



LOS SALARIOS Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Exploramos las conexiones entre la explotación económica y la violencia contra las mujeres trabajadoras.

Octubre 2020

FASHION
CHECKER 

Campaña
Ropa Limpia 

Clean Clothes
Campaign

ÍNDICE

La violencia de género es la causa y la consecuencia de la explotación económica	3
Cómo contribuyen a la violencia las prácticas de compra de marcas y minoristas	4
La explotación es una forma de violencia económica	5
El género y el Covid-19: las trabajadoras pagan el precio de la crisis	6
Recomendaciones.....	7
Para las marcas y los minoristas	7
Para los legisladores	8
Para los responsables de las fábricas.....	9
Bibliografía	10

Autora: Sina Marx | Asociación FEMNET



Este es un informe de la Campaña Ropa Limpia, basado en la investigación del Centro de Solidaridad de las Trabajadoras de Bangladés (BCWS, por sus siglas en inglés) y FEMNET en 2019, así como en el contexto del Fashion Checker de la Campaña Ropa Limpia en 2019 y 2020.

Traducción al castellano (2023): estudiantes de segundo curso de Traducción e Interpretación de la Universitat Pompeu Fabra (coord. Júlia Casas, Ariadna Henríquez, Alessia Liao, Lian Yiran San José).

Imagen en la portada: © Sina Marx | FEMNET, Dacca 2019.



Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo económico de la Unión Europea. La Campaña Ropa Limpia es la única responsable del contenido, que no necesariamente refleja la opinión de la Unión Europea.

La traducción y maquetación de este informe se ha realizado en el marco de un proyecto de SETEM con la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID).



“A las trabajadoras se nos silencia con violencia o amenazas. En las fábricas sufrimos acoso sexual por parte de nuestros superiores y, si nos resistimos, nos amenazan o nos despiden. Por eso, muy pocas se atreven a compartir sus experiencias”.

— Kalpona Akter, activista por los derechos laborales | BCWS (Bangladés)

Las mujeres de todo el mundo sufren violencia en el trabajo, independientemente de sus orígenes, nivel de ingresos o sector de actividad. No obstante, la violencia de género y el acoso se dan con más frecuencia en industrias en las que muchas mujeres ocupan puestos mal remunerados, donde no se les suele dar voz en la toma de decisiones. Así pues, se encuentran a menudo en relaciones de dependencia con sus superiores, que suelen ser hombres. Debido a su sistema de cadenas de suministro, la industria textil es uno de los sectores que, de forma estructural, promueve la violencia y el acoso hacia las trabajadoras. La mayor parte de la mano de obra está formada por mujeres, entre las que se encuentran chicas jóvenes y trabajadoras migrantes. Cobran poco, se les exige mucho y a menudo ni siquiera están organizadas en asociaciones que las representen, ni como empleadas ni como mujeres. Muy pocas están sindicalizadas y los sindicatos existentes acostumbran a estar liderados por hombres. En esta situación, las trabajadoras quedan infrarrepresentadas, incluso en aquellas organizaciones encargadas de velar por sus intereses.

La violencia de género es la causa y la consecuencia de la explotación económica

Lo que agrava aún más una situación ya de por sí es problemática es el persistente desequilibrio de poder en las fábricas. Las mujeres suelen trabajar en condiciones precarias, cobran por unidad producida o no tienen contratos. Además, los contratos a corto plazo no se renuevan cuando las trabajadoras ocasionan lo que se considera algún «inconveniente», como insistir en sus derechos laborales o quedarse embarazadas. Estas situaciones de dependencia llevan a que muchas trabajadoras raramente hablen sobre sus experiencias de violencia.

No es fácil quejarse cuando sufres acoso laboral si es tu jefe quien se propasa, si temes que te despidan por oponer resistencia o si dependes de un salario bajo para que tus hijos e hijas sobrevivan.

Se estima que el número de casos de violencia y acoso no denunciados en las fábricas es muy elevado, tanto que, aun cuando existe una ley, ni las empresas, ni los gobiernos, ni la ciudadanía muestran interés por solucionar el problema.

Con el fin de romper el tabú ya mencionado, durante los últimos años las organizaciones para los derechos laborales y de las mujeres han colaborado en distintas iniciativas orientadas a ofrecer mejores datos e información exacta sobre el tema. En 2020, el Centro de Solidaridad de las Trabajadoras de Bangladés (BCWS, por sus siglas en inglés) y FEMNET publicaron los resultados de un estudio exhaustivo¹ llevado a cabo en las fábricas bangladesíes. El estudio destaca el alarmante grado de acoso y violencia. En él, de los más de 600 trabajadores entrevistados (642 en total, 484 mujeres y 158 hombres) alrededor del 75 % declaró que regularmente experimenta violencia de género en las fábricas. De entre estos, el 75 % es víctima de acoso sexual. Las víctimas no tienen a quien acudir y los casos apenas se abordan. El estudio también confirma hallazgos previos que afirmaban que una trabajadora difícilmente hablaría sobre abusos sexuales en el lugar de trabajo con un investigador externo enviado por la empresa. Desgraciadamente, este es uno de los factores principales que impiden que el problema aparezca en las auditorías de las fábricas.

Cómo contribuyen a la violencia las prácticas de compra de marcas y minoristas

Otra de las principales causas de violencia en fábricas textiles es la presión causada por el *fast fashion* y las prácticas de compras compulsivas de las empresas que comercializan con marcas de moda. El 64 % de las trabajadoras entrevistadas declaran que están bajo una enorme presión de producción y una tercera parte han sido amenazadas o golpeadas por superiores debido a la presión de producción.

Los supervisores y la dirección suelen amenazar con suspender o retener las bonificaciones si no se alcanzan ciertos objetivos. Esto confirma los resultados de los estudios previos², lo que demuestra que las prácticas de compra de empresas de marcas internacionales contribuyen directamente a la violencia y al acoso en las fábricas textiles. Por un lado, la presión de la entrega de productos en plazos muy cortos va descendiendo por la jerarquía de la empresa: de la fábrica a los supervisores, al equipo de jefes y finalmente a los trabajadores y las trabajadoras, que cuanto mayor sea la presión de

¹ BCWS, FEMNET (2020): “Stop the Violence - Break the Silence. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures [Detengamos la violencia; rompamos el silencio. Violencia sexista en el sector textil en Bangladés: Un estudio de casos, causas y curas]”. https://femnet.de/images/downloads/gbv/GBV_Stop-Violence_Report_BCWS-FEMNET-2020.pdf

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

sus supervisores, mayor es la violencia que experimentan³. Por otro lado, la presión sobre los precios de las compañías compradoras reduce los niveles salariales de forma sistemática e incrementa la dependencia económica estructural de las trabajadoras. Como consecuencia, se incentivan otras formas de violencia y se dificulta a las afectadas defenderse a sí mismas de situaciones violentas o salir de ellas.

“Las mujeres de Bangladés no hablan sobre la violencia o el acoso, son temas tabúes. Por eso hay tantos casos de ataques violentos sin registrar, incluso en el lugar de trabajo. Los insultos y el acoso sexual son tan comunes en las fábricas que ni las personas trabajadoras ni la dirección suelen verlos como un problema”.

— Kalpona Akter, activista por los derechos laborales | BCWS (Bangladés)

La explotación es una forma de violencia económica

Si bien el debate sobre la violencia de género se suele centrar en el abuso verbal o físico, la explotación económica es una de las formas de violencia más frecuentes y estructurales contra las trabajadoras en la industria textil. Las mujeres cobran menos en empleos con las mismas responsabilidades, suelen ir sobrecargadas de un trabajo que a menudo está mal pagado y es más frecuente que acepten trabajos no remunerados que se encuentren fuera de su acuerdo contractual. A su vez, los salarios indignos implican que las mujeres tengan que hacer frente a las consecuencias de la pobreza que afectan específicamente a su género. Muchas no solo se ven obligadas a trabajar horas extras, sino que incluso necesitan otro empleo remunerado para poder llegar a fin de mes (incluso trabajan en el sector textil desde casa). En muchas familias, los ingresos provienen únicamente del salario de la mujer y, sin embargo, por ser mujer, se espera que sea ella quien se encargue de las tareas domésticas y de los cuidados, además del trabajo remunerado, lo que le supone una doble carga.

El abuso económico agrava la pobreza, lo que, a su vez, limita el nivel educativo de las mujeres y restringe sus oportunidades de desarrollo y las de sus hijos e hijas. Los salarios bajos ponen a las mujeres en tales situaciones de dependencia económica que, en muchos casos, las obligan a soportar otras formas de explotación y violencia tanto para ellas como para sus hijos e hijas, que corren el riesgo de encontrarse en situaciones de explotación sexual, así como de tráfico y esclavitud infantil. La explotación laboral lleva a la malnutrición, al exceso de trabajo y al agotamiento, que tienen efectos nocivos en la salud de las mujeres (lo que incluye la mortalidad materna) y en la de sus hijos e hijas. Las fábricas, así como las marcas de moda compradoras, deberían abordar proactivamente la violencia y el acoso en sus fábricas, también para cumplir con los nuevos requisitos, como el

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

Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso⁴. Eso significa que debe existir una política que condene claramente la violencia y el acoso, que proteja a las víctimas y que anime a las trabajadoras a denunciar. En este caso, debe constar que las causas de violencia y acoso en las fábricas textiles son de carácter estructural y que, por lo tanto, para que las medidas resulten eficaces deben suponer cambios estructurales. Esto ha quedado claro una vez más en el contexto de la crisis actual.

El género y el Covid-19: las trabajadoras pagan el precio de la crisis

A causa de la pandemia del coronavirus, la industria textil ha sufrido grandes pérdidas. La cancelación de pedidos y la retención de pagos pendientes por parte de las marcas y los minoristas han llevado a las fábricas a límites económicos. Las trabajadoras están pagando directamente esta presión económica: la empresa no les paga el sueldo y despide a muchas de ellas⁵. Dado que los sistemas de seguridad social son mínimos o inexistentes en la mayoría de los países productores textiles, la supervivencia de gran parte de las trabajadoras se ve comprometida.

Las instituciones públicas⁶, así como las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos obreros (tanto en países productores como internacionalmente⁷), afirman que la pandemia ha supuesto un duro golpe para las mujeres. Por un lado, hay numerosos indicios de un auge significativo de casos de violencia doméstica. Principalmente, violencia sexual durante la cuarentena y durante otras crisis. Esto sucede en especial en familias que sufren problemas económicos. Por otro lado, las mujeres desempeñan un papel fundamental a la hora de actuar contra la pandemia como profesionales sanitarias, asistentes sociales y cuidadoras; trabajos con los que se exponían día a día a todo tipo de riesgos.

Una vez más, una catástrofe ha dejado al descubierto la fragilidad de la industria textil. Sin embargo, al mismo tiempo, la crisis actual también alberga una oportunidad. Hace tiempo que es necesaria una transformación en el modelo del sector empresarial: para que las marcas y los minoristas cambien sus prácticas de consumo, para que se establezcan marcos jurídicos que hagan obligatorio el cumplimiento de los derechos humanos y para que la violencia en las fábricas textiles se aborde de manera sistemática y estructural⁸.

⁴ OIT (2019): *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁵ Clean Clothes Campaign (2020): UN(DER)PAID IN THE PANDEMIC - An estimate of what the garment industry owes its workers [Mal pagados durante la pandemia: Una estimación de lo que la industria textil debe a sus trabajadores y trabajadoras] https://www.publiceye.ch/fileadmin/doc/Mode/2020_CCC_Underpaid_in_the_pandemic_Report.pdf

⁶ Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) (2015): Report on Violence Against Women [Informe sobre la violencia contra las mujeres] (VAW) Survey 2015, URL: <https://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/vaw%20survey/bangladesh%20vaw%20survey%202015.pdf?vs=2125>

⁷ Patty Alleman, Laura Rumble, UNICEF, 27.03.2020: Gender equality during COVID-19 [Igualdad de género durante la Covid-19] UN Women (2020): *El brote de COVID-19 y género: puntos clave de abogacía de Asia y el Pacífico*. URL: <https://gbvaor.net/sites/default/files/2020-03/COVID%2019%20y%20G%C3%A9nero%20Puntos%20de%20Incidencia.pdf>

⁸ CARE/IRC (2020): Global Rapid Gender Analysis for COVID-19 [Análisis mundial rápido de género durante la Covid-19], URL: <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/4676/globalrgacovidrdm33120final.pdf>

Recomendaciones

Para las marcas y los minoristas

Trabajen por eliminar la violencia de género y el acoso en las fábricas

- Adopten una política de trabajo sobre la violencia de género que incluya la formación de Comisiones de Acoso con personal experto externo y con el apoyo de las empresas proveedoras, las cuales adoptarán también dichas políticas.
- Protocolos de debida diligencia con perspectiva de género: analicen los factores de riesgo de la violencia de género y tomen acciones apropiadas para mitigarlos (incluyendo los factores relacionados con las prácticas consumistas y las prácticas de supervisión y empleo en las fábricas).
- Proporcionen información y formación en a) el tema de la violencia de género y cómo se manifiesta y b) los riesgos y los peligros identificables de la violencia de género, así como de las medidas de protección y de prevención contra esta, tanto para empleadas como para la dirección (por ejemplo, prohibir los test de embarazo, suprimir los contratos temporales para las embarazadas y salarios bajos para las mujeres migrantes, proporcionar el servicio de guardería requerido por ley con personal cualificado, entre otros).
- Animen a las empleadas a denunciar situaciones de violencia y acoso sin miedo a sufrir represalias.
- Introduzcan métodos seguros de reclamación para las víctimas de violencia de género, como denuncias anónimas y el nombramiento de una persona de contacto externa, independiente y de confianza, que sea mujer, esto es, un referente femenino.
- Apoyen a las víctimas de violencia de género con asesoramiento jurídico; si la empresa ha actuado en contra de los derechos humanos, deberá pagar por los costos legales y participar en la compensación económica por las transgresiones.
- Es importante que involucren a sindicatos liderados por mujeres y a organizaciones que defienden los derechos de la mujer en todos los procesos ya mencionados, incluyendo auditorías sociales y la elaboración de planes de medidas correctivas.

Sean transparentes

- Firmen el Acuerdo de Transparencia lo antes posible y revelen los datos en listas de proveedores legibles por ordenador. Estas deberían incluir el desglose por género y la proporción de personal migrante en la plantilla de cada fábrica, además de la presencia de sindicatos o comités de trabajadores y trabajadoras.

- Divulguen el salario más bajo pagado por cada proveedor de cada país productor equivalente a una semana laboral completa, excluyendo horas extraordinarias, beneficios y bonificaciones.
- Publiquen los informes de auditorías sociales anuales.

Paguen a los trabajadores y las trabajadoras el salario digno

- Comprométanse a usar referencias de salarios dignos sólidas y transparentes.
- Comprométanse a pagar una cuota de salario digno en cada pedido que hagan, suficiente como para cerrar la brecha salarial en sus cadenas de suministro.
- Comprométanse a reducir la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras en sus cadenas de suministro.
- Aseguren y faciliten que todos los miembros de la plantilla (esto incluye a las jornaleras, a empleadas que trabajan en casa y a las trabajadoras temporales) de su cadena de suministro que fueron contratados durante la crisis de la Covid reciban sus salarios al completo o, en caso de cierre de la fábrica, las indemnizaciones pertinentes.

Para los legisladores

A nivel de la UE: Exijan transparencia obligatoria y debida diligencia con respecto a los derechos humanos

- Desarrollen una ley vinculante de la UE para divulgar la lista de proveedores. Esta debería incluir información legible por ordenador sobre todas las unidades de producción y las instalaciones de procesamiento, así como el nombre, la dirección, la empresa matriz del negocio, el tipo de productos fabricados y el número de trabajadores de cada fábrica.
- Impulsen una legislación de debida diligencia obligatoria a nivel nacional y de la UE para obligar a las empresas a respetar los derechos humanos, especialmente los de las mujeres, en sus operaciones y cadenas de suministro. Este proceso de debida diligencia obligatoria será integral e incluirá una metodología específica para la debida diligencia con perspectiva de género.

A nivel de la UE y de los países productores: Exijan salarios dignos y espacios de trabajo libres de violencia

- Asegúrense de que los salarios mínimos se fijan de acuerdo con estándares fiables de salario digno internacional en todos los países productores (incluidos los países de la UE) y que se incluyan indicadores transparentes y sólidos en políticas y acuerdos.
- Ratifiquen el Convenio sobre la violencia y el acoso 190 de la OIT e implementen la Recomendación 206 que figura en el anexo.

- Fortalezcan las leyes existentes sobre la violencia de género y garanticen su cumplimiento. Formulen una legislación integral sobre la violencia de género que vaya más allá del lugar de trabajo.
- Proporcionen asistencia legal y atención médica a las víctimas.
- Permitan que las autoridades de inspección pertinentes y los organismos de monitoreo puedan llevar a cabo un mejor seguimiento de los problemas de violencia de género en el lugar de trabajo.

Para los responsables de las fábricas

Aborden la violencia de género y problemas de salarios en las negociaciones de precios

- Reconozcan la existencia y prevalencia de la violencia de género.
- Formulen una política de prevención de violencia de género en el espacio de trabajo que proteja a la plantilla, den alicientes para denunciar y garanticen que a) estos comités no reemplacen a los sindicatos y que b) tanto los comités como los sindicatos sean capaces de operar con libertad sin la intervención de la dirección.
- Creen “fábricas libres de acoso” y las promuevan como un aspecto positivo destacable para atraer a compradores.
- Establezcan comités antiacoso con miembros electos de cada fábrica, incluyendo a una experta en género externa y/o representantes de las personas trabajadoras.
- Apoyen el funcionamiento de dichos comités (reuniones regulares en el horario laboral).
- Faciliten formación para explicar los roles y las responsabilidades de los distintos comités (por ejemplo, sobre participación, seguridad, ayudas y antiacoso) y sindicatos de las fábricas a la plantilla.
- Faciliten apoyo legal y asistencia sanitaria a las víctimas.
- Establezcan un sistema de reclamaciones de confianza dentro de la fábrica, con la ayuda de colaboradores externos.
- Con los compradores, aborden la necesidad de fijar precios justos para los pedidos para facilitar a la fábrica pagar un salario digno a sus trabajadores y trabajadoras.

Bibliografía

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

Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) (2015): *Report on Violence Against Women (VAW) Survey 2015* [Informe sobre la violencia contra las mujeres, encuesta de 2015]. URL: <https://evaw-global-database.unwomen.org/-/media/files/un%20women/vaw/vaw%20survey/bangladesh%20vaw%20survey%202015.pdf?vs=2125>

BCWS, FEMNET (2020): *Stop the Violence - Break the Silence. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures* [Detengamos la violencia; rompamos el silencio. Violencia sexista en el sector textil en Bangladés: Un estudio de casos, causas y curas]. URL: https://femnet.de/images/downloads/gbv/GBV_Stop-Violence_Report_BCWS-FEMNET-2020.pdf

Better Work (2019): *Sexual harassment at work: Insights from the global garment industry* [Acoso sexual en el trabajo: perspectivas desde la industria textil mundial].

Dhaka Tribune (2019): *Study: Only 4% garment factories have anti-harassment committee* [Estudio: solo el 4 % de las fábricas textiles tienen comités antiacoso]. URL: <https://www.dhakatribune.com/business/2019/04/29/study-only-4-garment-factories-have-anti-harassment-committee>

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

Clean Clothes Campaign (2020): *UN(DER)PAID IN THE PANDEMIC - An estimate of what the garment industry owes its workers* [Mal pagados durante la pandemia: Una estimación de lo que la industria textil debe a sus trabajadores y trabajadoras]. URL: https://www.publiceye.ch/fileadmin/doc/Mode/2020_CCC_Underpaid_in_the_pandemic_Report.pdf

Fair Wear Foundation (FWF) (2015): *Setting up Anti-harassment committees and violence prevention systems. The experience of Fair Wear Foundation. Evaluation Report to the UN Trust Fund to End Violence against Women* [Establecer comités antiacoso y sistemas de prevención de la violencia. La experiencia de la Fair Wear Foundation. Informe de evaluación para el Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer].

Fair Wear Foundation (FWF) (2018a): *Breaking the Silence: The FWF Violence and Harassment Prevention Programme* [Rompiendo el silencio: el programa de prevención de la violencia y acoso de la FWF].

Fair Wear Foundation (FWF) (2018b): *Violence and Harassment against Women and Men in the Global Garment Supply Chain* [Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en las cadenas de suministro globales de la industria textil].

Farole, Thomas, Yoonyoung Cho, Laurent Bossavie, and Reyes Aterido (2017): *Bangladesh Jobs Diagnostic. Jobs working paper 9. Washington, D.C.: World Bank Group* [Diagnóstico de los puestos de trabajo de Bangladés].

Global Labor Justice and Asia Floor Wage Alliance (GLJ, AFWA) (2019): *End Gender Based Violence and Harassment - Gender Justice on Garment Global Supply Chains: An Agenda to transform Fast-Fashion* [Terminemos con la violencia de género y el acoso-Justicia de género en las cadenas de suministro de la industria textil: Una agenda para transformar la moda rápida].

International Labour Organization (ILO)(2011): C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es

Luginbühl, Christa (2019): ¿Se beneficiarán las mujeres trabajadoras del salario digno? El salario digno de referencia en las cadenas de suministro de la industria global textil y del calzado desde una perspectiva de género. Campaña Ropa Limpia y Public Eye. URL: <https://ropalimpia.org/recursos/se-beneficiarian-las-mujeres-trabajadoras-del-salario-digno-el-salario-digno-de-referencia-en-las-cadenas-de-suministro-de-la-industria-global-textil-y-del-calzado-desde-una-perspectiva-de-gene/>

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

UN Women (2020): *El brote de COVID-19 y género: puntos clave de abogacía de Asia y el Pacífico*. URL: <https://gbvaor.net/sites/default/files/2020-03/COVID%2019%20y%20G%C3%A9nero%20Puntos%20de%20Incidencia.pdf>.