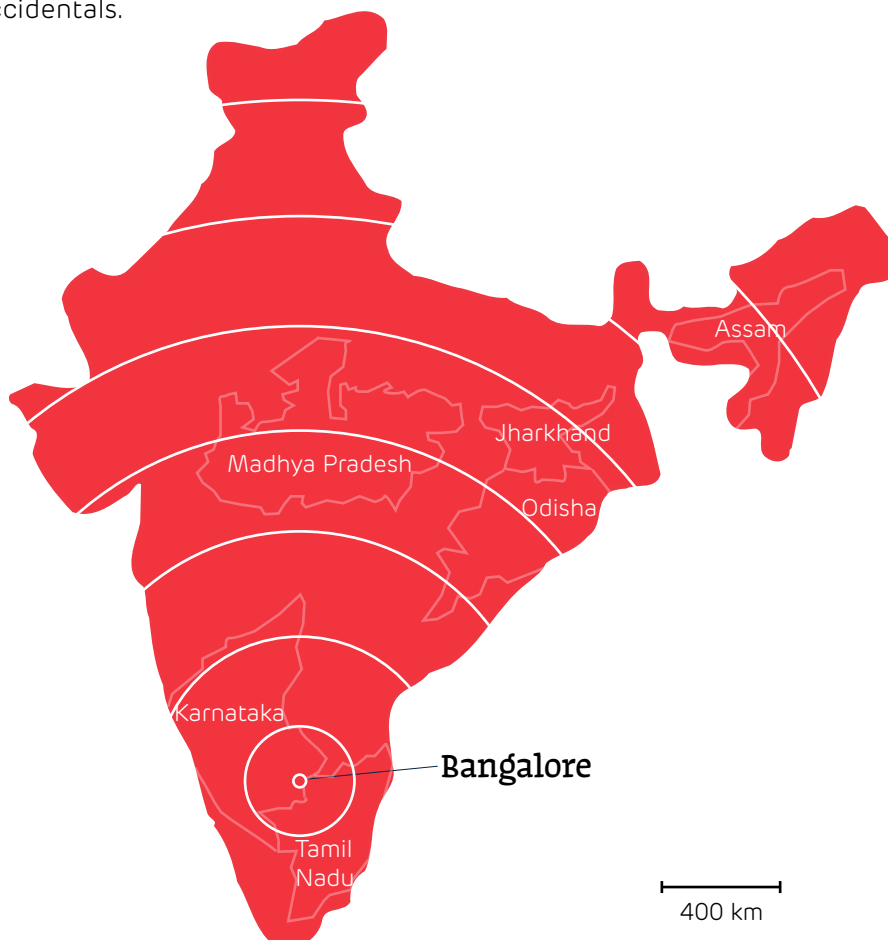
Índex	3
1. Introducció	4
1.1 Context de l'informe	4
1.2 Objectiu de l'informe	5
1.3 Condicions laborals a la indústria tèxtil de Bangalore	5
1.4 Migració de llarga distància cap a la indústria	5
1.5 Resum de l'informe	6
2. Metodologia de l'informe i marc legal	7
2.1 Metodologia de l'informe	7
2.2 Fàbriques	8
2.3 Anàlisi de les dades	8
2.4 Limitacions de la recerca	8
2.5 Anàlisi de les mesures correctives	9
2.6 Resum breu del marc legal per a l'anàlisi	10
2.7 Introducció de les empreses	11
3. Condicions laborals	14
3.1 Motius per migrar	14
3.2 Procés de contractació i les PROMESES en el moment del reclutament	15
3.3 Salari	19
3.4 Documentació – contractes, fitxes i nòmines	23
3.5 Seguretat social: ESI i PF	25
3.6 Permisos	25
3.7 Barrera idiomàtica i maltractament per part dels supervisors	26
3.8 Hores extres	29
3.9 Llibertat d'associació	30
4. Condicions de vida	31
4.1. Condicions a l'alberg	31
4.2. Seguretat	33
4.3. Contractes de lloguer	34
4.4. Restriccions en la llibertat de moviment	34
5. Anàlisi de les respostes de les marques	37
Accions col·lectives de les marques	37
Accions individuals de les marques	39
6. Conclusió i recomanacions	42
6.1 Indicadors de treball forçat	42
Recomanacions per al Govern de l'Índia i els governs estatals a l'estat d'origen i a l'estat de destí (Karnataka)	47
Recomanacions per a les empreses subministradores	47
Recomanacions per a les compradores (marques i minoristes internacionals)	48
Recomanacions per a la Unió Europea i els seus estats membres	49
Notes	50

1. Introducció

1.1 Context de l'informe

Sovint, ens referim a l'estat de Karnataka com la capital tèxtil de l'Índia, ja que concentra el 20% de la producció nacional de roba i el 8% de les exportacions de roba del país.¹ Amb 1.200 fàbriques tèxtils, Bangalore, la capital de Karnataka, és un dels nuclis de producció tèxtil principals del país. Les fàbriques tèxtils de la ciutat donen feina a unes 500.000 persones treballadores, un 80% aproximadament de les quals són dones. La major part de la mà d'obra està formada per dones migrades provinents de pobles i poblets tribals de Karnataka i estats veïns com el de Tamil Nadu.² Al llarg dels últims anys, però, ha emergit una nova tendència de reclutament. Elevats nombres de joves treballadores d'aproximadament uns vint anys són portades a les fàbriques tèxtils des dels estats del nord i l'est del país, com ara Jharkhand, Odisha, Assam i Madhya Pradesh seguint un programa finançat pel Govern. El desenvolupament de les competències professionals forma part de la iniciativa «Make in India» promoguda pel Primer Ministre Modi, com una manera d'acomplir la seva promesa electoral de crear 10 milions de llocs de treball a l'any.

Un estudi publicat pel Comitè Indi dels Països Baixos (ICN) l'any 2016, *Unfree and Unfair*,³ mostrava que aquesta nova tendència sovint va acompanyada d'unes condicions laborals i de vida molt precàries per a les migrades provinents d'estats allunyats. Arran del desenvolupament dels albergs, han emergit preocupacions relacionades amb la restricció de la llibertat de moviment, l'explotació de les treballadores migrades i els indicadors de treball forçat en la cadena de subministrament de les marques occidentals.



1.2 Objectiu de l'informe

L'objectiu d'aquest informe és il·lustrar millor les condicions de vida als albergs de les fàbriques tèxtils, així com els problemes als quals han de fer front les treballadores migrades tant a les fàbriques com als albergs. L'informe se centra en les restriccions de llibertat de moviment i altres indicadors de treball forçat, i compara les condicions laborals de les treballadores locals amb les de les migrades. D'altra banda, es pretén donar veu a les treballadores migrades explicant les seves experiències, atès que no tenen l'oportunitat d'expressar els problemes amb què s'enfronten d'una altra manera. En el millor dels casos, hi ha auditors que entrevisten les treballadores al mateix lloc de treball, la qual cosa fa que no puguin parlar lliurement. Els mecanismes de reparació són virtualment inexistent. La finalitat última d'aquest informe, i de la tasca que duu a terme el Sindicat Laboralista del Sector Tèxtil (GLU) amb les dones migrades, és oferir-los oportunitats laborals dignes, i implicar els governs nacionals i estatals, les marques i els minoristes al final de la cadena de subministrament, per tal d'assolir aquest objectiu.

1.3 Condicions laborals a la indústria tèxtil de Bangalore

Diversos informes recents han analitzat les condicions laborals de la indústria tèxtil de Bangalore. Totes les treballadores, llevat de les sastresses, pertanyen a la categoria «treball no qualificat», i normalment cobren el salari mínim legal o per sota d'aquest. Aquests salaris han augmentat de manera marginal durant uns quants anys, però no han crescut al mateix ritme que les altes taxes d'inflació de la metròpolis de Bangalore. Un informe dut a terme per la Campanya Roba Neta Holandesa amb el Comitè Indi dels Països Baixos i Cividep India va revelar que un terç de les treballadores entrevistades a les fàbriques tèxtils cobraven un salari inferior al salari mínim legal per a treballadores no qualificades, encara que ocupessin posicions de treball semiqualficat o qualificat.⁴ Les treballadores fan hores extres per mantenir les famílies, de vegades sense la compensació obligada per llei, i de vegades sota l'amenaça de ser acomiadades. L'assetjament per part dels supervisors i caps de planta és habitual, especialment per les escasses possibilitats que tenen les dones d'ocupar posicions d'autoritat a la zona del taller. Un estudi recent dut a terme per l'organització britànica Sisters for Change va revelar que més del 60% de les treballadores tèxtils entrevistades havien estat intimidades o amenaçades amb violència. Una de cada catorze dones havia patit violència física, mentre que una de cada set havia estat forçada a cometre un acte sexual o a tenir una relació sexual a la feina. En la majoria de casos d'assetjament i violència contra les dones, els supervisors i els caps de planta en són els perpetradors.⁵

1.4 Migració de llarga distància cap a la indústria

La industrialització ha eixamplat les diferències entre les zones urbanes i les rurals i, en conseqüència, s'han produït grans desplaçaments de població entre centres urbans i centres rurals, així com entre les regions i els estats industrialitzats i els que no ho estan. Tot i que la majoria de treballadores en centres urbans com Bangalore encara provenen de zones rurals dels voltants, un nombre creixent de persones viatgen distàncies significativament llargues per trobar feina.⁶

Les migrades que viatgen llargues distàncies per treballar normalment provenen d'estats amb una economia predominantment agrícola i amb taxes de desocupació altes, com ara els estats d'Odisha, Jharkhand, Chhattisgarh i Bihar,⁷ situats a l'est del país. Segons un membre del personal d'una organització que treballa en fàbriques tèxtils i membres de dos sindicats actius en el sector, la indústria tèxtil de Bangalore també rep un influx de treballadores d'Uttar Pradesh, Assam i Bengala Occidental. Les migrades provenen principalment de comunitats de tribus reconegudes (ST, de l'anglès *Scheduled Tribe*), castes reconegudes (SC, de l'anglès *Scheduled Caste*), o d'altres classes endarrerides (OBC, de l'anglès *Other Backward Class*); no han tingut accés a l'educació reglada, i generalment no estan qualificades.⁸ El sistema de castes és una divisió en grups socials jeràrquics, normalment hereditaris, lligats

ⁱ Les treballadores que pertanyen a les categories 'per sota de l'Educació Primària' i 'Educació Primària i Secundària' constitueixen el 71% de les migrades temporals en els estats més grans de l'Índia durant els anys 2007-2008.

històricament a les ocupacions de la família. Això ha perpetuat un sistema de desigualtat social en el qual els grups dominants gaudeixen de la majoria de privilegis. Els grups que ocupen els esglaons més baixos de la jerarquia, que són oficialment classificats com a castes reconegudes i altres classes endarrerides, continuen fent front a una opressió i marginalitat sistèmiques. Les castes reconegudes s'autodenominen *dalits*, i estan formades pels grups de castes que es troben a la base de la jerarquia de les castes. Les tribus reconegudes són una classificació oficial per a pobles indígenes específics, també anomenats *adivasi*.ⁱⁱ

Actualment, no es disposa de xifres oficials del nombre de treballadores migrades a Bangalore i, específicament, a la indústria tèxtil. Tanmateix, els líders del Sindicat de les Treballadores del Sector Tèxtil de Karnataka (KGWU, Karnataka Garment Workers Union) i el Sindicat Laboralista del Sector Tèxtil (GLU) estimen que entre 15.000 i 70.000 dones migrades dels estats del nord estan treballant a la indústria tèxtil de Bangalore. Un empleat de Swasti, una organització que treballa en fàbriques tèxtils, estima que actualment un 30% de la mà d'obra està formada per treballadores dels estats del nord de l'Índia.

Segons els sindicats, les treballadores migrades provinents d'estats allunyats normalment tenen entre 18 i 20 anys. Algunes són més grans, però poques vegades superen els vint anys i escaig. GLU apunta que moltes aparenten 15 o 16 anys, tot i que afirmen tenir-ne 18 o més. No obstant això, no es disposa de cap mitjà per provar-ho, llevat que es pugui obtenir el certificat de transferència escolar (TC, *Transfer Certificate*) o el butlletí de notes de les noies. És per això que sovint les fàbriques hi porten doctors perquè els facin una revisió dental i emetin certificats d'edat que es puguin utilitzar com a prova legal d'acord amb la legislació índia. Altres informes anteriors sobre el sector tèxtil a l'Índia han revelat que el personal mèdic redactava informes amb detalls falsos sobre l'edat de les treballadores, i els reclutadors proporcionaven documents mèdics falsificats.⁹ GLU també ha mostrat preocupació sobre aquesta pràctica. D'altra banda, un líder de KGWU va confirmar que les fàbriques «entrenaven» les treballadores perquè diguessin que eren majors d'edat, i que els sindicats no tenien cap manera de verificar o provar-ne l'edat real.

Inicialment, la majoria de persones migrades per qüestions econòmiques eren homes, però actualment un nombre creixent de noies joves de les comunitats de les castes i de les tribus reconegudes s'estan desplaçant cap als centres urbans per buscar feina.¹⁰ En el cas de la indústria tèxtil de Bangalore, aquestes noies són joves i solteres, i migren cap a la ciutat per la falta de recursos econòmics i d'oportunitats a la seva terra d'origen. La majoria pertanyen a les comunitats de les castes i de les tribus reconegudes.

Les fàbriques tèxtils estan contractant cada cop més treballadores migrades. Segons la indústria, això es deu a la falta de mà d'obra. A les treballadores locals els interessa més que els seus fills i les seves filles aconseguixin ocupar posicions altament qualificades i ben pagades, i els estan educant d'acord amb aquestes idees. A més a més, ja no volen treballar per salaris baixos i, en molts casos, estan afiliades a sindicats. En canvi, sindicat les treballadores migrades joves que provenen de lluny, que estan aïllades i que no disposen de capital social a Bangalore és molt més difícil.

1.5 Resum de l'informe

A la primera secció es descriu la metodologia emprada per fer l'informe i es defineix un breu marc legal per posar en context les pràctiques relacionades amb l'ocupació de les treballadores migrades, i que inclou tant la legislació nacional com els convenis i les normes internacionals. A la secció següent, s'exposa el mètode utilitzat per a l'anàlisi de les conclusions de la recerca amb les marques. A continuació, es descriuen sucintament les tres fàbriques analitzades en aquest informe, i s'exposen les conclusions principals, que es divideixen en dues seccions —condicions laborals i condicions de vida—. Les condicions laborals s'han subdividit en: motius per migrar, procés de contractació, salaris, documentació, seguretat social, permisos, barrera idiomàtica, hores extra i llibertat d'associació. A cadascun d'aquests apartats, es comparen les condicions a les quals han de fer front les treballadores migrades i les treballadores locals. Les condicions de vida s'han subdividit en: condicions a l'alberg, seguretat, contractes de lloguer i restriccions en la llibertat de moviment. La conclusió és una anàlisi comparativa dels resultats de la recerca i els compromisos establerts per les marques l'any 2015 sobre els albergs de les fàbriques de la indústria tèxtil. La secció final de l'informe conté diferents recomanacions per a les marques, per als fabricants i per als governs estatals.

ⁱⁱ Grups ètnics que són els habitants originals d'una regió determinada, a diferència de grups que s'han instal·lat, ocupat o col·lonitzat l'àrea més recentment. Els grups normalment es descriuen com a indígenes que conserven les tradicions o altres aspectes d'una cultura anterior que està associada a una regió determinada.

2. Metodologia de l'informe i marc legal



2.1 Metodologia de l'informe

Les dades per desenvolupar aquest informe es van recollir mitjançant una recerca documental i un treball de camp, que consistia a entrevistar treballadores de manera individual. Entre el març i l'agost de 2016 es va dur a terme la recerca documental, per establir el conjunt de causes de la migració econòmica, per saber com es relaciona això amb la migració a la indústria tèxtil de Bangalore i per conèixer els marcs legals internacionals, nacionals i estatals per a la migració de treballadores. El treball de camp i la recollida d'informació per a aquest informe es va iniciar l'agost de 2016, i les entrevistes detallades finals van concloure el mes de desembre del mateix any. Les entrevistes es van fer a treballadores de tres fàbriques de Bangalore, que actualment subministren algunes de les marques més importants del món. Totes les entrevistes amb les treballadores migrades de l'empresa 1 van tenir lloc al Centre de Recursos de les Treballadores (WRC, Worker Resource Center) del Sindicat Laboralista del Sector Tèxtil (GLU) a Peenya. Mentre que algunes de les entrevistades van ser seleccionades i se'ls va demanar que anessin al centre per a les entrevistes, d'altres van ser entrevistades quan anaven al centre amb un grup més gran de treballadores migrades. Les treballadores de les empreses 2 i 3 van ser entrevistades a prop de les fàbriques i els albergs, tot i que algunes de les migrades de l'empresa 2 van ser entrevistades al WRC.

En total, es van entrevistar 63 treballadores de tres empreses que contracten dones migrades provinents d'estats allunyats i que viuen als albergs. A cada fàbrica, es van entrevistar vint-i-una treballadores, catorze de les quals provenien d'estats allunyats i set eren locals de Bangalore o migrades establertes a Bangalore, provinents de zones rurals de Karnataka i de l'estat veí de Tamil Nadu. Les

entrevistades es van seleccionar, amb l'ajuda de l'organització social Munnade, per mostreig de conveniència (en el qual les entrevistades se seleccionen segons l'accessibilitat i la proximitat a Munnade i GLU) i per mostreig de bola de neu (en el qual les entrevistades escollides porten futures entrevistes d'entre les seves coneixences o en donen la referència a Munnade). Les catorze migrades de cada fàbrica es van dividir en dos grups per assegurar que les entrevistes no eren massa llargues, atès que el temps del qual disposaven per interactuar amb l'equip d'investigació era limitat. Mentre que a set treballadores migrades de cada fàbrica se'ls va preguntar per la vida a l'alberg, a les altres set se'ls va demanar que parlessin de la seva experiència treballant a la fàbrica. Les entrevistes amb les treballadores locals tenien com a objectiu comparar les seves condicions laborals amb les de les migrades que treballen a les fàbriques. També es van entrevistar altres parts implicades per corroborar les dades obtingudes a l'entrevista, entre les quals trobem dirigents del Sindicat de Treballadores del Sector Tèxtil de Karnataka (KGWU) i del Sindicat Laboralista del Sector Tèxtil (GLU); una persona membre del personal de Swasti, que ha tingut relació amb les treballadores migrades dels albergs de les fàbriques tèxtils; un gerent general de l'organització de desenvolupament de les competències professionals Gram Tarang, que forma i garanteix llocs de treball per a les operadores de màquines de cosir d'Odisha i Jharkhand; la presidenta de Janodaya, i una vigilant de l'alberg.

L'equip de recerca també es va reunir amb un alt càrrec del Departament de Treball estatal de Karnataka i la secretària de la Comissió Estatal de Dones (State Women's Commission). La secretària va dir que el seu equip no disposava d'informació sobre les treballadores migrades del sector tèxtil, mentre que l'alt càrrec del Departament de Treball va dir que el Departament conservava alguns registres de les treballadores migrades de la indústria tèxtil. L'equip també es va reunir amb la subsecretària del Departament Estatal de Desenvolupament de les Dones i els Infants, que no va poder derivar l'equip d'investigació a cap persona del Departament que disposés d'informació sobre les treballadores migrades del sector tèxtil i dels albergs de les fàbriques tèxtils.

Les fotografies utilitzades en aquest informe no s'han pres a les fàbriques que subministren a les marques esmentades.

2.2 Fàbriques

Les tres fàbriques es van seleccionar segons els criteris següents: presència de treballadores migrades provinents d'estats allunyats entre el personal, presència d'albergs administrats per l'empresa, i connexió directa entre la fàbrica i una o més marques de roba internacionals en la cadena de subministrament. L'últim factor determinant per a la selecció dels albergs va ser l'accessibilitat de les treballadores per a l'equip d'investigació, de manera que no es posés en risc la seva seguretat o haguessin de dedicar massa estona del temps lliure que tenen fora de l'alberg, ja que és molt limitat.

En aquest informe no s'ha revelat la identitat de les entrevistades ni s'ha esmentat el nom de cap fàbrica, per tal de protegir les entrevistades de represàlies o assetjament. D'altra banda, l'informe no té com a objectiu proveïdors determinats, sinó que la seva finalitat és recollir informació sobre els buits que hi ha en les condicions laborals de les treballadores migrades i treballar amb les marques per abordar temes ben documentats sobre la migració de llarga distància a dins de les seves cadenes de subministrament.

2.3 Anàlisi de les dades

Les dades recollides a l'informe s'han organitzat i presentat de tres maneres: en primer lloc, s'ha fet una presentació quantitativa bàsica; en segon lloc, s'ha extret informació qualitativa de les respostes de les entrevistes a les 63 treballadores; i finalment, s'han dut a terme tres entrevistes detallades que s'han presentat com a casos pràctics, per ampliar els coneixements de què es disposa sobre els albergs i la situació de les treballadores migrades.

Pel que fa a l'anàlisi qualitativa, les respostes s'han comparat amb les normes legals per a la migració de caràcter nacional i local, per tal d'identificar buits entre els requisits legals i les pràctiques que tenen lloc als tallers. El marc legal al qual s'adhereix aquesta anàlisi es descriu breument a la secció següent.

2.4 Limitacions de la recerca

Les limitacions principals d'aquesta recerca han estat, per una banda, el poc temps lliure de què disposen les treballadores migrades i, per l'altra, les dificultats de les investigadores a l'hora de reunir-se amb elles a causa de les restriccions en la seva llibertat de moviment i temps lliure a l'exterior. Quan les treballadores es reunien amb les investigadores, les converses havien de ser curtes perquè només podien passar un temps limitat a l'exterior sense estar acompanyades, la qual cosa va suposar un gran repte a l'hora de reunir-se i entrevistar 42 treballadores migrades que vivien en els albergs en un període de temps raonable. A les entrevistes detallades, que normalment requereixen una hora del temps de la treballadora, encara va ser més complicat. A més, alguns diumenges treballen hores extres. D'altra banda, gairebé no es van poder recollir nòmines de cap treballadora migrada, la qual cosa hauria pogut servir per verificar si les xifres esmentades per algunes d'elles —totes sastresses— representen els guanys mensuals bruts, atès que sovint les treballadores mateixes no tenen del tot clar si estan parlant de xifres netes o brutes.

2.5 Anàlisi de les mesures correctives

Es va demanar a les deu marques següents que analitzessin l'informe: Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP (Old Navy i Banana Republic), H&M, Levi Strauss and Co. (Levi's), Marks & Spencer (M&S) i PVH (Tommy Hilfiger i Calvin Klein). Abercrombie & Fitch va ser l'única que no va respondre, ni tan sols després d'enviar-los un recordatori i fer-los una trucada de seguiment. Decathlon va afirmar que no es proveeix de les fàbriques de la zona de Peenya, on està ubicada la unitat de producció específica de l'empresa 1. També va dir que investigaria si l'empresa 2 estava subcontractada il·legalment per algun dels seus proveïdors, o si Decathlon es proveeix d'una altra unitat de producció de la mateixa empresa.

Abercrombie
& Fitch

UNITED COLORS
OF BENETTON.



Columbia
Sportswear Company.

DECATHLON

OLD NAVY

BANANA REPUBLIC

H&M



MARKS &
SPENCER



Calvin Klein

A part de les marques, també es va demanar que en fessin una anàlisi a les 5 iniciatives de Responsabilitat Social Corporativa (CSR) següents: l'Acord holandès sobre confecció i tèxtil sostenibles (Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textiles), la Iniciativa Ètica Comercial (ETI, Ethical Trading Initiative), la Norma Tèxtil Orgànica Global (GOTS, Global Organic Textile Standard), la Responsabilitat Social Internacional (SAI, Social Accountability International) i la Producció Acreditada Mundialment Responsable (WRAP, Worldwide Accredited Social Production). Totes cinc van

proporcionar d'alguna manera una resposta substancial. GOTS, SAI i WRAP van esmentar la dificultat afegida de no conèixer els noms de les instal·lacions estudiades, ja que això reduïa la seva capacitat per actuar en els aspectes analitzats. Per aquesta raó, WRAP només va proporcionar una resposta superficial, mentre que SAI i GOTS van exposar les seves polítiques referents a les treballadores migrades i als albergs, respectivament.

Atès que aquest informe no revela els noms de les localitzacions de producció, la majoria de marques no es van poder oposar als resultats exposats a l'informe. Per tant, la majoria van proporcionar una resposta general. Diverses marques, igual que les iniciatives RSC, van afirmar explícitament que el fet de desconèixer els noms dels proveïdors feia difícil fer un feedback detallat.

2.6 Resum breu del marc legal per a l'anàlisi

LEGISLACIÓ ÍNDIA

La Constitució Índia proporciona unes directrius bàsiques pel que fa a les condicions laborals, la no discriminació i el dret al treball. El salari mínim està regit per la **Llei del salari mínim (Minimum Wages Act), de 1948**.

A la indústria tèxtil de Karnataka, el salari mínim s'estableix segons la classificació del treball (no qualificat, semiqualficat o qualificat) i l'àrea on es troba el lloc de treball (centres urbans/industrials principals, altres àrees urbanes/industrials i àrees no urbanes).

La Llei de fàbriques (Factories Act), de 1948, dona dret a totes les treballadores a un dia de permís retribuït per cada vint dies de feina, si s'han treballat com a mínim 240 dies de l'any natural anterior. Això equival a un mínim legal de dotze dies de permís retribuït. No hi ha cap disposició independent per a les baixes per malaltia.

Les treballadores del sector tèxtil poden accedir a la seguretat social mitjançant les disposicions de **la Llei de fons de previsió de les empleades i disposicions diverses (Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act), de 1952**. A través del Programa de fons de previsió de l'empresa (EPF, Employees' Provident Fund Scheme, també conegut com a PF en llenguatge popular), es va constituir una prestació de jubilació o fons de pensió per a totes les empleades assalariades que treballassin en organitzacions amb més de vint treballadores. Les contribucions mensuals al PF d'una treballadora es dedueixen del seu salari i de l'empresa, cadascuna a raó del 12%. Les deduccions del PF corresponen, així, al 12% del salari mensual bàsic, inclosa la prestació del cost de vida (DA, Dearness Allowance). L'assistència sanitària estatal és proporcionada mitjançant la Llei de l'assegurança estatal de les empleades (Employees' State Insurance (ESI) Act), de 1948. Les clíniques i els hospitals de l'ESI de tot el país proporcionen assistència sanitària gratuïta a les treballadores i a les seves famílies. Les deduccions salarials mensuals per al programa ESI corresponen a l'1,75% del salari brut mensual, mentre que l'empresa contribueix en un 4,75% del salari brut mensual.

Atès que les treballadores migrades han de fer front a dificultats i restriccions específiques, el Parlament indi va aprovar la **Llei de les treballadores migrants interestatals - reglament i condicions del servei (Inter-State Migrant Workmen - Regulation and Conditions of Service) Act** l'any 1979 per lidiar amb qualsevol mala praxis associada a la contractació de treballadores migrades. La llei només protegeix aquelles migrades interestatals reclutades a través de contractistes o intermediaris i aquelles empreses que contracten cinc o més treballadores migrades d'aquest tipus.

La Llei de les treballadores migrants (Migrant Workmen Act) estipula que un contractista ha d'expedir a cada migrada reclutada una fitxa amb una fotografia de mida de passaport de la treballadora enganxada, i en la qual s'indiquin en hindi i anglès (també en la llengua de la treballadora, si s'escau) dades bàsiques com el nom i l'adreça de l'empresa, el període de contracte, el salari i les deduccions. A més, la llei requereix que els agents els paguin una prestació per desplaçament.

Les **Normes de les treballadores migrants interestatals de Karnataka - reglament de contractació i condicions de servei (Inter-State Migrant Workmen - regulation of Employment & Conditions of Service Rules) de Karnataka, de 1981**, exposen que els establiments que contractin mà d'obra mi-grada s'han de registrar a l'autoritat pertinent, que a la pràctica és el Departament de Treball.

El contractista també ha de proporcionar les dades bàsiques a l'autoritat pertinent de l'estat on la treballadora és reclutada i de l'estat on treballarà, en un període màxim de quinze dies des de la data del reclutament. Així mateix, també estan obligats a notificar qualsevol canvi que es produeixi a les autoritats pertinents dels dos estats.

El buit legal de la Llei de les treballadores migrants interestatals recau en el fet que les empreses principals poden evitar ser multades si mostren que les infraccions es van cometre sense el seu coneixement.¹¹

NORMES INTERNACIONALS

CONVENIS ILO (Organització Internacional del Treball) I PROTOCOL SOBRE EL TREBALL FORÇAT

El Conveni sobre el treball forçat de l'ILO, de 1930, és d'obligat compliment per a aquells països que l'han ratificat, com ara l'Índia, i prohibeix qualsevol forma de treball forçat o obligatori. Aquest conveni va anar seguit del Conveni sobre l'abolició del treball forçat, el 1957. L'any 2014, l'ILO va adoptar un nou Protocol sobre treball forçat jurídicament vinculant, que l'Índia encara no ha ratificat. El seu objectiu és establir mesures de prevenció, protecció i compensació, així com intensificar els esforços per eliminar qualsevol forma de treball forçat, inclòs el tràfic de persones. Els països que l'han ratificat han de reforçar la inspecció laboral, així com altres serveis que protegeixin les treballadores de l'explotació. Els estats també estan obligats a sancionar les pràctiques abusives i fraudulentes dels contractants i les agències de col·locació.

PRINCIPIS RECTORS DE LES NACIONS UNIDES SOBRE EMPRESES I DRETS HUMANS

Els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre Empreses i Drets Humans (UNGP, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) estipulen la responsabilitat de les empreses de respectar els drets humans i actuar amb la diligència deguda. Per mitjà de la diligència deguda, les empreses identifiquen, prevenen i mitiguen els seus possibles danys reals i impactes negatius. Les empreses també estan obligades a demostrar que estan complint amb aquesta responsabilitat.

2.7 Introducció de les empreses

L'**empresa 1** és una de les empreses de confecció de roba més grans de Bangalore, amb més de vint unitats de producció a la ciutat. També en té a Delhi, Tirupur i Salem. La unitat de producció seleccionada per a aquest informe està ubicada a l'àrea industrial de Peenya. Les seves dades d'exportació mostren que **Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein (PVH), Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger (PVH)** es troben entre els seus 87 compradors identificats. La unitat estudiada apareix a les llistes de proveïdors de C&A,¹² H&M¹³ i Marks & Spencer.¹⁴ Així mateix, l'empresa té altres unitats de producció, que tot i no haver-se analitzat en aquest informe, apareixen a les llistes de proveïdors d'Abercrombie & Fitch,¹⁵ Columbia Sportswear,¹⁶ GAP¹⁷ i PVH,¹⁸ la marca a la qual pertanyen Calvin Klein i Tommy Hilfiger. A la llista de proveïdors de Benetton¹⁹ no queda clar el nombre d'unitats de producció; tanmateix un informe d'auditoria conjunt indica que aquesta unitat es troba entre els proveïdors de Benetton. Ni Calvin Klein, ni Tommy Hilfiger o Decathlon no han publicat la seva llista de proveïdors. La unitat de producció seleccionada per a aquest informe, així com d'altres de la mateixa empresa, també apareix a la llista

ⁱⁱⁱ Les dades d'exportació utilitzades fan referència al mes d'octubre de 2016 i als mesos de gener a abril de 2017.

de proveïdors de **l'Acord holandès sobre confecció i tèxtil sostenibles**. La unitat no disposa del certificat de la norma SAI SA8000. Malgrat que algunes de les altres unitats de l'empresa havien obtingut aquest certificat anteriorment, tots els certificats van ser revocats entre els anys 2014 i 2015.²⁰ Tres de les unitats de producció de Bangalore disposen del certificat de WRAP: dues són platí (el nivell més alt, amb ple acompliment en tres auditories consecutives) i una és or (acompliment total). La unitat de producció estudiada no disposa del certificat de WRAP.²¹ D'altra banda, diverses unitats de l'empresa tenen el certificat de GOTS, tot i que aquest no és el cas de la unitat escollida per a l'informe.²²

Tant GLU com KGWU van confirmar que recentment totes les unitats de producció de l'empresa han començat a contractar grans nombres de treballadores migrades provinents d'estats allunyats. La unitat en qüestió té contractades en total 2.000 treballadores aproximadament. La política RSC de l'empresa inclou iniciatives relacionades amb l'apoderament de les dones, la formació professional i el desenvolupament de les competències professionals, la salut i la nutrició, i la sostenibilitat. L'empresa 3 està associada amb ONG estrangeres per a alguns projectes de RSC, mentre que d'altres estan implementats per les seves pròpies organitzacions benèfiques.

L'empresa 2 L'empresa 2 es va constituir durant els anys noranta i el seu domicili fiscal es troba a Bangalore. La unitat de producció seleccionada està ubicada a Peenya i apareix a la llista de proveïdors de **Levi Strauss**²³. Té entre 600 i 700 treballadores contractades regularment i, fins al 2016, l'empresa era propietària de cinc unitats a Bangalore, tot i que dues han tancat, inclosa la unitat analitzada en aquest informe.²⁴



L'**empresa 3** és una empresa gran i coneguda de Bangalore, amb més de quaranta unitats de producció a la ciutat. La unitat estudiada es troba a prop de la zona industrial de Bommanahalli. Les dades d'exportació mostren que l'empresa subministra a **Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M** i apareix a la llista de proveïdors de **Columbia Sportswear, H&M i GAP**. Actualment, la unitat té aproximadament 1.500 treballadores. El web de l'empresa exposa que el seu codi de conducta per a les normes laborals està basat en els convenis de l'ILO. La seva política CSR inclou un compromís amb la seguretat i el benestar de les treballadores al lloc de treball, els centres i serveis d'assistència sanitària gratuïts, i els experts en salut. L'empresa disposa dels certificats **SAB800 i GOTS**²⁵, així com del certificat d'or de **WRAP** (acompliment total).²⁶

3. Condicions laborals



Aquest capítol se centra en les condicions laborals de tres unitats de producció de proveïdors de diverses marques europees i dels Estats Units, així com en les diferències entre les treballadores migrades i les locals en termes de salari, documentació, seguretat social, permisos, hores extres i llibertat d'associació. A més, també analitza les raons per les quals les migrades trien començar a treballar a la indústria tèxtil de Bangalore, el procés de contractació, i els problemes derivats de la llengua i la comunicació.

3.1 Motius per migrar

La majoria de treballadores provinents d'estats allunyats de les tres fàbriques són natives de l'estat de Jharkhand, situat al nord del país, i de l'estat d'Odisha, a l'est. Les treballadores locals de l'empresa 3 també tenen constància de la presència de migrades de Maharashtra, mentre que les de l'empresa 2 van esmentar que hi havia treballadores joves provinents d'Uttar Pradesh. La majoria de les treballadores provenen d'entorns familiars marginats econòmicament i socialment en districtes empobrits. Mentre que 33 de les 42 migrades entrevistades a les tres empreses pertanyen a les tribus reconegudes, cinc pertanyen a les castes reconegudes i dues, a la categoria d'altres classes endarrerides.

Les raons principals que citen les migrades per migrar són la pobresa i la falta d'oportunitats la-

borals als seus pobles d'origen. Moltes comenten que els seus pares no tenen una feina o una font d'ingressos estables. Algunes famílies cultiven verdures, d'altres cereals, però això no satisfà les seves necessitats econòmiques. D'altra banda, algunes noies han obtingut notes baixes en els exàmens d'accés a l'institut, per la qual cosa no poden continuar estudiant Educació Secundària, que és de gran importància per poder aconseguir una feina més ben remunerada. Una de les treballadores va poder accedir a la universitat, però va deixar-la abans d'acabar els estudis. Aleshores, com d'altres, es va inscriure en un centre de costura en un poble proper per rebre formació —que una treballadora va descriure com una formació proporcionada pel Govern— abans de viatjar a Bangalore per treballar a la indústria tèxtil. Així, la falta d'educació juga un paper vital en la decisió de les noies de migrar. La majoria han estat reclutades per centres de formació a Jarkhand o Odisha, i després es desplacen cap a les fàbriques de Bangalore mitjançant agents, a qui anomenen pel nom. Aquests contractistes probablement són persones que coneixen, ja sigui directament o a través de l'àmplia xarxa social de les seves comunitats.

3.2 Procés de contractació i les **PROMESSES** en el moment del reclutament

El reclutament és dut a terme per agents o mediadors, que de vegades les noies ja coneixen, o que algun membre de la família que treballa a Bangalore els presenta. Les treballadores comencen a treballar a la indústria tèxtil de Bangalore per ajudar les seves famílies econòmicament. «Els meus pares cultivaven verdures al poble, però no guanyàvem prou diners. Em vaig apuntar a un curs de formació al poble durant dos mesos, i l'Azad em va ajudar a venir a Bangalore per aconseguir una feina», diu una noia de 20 anys de Jharkhand.

Els agents acostumen a prometre salaris que oscil·len entre 5.000 INR (65,36 EUR) i 8.000 INR (104,58 EUR).^{iv}

Una treballadora migrada de l'empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger, va explicar com la van reclutar. «El senyor del centre de formació del poble ens va parlar de la feina, i va venir a casa per parlar amb els meus pares. Va dir que era una bona oportunitat laboral i que, després de rebre la formació proporcionada pel Govern durant un període de dos mesos, ens enviarien a un altre lloc a treballar. Va convèncer el meu pare dient-li que era una bona manera d'aconseguir una feina. Així que li vam lliurar els nostres documents i em vaig incorporar al centre». La noia li havia donat el seu certificat escolar, el certificat de casta (que provava que pertanyia a les altres classes endarrerides) i el certificat d'ingressos de la seva família.

Abans de viatjar fins a Bangalore, totes les treballadores reben formació al seu poble, o en un centre rural proper, normalment d'entre un i tres mesos de durada. De les 21 treballadores migrades a qui es va preguntar sobre la formació, 19 van dir que havien rebut formació a través d'un programa del Govern a Jharkhand o Odisha. Membres dels sindicats GLU i KGWU van explicar que les administracions locals (*panchayats*, una forma de govern local) són les encarregades de gestionar aquests centres, que formen part del Pla nacional de desenvolupament de les competències professionals del Govern de l'Índia (Government of India's National Skill Development Mission), iniciat l'any 2015 i que actualment s'està implementant a escala estatal. L'entrevistat a Swasti va apuntar que algunes fàbriques tenen els seus propis centres de formació en zones rurals i que recluten treballadores d'aquests centres.

^{iv} Taxa de canvi el 6 de setembre de 2017: 1 EUR = 76,4940 INR

Els agents paguen el viatge a Bangalore, però cap treballadora migrada no ha esmentat que hagi rebut una prestació per desplaçament com estipula la Llei de les treballadores migrants interestatals. És molt probable que les persones reclutades desconeguin aquesta disposició, atès que els agents no les informen sobre els seus drets legals, i no tenen accés a cap altra font d'informació o assessorament legal. Un líder de KGWU va dir a l'equip d'investigació que els agents sí que paguen una quantitat d'entre 5.000-10.000 INR (65,36-130,73 EUR) a les treballadores o a les seves famílies abans que migrin, però no queda clar si aquesta suma correspon a una prestació per desplaçament o si és una bestreta. Cap de les treballadores entrevistades no va esmentar aquests pagaments. La majoria de treballadores no paguen cap comissió als agents, tot i que dues van declarar que sí que ho havien fet, atès que els agents tenen acords directes amb la Direcció de les fàbriques. GLU apuntava que les fàbriques es posen en contacte amb els agents o els centres de formació quan necessiten mà d'obra i els retribueix pels serveis de reclutament de treballadores.

Les treballadores es queixaven dels salaris baixos; deien que havien recorregut llargues distàncies per treballar a Bangalore esperant uns sous més elevats.

Les treballadores migrades de les tres fàbriques van ser contractades per períodes d'entre uns quants mesos i tres anys, i totes han estat a Bangalore mentre han treballat a la fàbrica. Això mostra que és poc probable que canviïn de fàbrica tot i que les expectatives no s'acompleixin o les condicions siguin menys que ideals, un recurs que les treballadores locals normalment sí que tenen. La mala reputació de la indústria tèxtil es deu a l'elevada rotació de personal.

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

El primer mes, a l'empresa 1, les treballadores cobren un sou que sovint oscil·la entre 1.000 INR i 2.000 INR (13,07-26,15 EUR), una quantitat inferior a la xifra que els van prometre. De vegades, el sou del primer mes equival a la meitat del que els van prometre a l'hora de reclutar-les. El fet que els sous nets acabin sent més baixos és el resultat de l'aplicació de diverses deduccions relacionades amb l'allotjament i de les quals no s'informa les treballadores. Els agents escampen desinformació sobre els costos de l'allotjament als albergs i del menjar, la qual cosa fa que vagin a Bangalore esperant cobrar 1.000 INR (13,07 EUR) més del que al final acaben rebent.

Dues treballadores de l'empresa 1 van comentar que inicialment els havien dit que l'allotjament a l'alberg i el menjar els serien proporcionats per la fàbrica gratuïtament, però un cop a Bangalore, van haver de pagar entre 500 i 800 INR (6,54-10,46 EUR) per l'habitació i s'havien de comprar el seu propi menjar. Els salaris reals també són molt més baixos del que els havien promès en aquests casos —1.000 INR (13,07 EUR) menys—. A una treballadora li van dir que hauria de pagar només 300 INR (3,92 EUR) per residir a l'alberg, però al final va acabar pagant-ne 800 (10,46 EUR).

A una de les treballadores de l'empresa 1, mentre era al centre de formació del seu poble, li van dir que cobraria 7.500 INR (98,05 EUR) al mes. Quan es va incorporar a l'empresa, el seu salari era de 6.000 INR (78,44 EUR) i les promeses de rebre menjar gratuït a l'alberg van resultar ser falses: havia de comprar el seu propi menjar i cuinar ella mateixa, com la resta de treballadores. El primer mes, juntament amb cinc noies més, va comprar una bombona de gas i estris de cuina, que en total els va costar 4.000 INR (52,29 EUR). Ha de fer aquesta feina per ajudar la seva mare vídua, que és agricultora; no tenen terres pròpies i l'ha d'ajudar a tirar la família endavant. Com la majoria de treballadores migrades, pertanyen a una comunitat de les tribus reconegudes de la zona rural de Jharkhand. Allà, no hi ha oportunitats laborals per a les dones, però els homes poden treballar en el sector de la construcció o en altres indústries.

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

A l'empresa 2, tres treballadores van afirmar que el primer mes havien cobrat menys del que els havien promès. Una treballadora a qui havien promès 5.000 INR (65,36 EUR), el primer mes tan sols en va rebre 3.000 (39,22 EUR). No obstant això, una altra, a qui havien promès 5.000 INR (65,36 EUR), va dir que ella sí que havia cobrat aquesta quantitat el primer mes a la fàbrica i que subsequentment rebia 7.000 INR (91,51 EUR) cada mes. Una altra noia, a qui havien promès allotjament a l'alberg i menjar de franc, va declarar que l'allotjament sí que era gratuït, però la fàbrica només proporcionava el menjar el primer mes. El primer mes també va cobrar un sou més baix. Dues treballadores havien pagat un agent perquè les ajudés a anar a Bangalore a treballar.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

Cinc treballadores migrades cobren salaris una mica més elevats que els que els havien promès a l'hora de reclutar-les. Tanmateix, dues més, a qui els havien promès 7.000 INR (91,51 EUR), quan es van incorporar a la fàbrica només cobraven 6.000 INR (78,44 EUR) i 5.000 INR (65,36 EUR), respectivament. Mentre que una ara cobra 7.500 INR (98,05 EUR), l'altra diu que rebia 7.000 INR (91,51 EUR) brutes, que són 5.600 INR (73,21 EUR) netes després de les deduccions.

A diferència del que havien dit a la majoria de les treballadores, el menjar no és gratuït, però no han de pagar lloguer per a l'allotjament a l'alberg. «Al centre de formació, el professor ens va parlar sobre la feina a Bangalore i ens va ajudar a aconseguir la feina. Ens va dir que les despeses de l'alberg i del menjar serien gratuïtes el primer mes, i que a partir d'aleshores es deduirien del salari. També em va dir que el meu sou seria aproximadament de 7.000 INR (91,51 EUR), però al principi només en cobrava 5.000 (65,36 EUR). Més tard, aquesta xifra va incrementar.», diu una migrada de Jharkhand. Una altra treballadora provinent d'Odisha hi està d'acord. «[Els agents] van dir que la feina a les fàbriques de confecció de Bangalore era senzilla, l'alberg i el menjar eren gratuïts i els sous serien de 7.000 INR (91,51 EUR), tanmateix només en vaig rebre 5.000 (65,36 EUR)». Una noia de 20 anys va dir que havia estat treballant a l'empresa 3 des de l'any 2006, quan només tenia 10 anys.



Desenvolupament de les competències professionals: entrevista a Gram Tarang

En el marc de la iniciativa «Skill India» del Govern de l'Índia, diverses agències de desenvolupament de competències professionals proveeixen formació a les joves de zones rurals dels estats de Jharkhand, Odisha i Assam. Aquesta formació té com a objectiu que les joves trobin feina en diverses indústries, per exemple, del sector tèxtil. Les joves reclutades, la majoria de les quals són dones, són formades per treballar com a sastre o com a operàries de màquina de cosir. Les investigadores van entrevistar el gerent general de contractació d'una d'aquestes organitzacions, Gram Tarang. El text que hi ha a continuació és un reflex d'aquesta entrevista.

Gram Tarang té el suport del Govern de l'Índia i dels estats on es recluten les treballadores. Els governs estatals es fan càrrec del 25% del pressupost, mentre que el Govern central cobreix el 75% restant. Gram Tarang també rep ajudes d'Adani, Tata i NALCO per a la seva divisió de confecció.

Reclutament i formació

Gram Tarang recluta operàries de màquines de cosir (sastresses) dels estats d'Odisha, Chattisgarh, Jharkhand, Assam i Andhra Pradesh, per mitjà del boca-orella i dels esforços dels mobilitzadors de Gram Tarang, que es dirigeixen als pares de les possibles aprendents. Només a Odisha, es formen entre 300 i 500 joves aproximadament cada mes, i són col·locades a les fàbriques de Chennai, Bangalore i Tirupur.

Les aprendents potencials han de tenir com a mínim 18 anys per poder ser reclutades i per entrar al centre de formació han d'aportar una de les proves següents per demostrar l'edat: un certificat de final d'estudis, un certificat del dentista que demostrï l'edat o la partida de naixement. A més, per tal de ser seleccionades per a la formació i més tard ser contractades han de disposar d'una targeta BPL (Below Poverty Line), per demostrar que viuen per sota del llindar de pobresa. D'acord amb la tendència actual en relació amb la mà d'obra de la indústria, el 80% de les persones operàries de màquines de cosir són dones i el 20%, homes.

Les aprendents passen dos mesos al centre de formació, on aprenen la base per manejar una màquina de cosir. Més tard, viatgen fins al lloc de destí, on reben més formació per part de l'empresa durant 10 o 15 dies, per aprendre les particularitats del cosit de determinats productes. El personal de Gram Tarang viatja amb les aprendents des dels estats d'origen fins a la ciutat de destí. Quan arriben a la fàbrica, reben consells sobre com desenvolupar-se en la vida a la ciutat, que inclouen instruccions per accedir als hospitals públics i privats, trucar serveis de taxi, i comprar les necessitats diàries bàsiques.

Un equip de Gram Tarang duu a terme visites prospectives a les empreses de Bangalore i altres ciutats. L'equip es reuneix amb el personal de recursos humans i visita →

^V Els fons provenen de Deen Dayal Upadhyaya Grameen Kausahalya Yojna (DDU-GKY), una iniciativa per al desenvolupament de les competències professionals d'acord amb el Pla Nacional de Mitjans de Subsistència Rurals (NRLM, National Rural Livelihood Mission) del Ministeri de Desenvolupament Rural i el Consell Nacional per al Desenvolupament de les Competències Professionals (NSDC, National Skill Development Corporation). El Consell Nacional per al Desenvolupament de les Competències Professionals (NSDC) és una societat publicoprivada constituïda amb l'objectiu de crear grans institucions de formació professional, aportar capital pacient a través d'accions i subvencions, i crear sistemes de suport per al desenvolupament de les competències professionals, inclosos els Consells Sectorials de Competències Professionals impulsats per la indústria. Opera a través de col·laboracions amb el sector privat, ministeris centrals i estatals, organitzacions sense ànim de lucre, universitats, emprenedors i amb la col·laboració internacional (inversió, assistència tècnica, etc.). <http://www.skilldevelopment.gov.in/nationalskilldevelopmentcorporation.html>

les unitats de producció per comprovar les pràctiques de recursos humans de l'empresa, les mesures de seguretat i els albergs per a les treballadores migrades. Gram Tarang té en compte diversos indicadors clau, com ara el pagament del salari mínim; la presència d'habitacions separades, una sala d'estar i una cuina a l'alberg; el sanejament de l'alberg i els lavabos; el nombre de persones en una habitació, així com les mesures de seguretat per a les treballadores.

Registre al Departament de Treball a l'origen i al destí

Gram Tarang considera les joves reclutades com a aprenents o estudiants, i no com a treballadores migrades, ja que un cop a Bangalore reben més formació per part de l'empresa. Segons l'enquestat, és per aquest motiu que Gram Tarang no inscriu les aprenents al Departament de Treball, atès que fer-ho no és un requeriment legal.

Albergs

Mentre que la majoria de les treballadores romanen a l'alberg durant 5 o 6 anys, d'altres decideixen traslladar-se a un altre allotjament llogat independent al cap de sis mesos o un any. «Gram Tarang els aconsella fortament quedar-se a l'alberg, perquè són novingudes a la ciutat», va observar el gerent general de contractació. «Això és l'ideal perquè l'empresa proporciona seguretat a l'alberg». A més, si viuen a fora és complicat posar-se en contacte amb elles, i es fa difícil portar-ne un registre.

Retorn a casa

Fins ara, s'han format més de 30.000 joves, però cada any, moltes marxen i retornen a casa. La motivació principal és la intenció de casar-se i establir-se, sovint conforme als desitjos dels pares. A d'altres, els pares no les deixen tornar a la fàbrica quan van a casa durant les vacances anuals. D'altres també es posen malaltes a causa de les llargues jornades i no són capaces de mantenir el ritme de les 8 hores de feina en una fàbrica tèxtil.

3.3 Salari

El salari mínim es decideix segons el grau de competències professionals i el lloc de treball en la indústria tèxtil. A la taula següent es mostren els salaris mínims legals per a l'exercici d'abril de 2016 a març de 2017 a la ciutat de Bangalore.

Càrrec	Nivell de competència	Salari mínim mensual (salari brut/ salari net) en INR (zona I)
Sastressa, talladora	Altament qualificat	7.994,40 INR (104,51 EUR)/ 6.895,17 INR (90,14 EUR)
Sastressa de nivell 1, operaria de màquina talladora	Qualificat	7.786,40 INR (101,79 EUR)/ 6.715,77 INR (87,79 EUR)
Sastressa de nivell 2, supervisor	Semiqualficat	7.708,40 INR (100,77 EUR)/ 6.648,50 INR (86,92 EUR)
Ajudant, empaquetadora	No qualificat	7.474,40 INR (97,71 EUR)/ 6.446,67 INR (84,28 EUR)

A totes les fàbriques, els pagaments s'ingressen al compte bancari de les treballadores, que utilitzen targetes de crèdit per retirar efectiu. Segons GLU, les treballadores migrades de vegades deixen les seves targetes de crèdit al poble amb la família, de manera que puguin retirar diners. D'altres, en canvi, guarden les targetes amb elles a Bangalore.

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

El sou més baix que percep una treballadora migrada un mes normal és de 3.000 INR (43,14 EUR), i el més alt, de 7.000 INR (91,51 EUR). El salari mínim mensual legal per a un ajudant, la categoria més baixa, és de

6.446,67 INR (84,28 EUR). La treballadora que cobrava un sou més baix en el moment de l'entrevista només feia un mes que hi treballava. Va dir que havia rebut 3.300 INR (43,14 EUR) un cop aplicades totes les deduccions (inclòs el lloguer de l'alberg i una quantitat inicial per pagar el matalàs, el menjar, etc.), tot i que no queda gaire clar quines deduccions hi estaven incloses.

Altres treballadores migrades van dir que guanyaven entre 6.000 INR (78,44 EUR) i 7.000 INR (91,51 EUR) quan no hi havia deduccions per dies de vacances, incloses les baixes per malaltia. Una sastressa migrada havia cobrat 5.700 INR (74,52 EUR) després d'absentar-se tres dies en un mes. Tanmateix, una altra havia rebut 6.600 INR (86,28 EUR) en un mes, i 5.470 INR (71,51 EUR) un altre, però no pot explicar les deduccions que se li van aplicar. El salari mínim d'una sastressa és de 7.708,40 INR (100,77 EUR).

Les set treballadores migrades van dir que cada mes es dedueix un total d'entre 500 INR (6,54 EUR) i 800 INR (10,46 EUR) dels seus salaris en concepte de despeses d'allotjament, aigua i electricitat. També s'apliquen deduccions per a l'ESI i el PF.

El primer mes de feina a la fàbrica, el salari acostuma a ser més baix a causa d'algunes deduccions relacionades amb l'alberg. Atès que les treballadores desconeixen les quantitats exactes de les deduccions, és difícil establir salaris bruts exactes. Les treballadores migrades sembla que cobren un salari mensual proper al salari mínim per a treballadores no qualificades, però en el cas d'una treballadora, se li va deduir més de la meitat del salari. Cinc de set treballadores locals cobren salaris d'entre 6.500 INR (84,97 EUR) i 7.500 INR (98,05 EUR). De les altres dues, una cobra 8.500 INR (111,12 EUR), mentre que l'altra guanya fins a 9.400 INR (122,89 EUR). Les dues treballadores locals amb ingressos més elevats són sastresses i perceben salaris superiors al salari mínim per a sastresses, mentre que les altres cinc locals guanyen fins i tot menys que el salari mínim per a treballadores no qualificades.

Només una treballadora migrada d'entre les entrevistades ha treballat prou temps a la fàbrica per rebre una gratificació. Cinc de les set treballadores locals van dir que no havien rebut la paga extraordinària anual, si bé és cert que tres d'elles s'havien incorporat a la fàbrica després de l'últim festival Dussehra, que és quan cobren el complement salarial.

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

Les migrades no acaben de ser clares amb el sou abans i després d'aplicar-hi les deduccions, tot i que totes aquelles persones contractades durant més de dos o tres mesos reben una nòmina. Algunes van afirmar que el seu salari brut oscil·lava entre 8.000 i 8.500 INR (104,58-111,12 EUR), mentre que d'altres van citar xifres més baixes, entre 6.500 i 7.500 INR (84,97-98,05 EUR) —sou net després de les deduccions—. Sis sastresses migrades van dir que guanyaven entre 6.500 INR (84,97 EUR) i 8.500 INR (111,12 EUR); una ajudant migrada entrevistada a l'empresa 2 va dir que cobrava 7.000 INR (91,51 EUR), i dues sastresses migrades percebiien un sou molt per sota del salari mínim.

Les treballadores locals cobren salaris mensuals d'entre 7.000 INR (91,71 EUR) i 9.620 INR (125,76 EUR). En general, aquestes treballadores han estat a la fàbrica més temps que les migrades provinents d'estats allunyats, la qual cosa es reflecteix en els salaris.

La paga extraordinària anual es cobra a les vacances de Diwali, que normalment són cap al final d'octubre o el principi de novembre. Les treballadores migrades van dir que l'any anterior havien rebut una paga extraordinària d'entre 3.000 INR (39,22 EUR) i 6.000 INR (78,44 EUR). Les treballadores locals van corroborar aquestes xifres, que queden molt lluny de la quantitat requerida per llei i que correspon al salari d'un mes.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

Les treballadores migrades de l'empresa 3 van dir que guanyaven entre 7.000 INR (91,51 EUR) i 7.700 INR (100,66 EUR). Una treballadora migrada —una sastressa— va dir explícitament que el seu salari brut era de 7.000 INR (91,51 EUR), i que el net després d'aplicar-hi les deduccions era de tan sols 5.600 INR (73,21 EUR), malgrat que el salari mínim per a una sastressa semiqualficada és de 7.708,40 INR (100,77 EUR). A una altra migrada se li deduïa la mateixa quantitat. «En total, es dedueixen 2.000 INR (26,15 EUR) del meu salari en concepte d'allotjament a l'alberg, electricitat, aigua, ESI i PF», va dir. Cap altra treballadora de la unitat de producció no va esmentar cap despesa destinada a l'alberg.

Les treballadores locals designades com a sastresses guanyen un sou mensual estable que oscil·la entre 7.500 INR (98,05 EUR) i 8.500 INR (111,12 EUR). D'aquesta manera, les treballadores locals sembla que cobren el salari mínim o una mica més.

Les migrades que han estat contractades a l'empresa 3 durant més d'un any van dir que el 2015 havien rebut una paga extraordinària —una sastressa que guanyava 7.300 INR (95,43 EUR) al mes havia rebut una paga extraordinària de 6.000 INR (78,44 EUR)—. A diferència de les treballadores migrades, les locals de l'empresa 3 tenien més clara la quantitat que els corresponia en concepte de paga extraordinària, i van expressar per unanimitat que a l'octubre, en el període del festival Dussehra (Diwali) cobraven el salari d'un mes com a paga extraordinària.

«"Quinze" se li va escapar quan li vam preguntar l'edat.»

99

La història d'una adolescent a l'empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfinger

Mentre es feien les entrevistes a les treballadores de l'empresa 1, les investigadores es van reunir amb una treballadora que va resultar ser molt jove. «Quinze», se li va escapar quan li vam preguntar l'edat, i les seves companyes es van afanyar a corregir recordant-li que tenia 18 anys. Ràpidament ho va corroborar. Més tard, ens vam posar en contacte amb ella per mantenir-hi una conversa més detallada i, aquest cop, va admetre que efectivament només tenia 15 anys, però no ho podia dir obertament.

Es va reunir amb l'equip d'investigació el mes de desembre. Les treballadores de l'empresa 1 van dir que estan confeccionant vestits per a H&M i sis o set marques en aquells moments. Un disseny nou volia dir un objectiu nou i un incentiu de 800 INR (10,46 EUR) per cosir 1.000 peces al dia. L'objectiu, tant per a les treballadores migrades com per a les locals és de 100 peces per hora, però de vegades intenta cosir-ne més pels diners extres.

Torna a l'alberg a les 18 h després d'una llarga jornada a la feina, i està obligada a fer tasques domèstiques. Se sent cansada i no es troba bé. Algunes de les noies més grans es reparteixen la feina amb d'altres, però ella prefereix fer les seves tota sola. El supervisor mai no l'ha amonestada, però l'ha vist fer-ho a d'altres treballadores migrades. Alguns supervisors saben hindi, però d'altres, no; per tant, ella, entre d'altres treballadores, necessita l'ajuda de les companyes que parlen kanarès per entendre què estan dient. No és gaire parladora i de vegades plora a la feina. Els supervisors de tant en tant li pregunten per què està trista.

Ha estat a la fàbrica durant sis mesos i encara no li han lliurat cap nòmina. A algunes treballadores sí que els l'han donat, però no és el seu cas tot i haver-los-la demanat. Desconeix quant es dedueix per cada cosa, però sap que li han començat a aplicar les deduccions de l'ESI i el PF des del primer mes de contracte i que se li dedueixen 700 INR cada mes en concepte de lloguer, electricitat i aigua de l'alberg.

Quan es va incorporar a la fàbrica, el seu sou era molt baix, però des d'aleshores ha incrementat lleugerament. L'agent que la va contractar li va prometre 7.000-8.000 INR (91,51-104,58 EUR), però el primer mes només en va rebre 3.300 (43,14 EUR). També li va assegurar que l'allotjament i el menjar no tindrien cap cost, però un cop a Bangalore, va descobrir que no era així.

Està trista a Bangalore. Al poble, jugava amb els seus amics i ajudava la seva mare. Ara ja no pot jugar —l'únic que fa és treballar a la fàbrica i fer feines domèstiques a l'alberg—. Les seves pors inicials en relació amb la llengua d'alguna manera s'han calmat, ja que ara coneix el significat d'algunes paraules gràcies a l'ajuda de les seves companyes de l'alberg. Troba a faltar la seva família, els dies a l'escola i els seus amics.

Està mantenint la seva família. Cada mes, es queda 1.500 INR (19,61 EUR) del seu salari per a ella i la resta l'envia a casa per als seus pares.

3.4 Documentació – contractes, fitxes i nòmines

Segons la Llei de treballadores migrants interestatals, de 1979, un contractista ha d'emetre un fitxa per a cada treballadora, que contingui la informació de la treballadora i els detalls dels pagaments, prestacions i deduccions. També han de lliurar les dades que es demanen a la llei a l'autoritat especificada de l'estat on la treballadora migrada interestatal ha estat reclutada, i a l'estat on és contractada. Molts codis de conducta de les empreses requereixen als seus proveïdors que proporcionin contractes.²⁷ El Codi Bàsic de l'ETI, que tots els membres d'ETI han d'adoptar, exposa que totes les treballadores han de rebre informació comprensible per escrit sobre les seves condicions laborals, i que el nombre d'hores de feina, excloent-ne les hores extres, han d'estar definides per contracte.

Un alt càrrec del Departament de Treball estatal va dir a les investigadores que molt poques migrades havien registrat la seva informació al Departament. Això succeeix perquè la majoria diuen que han anat a Bangalore pel seu compte, i per tant, no necessiten inscriure's-hi, la qual cosa demostra que pocs contractistes segueixen el procediment legal per registrar les persones reclutades al Departament. Pel que fa a les migrades interestatals que s'han registrat al Departament, no hi ha informació clara que indiqui a quines indústries s'han incorporat.

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

Quatre de cada set treballadores migrades entrevistades a l'empresa 1 han firmat contractes, però cap d'elles no en té una còpia. Tres no n'entenen el contingut i la quarta només en tenia una idea vaga. Segons tres d'elles, el document estava en anglès, mentre que la quarta havia firmat un document en kanarès. L'única de les quatre que va entendre alguna cosa del document va exposar que s'hi esmentava el seu lloc de naixement i l'edat, però que no sabia quina informació més contenia. Cap de les treballadores migrades no ha rebut una fitxa. Cinc de les set treballadores locals han firmat un contracte, però cap no en té una còpia. Mentre que tres treballadores van dir que el document estava en anglès i en kanarès, una va dir que només estava en anglès, i una altra no estava segura de la llengua en què estava escrit.

Les set treballadores locals reben una nòmina. En canvi, només a dues de les set treballadores migrades els la donen actualment. Una tercera havia rebut una nòmina els dos primers mesos a la fàbrica, però més tard una treballadora local li va dir que l'empresa no donava nòmines a les migrades.

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

A cinc de les set treballadores migrades entrevistades, ni la fàbrica ni el contractista no els havien donat cap document. Només dues treballadores migrades de l'empresa 2 van dir que havien firmat un document, però tampoc no en tenien cap còpia. Totes dues treballadores inicialment van afirmar que estava en hindi, però després una va contradir la primera versió i va dir que no havia entès el contingut, que estava en anglès. L'altra havia firmat després de llegir el contingut en hindi, llengua que podia entendre. «No he firmat cap document, però m'han agafat la signatura per a la sol·licitud del compte bancari i la targeta de l'ESI», va dir una altra treballadora migrada. Segons GLU, l'empresa 2 no registrava les treballadores al Departament de Treball com requereix la Llei de les treballadores migrants interestatals, per tant, no en va poder obtenir cap mena d'informació al Departament de Treball. **Totes les treballadores reben una nòmina. Quatre de les set treballadores locals han firmat un contracte de treball, i en tenen una còpia.** El contracte està escrit en kanarès segons algunes treballadores, mentre que segons una altra, està escrit tant en kanarès com en anglès.

«... La majoria de dones cobraven 265 INR (3,46 EUR) al dia.»



Les treballadores migrades del proveïdor de Levi Strauss van marxar sense cobrar

Al principi de 2016, l'empresa 2, proveïdora de Levi Strauss, tenia contractades aproximadament 200 treballadores joves provinents dels estats septentrionals, principalment, de Jharkhand i Odisha. Cap al maig de 2016, el pagament dels sous va començar a ser irregular. Aquesta situació va durar uns quants mesos, fins que les treballadores, finalment, van recórrer a una vaga de tres dies al davant de la fàbrica. La Direcció va anunciar que la fàbrica estava sent deficitària, i que no podien pagar-los el salari sencer. La unitat de producció tenia previst tancar algunes operacions al llarg dels mesos següents, la qual cosa permetria pagar una part dels sous que devien, però més endavant. A l'alberg, van dir a les treballadores migrades que aquelles que renunciessin al seu lloc de treball rebrien una prestació per al PF, les pagues extraordinàries i les gratificacions degudes, però que les que decidissin quedar-se no podrien cobrar ni els sous ni d'altres prestacions.

Les migrades van demanar ajuda a una companya per escriure la carta de dimissió en kanarès. Van signar les cartes sense entendre ni una paraula del que hi deia. Més tard, van descobrir que les cartes explicaven que havien renunciat voluntàriament a causa de la falta d'instal·lacions d'aigua adequades a l'alberg, i el fet que la fàbrica no els pagués puntualment. Quinze dies després de la renúncia, van ser obligades a deixar els albergs. La vigilant de l'alberg va poder trobar un lloc de treball per a 57 treballadores migrades en una fàbrica propera que produïa per al mercat local, a partir d'ara anomenada fàbrica 4. Com a mínim deu treballadores van tornar als seus pobles a Jharkhand sense rebre les prestacions corresponents. A la fàbrica 4, la majoria de treballadores cobraven 265

INR (3,46 EUR) al dia o 6.890 INR (90,07 EUR) al mes, és a dir, menys que el que guanyaven a l'empresa 2. No obstant això, vint treballadores cobraven el mateix a la fàbrica 4 que a l'empresa 2.

El 30 de setembre de 2016, la Direcció de l'empresa 2 va anunciar el tancament de la unitat a causa de les grans pèrdues patides per l'empresa. En aquell moment, aproximadament cent treballadores havien estat forçades a renunciar als seus llocs de treball.

47 treballadores migrades es van posar en contacte amb el Sindicat Laboralista del Sector Tèxtil perquè les ajudessin a obtenir la quitança que els corresponia de la fàbrica. El sindicat va mantenir una negociació amb la Direcció, demanant-los que paguessin el que devien a les treballadores amb efecte immediat. El 25 de novembre de 2016 la Direcció va donar a les treballadores xecs postdatats que tindrien validitat entre el mes de març de 2017 i el 31 de setembre de 2017. Aquelles que van poder dipositar els xecs es van trobar que eren xecs sense fons. GLU es va reunir amb Levi's el mes de maig de 2017, que en aquell moment era l'únic comprador conegut. Levi's va prometre que la Direcció de la fàbrica treballaria amb el sindicat i s'asseguraria que totes les quitances es paguessin durant els mesos següents. Dels 47 casos que GLU va plantejar, al principi de gener de 2018 encara n'hi havia 15 de pendents. La resta de casos es van tancar i les treballadores van aconseguir la seva quitança, així com les prestacions per al PF, però per això van caldre diverses reunions entre GLU, la Direcció de la fàbrica i Levi's.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

Cap de les treballadores de l'empresa 3, proveïdora de H&M i GAP, ha signat o rebut cap document de cap mena —ni contracte de feina ni fitxa amb les seves dades—. De la mateixa manera, cinc de les set treballadores locals de l'empresa 3 van dir que no havien signat cap contracte de treball o carta de nomenament. Les dues que havien firmat un contracte no en tenen cap còpia. Mentre que una de les treballadores va dir que la seva carta de nomenament estava escrita en kanarès, l'altra no sabia en quina llengua estava escrita la seva. Tant les treballadores locals com les migrades reben una nòmina.

3.5 Seguretat social: ESI i PF

Els dos programes de seguretat social principals als quals les treballadores tenen dret són l'Assegurança Estatal dels Empleats (Employee State Insurance), una assistència mèdica proporcionada per l'Estat, d'ara endavant, ESI, i el Fons de Previsió de les Treballadores (Employees' Provident Fund, EPF, també conegut com a PF), una prestació per jubilació per a treballadores assalariades.

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

A l'empresa 1, tres treballadores migrades van dir que no tenien ni l'alta a l'ESI ni un compte PF.

Quatre van dir que tenien els dos i que les deduccions es feien mensualment. Tanmateix, desconeixien la quantitat a què corresponen. En comparació, **totes les treballadores locals tenen comptes PF i només una de les 7 treballadores locals no té una targeta ESI.**

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

Les set treballadores migrades entrevistades a l'empresa 2 tenen tant la targeta ESI com el compte PF, igual que les set treballadores locals.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

Totes, excepte una de les treballadores migrades de l'empresa 3 tenen la targeta ESI, i totes set van declarar que tenien un compte PF. La situació és similar entre les treballadores locals. Només una treballadora va dir que no tenia la targeta ESI, però totes set tenen un compte PF.

3.6 Permisos

Segons la Llei de fàbriques, de 1948, les treballadores tenen dret a 12 dies de vacances pagades. Les treballadores migrades normalment van a casa un cop a l'any, durant un mes aproximadament. La majoria van dir que podien agafar 14 dies de vacances pagades durant aquest període (el total de vacances pagades permeses a l'any), mentre que la resta de dies de vacances es dedueixen dels seus salaris. D'altres deien que podien agafar entre vint i trenta dies de vacances sense que els ho descomptessin del sou. Tal com es va revelar en una entrevista amb un sindicat i en una entrevista detallada amb treballadores migrades, sovint quan es tornen a reincorporar a la fàbrica després de les vacances anuals als seus pobles, perden tots els drets i les prestacions que havien aconseguit fins aleshores.

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

A l'empresa 1, tant les treballadores locals com les migrades tenen concepcions diferents sobre les vacances a les quals tenen dret, que varien entre els 12 i els 15 dies. Tanmateix, arran de les entrevistes en profunditat van emergir realitats diferents. «Durant les vacances, no ens paguen cap sou, però podem gaudir d'un mes de vacances», va dir una de les treballadores migrades. «Renunciem a la feina (mentre estem de vacances)».

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

Mentre que tres treballadores migrades pensaven que tenien 12 o 13 dies de vacances pagades, tres van dir que en tenien 14. Una setena treballadora va dir que havia anat al seu poble durant un mes sense que li deduïssin res del sou. Entre les treballadores locals, dues no tenien coneixement dels seus permisos de vacances, mentre que quatre exposaven xifres diferents. L'última treballadora local entrevistada va dir que havia agafat 10 dies de vacances, però que no havia cobrat durant els dies que no va anar a treballar.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

A l'empresa 3, sis treballadores migrades van dir que o bé podien disposar de vint dies lliures remunerats o de trenta dies de permís retribuït. Una treballadora va explicar que ella tenia dret a catorze dies lliures, però que havia cobrat el sou mensual habitual quan va anar al poble durant un mes sencer. En les entrevistes en profunditat va explicar una versió diferent. «Disposem de trenta dies de permís retribuït a l'any perquè anem al poble, però si tornem després de trenta dies, ens obliguen a renunciar al lloc de treball i a reincorporar-nos amb un nou contracte», va dir una treballadora de 21 anys de Jharkhand. Una companya seva de 18 anys va repetir la mateixa afirmació. Entre les treballadores locals, cinc van dir que tenien dotze dies de permís retribuït; una altra, catorze, i una desconeixia a quants dies de permís retribuït tenia dret.

3.7 Barrera idiomàtica i maltractament per part dels supervisors

La llengua és un gran problema, ja que la majoria de supervisors només parlen kanarès, una llengua que les migrades no entenen. Només alguns supervisors utilitzen l'hindi. Els documents que s'utilitzen durant la formació sovint són intel·ligibles per a les treballadores migrades que no saben kanarès. Els caps de recursos humans i els supervisors els pregunten quan tenen previst aprendre la llengua, per tal de transmetre'ls les instruccions més fàcilment. Aprendre el kanarès no és senzill, ja que pertany a una família de llengües diferent de qualsevol de les seves llengües natives. Les treballadores migrades sovint no poden entendre les agressions verbals dirigides a elles en kanarès, però poden sentir l'enuig que es desprèn del to amb què parlen els supervisors.

Totes les treballadores es van queixar de l'assetjament que han de suportar quan no poden complir els objectius de producció que els exigeixen. Quan es produeixen, la falta de comunicació afegeix pressió a l'hora d'acomplir els exigents objectius de treball i dur a terme les feines domèstiques de l'alberg.

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

A l'empresa 1, les treballadores migrades van citar els problemes de comunicació amb els supervisors i el personal de recursos humans com un dels principals problemes. Segons la majoria de treballadores migrades, la major part de supervisors només parlen en kanarès, tot i que alguns saben una mica d'hindi. Dues treballadores migrades van dir que podien entendre els seus supervisors, una altra treballadora va esmentar un cap de producció que parlava hindi amb fluïdesa i era fàcil comunicar-s'hi. La majoria de treballadores migrades van dir que els supervisors les havien amonestat. Constantment estan sotmeses a pressió perquè treballin més ràpid, i sovint les instruccions per cosir de diferents maneres les confonen. Això fa que alenteixin el ritme, la qual cosa provoca més agressions verbals. Els errors fan que les amonestin; però l'error només s'entén quan el supervisor és capaç d'explicar-lo en hindi. D'altres vegades, les migrades es queden sense saber on s'han equivocat.

Una treballadora migrada, que ha estat treballant a la fàbrica durant tres mesos, va dir que mai no l'havien amonestada perquè era nova. Tanmateix, sí que havia presenciat supervisors amonestant altres migrades, que eren a la fàbrica des de feia més temps.

Les set treballadores locals van dir que els supervisors tractaven les migrades malament i cinc van dir que aquestes no entenien perquè les amonestaven, ja que ho feien en kanarès. Una treballadora

«Quan era al poble, anava a l'escola, però les responsabilitats familiars aviat la van atrapar.»

99

La història d'una treballadora a l'empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

Les migrades normalment no entenen els insults que els supervisors els llancen en kanarès. Una de les treballadores que vam conèixer a l'empresa 1 ens va parlar del tractament que havia rebut per part d'un supervisor bilingüe. Quan era nova a la fàbrica, sovint patia aquest tipus d'assetjament; tanmateix, actualment, se n'ha reduït la freqüència. Si feia una breu pausa, el supervisor li preguntava en què estava pensant durant les hores de feina, i l'acusava de no concentrar-se. «Estàs boja?», li va preguntar una vegada, i ella li va replicar que si estigués «boja» no hauria anat a treballar a la fàbrica.

L'objectiu de producció de 120 peces per hora és un objectiu molt exigent. Si els objectius grupals no s'assoleixen, el supervisor reuneix el grup sencer per amonestar-les. La noia diu que al principi treballava a poc a poc, però que ara és més ràpida. Cosir cent peces és possible i hi ha incentius per a aquelles que acabin cinc o sis peces més cada hora. Aquesta pràctica d'incentivar l'alta pro-

ducció es va iniciar el mes de desembre.

Quan queden peces pendents, la noia va a la fàbrica deu o quinze minuts abans al matí per acabar el que quedava pendent. Tanmateix, no considera que això siguin hores extres de feina, i ens va dir que l'any passat no havia fet cap hora extra.

Quan al vespre torna a l'alberg, s'avorreix i se sent apàtica. Quan va arribar a la fàbrica per primer cop l'any 2015, es va sentir tan alienada que volia tornar a casa. Ara, té la sensació que va aprenent coses noves gradualment i coneix una mica més Bangalore.

Quan era al poble, anava a l'escola, però les responsabilitats familiars aviat la van atrapar. Enyora la seva família i sent que la seva ànima és al poble amb ells, mentre que el seu cos treballa a Bangalore. «Sempre em sento sola», diu afligida.

local va dir que les noies migrades sovint ploraven en aquestes situacions, una altra va dir que els supervisors utilitzaven renecs per insultar-les, mentre que una tercera va comentar que les havien arribat a anomenar *burres*.

No obstant això, alguns supervisors són amables i mostren empatia en les seves interaccions amb les treballadores migrades. Una d'elles va explicar que un supervisor la va ajudar quan es va posar malalta: «Un dia que no em trobava bé, li ho vaig comentar al meu supervisor i em va dir que anés a reposar. Vaig descansar una estona i vaig tornar a treballar. El supervisor va seure al meu lloc per acabar el meu objectiu de producció». Les treballadores de vegades cusen un nombre més elevat de peces per hora de les que marca l'objectiu per obtenir els incentius que els prometen. «L'objectiu de producció és de 120 peces per hora, però en cuso 140», va exposar la mateixa treballadora migrada. «Obtenim incentius si cosim més peces».

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

En canvi, la majoria de les treballadores migrades de l'empresa 2 van explicar que els seus supervisors parlaven hindi, i es podien comunicar amb ells fàcilment. Així mateix, van declarar que el tracte als tallers era millor que a l'empresa 1, malgrat que el fet de no poder complir els objectius de producció de vegades provocava que les amonestessin. «Hem de fer 80 peces per hora. Si no aconseguim aquest objectiu, els supervisors ens amonesten», va dir una sastressa que feia dos anys que treballava a la fàbrica. Algunes treballadores han après una mica de kanarès i poden entendre els supervisors.

Mentre que tres treballadores locals de l'empresa 2 consideraven que els supervisors les tractaven bé i que no hi havia cap diferència entre el tracte que rebien les migrades i elles, dues van dir que les treballadores migrades eren més amonestades. Una va dir que això passava quan les migrades no podien assolir els objectius. Una treballadora local va dir que hi havia un problema de llengua entre els supervisors i les migrades, però que a part d'això no hi havia cap més problema en la manera com les tractaven.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

La situació a l'empresa 3 és similar a la de l'empresa 2. Alguns supervisors saben hindi i les treballadores migrades comparteixen l'opinió que al taller no se les tracta malament, tot i la pressió exercida quan no assoleixen els objectius de producció a temps. «Els supervisors ens amonesten i ens fan quedar a treballar un cop s'acaba l'horari de feina», es queixava una d'elles. «No coneixem la llengua (local). De vegades, no entenem per què el supervisor ens amonesta, i no podem comunicar els nostres problemes», va dir una altra.

Una treballadora local considerava que els supervisors amonestaven més les migrades que les locals. Tanmateix, quatre treballadores locals van dir que els supervisors també les amonestaven severament quan no assolien els objectius. Una altra va comentar que havien de treballar quinze minuts extres després de les 17.30 h si no complien l'objectiu durant la jornada laboral. Una altra va dir que els supervisors deien a les treballadores locals que no anessin a treballar si no podien assolir els objectius.

3.8 Hores extres

Segons la Llei de fàbriques de 1948 qualsevol treballadora que treballa en una fàbrica més de nou hores al dia -o més de 48 hores a la setmana- ha de cobrar les hores extres al doble del preu d'una hora normal. Les treballadores sovint treballen una mica més per aconseguir els (alts) objectius, però no ho consideren com a hores extres.

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

Algunes treballadores de l'empresa 1 van explicar que de vegades treballaven entre 1 i 1,5 hores extres, però que no sobrepassaven les 3 hores extres per setmana. Tanmateix, totes les treballadores entrevistades, incloses les locals, van estar d'acord que quan hi ha una alta pressió per comanda — referint-s'hi com a «emergència»— estaven obligades a treballar una jornada completa el diumenge, que és l'únic dia que tenen de descans. Mentre que dues treballadores migrades van dir que el preu d'una hora extra era de 60 INR (0,78 EUR), tres van dir que corresponia al doble del preu d'una hora normal. Dues migrades desconeixien a quant es pagaven les hores extres. «El preu de l'hora extra és el doble del preu normal. De vegades, ens ho paguen, i de vegades, no ens paguen res. Ho hem de demanar diverses vegades», va dir una treballadora. Les treballadores locals coneixen el preu de l'hora extra.

De tant en tant, les treballadores es queden més tard de les 17.30 h per acabar peces pendents i assolir el seu objectiu de producció diari, però aquest temps de més no es considera com a hores extres i, per tant, no són remunerades. Una migrada va dir que normalment s'ha de quedar treballant més estona un cop o dos al mes per assolir el seu objectiu.

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

A l'empresa 2, les hores extres no són habituals. No obstant això, algunes treballadores van apuntar que, ocasionalment, feien dues hores extres en una setmana; tres migrades van dir que si no acceptaven fer hores extres les amonestaven; tres més van comentar que no hi havia hores extres per rebutjar, i una treballadora migrada va declarar explícitament que els supervisors li van dir que no passava res si rebutjava fer hores extres. Totes les treballadores van dir que cobraven el doble del preu normal per cada hora extra de feina. El temps de més que passen acabant objectius pendents no és considerat com a hores extres. «Si l'objectiu no s'ha complert, ens hem de quedar a treballar després de l'horari habitual i aquest temps no se'ns paga», va aclarir una treballadora migrada.

Les treballadores locals van dir que quan hi havia una comanda important, havien de fer hores extres i que en aquests casos no les rebutjaven. Dues d'elles van dir que si les rebutjaven, eren amonestades.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

Igual que a l'empresa 2, les hores extres no són habituals, però de tant en tant són necessàries. Les treballadores locals van dir que normalment no rebutjaven treballar hores extres, i que si ho feien eren amonestades pels supervisors. Tanmateix, treballar més temps per acomplir objectius no és considerat com a hores extres. «Si hi ha peces pendents, ho fem el matí següent, [anant a la feina] 15 minuts abans de començar la jornada laboral», va dir una treballadora migrada. Una altra treballadora va repetir la mateixa afirmació. «La jornada laboral comença a les 9.00 h i acaba a les 17.30 h. Comencem a cosir 15 minuts abans per acabar les peces pendents del dia anterior».

3.9 Llibertat d'associació

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

Les treballadores migrades de l'empresa 1 desconeixien tant els sindicats com els comitès d'empresa de la fàbrica. Algunes treballadores locals de l'empresa 1 van dir que estaven interessades a unir-se al sindicat i una va dir que ja era membre de GLU. D'altres treballadores locals no estaven interessades a unir-se al sindicat perquè les seves famílies no ho volien, o perquè la feina és molt cansada i dura i deixa poc marge per a les activitats sindicals

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

Quatre migrades de l'empresa 2 van anomenar el Comitè de queixes de la seva unitat, però segons elles cap treballadora migrada en formava part. Tres van dir que estarien interessades a unir-se a un sindicat ara que en coneixien un. «Abans, no sabíem que n'hi havia [de sindicats], però ara que ens heu distribuït aquests fullets n'estem al corrent», va apuntar una migrada. «M'agradaria unir-me a un sindicat, però no sabem quan tornarem cap als nostres pobles», va dir una altra. Una treballadora local va mostrar interès per unir-se a un sindicat, mentre que una altra s'ho mirava amb cautela pel fet que si la Direcció de la fàbrica ho descobria l'amonestarien. Una altra va afirmar explícitament que no hi estava interessada, mentre que la resta desconeixien totalment l'existència dels sindicats. Cinc de les set locals també desconeixien els comitès d'empresa de la fàbrica, o no els podien anomenar, tret d'una que va esmentar el Comitè contra l'assetjament sexual.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

A l'empresa 3, només una migrada va anomenar el Comitè de primers auxilis, i cap de les treballadores joves coneixia cap altre comitè ni va mostrar interès per unir-se a un sindicat. Dues treballadores locals van dir que estaven interessades a unir-se a un sindicat, però una de les dues va dir que tenia por que la Direcció de la fàbrica ho pogués arribar a descobrir. Cap de les set treballadores locals coneixia cap dels comitès d'empresa de la fàbrica.

4. Condicions de vida



Dormitori de les noies a la fàbrica, fotografia d'Andrea Bruce / NOOR

4.1 Condicions a l'alberg

Els albergs sovint consisteixen en edificis amb diversos blocs idèntics, cadascun dels quals està format per una sala-dormitori, o dues o tres habitacions (una sala i una o dues habitacions), una cuina, i un o dos lavabos. El membre del personal de Swasti va comentar que, tot i que la seva organització no havia dut a terme una recerca sobre les condicions de l'alberg, eren bastant precàries.

Les promeses relatives al menjar i a l'allotjament gratuïts sovint no es compleixen. Els líders dels sindicats ens van dir que en el cas que les fàbriques proporcionessin inicialment el menjar, aquest no era del gust de les migrades, que estan acostumades a un altre tipus de cuina, la que mengen a la seva regió d'origen. D'altra banda, ni la quantitat ni la higiene tampoc no eren satisfactòries. En conseqüència, les migrades van començar a preparar el seu propi menjar. En la majoria dels casos, les treballadores s'organitzen en grups de tres o quatre per fer torns per cuinar plegades, la qual cosa genera cues per utilitzar les cuines.

Les treballadores es van queixar de la falta de mobilitat i les restriccions per moure's lliurement fora de l'alberg, la inconveniència causada pel mal estat dels lavabos, les restriccions per utilitzar el telè-

fon mòbil i el mal tracte rebut per part de les vigilants i el personal de seguretat. Tanmateix, moltes treballadores estaven contentes amb la seguretat que els proporcionava l'alberg i els diners que estalviaven allotjant-se a l'alberg. Normalment, les treballadores que hi viuen no disposen de televisors, diaris, revistes o altres fonts de notícies i entreteniment. En un dels albergs, hi ha un televisor a l'habitació de la vigilant, però poques vegades és accessible per a les treballadores. Només l'alberg de l'empresa 2 té un televisor.

Molts barris de Bangalore han de fer front a talls d'aigua al llarg de l'any. Membres de GLU ens van explicar que el diumenge els albergs es queden sense aigua, ja que les treballadores aprofiten el dia lliure de la setmana per rentar la roba. Els líders del sindicat van confirmar que els albergs normalment tenen una higiene molt pobre i són petits i molt massificats.

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

A l'alberg de l'empresa 1, cada bloc està dividit en dues habitacions, i hi viuen entre dotze i setze residents. Normalment, les habitacions són compartides entre sis i vuit treballadores, tot i que en alguns casos, el nombre és més elevat. A cada bloc, hi ha dos lavabos i dues cuines —un de cada per habitació—. Cada mes, es dedueixen entre 500 i 700 INR (6,54-9,15 EUR) per al lloguer de l'allotjament. La deducció del primer mes es destina a comprar un *chatai*, que és una estora de plàstic teixida per dormir, una cuina de gas, estris de cuina i provisions bàsiques. A una treballadora de la fàbrica, el primer mes se li van deduir del sou 1.200 INR (15,69 EUR) per a, entre d'altres coses, un *chatai*, estris, verdures, oli per cuinar, arròs i sabó. Les treballadores dormen en aquestes estores i no tenen accés a llit o matalassos. Les despeses de l'aigua i de l'electricitat estan incloses en la deducció mensual. Reomplir les bombones de gas per cuinar va a càrrec de les mateixes treballadores.

Diverses treballadores consideraven que les habitacions no eren prou espaioses, tot i que la majoria creien que hi havia prou ventilació. En un dels blocs, un dels dos lavabos va romandre espatllat durant un temps sense que ningú no el reparés, per la qual cosa quinze dones estaven obligades a compartir un sol lavabo. Com que no hi ha prou lavabos, les treballadores tenien problemes per utilitzar el bany i les dutxes al matí abans d'anar a treballar.

Les mateixes treballadores han de cuinar els àpats i han de netejar el seu espai. «A casa, al matí anava a l'institut i després tornava a casa. La mare feia les feines domèstiques, inclòs el menjar, però aquí totes les responsabilitats recauen sobre nosaltres. Hem de fer tota la feina que ens correspon, que de vegades ja et fa sentir bé (tenir algunes responsabilitats i fer feines domèstiques)», va dir una noia de dinou anys. El menjar acostuma a consistir en *roti* (pa sense llevat), arròs i verdures. «Netegem les nostres habitacions nosaltres mateixes», va afegir una altra treballadora adolescent.

Quan se'ls va preguntar per què es quedaven a l'alberg, una treballadora va esmentar les limitacions financeres. «Els salaris són baixos, per tant, és massa car llogar un pis o una casa a fora», va dir. «Simplement, no ens ho podem permetre». La seguretat, d'altra banda, també és un problema. «Ens van dir que a fora de l'alberg ningú no ens pot vigilar», va comentar una altra treballadora. «No tenim cap altra opció, ja que és un lloc nou», va afirmar una tercera dona.

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

A l'alberg de l'empresa 2, entre cinquanta i setanta dones comparteixen un gran dormitori, un fet que la vigilat va corroborar. L'alberg està format per dues sales, que allotgen un total de setanta treballadores. La majoria consideraven que el dormitori no tenia prou ventilació. En aquest cas, no es dedueix cap despesa dels salaris de les treballadores per a l'allotjament a l'alberg. Tampoc no paguen per l'ús d'aigua ni d'electricitat, sinó que solament paguen el menjar que compren i que cuinen elles mateixes.

El dinar no se serveix a la fàbrica i les treballadores tornen a l'alberg al migdia per dinar. Han de cuinar dues vegades al dia, al matí i a la nit. Per fer-ho, s'agrupen en grups de cinc o sis per cuinar plegades quan és el seu torn per utilitzar la cuina. Elles mateixes netegen els albergs i les cuines —normalment, un cop al dia, al matí o a la nit.

La vigilant va admetre que el filtre de l'aigua Aquaguard de l'alberg estava fet malbé, i que les treballadores havien de portar cada dia l'aigua potable des de la fàbrica. Les treballadores o bé han de pagar per qualsevol dany accidental causat al filtre Aquaguard o bé suportar les molèsties.

«Preferim quedar-nos a l'alberg per seguretat. A més, les instal·lacions de l'alberg són gratuïtes, per tant, podem estalviar diners», va dir una noia de 23 anys provinent de Jharkhand.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

A l'alberg de l'empresa 3, comparteixen cada bloc quinze dones aproximadament. Cadascun està format per dues habitacions, una cuina i un lavabo. Com en el cas de l'empresa 2, les treballadores no paguen per l'allotjament a l'alberg, però han de comprar-se el menjar i cuinar elles mateixes els àpats. «Quan torno de la fàbrica estic massa cansada per fer qualsevol mena de feina a l'alberg. De vegades, em fa la sensació que no necessito ni tan sols menjar i només vull anar a dormir», va dir una treballadora de 21 anys. «Cuinem nosaltres mateixes (a l'alberg), en grups de cinc o sis noies. Mengem verdures variades, i de tant en tant tenim fruites».

Comenten que l'alberg no està en gaires bones condicions, quan s'han de reparar aixetes, aigüeres i lavabos que no funcionen sovint no s'arreglen al moment. «Les meves amigues són el millor de l'alberg, ja que m'ajuden a l'hora de fer tota la feina», va dir una treballadora de 30 anys.

4.2 Seguretat

Els albergs són supervisats per vigilants dones, que o bé viuen a l'alberg o bé tornen a casa al vespre després de passar-hi el dia. Els guardes de seguretat normalment són homes, i treballen en torns de dia i de nit. Les vigilants i el personal de seguretat normalment són empleats de l'empresa.

La majoria de treballadores deien que podien demanar ajuda a les vigilants en determinades circumstàncies, però que no sempre podien comptar amb una resposta adequada. En general, les respostes de les treballadores no transmetien confiança en el personal de l'alberg en moments d'emergència personal o per a qualsevol tipus d'ajuda. Tanmateix, les vigilants poden conversar en hindi, per tant, la falta de comunicació no es va assenyalar com una de les preocupacions principals.

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

La vigilant i el guarda de seguretat de l'alberg de l'empresa 1 controlen atentament el temps lliure que les treballadores passen a fora de l'alberg. Tornar tard té repercussions. «El guarda de seguretat ens amonesta i la vigilant ens demana exactament la raó per la qual hem arribat tard. Ens avisa que no ho tornem a fer». Parlen tant en hindi com en kanarès. Una altra treballadora considerava que la vigilant era la persona encarregada d'imposar disciplina. «Ella ens amonesta, però no ens assetja. El guarda no parla gaire».

A l'empresa 1, a una treballadora li van robar els diners. «La primera vegada, li van robar 400 INR (5,23 EUR), però al vespre següent li faltaven 2.900 INR (37,91 EUR)».

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

A l'alberg de l'empresa 2, només hi ha dones vigilants i guardes de seguretat, no hi ha guardes homes. La majoria de treballadores expressaven opinions divergents segons si les vigilants i el personal

de seguretat eren accessibles o servicials, i algunes creien que l'accessibilitat i l'amabilitat variaven segons el moment, la circumstància i l'humor de la persona. Arribar tard normalment provoca una amonestació. «De vegades, ens diuen que si arribem tard, no ens deixaran entrar a l'alberg», va dir una resident. «Quan arribem tard, els guardes ens amonesten i la vigilant ens escridassa ben fort mentre les altre noies s'ho miren», va afegir una altra. La vigilant va descriure els problemes que havia tingut inicialment amb el hindi, però més tard el va acabar aprenent i ara es podia comunicar amb les treballadores. Sembla que la llengua no és un problema per a la comunicació entre les treballadores i les vigilants o el personal de seguretat.

Mentre que les vigilants normalment són descrites com a empleades estrictes que assetgen les treballadores per tornar tard a l'alberg o per parlar per telèfon, les investigadores van parlar amb una vigilant que els va dir que en casos d'assumptes mèdics ella s'encarregava de portar les treballadores a l'hospital i informar-ne el personal de recursos humans. Quan les treballadores necessiten suport econòmic en forma de préstecs, va dir que estava disposada a donar-los un avançament que després havien de retornar quan cobressin el sou. Va haver-hi un cas en què les treballadores migrades la van informar que un grup d'homes les havien estat assetjant a prop de la fàbrica. Va dir que els havia interrogat i fins i tot a alguns els va arribar a donar una bufetada. Va anar quatre o cinc vegades a la comissaria per denunciar el tema i a partir d'aquest moment la policia va començar a vigilar la zona. El grup de nois va deixar de molestar les treballadores.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

Les treballadores de l'empresa 3 estan descontentes amb la vigilant i el personal de seguretat a causa de les amonestacions constants. «La vigilant ens amonesta (quan arribem tard). Si arribem tard una altra vegada, ens obliga a quedar-nos a fora durant unes quantes hores». «La vigilant diu que no ens deixarà tornar a entrar a l'alberg i ens obliga a quedar-nos a fora durant una hora si arribem tard», va corroborar una altra treballadora. Cinc de les set residents entrevistades van dir que les obliguen a quedar-se a fora fins a una hora si arriben tard a l'alberg.

4.3 Contractes de lloguer

Excepte una treballadora de l'empresa 1, cap de les 42 treballadores migrades provinents d'estats allunyats entrevistades ha firmat un contracte de lloguer o en té una còpia. L'única treballadora que té un contracte de lloguer diu que estava escrit en kanarès, una llengua que no entén.

Només l'empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger, cobra el lloguer per mitjà de les deduccions. Les altres empreses proporcionen allotjament a l'alberg de manera gratuïta, tot i que una treballadora de l'empresa 3 va esmentar que li havien aplicat una deducció per l'allotjament a l'alberg.

4.4 Restriccions en la llibertat de moviment

A l'hora de reclutar-les, els agents asseguren als pares que les seves filles estaran bé i les treballadores sovint acaben per creure el que els diuen —que les restriccions de la llibertat de moviment els proporciona seguretat en una ciutat estrangera i que, per tant, ho fan pel seu bé—. Moltes, tanmateix, van citar aquest aspecte com un dels problemes principals de viure en un alberg a Bangalore.

Les treballadores surten de la fàbrica per anar cap a l'alberg a les 17.30 h o, en alguns casos, a les 17.45 h. L'alberg es troba a una distància a peu des de la fàbrica i les dones caminen en grups de dues o tres amb les seves amigues i companyes d'habitació. El diumenge només tenen temps per anar a fer una curta passejada i comprar menjar o productes per cobrir altres necessitats bàsiques, normalment de neteja personal. Les treballadores es queixaven que anar a veure una pel·lícula o fer altres activitats era impossible a causa de l'hora de tornada. Com a molt, tenen temps per prendre alguna cosa mentre compren. Normalment surten amb les seves companyes de feina, que alhora són amigues i companyes d'alberg.

Empresa 1, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Calvin Klein, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M, Marks & Spencer i Tommy Hilfiger

A l'empresa 1, un empleat de la fàbrica registra els seus moviments i sovint les acompanya des de la fàbrica a l'alberg o camina més endavant i les espera a prop de l'alberg. Els vespres entre setmana no està permès sortir, així doncs, les treballadores compren les verdures quan tornen de la fàbrica a les persones venedores que s'asseuen al llarg del camí amb les seves mercaderies. «De dilluns a dissabte, tornem a l'alberg des de la fàbrica cap a les 18.00 h, va dir una treballadora. Vam preguntar a una altra treballadora què faria si volgués sortir a prendre un te un vespre entre setmana. Va respondre que no solament disposava de cinc minuts com a màxim per fer-ho, sinó que també havia de ser a una distància visible des de l'alberg. Per tant, s'han de preparar el propi te a dins de l'alberg.

Sortir de l'alberg amb un objectiu que no sigui el d'anar a treballar només està permès el diumenge. «El diumenge, podem sortir a partir de les 14 h de la tarda. Des de les 11 h fins a les 14 h no podem perquè les botigues estan tancades entre aquestes hores», va dir una noia de 19 anys provinent de Jharkhand. Tanmateix, l'empresa 1 va reduir el nombre d'hores que podien ser a l'exterior, de quatre a tres, i va canviar les hores mentre es duïen a terme les entrevistes (a partir del mes de juny de 2016, les treballadores podien sortir de 16 h a 19 h en lloc de sortir de 14 h a 18 h). Habitualment utilitzen el temps lliure a l'exterior per comprar productes que permetin cobrir les necessitats bàsiques del mes. El personal de l'alberg no les acompanya, tot i que el *bhaiyya* ('germà gran', en hindi) les vigila a distància, normalment per mitjà de trucades de telèfon. Aquest home pot ser un empleat de la fàbrica o un guarda de seguretat de l'alberg. Les entrevistes a les treballadores de l'empresa 1 van tenir lloc al Centre de recursos de les treballadores de GLU, que es troba a quinze minuts a peu de l'alberg. Les investigadores van observar que les treballadores tenien pressa per marxar del centre (on tenien lloc les entrevistes) cap a les 18 h o 18.30 h, atès que l'empleat de la fàbrica, que les esperava a poca distància, les urgia a marxar per tal d'escortar-les cap a l'alberg. Les treballadores es queixaven que la vigilant no els permetia sortir per divertir-se els vespres entre setmana, tot i demanar-li permís.

Empresa 2, proveïdora de Levi Strauss

A l'empresa 2, el diumenge les treballadores poden sortir entre les 14 h i les 18 h. Sembla que no hi ha cap acompanyant que observi els seus moviments quan són fora. «M'agrada el fet que l'alberg sigui un lloc segur per a nosaltres, però no m'agrada que la vigilant no ens deixi sortir a divertir-nos quan li demanem permís», va dir una treballadora. «Ser sempre a dins l'alberg i que no ens donin permís per sortir no és bo», va afirmar una altra. «No tenim prou temps per veure una pel·lícula o per fer altres activitats», va comentar una tercera treballadora. «Comprem menjar i altres necessitats. No tenim temps per a pel·lícules, passejar o comprar altres coses». A part de les restriccions en el temps que poden passar a fora, no hi ha més queixes respecte a l'alberg. La vigilant va dir que és estricta amb les treballadores perquè són dones. «Se les ha de dirigir estrictament i han de demanar permís per sortir». Va declarar que també poden sortir el dimecres entre 18 h i 20 h, però les treballadores no hi estaven d'acord. Tampoc no els permet utilitzar el telèfon mòbil a partir de les 22 h i el seu ús és restringit al recinte de la fàbrica.

Empresa 3, proveïdora d'Abercrombie & Fitch, Columbia Sportswear, GAP i H&M

A l'empresa 3, les treballadores només poden sortir tres hores el diumenge, entre les 12 h i les 19 h. «El diumenge sortim tres hores, i la resta de dies hem de tornar a l'alberg abans de les 19 h », va afirmar una noia de 21 anys. Les autoritats de l'alberg no permeten que els pares entrin a l'alberg quan venen a visitar les seves filles, un fet que no els agrada gens. «M'agrada estar amb les meves amigues, però no m'agrada el fet que les normes de l'alberg siguin tan estrictes que els meus pares ni tan sols puguin entrar-hi quan em venen a visitar», es va queixar una treballadora. El que més repeteixen és que hi ha massa restriccions a l'alberg. L'ús del telèfon mòbil només està permès durant una hora, entre les 20.30 h i les 21.30 h. Una treballadora va dir que no pot rebre trucades dels seus pares si la truquen en qualsevol moment fora de l'hora establerta per explicar-li alguna cosa. «Enyoro els meus pares i el meu poble», va lamentar una treballadora, «així que truco la meva família cada dia».

«Tot i que a la majoria de treballadores abans de contractar-les els van prometre que l'allotjament seria gratuït, se'ls dedueix el lloguer del salari.»

Janodaya és una ONG índia de Karnataka, que se centra en la reducció de la pobresa, el desenvolupament de les competències professionals i l'apoderament de les dones. El 2010, el Govern va demanar a Janodaya que construís un alberg per a treballadores a la zona industrial de Peenya. La primera fàbrica tèxtil es va posar en contacte amb Janodaya després que en un informe criticqués les condicions en què es trobaven els seus albergs. La fàbrica va transferir la Direcció dels seus dos albergs a Janodaya, i més tard altres empreses van seguir els mateixos passos. Actualment, Janodaya dirigeix 47 albergs per a 13 empreses. L'ONG els anomena *centres residencials* (RF, de l'anglès *Residential Facilities*) si les residents paguen un lloguer per allotjar-s'hi. Els resultats de la recerca es van discutir amb la directora de Janodaya, Santosh Vas, ja que l'alberg de l'empresa 1 és considerat un centre residencial.

Tot i que a la majoria de les treballadores se'ls va prometre abans de contractar-les que l'allotjament seria gratuït, se'ls dedueix el lloguer del salari. Segons Vas, la responsabilitat d'aquestes mentides recau en els contractistes i, per tant, en les empreses, per la qual cosa no és a ella a qui cal dirigir-se. Tan aviat com les noves residents arriben a l'alberg, s'aclareixen totes les normes. Això inclou el pagament d'un lloguer, que es dedueix del seu salari. Santosh Vas considerava que estava fora de lloc que les residents es queixessin, atès que quan arriben se'ls explica tot i perquè només paguen la meitat del que realment costa el seu allotjament. La resta ho paga l'empresa 1, a través d'una organització benèfica que finança Janodaya. Santosh Vas no va revelar el nom de l'organització benèfica i tampoc no sabia si hi havia altres fonts, com ara mar-

ques, que financessin aquesta organització.

Santosh Vas va negar les restriccions de lliure moviment que s'havien assenyalat a l'alberg de l'empresa 1. Va exposar que les residents creen les normes sobre mobilitat elles mateixes, mitjançant els comitès de cada alberg. Aquestes normes estan exposades en diversos documents, que les treballadores firmen quan arriben a l'alberg.

A més, el Departament de Policia Local prohibeix a les treballadores sortir de nit, la qual cosa Santosh Vas va defensar dient que ho feien per a la seva pròpia seguretat. Segons ella, si no hi hagués cap norma, les dones podrien escapar-se i possiblement acabar en el món de la prostitució. «A Karnataka, les dones gaudeixen de força llibertat, però les noies del nord del país són vulnerables a causa de la barrera idiomàtica i perquè provenen de castes inferiors».

Janodaya voldria oferir feina extra a les treballadores, com ara sargir roba estripada, per tal que guanyessin una mica de diners extres, però l'empresa 1 no permet a les treballadores tenir una segona feina. Santosh Vas va explicar que les treballadores del sector tèxtil al cap de dos anys des de l'inici de la feina comencen a estar cansades; perden l'energia i es posen malaltes més sovint.

Janodaya envia un informe mensual a la Direcció de la fàbrica sobre el manteniment, la salut de les dones, les xifres d'absentisme, etc. El Govern no comprova les condicions dels albergs *in situ*.

5. Anàlisi de les respostes de les marques



Accions col·lectives de les marques

El gener de 2016, l'ICN va publicar l'informe d'investigació *Unfree and Unfair: Poor Living Conditions and Restricted Freedom of Movement of Young Migrant Garment Workers in Bangalore* (*Sense llibertat ni justícia: condicions de vida precàries i restricció de llibertat de moviment de les joves treballadores migrades del sector tèxtil a Bangalore*), que mostra les terribles condicions de vida i la manca de llibertat de moviment de les joves treballadores migrades en el sector tèxtil a la ciutat índia de Bangalore. C&A, GAP, H&M i PVH (Calvin Klein & Tom Hilfiger) en les seves respostes van donar la seva paraula que abordarien les condicions precàries de les treballadores migrades en la indústria tèxtil de Bangalore. C&A i H&M van iniciar una acció col·laborativa, juntament amb Inditex, que tenia com a objectiu garantir la llibertat d'associació i apoderar les treballadores migrades mitjançant un sistema de formació i de tractament de les injustícies, amb el suport d'una iniciativa empresarial social anomenada Gram Tarang. Aquest acció comuna de C&A, H&M i Inditex també pretenia revisar les regulacions sobre l'hora de tornada als albergs, així com «avaluar la dicotomia entre la llibertat de moviment i la seguretat de les treballadores». Segons les respostes de C&A i H&M en relació amb aquest informe, es va dur a terme una recerca i van tenir lloc reunions, però encara no s'han aconseguit millores concretes pel que fa a la situació de les treballadores migrades. Dos anys després que es publicuessin les conclusions de l'informe *Unfree and Unfair*, encara s'estan desenvolupant els plans.

Les marques van encarregar un estudi d'abast, que va dur a terme Swasti. Segons C&A, «aquest estudi d'abast va tenir lloc entre l'abril i el juliol de 2016 a deu fàbriques de Bangalore i rodalies. L'estudi va cobrir les àrees de salut i seguretat, igualtat de gènere, inclusió econòmica, protecció social, compe-

tències per a la vida i trajectòria professional. L'estudi feia especial èmfasi en els aspectes específics que afectaven les migrades, incloses les condicions de vida. Les conclusions principals coincidien amb les de l'informe *Unfree and Unfair*, que incidia en la falta d'enfocament del sistema de les fàbriques per tractar temes relacionats amb les treballadores migrades, la barrera idiomàtica, la higiene dels albergs, etc.». L'estudi d'abast no s'ha fet públic ni s'ha compartit amb organitzacions de recerca.

A més, aquestes marques van organitzar una taula rodona amb 26 proveïdors de tres marques «per tal d'explorar una estratègia sostenible i expansible per al benestar de les treballadores, basada en les conclusions de l'estudi d'abast». Les marques van decidir centrar-se en la creació d'unes normes per a les treballadores migrades en relació amb l'assetjament sexual i l'allotjament, que segons C&A s'estan desenvolupant actualment.

Benetton, C&A, GAP, Marks & Spencer (M&S), i PVH (Calvin Klein i Tommy Hilfiger) parlen del Grup de Treball d'Ètica de les Marques (BEWG, Brands Ethical Working Group), en el qual les marques han tractat la situació de les treballadores migrades. El Grup de Treball d'Ètica de les Marques és una reunió informal entre les marques i els minoristes a l'Índia que té com a objectiu abordar qüestions específiques del sector. Tanmateix, no es disposa d'informació pública sobre afiliació, objectius i estratègies, i les parts implicades tampoc no en formen part. PVH, coordinador de BEWG des del febrer de 2016, apunta que espera desenvolupar un codi per a la indústria sobre els albergs i els dormitoris en el BEWG. A causa de la falta de transparència de BEWG, és impossible verificar les declaracions fetes per les marques sobre les activitats que tenen lloc al si de BEWG, o controlar-ne els resultats. Les respostes de les marques (vegeu més avall les respostes de cada empresa) mostren que els membres de BEWG tenen visions diferents pel que fa als temes en qüestió. Mentre que C&A reconeix que la investigació encarregada per C&A, H&M i Inditex va detectar problemes similars, altres marques els neguen.

A més de fer referència a BEWG, C&A, GAP i M&S, a les respostes també fan esment a l'ETI. L'ETI es troba en procés de formar una plataforma tripartida al sud de l'Índia, que facilitarà el diàleg entre les marques membres d'ETI, els sindicats, la societat civil, i quan s'escaigui, el Govern. A més, l'ETI afirma que estava promovent debats al Regne Unit i a l'Índia sobre les normes dels albergs de Bangalore, les condicions de les noies joves i les restriccions en la seva llibertat de moviment. Apel·la les empreses membres perquè adaptin les normes del Tirupur Stakeholders Forum a les treballadores migrades que viuen en albergs i al procés de reclutament a tota l'Índia. Aquestes normes es van desenvolupar el 2011 a Tamil Nadu en una reunió entre les diverses parts implicades. Quatre grups principals de les parts implicades van prendre'n part, inclòs el BEWG. El document, que no s'ha actualitzat des de 2011, es va concebre «només com una guia i recomanació» per a les fàbriques que posseeixen albergs. Conté les normes per al reclutament de treballadores, formació, condicions laborals i condicions de l'alberg. Les normes relacionades amb els albergs són bastant exhaustives.

L'Acord holandès sobre confecció i tèxtil sostenibles manifesta que inclou els temes descrits en aquest informe entre els seus temes prioritaris. Aquest acord va enllaçar l'ICN amb un membre que es proveeix de l'empresa 1, tot i que d'una unitat de producció diferent de l'analitzada a l'informe. Aquest membre de l'Acord va prometre que abordaria aquests riscos amb els seus proveïdors situats a Bangalore i es posaria en contacte amb GLU. L'altre membre que es proveeix de l'empresa 1 és C&A, que va respondre individualment. L'Acord està desenvolupant una guia sobre com les empreses poden identificar els riscos descrits a l'informe.

En la seva resposta, Responsabilitat Social Internacional (SAI) declara que els auditors de la certificació SA8000 estan formats per examinar amb deteniment el tracte i les pràctiques envers les treballadores migrades a les instal·lacions certificades SA8000 i reconèixer aspectes com el treball forçat, la servitud per deutes o el treball infantil. Això inclou, per exemple, revisar la documentació, registrar els salaris i entrevistar tant treballadores locals com migrades, així com altres parts implicades locals. L'última versió de la certificació SA8000 requereix que les instal·lacions certificades estableixin un grup d'acció social, que hauria d'estar format per una representació equilibrada de la mà d'obra, incloses les

treballadores migrades.

WRAP declara que la confidencialitat de la identitat dels proveïdors fa difícil poder opinar sobre la veracitat de les afirmacions fetes. WRAP no fa referència a cap política o mesures concretes que tinguin específicament com a objectiu les treballadores migrades i els riscos als quals s'enfronten.

Diverses unitats de producció de les empreses que s'han investigat estan certificades per la Norma Tèxtil Orgànica Global (GOTS), tot i que no necessàriament corresponen a les unitats esmentades. A la seva resposta, GOTS destaca que la seva certificació inclou criteris de compliment social. Les inspeccions *in situ* inclouen entrevistes amb les treballadores així com la comprovació dels registres dels salaris, l'edat, les hores extres, etc. GOTS no preveu entrevistar les treballadores fora del recinte. Els criteris socials també s'apliquen a les instal·lacions de l'alberg o als recintes residencials proporcionats per les empreses. La secció 3.6 de les normes de GOTS exposa que «l'allotjament, en cas de ser proporcionat per l'empresa, ha d'estar net, ha de ser segur i satisfer les necessitats bàsiques de les treballadores». GOTS no té criteris diferents per a les treballadores migrades, ja que «els sòlids criteris d'acompliment social són aplicables a TOTES [sic] les treballadores». La propera mesura que prendrà GOTS serà compartir els seus resultats amb els seus certificadors, especialment aquells que treballen a Bangalore i en altres regions de l'Índia.

Accions individuals de les marques

Benetton, Columbia, H&M i M&S van respondre de manera breu o general, mentre que C&A, Decathlon, GAP, Levi's, M&S i PVH (Calvin Klein i Tommy Hilfiger) van proporcionar respostes més elaborades. Abercrombie & Fitch no va contestar, ni tan sols després de rebre dos recordatoris per correu electrònic i una trucada de seguiment. D'altra banda, tal com requereix la Llei de transparència en les cadenes de subministrament de Califòrnia (California Transparency in Supply Chains Act), Abercrombie&Fitch publica una afirmació al seu lloc web en la qual l'empresa declara que controla rigorosament els seus proveïdors a través d'auditories dutes a terme per tercers i que té tolerància zero al tràfic de persones i els treballs forçats. Atès que l'empresa no va proporcionar cap resposta, ni mostra cap mena de transparència en la seva base de proveïdors i les seves pràctiques de control, és impossible verificar aquesta afirmació.

Set de les nou marques que sí que van respondre fan referència a auditories/avaluacions (de terceres parts) que es duen a terme regularment a les fàbriques dels seus proveïdors. Mentre que algunes marques, especialment C&A, admeten les limitacions que tenen aquestes auditories a l'hora d'identificar i abordar aspectes com el treball forçat, la intimidació, la discriminació i l'assetjament; altres marques com Benetton, Decathlon, Levi's i M&S confien plenament en la metodologia de les auditories. C&A, GAP i PVH (Calvin Klein i Tommy Hilfiger) prenen mesures addicionals per abordar els aspectes que es descriuen a continuació.

Benetton va ser molt transparent pel que fa a les auditories, ja que en va compartir els informes. L'empresa va expressar sorpresa en relació amb els nostres resultats, ja que els informes de l'auditoria no van detectar cap problema a les fàbriques del seu proveïdor, l'empresa 1. Contràriament, el proveïdor va obtenir una puntuació de 96 sobre 100. Segons els resultats de l'auditoria, a les fàbriques no hi ha treballadores migrades, ja que totes les treballadores són índies. A més, els informes de l'auditoria exposaven que la fàbrica no té albergs. A la seva resposta, Benetton cita l'empresa 1, que diu que «durant més de dos anys Janodaya ha estat dirigint els centres residencials de manera independent. El paper de l'empresa 1 es limita a controlar l'aspecte del compliment».

Levi's també afirma que «segons els nostres registres, el proveïdor i les seves fàbriques no proporcionen allotjament a les treballadores en els albergs». A més, diu que les seves auditories no van identificar treballadores contractades per agents, incompliment de les pagues extraordinàries o del salari mínim. Les condicions de contractació també estableixen les normes per als centres residencials

proporcionats pels proveïdors a les seves treballadores, que inclouen la prohibició de la restricció de moviment. Tampoc no queda clar si els albergs estan controlats ni com ho estan. Després que la unitat investigada de l'empresa 2 tanqués durant el període d'investigació, hi ha hagut problemes pel que fa al pagament dels salaris que devien i els pagaments del PF, que GLU ha abordat amb Levi's diverses vegades. A la seva resposta, Levi's no fa esment d'aquest problema.

Així mateix, Levi's, Benetton, C&A, Decathlon, H&M i GAP inclouen polítiques específiques per a les migrades o els albergs en els seus respectius codis de conducta. El Codi de conducta de Benetton exposa que les migrades haurien de ser tractades igual que les treballadores locals. C&A, en el seu Codi de conducta, fa referència a la posició de vulnerabilitat de les migrades. Els dormitoris haurien d'«estar nets, ser segurs i complir les necessitats bàsiques de les treballadores» i «els proveïdors han de cooperar i ser transparents durant l'avaluació, i permetre un accés il·limitat a les treballadores, als registres, a les àrees de treball, i als dormitoris, si s'escau». El Codi de conducta de Decathlon exposa que «els proveïdors de Decathlon han de garantir que els dormitoris siguin segurs, nets i satisfacin les necessitats bàsiques de les treballadores. Han de ser accessibles lliurement [sic] en qualsevol moment». No es menciona explícitament cap política sobre cap tipus de treballadora migrada. El Codi de conducta dels proveïdors de GAP requereix un tracte igual cap a les treballadores estrangeres. Exposa que «les treballadores migrades no estan subjectes a cap forma de treball forçat, obligatori, no remunerat o servitud per deutes». A més, el Codi de conducta també inclou normes sobre les condicions de vida als dormitoris, entre les quals s'inclou l'accés gratuït. H&M estipula els mateixos drets [econòmics] tant per a les treballadores migrades com per a les locals.

En la seva anàlisi, M&S fa referència al seu informe sobre drets humans, que aborda els problemes de reclutament de treballadores migrades en la seva cadena de subministrament Índia. Fins ara, M&S ha publicat dos informes anuals, en els quals s'exposaven nombrosos casos d'accions dutes a terme relacionades amb la protecció de les treballadores migrades en diferents sectors a diferents països. Cap dels dos informes esmenta res sobre les treballadores migrades a l'Índia. Els Principis de subministrament global (Global Sourcing Principles) per a proveïdors exposen que com a part de la seva responsabilitat de reforçar les normes de M&S en la seva pròpia cadena de subministrament, els proveïdors han de tenir en compte els grups vulnerables, entre els quals hi ha les treballadores migrades, «i prendre les mesures adequades per garantir que els drets d'aquests grups siguin respectats».

PVH (Calvin Klein i Tommy Hilfiger) diu que ha desenvolupat i distribuït un conjunt de normes entre els proveïdors, basades en les normes internacionals i les regulacions locals. Aquestes normes no apareixen al seu Codi de conducta i ètica empresarial (Code of Business Conduct and Ethics).

C&A, GAP i PVH (Calvin Klein i Tommy Hilfiger) aprofundeixen en la seva feina més enllà de les auditories, que anomenen *desenvolupament de capacitats o compromís del proveïdor*. A la seva resposta, C&A admet explícitament les limitacions de les auditories socials i afirma que l'empresa es compromet a buscar alternatives. Així mateix, també treballa per dotar els proveïdors de «sistemes i eines per treballar proactivament envers la sostenibilitat social i el control de la cadena de subministrament en cas d'incompliment». GAP diu que està treballant per establir comitès d'empresa, en els quals les treballadores estiguin representades, per tal d'identificar i abordar aspectes relacionats amb els llocs de treball. PVH (Calvin Klein i Tommy Hilfiger) exposa que fa formacions sobre les condicions laborals, sistemes de gestió i pràctiques d'ocupació, i diu que dona suport als seus proveïdors perquè gestionin millor els riscos relacionats amb els drets humans a les seves fàbriques. A més, també fa referència a una línia directa global que l'empresa està introduint actualment, per mitjà de la qual les treballadores poden informar dels problemes al lloc de treball. Els sindicats i els representants de les treballadores no estan involucrats en totes aquestes accions, excepte en algunes consultes esporàdiques.

Decathlon, GAP i PVH (Calvin Klein i Tommy Hilfiger) exposen explícitament que també supervisen els albergs. GAP ha fomentat la creació de comitès als albergs per part dels proveïdors. Benetton, C&A, Decathlon i GAP afirmen que l'alberg de l'empresa 1 està dirigit per l'ONG Janodaya. Malgrat que el fet

la pràctica, l'alberg de l'empresa 1 és un dels que més restringeix la llibertat de moviment de les treballadores. Decathlon afirma que Janodaya ha estat designada pel proveïdor per dirigir l'alberg. Segons C&A, aquest acord sobre la gestió del dia a dia és el resultat d'un diàleg constant amb les marques. PVH (Calvin Klein i Tommy Hilfiger) és l'única marca que ha parlat sobre el cas pràctic d'una noia que tenia 15 anys. Malgrat que oficialment una adolescent de més de 14 anys pot treballar, la combinació de la seva edat i els indicadors de treball forçat donen com a resultat una de les pitjors formes de treball infantil. PVH (Calvin Klein i Tommy Hilfiger) farà un seguiment, juntament amb GLU, sobre aquest cas específic i intentarà que les altres marques identificades com a compradores de l'empresa 1 també s'hi impliquin.

La resposta de H&M és tan vaga que sembla que l'empresa no duu a terme cap acció individual a part de participar en la iniciativa de cooperació amb C&A i Inditex.

6. Conclusió i recomanacions



Treballadores del sector tèxtil tornant cap als albergs al final de la jornada laboral

El capítol final compara els resultats de la investigació amb els indicadors de treball forçat com estipula l'ILO. Així mateix, compara les condicions laborals de les treballadores migrades amb les de les treballadores locals. Finalment, avalua les responsabilitats del Govern de l'Índia i dels governs estatals i les marques i minoristes internacionals.

6.1 Indicators of Forced Labour

L'ILO identifica 11 indicadors de treball forçat, concretament, l'abús de la vulnerabilitat, l'engany, la restricció de moviment, l'aïllament, la violència física i sexual, la intimidació i les amenaces, la retenció dels documents d'identitat, la retenció de salaris, la servitud per deutes, les condicions laborals i de vida abusives i les hores extres excessives. Aquest estudi ha revelat que cinc d'aquests indicadors són presents a la indústria tèxtil de Bangalore.

Abús de vulnerabilitat

Les joves treballadores d'aquesta investigació provenen principalment de comunitats tribals del nord de l'Índia (anomenades *tribus reconegudes*), la qual cosa les col·loca en una posició de desavantatge envers els reclutadors i els caps de les fàbriques. Ser dona en una societat patriarcal augmenta encara més la seva vulnerabilitat. L'edat és un altre factor que contribueix a l'esmentada vulnerabilitat. La majoria de treballadores migrades tenen prop de vint anys i una treballadora de l'empresa 1, un proveïdor de H&M i C&A, va resultar ser una menor a qui van donar indicacions perquè digués que tenia 18 anys. Les treballadores locals acostumen a ser més grans, entre els vint i els trenta anys, o fins i tot més grans. GLU creu que hi ha més treballadores migrades per sota dels 18 anys i que treballen amb

documents falsificats on hi figura l'edat. Haver de mentir en nom del seu cap també fa més vulnerables les noies menors, ja que tenen la impressió d'estar treballant il·legalment. Estrictament és legal treballar a partir dels 14 anys, però les marques i els minoristes obliguen les treballadores a tenir-ne 18. Quan els indicadors de treball forçat afecten treballadores menors, ens trobem al davant d'una de les pitjors formes de treball infantil.

Aquesta vulnerabilitat es manifesta en la falta de consciència dels seus drets legals i els seus drets a prestacions, i en fa possible l'explotació. La seva manca de comprensió de la llengua local, el kanarès, crea una falta de comunicació que se suma al seu aïllament i vulnerabilitat a la fàbrica i a la gran comunitat. El fet que les agències i les empreses no proporcionin formació bàsica de kanarès a les migrades interestatals es converteix en una barrera a l'hora d'esdevenir independents. No s'ha pres cap mesura per incentivar i promoure la seva independència i mobilitat, per exemple, formant-les en la llengua local o fomentant la interacció amb les treballadores locals.

Engany

En les pràctiques de reclutament actuals es detecten indicadors d'esclavitud moderna o de treball forçat, en forma d'engany o falses promeses per part dels agents. La majoria de treballadores migrades entrevistades cobra el salari mínim o una mica per sota, però esperaven sous més elevats segons les afirmacions i les promeses dels agents de reclutament. També els van assegurar que l'allotjament i el menjar serien gratuïts. Quan cap de les dues coses no es compleix, ens trobem davant d'una promesa falsa. Com a resultat d'aquestes promeses falses, les treballadores no compten amb les deduccions per l'allotjament a l'alberg (a l'empresa 1) i les despeses de les estores per dormir, els estris, la cuina de gas i els aliments, la qual cosa provoca una reducció dels guanys esperats. Així, doncs, acaben cobrant menys a Bangalore que el sou pel qual havien acordat venir a treballar.

Restricció de moviment

La restricció de moviment representa un indicador sòlid de treball forçat. Les empreses presenten les normes restrictives de l'alberg com una manera de protegir les noies. Un cop tornen de la fàbrica al vespre, les treballadores migrades han de romandre a l'alberg, i només se'ls permet sortir entre dues i quatre hores el diumenge. En el cas de l'empresa 1, són escortades de camí cap a la fàbrica i a la tornada, i controlen el que fan en el seu temps lliure. Les restriccions imposades pel que fa a mobilitat i possibilitat de moure's lliurement per la ciutat encara les aïlla més.

Intimidació i amenaces

La gran majoria de treballadores locals havien observat que les migrades eren més vulnerables al tracte sever per part dels supervisors que no pas elles, malgrat que tots dos grups han de fer front a l'assetjament pel que fa als objectius de producció. La llengua és una càrrega afegida per a les treballadores migrades, que sovint no poden entendre les agressions verbals que els adrecen els supervisors en kanarès. Aquest fet provoca més estrès i ansietat.

Condicions laborals i de vida abusives

El sector tèxtil és conegut per la forta pressió a l'hora de treballar i els alts objectius de producció. Els supervisors amonesten les treballadores per assegurar-se que compleixen els objectius de producció i, si no ho aconsegueixen, de vegades han de fer hores extres un cop finalitzada la jornada laboral o abans de començar-la el dia següent. Aquesta feina no és remunerada, atès que no es consideren hores extres.

Diverses treballadores senyalen que després de la feina estan molt cansades. La presidenta de Janodaya va declarar que moltes treballadores marxen al cap de dos anys perquè no poden suportar aquesta càrrega de feina. Alhora, els salaris són tan baixos que les volia ajudar a guanyar uns diners extres.

Les treballadores migrades viuen en unes instal·lacions massificades que sovint no estan en bon estat.

Diferència de tracte entre les treballadores migrades de llarga distància i les treballadores locals

Els sous de les treballadores locals són una mica més elevats que els de les treballadores migrades, tot i que algunes treballadores migrades van afirmar que els seus sous eren molt inferiors. És difícil establir els sous exactes que guanyen, ja que sovint desconeixen els seus sous bruts i nets i no tenen ni idea de les deduccions que s'hi apliquen. En general, la majoria de treballadores cobren el salari mínim de les treballadores no qualificades o una mica per sota. El salari mínim legal no permet viure dignament.

Hi ha moltes més treballadores locals que tenen accés a documentació legal, en forma de contractes escrits i nòmines, que treballadores migrades. D'un total de 21 treballadores locals, 11 havien signat contractes i 7 en tenien una còpia, mentre que només 6 treballadores migrades de 21 havien signat un contracte i cap no en tenia una còpia. Les treballadores locals disposen de les prestacions de seguretat social en vigor, mentre que a l'empresa 1, quatre joves treballadores migrades no tenen targeta ESI (una assegurança de salut pública) ni compte PF (un pla de pensions d'estalvi). Quatre treballadores migrades de l'empresa 1 no reben nòmina. Tot això contribueix a la seva vulnerabilitat. El cas de les treballadores de l'empresa 2, que van ser obligades a firmar una carta de renúncia que no entenen i sense cobrar la quitança per part de l'empresa, és un altre exemple que il·lustra la seva vulnerabilitat. En molts casos, les treballadores migrades no estaven al cas dels diversos comitès de treballadores de les fàbriques ideats per oferir vies de reparació. Entre les entrevistades, el nombre de migrades que ha considerat unir-se al sindicat encara és més baix que el de les treballadores locals que ho han fet. A més, tenen menys coneixements sobre les vies de reparació disponibles.

Les migrades tendeixen a canviar menys de fàbrica tot i que les expectacions no s'hagin complert o les condicions laborals siguin precàries, ja que és difícil trobar una altra feina quan una persona està aïllada de la societat que l'envolta i no parla la llengua. A més, si canvien de feina també perden l'allotjament. En canvi, per a les treballadores locals, canviar de feina és un dels recursos més habituals. El fet que les treballadores migrades no canviïn de fàbrica sorprèn en una indústria amb un alt nivell de rotació de personal.

Per als sindicats és difícil organitzar les treballadores del sector tèxtil, la majoria de les quals són dones. Sovint, no es poden sindicalitzar a causa dels seus marits o altres membres masculins de la família, que exerceixen un control sobre les seves decisions. D'altra banda, les responsabilitats domèstiques i les feines de cures no remunerades sovint impedeixen que les dones es facin sòcies o participin en activitats sindicals. Així mateix, organitzar les treballadores migrades és especialment difícil per a sindicats com GLU, a causa de la barrera idiomàtica. Molt poques parlen kanarès, que és l'única llengua en què la majoria de líders sindicals es comuniquen. A més, fer trobades amb elles resulta una tasca molt complexa per als membres del sindicat. Les reunions de control són difícils de dirigir per la falta de temps (els moviments de les migrades fora de l'alberg estan restringits) i perquè les treballadores sempre estan acompanyades i vigilades. En un cas, les treballadores eren controlades quan tornaven de la fàbrica cap a l'alberg. Les restriccions de la llibertat de moviment a les quals han de fer front fa impossible que assisteixin a les reunions o formacions del sindicat. Aquests factors han contribuït al fet que les treballadores migrades romanguin aïllades, vulnerables i dependents.

Migració de llarga distància i el Govern

La majoria de treballadores migrades entrevistades per a aquest informe han vingut a Bangalore des d'estats com Jharkhand i Odisha, a través de programes de desenvolupament de les competències professionals finançats pel Govern. La formació i el reclutament es produeixen mitjançant agències privades de desenvolupament de competències professionals involucrades en la implementació d'aquestes iniciatives amb el suport econòmic dels departaments governamentals. Mentre que l'objectiu és trobar mitjans de subsistència per ajudar les famílies en situació de pobresa, aquestes joves treballadores sovint es troben en una situació d'explotació provocada per les falses promeses, ja siguin enganyses

o òbvies, durant el moment de reclutament, i les condicions laborals i de vida restrictives a Bangalore. Això demostra que tant el Govern central com els governs estatals han fracassat a l'hora de controlar i auditar els processos de formació i de reclutament.

Les lleis del treball que tenien com a objectiu protegir els interessos de les treballadores migrades, en general, han quedat confinades al paper, com es desprèn de la implementació de la Llei de les treballadores migrants interestatals de 1979. Poques treballadores estan registrades al Departament de Treball estatal. D'altra banda, el fet de classificar les treballadores migrades del sector tèxtil com a «aprenents» permet a les empreses i a les agències de reclutament eludir les obligacions establertes per la Llei de les treballadores migrants interestatals de 1979 per registrar-les als departaments de treball estatals. Aquests incompliments per part dels reclutadors i de les empreses de garantir que les treballadores siguin registrades degudament al Departament de Treball ha provocat que no hi hagi dades exactes sobre el nombre de migrades interestatals. Com a conseqüència, les treballadores migrades passen desapercebudes per als departaments de treball estatals i les comissions de dones, la qual cosa impedeix monitorar i controlar la migració, així com les condicions laborals i de vida de les migrades. A més, el fet que no tinguin documentació i disposin de poques proves oficials de contractació restringeix el seu accés a la protecció legal.

Les marques i els minoristes duen a terme accions per millorar les condicions laborals i de vida de les treballadores migrades?

Abercrombie & Fitch no va contestar la nostra petició per dur a terme una anàlisi de l'informe. Les respostes de Columbia Sportswear, H&M i M&S van ser tan vagues o breus que és impossible determinar si les empreses s'han pres aquests riscos seriosament.

Després que l'any 2015 es publicàs *Unfree and Unfair*, C&A, H&M i Inditex van expressar el seu desig de prendre mesures amb l'objectiu d'abordar els aspectes assenyalats en aquest informe.

Una de les mesures va consistir a encarregar un estudi sobre les condicions dels albergs controlats per les fàbriques a les fàbriques dels seus proveïdors. Segons C&A, l'estudi, que no s'ha fet públic, confirma els resultats descrits a *Unfree and Unfair*. C&A, GAP i PVH admeten la necessitat de prendre mesures «més enllà de les auditories» per abordar els aspectes als quals han de fer front les treballadores migrades internes, especialment, la llibertat de moviment. Aquestes mesures inclouen formacions, la creació de comitès de treball, etc. Tanmateix, tot i que aquestes mesures poden tenir un impacte positiu, el problema segueix sent que ni les treballadores ni les seves representants no hi han participat. Les marques es refien del seu propi personal, dels contractistes o dels organismes d'execució per a aquest tipus d'iniciatives. A Karnataka, C&A es va posar en contacte amb GLU una vegada, però les dues parts no van arribar a acordar cap estratègia de seguiment. El cas de l'empresa 1 mostra que contractar una ONG (a través del proveïdor) per dirigir l'alberg no és suficient per garantir millores; al contrari, aquest és l'alberg amb el qual les treballadores estan menys satisfetes, ja que la llibertat per moure's per l'exterior és molt més restringida, a part de ser l'únic alberg on les treballadores han de pagar un lloguer. Segons les respostes de les marques, fins ara l'únic resultat concret pel que fa al lloc de treball que ha sorgit del diàleg entre les marques i els seus proveïdors és el fet d'haver transferit la direcció dels albergs de l'empresa 1 a Janodaya.

A part d'haver transferit la direcció de l'alberg a l'ONG Janodaya, les mesures correctives per mitigar els riscos identificats per GLU i ICN a *Unfree and Unfair* es limiten a intercanviar informació, abordar el tema de les treballadores migrades amb els proveïdors i a investigar. Les marques no han reportat resultats concrets pel que fa als llocs de treball.

En les accions que duen a terme les marques falta transparència, especialment, en l'àmbit col·lectiu. De fet, ni tan sols se sap quines marques formen part del BEWG, un grup informal de marques que

sembla ser el vehicle principal perquè puguin abordar aquests temes ara per ara. Les altres iniciatives formalitzades d' RSC proporcionen més transparència tant pel que fa a la pertinença (ETI, l'Acord holandès), com a les instal·lacions certificades (SAI, GOTS, WRAP), no obstant això, només proporcionen informació general sobre les seves activitats (ETI i l'Acord holandès) o no emprenen iniciatives específicament enfocades a les treballadores migrades i als albergs. L'Acord holandès és l'única iniciativa que publica una llista de proveïdors dels seus membres. Pel que fa a les marques, la transparència varia enormement. D'una banda, Benetton, C&A, GAP, H&M, M&S i Levi's proporcionen transparència sobre els seus proveïdors principals, però falta informació detallada sobre les condicions laborals i les accions correctives aplicades a aquests proveïdors. En el millor dels casos, es proporciona la informació sobre la classificació del proveïdor (per exemple, or o plata). De l'altra, Abercrombie & Fitch, Columbia i Decathlon no publiquen cap informació sobre els seus proveïdors. Quan les marques no publiquen la seva llista de proveïdors, només es poden conèixer aquests detalls comprant dades d'exportació o fent que les treballadores identifiquin les etiquetes. En general, encara falta transparència total i responsabilitat a la base dels proveïdors de les marques, en el procés de diligència deguda, en les condicions laborals a les fàbriques d'aquests proveïdors i en les mesures correctives.

L'informe va identificar unes quantes marques (com ara Benetton i Levi's) que sembla que només tenen en compte els resultats de l'auditoria, per tant, declaren que els problemes no existeixen. Els resultats de l'auditoria que Benetton ha compartit amb nosaltres mostren que només les migrades estrangeres són considerades com a treballadores migrades. Tot i que les entrevistes amb les treballadores semblava que formaven part dels procediments de l'auditoria, no es menciona en cap cas que s'hagin dut a terme entrevistes amb les treballadores fora de les instal·lacions. Entrevistar les treballadores en el lloc de treball els limita l'oportunitat de parlar lliurement sobre les seves condicions laborals. A més, només Decathlon, GAP i PVH declaren explícitament que els albergs estan sent monitorats. Encara hi ha marques que no han desenvolupat polítiques sobre les treballadores migrades i els albergs controlats per les fàbriques, i que tampoc no inclouen els albergs en els seus sistemes d'auditoria i control. Aquelles empreses que tenen polítiques sobre les treballadores migrades, les limiten a les estrangeres, i no inclouen les interestatals ni admeten el fet que aquestes migrades s'enfronten a vulnerabilitats similars.

PVH és l'única marca que va reaccionar al fet que s'identifiqués una treballadora menor (15 anys) treballant en condicions de treball forçat —una situació que pot constituir una de les pitjors formes de treball infantil— i es va comprometre amb GLU a corregir-ho. Altres marques proveïdes per l'empresa 1 —Abercrombie & Fitch, Benetton, C&A, Columbia Sportswear, Decathlon, GAP, H&M i Marks & Spencer— van ignorar aquest cas pràctic en les seves respostes. Mentre que les marques tenen l'obligació de reparar les violacions dels drets humans seguint els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre Empreses i Drets Humans, la majoria opten per ignorar-ho.

En general, es pot dir que només algunes empreses han dut a terme una anàlisi exhaustiva dels riscos com a part dels seus processos de diligència deguda quan es fa referència a les migrades interestatals. La majoria d'empreses encara es refien només de les auditories per a la seva diligència deguda, tot i que els límits de les auditories són ben coneguts. Les marques que van dur a terme una anàlisi dels riscos encara no han aconseguit prevenir i mitigar els riscos relatius als drets humans per a les treballadores migrades en la indústria tèxtil de Bangalore. Per una banda, encara falta comunicació amb les parts implicades que treballen amb les treballadores migrades a la indústria tèxtil de Bangalore i, per l'altra, informes públics sobre la diligència deguda, tots dos aspectes requerits pels Principis Rectors de les Nacions Unides sobre Empreses i Drets Humans.

Recomanacions per al Govern de l'Índia i els governs estatals a l'estat d'origen i a l'estat de destí (Karnataka)

- 1 El Govern de l'Índia és el principal finançador de programes que promouen que joves migrades vagin a treballar a la indústria tèxtil al sud de l'Índia. El Govern hauria de garantir que les oportunitats laborals proporcionades per aquests programes compleixin les lleis de treball índies i els criteris per a un treball digne. A més, hauria d'evitar que les treballadores siguin reclutades mitjançant promeses falses per agències finançades pel Govern.
- 2 Les agències de desenvolupament de les competències professionals no registren les treballadores migrades de la indústria tèxtil que venen d'estats allunyats al Departament de Treball de l'estat d'origen ni de l'estat de destí. Els governs estatals respectius i el Govern de la Unió han de garantir que totes les aprenents en centres de desenvolupament de les competències professionals que implementen la «Skill India Initiative» estiguin registrades tant a l'estat d'origen com a l'estat de destí (Karnataka), de conformitat amb la Llei de les treballadores migrants interestatals, de 1979.
- 3 El Govern de l'estat de Karnataka ha de formular una normativa per als albergs que reguli les condicions de vida als albergs i garanteixi la llibertat de moviment. Un exemple d'aquesta legislació és la Llei d'albergs i llars per a dones i infants de Tamil Nadu (reglament) (Tamil Nadu Hostels and Homes for Women and Children (Regulation) Act), de 2014.
- 4 Per garantir el funcionament correcte dels albergs, el Departament de Treball de Karnataka hauria de controlar les condicions de vida als albergs, inclosa la llibertat de moviment.
- 5 El Departament de Treball de Karnataka s'ha d'assegurar que totes les fàbriques que vulguin reclutar cinc o més migrades interestatals es registrin al Departament, de conformitat amb la Llei de les treballadores migrants interestatals, de 1979, i controlin les seves condicions laborals.

Recomanacions per a les empreses subministradores

- 1 L'empresa ha de proporcionar formació bàsica de kanarès parlat a les treballadores migrades que venen d'estats allunyats o delegar aquesta tasca al centre de desenvolupament de les competències professionals com a part del seu currículum. Alhora, hi hauria d'haver com a mínim un supervisor o cap de planta a cada secció on treballen migrades que parlés hindi i/o oriya, assamès, etc., de la mateixa manera que les vigilants dels albergs haurien de ser capaces de comunicar-se amb elles.
- 2 Les fàbriques han de verificar l'edat de les treballadores migrades interestatals mitjançant documents adequats (certificats de naixement o certificats escolars) per assegurar-se que només contracten treballadores de més de 18 anys.
- 3 Les empreses/fàbriques han de garantir la llibertat de moviment a les treballadores migrades. Això hauria d'estar controlat pels compradors, els sindicats i el Departament de Treball.
- 4 L'empresa/fàbrica proveïdora ha d'implementar la Llei de les treballadores migrants interestatals i conservar els registres que mostren que les agències/contractistes que contracten les treballadores les han registrat al seu estat natiu (Odisha, Jharkhand, Assam, etc.) i a l'estat on és contractada (Karnataka). També ha d'emetre una fitxa amb les dades de la treballadora per a cada migrada interestatal que contracti, d'acord amb la mateixa llei.

- 5 Els compradors, els sindicats i el Departament de Treball han de poder interactuar independentment amb les treballadores migrades interestatals per tal de controlar els greuges. La direcció de les fàbriques ha de ser receptiva als greuges de les treballadores migrades i ha de proporcionar una atmosfera favorable per gestionar-los.
- 6 Per aquest motiu, les fàbriques han de constituir comitès interns de queixes funcionals, d'acord amb la Llei d'assetjament sexual de les dones al lloc de feina (prevenció, prohibició i reparació) (Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act), de 2013, en els quals hi ha d'haver com a mínim una treballadora que parli hindi. Aquest membre serà el punt de contacte per a les migrades que venen d'estats allunyats. Totes haurien de tenir el número de contacte d'aquest membre del comitè intern de queixes. A més, el comitè intern de queixes ha d'estar disposat a ser monitorat o auditat, en qualsevol situació, per l'autoritat estatal, els sindicats i els compradors pertinents.
- 7 Quan les treballadores migrades tornen de les vacances al seu poble, no se les pot obligar a reincorporar-se al seu lloc de treball a la fàbrica imposant-los un fals nou contracte. La continuïtat del contracte s'hauria de mantenir, per tal que les treballadores tinguin dret a les gratificacions corresponents al final del període de contractació legalment establert.
- 8 En general, les treballadores no tenen accés a fonts d'entreteniment o informació, com ara diaris o televisors. Les fàbriques els han de proporcionar els mitjans per poder saber què passa al món exterior i per entretenir-se. Això pot incloure diaris i revistes en hindi i televisors amb connexió per cable.

Recomanacions per als compradors (marques i minoristes internacionals)

- 1 Les iniciatives de les marques i de les diverses parts implicades haurien d'incloure, en els codis de conducta, les treballadores migrades, tant interestatals com intraestatals. Així mateix, també s'hi haurien d'especificar les necessitats pròpies de les treballadores per tal de respectar els seus drets, així com les condicions de vida als albergs.
- 2 L'auditoria sola com a eina per detectar l'incompliment de les normes laborals és insuficient per detectar indicadors de treball forçat. D'una banda, caldria incloure entrevistes a treballadores fora del recinte laboral, per tal que puguin parlar lliurement sense por a les represàlies i, de l'altra, les iniciatives de les marques i de les diverses parts implicades haurien de treballar amb els proveïdors a partir de compromisos a llarg termini, així com implicar sindicats i ONG en aquestes accions.
- 3 Els compradors han d'auditar els albergs de les seves fàbriques proveïdores i les agències de reclutament cada tres mesos, de conformitat amb les lleis aplicables. En especial, les auditories han de parar atenció a les provisions de la Llei de les treballadores migrades interestatals, de 1979. D'acord amb els resultats de la primera auditoria, les marques han de formular —si cal— un pla de mesures correctives per treballar amb els proveïdors amb l'objectiu de millorar les condicions de l'alberg. Els comitès independents de l'alberg formats per treballadores haurien de participar en aquest procés.
- 4 Els resultats de l'auditoria, els plans de mesures correctives i els proveïdors s'han de fer públics, i han d'incloure informes sobre els albergs, les treballadores migrades i les pràctiques de reclutament en relació amb els codis de conducta dels compradors.

- 5 Les marques han de treballar amb els seus proveïdors per garantir que els seus agents/contractistes no se serveixin de falses promeses o altres formes d'engany a l'hora de reclutar treballadores potencials en les àrees menys desenvolupades.
- 6 Les marques han de treballar conjuntament amb les parts implicades locals pertinents per tal de progressar considerablement a l'hora d'abordar temes relacionats amb la feina de les migrades. Cooperar amb sindicats locals i representants de les treballadores és essencial per millorar la llibertat d'associació, mentre que les ONG locals tenen experiència amb l'apoderament de les treballadores i gestionant-ne els greuges. A Bangalore, les parts implicades locals, inclosos els fabricants, els sindicats, les ONG, l'ILO, i les marques internacionals, anteriorment, es reunien regularment per abordar els problemes laborals en la indústria tèxtil de Bangalore. La Taula rodona del sector tèxtil de Bangalore es pot considerar una bona pràctica a dins de la indústria, ja que facilitava el diàleg entre les empreses i els representants de les treballadores. Les marques haurien de comprometre's amb les parts implicades i investigar les possibilitats de recuperar-la.
- 7 Les marques i els minoristes han d'implementar un procés de diligència deguda en matèria de drets humans en les seves cadenes de subministrament, d'acord amb els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre les Empreses i els Drets Humans. La presència de treballadores migrades i el seu allotjament als albergs de les fàbriques s'haurien de considerar «senyals d'alerta» durant les auditories. Si hi ha senyals que indiquen que s'estan violant els drets de les treballadores (migrades), les marques i les empreses minoristes han de mitigar els impactes adversos per a aquestes treballadores utilitzant el seu poder per reparar la situació i prendre mesures per evitar aquest tipus de violacions de cara al futur. Les marques i els minoristes haurien de comunicar obertament la seva diligència deguda, el control i les mesures preses per mitigar els aspectes detectats.

Recomanacions per a la Unió Europea i els seus estats membres

- 1 La UE i els seus estats membres, que alberguen moltes de les marques que es troben a l'extrem de la cadena de subministrament, haurien d'abordar les precàries condicions laborals i de vida de les migrades interestatals índies amb el Govern de l'Índia, amb l'objectiu de treballar plegats envers l'acompliment de les lleis i regulacions índies, així com les normes internacionals. S'hauria de parlar especial atenció a les situacions tractades que indiquen l'existència de treball forçat.
- 2 La UE i els seus estats membres individuals haurien de treballar envers una diligència deguda obligatòria per a les empreses sota la jurisdicció dels seus estats membres. Això hauria d'incloure explícitament els drets de les treballadores migrades nacionals i la reparació de les violacions dels drets humans. Una diligència deguda obligatòria d'aquest tipus també hauria d'incloure transparència pel que fa a la publicació de les llistes de proveïdors, informes d'auditoria, plans de mesures correctives i els seus resultats.
- 3 Els governs com els d'Alemanya i els Països Baixos, que són partícips d'iniciatives (nacionals) per a la roba sostenible, haurien de garantir que aquestes iniciatives s'enfoquen adequadament cap a la posició de les treballadores migrades de la indústria tèxtil i de la confecció índia, així com en altres països proveïdors.

Notes

- ¹ Sisters for Change & Munnade. Eliminating violence against women at work, juny de 2016. Font: http://sistersforchange.org.uk/wp-content/uploads/2016/06/SFC_WomenatWork_FullReport_25June2016.pdf
- ² «80 p.c. garment workers come to Bangalore for sheer survival», *The Hindu*, 15 de setembre de 2012. Font: <http://www.thehindu.com/news/national/karnataka/80-pc-garment-workers-come-to-bangalore-for-sheer-survival/article3898214.ece>
- ³ India Committee of the Netherlands. *Unfree and Unfair - Poor Living Conditions and Restricted Freedom of Movement of Young Migrant Garment Workers in Bangalore*, gener de 2016. Font: <http://www.indianet.nl/pdf/UnfreeAndUnfair.pdf>
- ⁴ India Committee of the Netherlands. *Doing Dutch – A research into the state of pay for workers in garment factories in India working for Dutch fashion brands*, setembre de 2016. Font: <http://www.indianet.nl/pdf/DoingDutch.pdf>
- ⁵ Sisters for Change & Munnade. Eliminating violence against women at work, juny de 2016. Font: http://sistersforchange.org.uk/wp-content/uploads/2016/06/SFC_WomenatWork_FullReport_25June2016.pdf
- ⁶ Mahapatro, S. «The changing pattern of internal migration in India: Issues and challenges», a: *European Population Conference*, Stockholm, Stockholm University, 2012.
- ⁷ Keshri, K. & Bhagat, R. B. «Socioeconomic determinants of temporary labour migration in India», a: *Asian Population Studies*, 9(2), pàg. 183, 2013.
- ⁸ Mahapatro, S. «The changing pattern of internal migration in India: Issues and challenges», a: *European Population Conference*, Stockholm, Stockholm University, 2012.
- ⁹ SOMO/India Committee of the Netherlands. *For example: Maid in India: Young Dalit Women Continue to Suffer Exploitative Conditions in India's Garment Industry*, abril de 2012. Font: <http://www.indianet.nl/MaidInIndia.html>
- ¹⁰ Jha, V. «Migration of Orissa's Tribal Women: A New Story of Exploitation», a: *Economic and Political Weekly*, 40(15), abril de 2005. Font: <http://www.epw.in/journal/2005/15/commentary/migration-orissas-tribal-women.html>
- ¹¹ Srivastava, R. & Sasikumar, S. K. «An overview of migration in India, its impacts and key issues», Refugee and Migratory Movements Research Unit, Bangladesh, 2003. Font: http://www.eldis.org/vfile/upload/1/document/0903/Dhaka_CP_2.pdf, p 9, [Darrera consulta: 19 de juliol de 2016].
- ¹² <http://sustainability.c-and-a.com/supplier-list/>, [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].
- ¹³ <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html>, [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].
- ¹⁴ <https://interactivemap.marksandspencer.com/?parentFolderPiD=56c35a8072529b-06981917ce&categoriesPiD=clothing>, [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].
- ¹⁵ http://www.anfcares.org/sustainability/social/audit_lifecycle.jsp, [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].
- ¹⁶ https://www.columbia.com/on/demandware.static/-/Sites-Columbia_US-Library/default/dw47359084/AboutUs/PDF/ColumbiaSportswearCompany_ActiveSmpReport-Factorylist-12222016.pdf, [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].
- ¹⁷ <http://www.GAPinc sustainability.com/sites/default/files/GAP%20Inc%20Factory%20List.pdf>, [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].
- ¹⁸ https://www.pvh.com/~media/PVH/Files/PVH_Factory_List%20Disclosure.ashx?la=en, [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].
- ¹⁹ http://static.benettongroup.com/wp-content/uploads/2015/06/Benetton_Supplier_List_2016.pdf, [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].

- ²⁰ <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist>, [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].
- ²¹ <http://www.wrapcompliance.org/en/wrap-facilities-worldwide>, [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].
- ²² http://www.global-standard.org/public-database/search/database/search_results.html, [Darrera consulta: 14 d'agost de 2017].
- ²³ Levi Strauss & Co Factory List, juny de 2017. <http://www.levistrauss.com/sustainability/production/> [Darrera consulta: 15 d'agost de 2017].
- ²⁴ Thozilar Koodam. *A long battle ahead for women workers of Unitex International*, 9 d'octubre de 2017. Font: [HTTP://TNLABOUR.IN/FACTORY-WORKERS/5872](http://TNLABOUR.IN/FACTORY-WORKERS/5872)
- ²⁵ <http://www.global-standard.org/public-database.html>, <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist>.
- ²⁶ <http://www.wrapcompliance.org/en/wrap-facilities-worldwide>, [Darrera consulta: 14 d'agost de 2017].
- ²⁷ Codi de conducta d'Abercrombie & Fitch:
http://www.anfcares.org/sustainability/social/code_of_conduct.jsp
 Codi de conducta de Benetton:
http://benettongroup.dunehuggysrl.netdna-cdn.com/images/benetton_group_code_of_conduct.pdf
 Codi de conducta de C&A:
http://materialimpacts.c-and-a.com/fileadmin/user_upload/materialimpacts/C_A_Code_of_Conduct_2015_-_English.pdf
 Codi de conducta de GAP:
http://www.GAPinc.com/content/dam/GAPincsite/documents/CodeofVendorConduct_FINAL.pdf
 Codi de conducta d' H&M:
http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct_en.pdf
 Codi de conducta de Levi Strauss:
<http://www.levistrauss.com/wp-content/uploads/2014/01/LSCO-Sustainability-Guide-book-2013--December.pdf>
- ²⁸ California Transparency in Supply Chains Act (Abercrombie & Fitch). Font:
http://www.anfcares.org/sustainability/social/california_transparency_in_supply_chains_act.jsp