

Gewalt an Frauen in der bangladeschischen Bekleidungsindustrie

BASELINE STUDIE - KURZFASSUNG
DHAKA, MÄRZ 2020

www.femnet.de/gegengewalt



BANGLADESH
CENTER FOR
WORKERS
SOLIDARITY (BCWS)



FEMNET



HINTERGRUND

Die Bekleidungsindustrie ist das Rückgrat der bangladeschischen Wirtschaft: Sie trug fast ein Jahrzehnt lang zu einer beeindruckenden Wachstumsrate von sechs Prozent bei. Rund 4.000 Bekleidungsfabriken beschäftigen mehr als 4 Millionen Arbeiter_innen, hauptsächlich junge Frauen. Viele sind aus ländlichen Gebieten weggezogen, um Arbeit in der Stadt zu finden. Deshalb sind sie von ihren Familien und traditionellen Unterstützungsnetzwerken abgeschottet. Diese Arbeitnehmer_innen sind besonders anfällig für geschlechtsspezifische Gewalt.

Wirtschaftliche Ausbeutung, Gewalt und Belästigungen sind grundlegende Verletzungen der Menschenrechte, doch sie sind zugleich ein Tabuthema in Bangladesch. Eine Kultur des Schweigens, die dieses Thema umgibt, zwingt die Opfer in die Isolation. Sie werden zuerst von den Tätern und dann von der Gesellschaft misshandelt, indem ihre Notlage oft abgetan und übersehen wird. Sprechen die Frauen an, was ihnen passiert ist, führt das häufig zu Vergeltungsmaßnahmen oder Kündigungen. Von sexueller Belästigung durch Aufseher und Vorgesetzte bis hin zu Vergewaltigung am Arbeitsplatz - Gewalt und Belästigungen sind für viele Frauen in Bangladesch brutaler Alltag. Frühere Studien zeigen, dass mehr als 80 Prozent der Frauen in Bangladesch verbalen oder körperlichen

Belästigungen ausgesetzt waren, während sie Besorgungen machten oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln pendelten. Auf dem Weg zur Fabrik, zu Hause und am Arbeitsplatz sind Arbeiter_innen sexueller Belästigung in Form von unerwünschten Berührungen, Kommentaren, Gesten und Stalking ausgesetzt. Vermieter bieten ihre Wohnungen häufig für eine niedrigere Miete an, um als Gegenleistung dafür bestimmte Annehmlichkeiten von den Frauen zu verlangen. Schockierend viele der Frauen werden zu Hause von ihren Ehemännern missbraucht und in den Fabriken werden die Arbeiter_innen von ihren Vorgesetzten und Managern verbal, physisch und emotional belästigt.

Zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung arbeiten BCWS und FEMNET daher gemeinsam mit weiteren Partnerorganisationen an der Etablierung einer

**Multi-Stakeholder-Partnerschaft
gegen geschlechtsspezifische
Gewalt in Textilfabriken**

ZUSAMMENFASSUNG

Im Rahmen dieses Projekts wurde eine Erhebung (Baseline-Study) durchgeführt, um die Verbreitung von geschlechtsspezifischer Gewalt unter Arbeiter_innen in der Bekleidungsindustrie besser bewerten und die Ursachen besser verstehen zu können. Darüber hinaus sollten Erkenntnisse für die Gestaltung des Projekts selbst sowie für künftige Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt in der Bekleidungsindustrie und in Fabriken gewonnen werden.

Drei verschiedene Ansätze wurden in der Umfrage verwendet, um die Zuverlässigkeit und Kohärenz zu erhöhen: Literaturrecherche von Sekundärquellen; 420 Einzelinterviews mittels eines semi-strukturierten Fragebogens; acht Fokusgruppendifkussionen mit Fabrikleitung, Transportarbeitern, Ladenbesitzern, Vermietern, Kollegen, Freunden, Familienmitgliedern und Nachbarn von Textilarbeiter_innen. Es wurden zudem Expert_inneninterviews geführt, darunter Vertreter_innen des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung und des Ministeriums für Gesundheit und Familienfürsorge, der Regierung von Bangladesch, von Gewerkschaften sowie der Zivilgesellschaft. Dazu kamen dreitägige Gruppendiskussionen mit mehr als 200 Arbeiter_innen. Insgesamt wurde mit 642 Textilarbeiter_innen gesprochen, darunter 482 Frauen.

Die Studie bestätigt die Verbreitung von geschlechtsspezifischer Gewalt in der bangladeschischen Bekleidungsindustrie. Neben dem klaren Mandat der Regierungen, Arbeiter_innen durch sinnvolle Gesetze vor Gewalt und Belästigung zu schützen, muss es in der Umsetzung wirksame Systeme auf Fabrikebene geben, die sich mit Gewalt in den Fabriken selbst befassen. Dies beinhaltet eine sinnvolle Einbeziehung der Arbeiter_innen und ihrer Vertretungen sowie das Bewusstsein und Engagement der Arbeitgeber sowie der einkaufenden Modeunternehmen.



Gewalt und Belästigung sind in Bangladesch ein Tabuthema; Frauen sprechen nicht darüber, sexuell belästigt oder gar misshandelt zu werden. Noch ausgeprägter ist die Unterdrückung von Arbeiter_innen in Bangladesch, die sich kaum gegen ihre männlichen Vorgesetzten wehren können, weil sie im Falle einer Verweigerung entlassen werden oder besonders harte Arbeit verrichten müssen. Dementsprechend gibt es eine hohe Anzahl von nicht gemeldeten Fällen von Belästigung und Vergewaltigung. - Kalpona Akter

Einkommen der Textilarbeiter_innen

Die Mehrzahl (57%) der befragten Textilarbeiter_innen verdienen zwischen 9.000 und 12.000 Tk (etwa 94 bis 125 EUR). Etwa ein Drittel (29%) von ihnen verdiente weniger als 9.000 Tk., während eine_r von zehn (10%) mehr als 12.000 Tk. bekam.

ZAHLEN & FAKTEN

Von 420 Befragten hatten nur 22% der Frauen und 5% der Männer ein Verständnis für Vorfälle, die in den Bereich der geschlechtsspezifischen Gewalt fallen. Demnach ist bei Frauen das Bewusstsein und das Wissen über geschlechtsspezifische Gewalt fünfmal höher als bei Männern. Möglicherweise ist diese Tatsache dadurch zu erklären, dass Frauen schon irgendwann einmal in ihrem Leben mit Gewalt konfrontiert gewesen sind.

83%

aller Arbeiter_innen wissen nicht, welche Misshandlungen unter geschlechtsspezifische Gewalt fallen

81%

der Arbeiter_innen hatten keine Kenntnisse über die Rolle und Funktion von Fabrikkomitees gegen Gewalt und Belästigung

Fabrikkomitees gegen Gewalt und Belästigung sind wichtige Gremien, um Arbeiter_innen zu schützen und ihnen Anlaufstellen für Beschwerden zu bieten. Doch die meisten Arbeiter_innen kennen deren Funktion, Rolle, Verantwortung und Arbeitsbereiche nicht. Von den 19%, die ein gewisses Verständnis für die Anti-Belästigungs-Komitees hatten, waren 23% weiblich und nur 6% männlich.

76%

aller befragten Arbeiter_innen gaben an, dass sie am Arbeitsplatz schon einmal mit geschlechtsspezifischer Gewalt konfrontiert waren.

GEWALT IN FABRIKEN

Formen von Gewalt, die von Arbeiter_innen erlebt werden

Mehrfachnennungen | 420 Befragte

Formen von Gewalt	Anzahl der Vorfälle	%
sexuelle Belästigung	1137	41.9%
Gewalt im Zusammenhang mit der Mitgift	259	9.5%
Verprügeln	234	8.6%
häusliche Gewalt	190	7.0%
zur Sexarbeit gezwungen	178	6.6%
Entführung mit sexueller Absicht	178	6.6%
Kinderheirat	145	5.3%
Vergewaltigung	73	2.7%
Online-Missbrauch	68	2.5%
Suizid/Mord	39	1.4%
Gesamt	2716	100.0%

Ursachen für Gewalt in Bekleidungsfabriken auf einen Blick

- ▶ Armut, geringe Löhne, wirtschaftliche Abhängigkeit der Opfer
- ▶ Patriarchalische Machtstrukturen in der Gesellschaft und in den Fabriken
- ▶ geringe Bildung, niedrige Stellung von Arbeiter_innen
- ▶ Mangel an Beschwerdemechanismen
- ▶ Mangel an Dialogstrukturen in den Fabriken
- ▶ Mangel an Bewusstsein und Wissen über Rechte und Pflichten
- ▶ Einkaufspraktiken von Markenunternehmen
- ▶ Fehlende Gesetzgebung

TATORTE SEXUALISIERTER GEWALT



18.7%

am Arbeitsplatz



36.9%

Auf dem Arbeitsweg



20.3%

Zuhause



19.2%

in Verkehrsmitteln hin
und zurück zur Arbeit
und zu anderen Orten



Vorgesetzte und Produktionsleiter werfen alles, was sie in der Hand haben - wie Hosen oder Scheren - auf die Arbeiter_innen.

Das ist übliche Praxis in den Fabriken, vor allem wenn hohe Produktionsziele erreicht werden müssen.

- Nazma*, Textilarbeiterin aus Bangladesch

VERGEWALTIGUNG

Mehr als zwei Drittel der Arbeiter_innen, die angaben, vergewaltigt worden zu sein, gaben an, dass ihre Männer die Täter gewesen sind.

Während der Fokusgruppendifkussionen sprachen die männlichen Teilnehmer nur ungeru über sexuelle Gewalt. Von den weiblichen Teilnehmern erzählten 16%, erst nach der nach der Teilnahme an mehreren Sitzungen, schon einmal körperliche sexuelle Gewalt erlebt zu haben. Vertrauensbildung ist wesentlich, wenn man über Gewalt spricht.

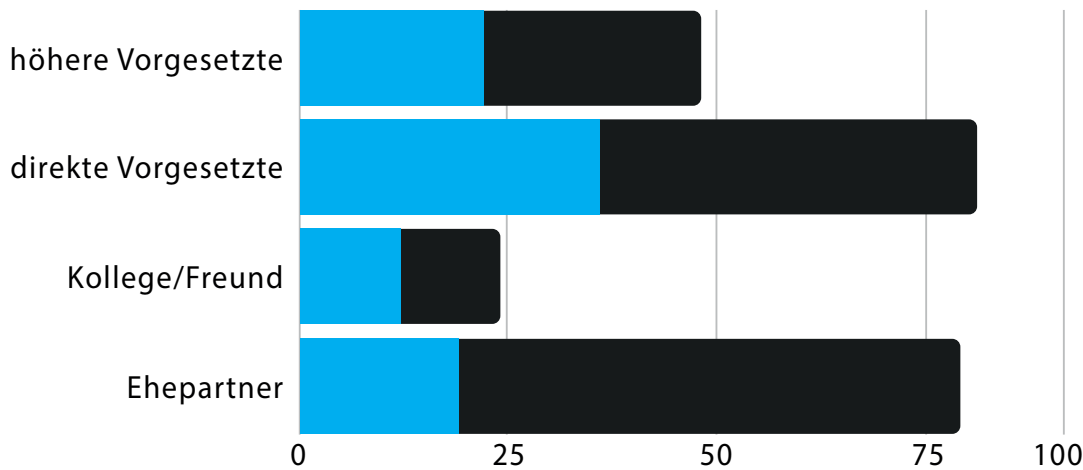
72%
Ehepartner

11%
Intim-
partner

6%
Familien-
mitglied

6%
Vorgesetzte

PHYSISCHES GEWALT



Ohrfeigen sind die häufigste Form körperlicher Gewalt in den Fabriken (80% aller Nennungen). 44% gaben an, geschlagen und 42% getreten worden zu sein, 41% wurden dabei verletzt

PSYCHISCHE GEWALT

PRODUKTIONSDRUCK UND GEWALT

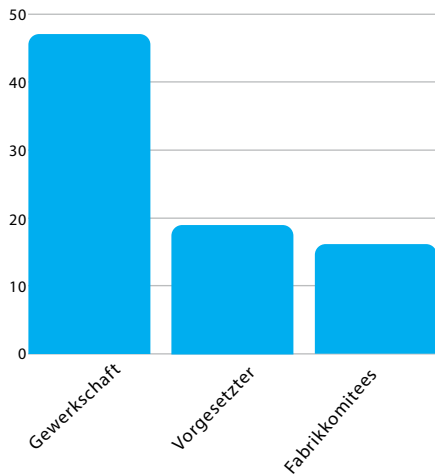
64% der Befragten berichteten, dass sie unter enormem Produktionsdruck stehen

35% der Befragten gaben an, dass sie aufgrund von Produktionsdruck von Vorgesetzten bedroht wurden. Diese drohen häufig mit Kündigung oder Einbehalten von Boni, wenn bestimmte Vorgaben nicht erreicht werden

KRANKENURLAUB VERWEIGERT

Sultana* ist das älteste von drei Kindern, deren Vater starb, als sie noch in der neunten Klasse der High School war. Da ihre Mutter die Kosten für die Familie nicht allein tragen konnte, musste sie ihre Ausbildung aufgeben. Sultana fand einen Job auf unterster Ebene in einer Bekleidungsfabrik in Narayanganj. Dort musste sie häufig Nachtschichten leisten. Nach zweieinhalb Monaten erkrankte sie und sie musste ihren Arbeitsplatz aufgeben. Danach ging sie in eine andere Fabrik, wurde aber nach fünf Monaten wieder krank. Häufig wird den Arbeiter_innen kein Krankheitsurlaub gewährt.

DUNKELZIFFER



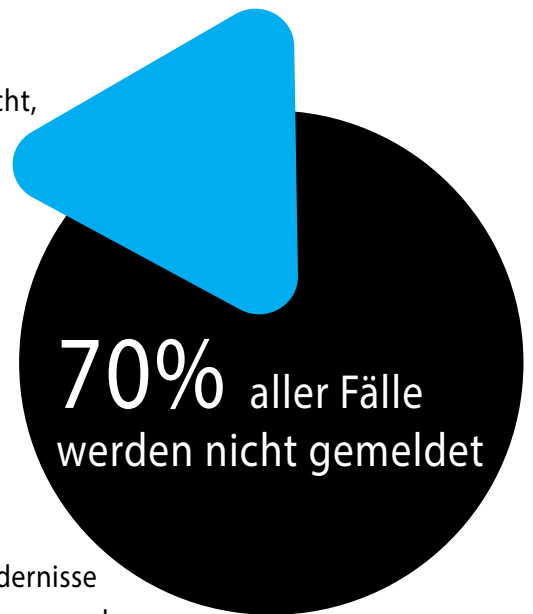
Nur 30% der Vorfälle, die Gewalt betreffen, werden gemeldet, wobei die meisten dieser Vorfälle bis zu drei Monate zurückliegen. 47% dieser Vorfälle werden der Gewerkschaft gemeldet, 19% dem Vorgesetzten und 16% an Fabrikkomitees.

Während der Fokusgruppendifkussionen verwies die Mehrheit (86 von 105) der Teilnehmerinnen auf zahlreiche Gewalt-Vorfälle, die von verschiedenen Tätern begangen wurden. Die Befragten gaben jedoch an, dass sie es nicht gewohnt seien, anderen davon zu berichten.

70% der Gewalt-Opfer meldeten erlebte Gewalthandlungen nicht, während 36% der Befragten geschlechtsspezifische Gewalt als Stigma empfinden.

Während der Fokusgruppendifkussionen gab die Mehrheit der Befragten an, dass sie Angst haben, von den Tätern schikaniert, gefoltert, verleumdet oder entlassen zu werden und deshalb schweigen würden. Einige fürchteten von anderen Menschen verurteilt zu werden, während wenige Befragte angaben, weder die Mittel noch die familiäre Unterstützung zu haben, um den Täter zu verklagen.

Von 176 Befragten, die beim Versuch, Gewalt anzuzeigen, auf Hindernisse stießen, gaben 50 % an, dass ihr Fall nicht von der Polizei übernommen wurde, und in 17 % der Fälle zögerte der Arzt, ein ärztliches Attest auszustellen.



Haben die Verantwortlichen Maßnahmen ergriffen, nachdem Beschäftigte Vorfälle von Gewalt gemeldet haben?



47%
Ja



53%
Nein

EMPFEHLUNGEN

EINKAUFENDE MODEUNTERNEHMEN Prävention ist besser als Reaktion

- Geschlechtsspezifische Gewalt im Due-Diligence-Prozess proaktiv zur Präferenz machen
- Verabschieden einer Policy zu Gewalt und sicherstellen, dass Lieferanten diese umsetzen
- Analyse der Risikofaktoren für geschlechtsspezifische Gewalt und Ergreifen geeigneter Maßnahmen zur Verringerung dieser Risiken (einschließlich Risikofaktoren im Zusammenhang mit den eigenen Einkaufspraktiken)
- Anreize schaffen, die eine Meldung von Vorfällen fördern für eine Atmosphäre ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen
- Informationen und Schulungen über die festgestellten Gefahren und Risiken von Gewalt bereitstellen und damit verbundene Präventions- und Schutzmaßnahmen - sowohl für die Arbeiter_innen als auch für das Management
- Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt unterstützen
- frauengeführte Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen in die o.g. Prozesse einbeziehen



EMPFEHLUNGEN

RESPONSIBLE BUSINESS INITIATIVEN Unternehmen fordern und fördern

- Gewalt zu einem verbindlichen Handlungsfeld für die Due-Diligence-Prozesse der Mitglieder machen und dabei Unterstützung anbieten
- eine Erklärung veröffentlichen, die die Verbreitung von Gewalt in diesem Sektor anerkennt; die die Ratifizierung und Umsetzung des ILO-Übereinkommens 190 fordert und sich verpflichtet, Gewalt im Rahmen der Initiative und seiner Mitglieder anzugehen
- gemeinsame Initiativen von Unternehmen, die sich mit Gewalt auf Fabrikebene auseinandersetzen, vereinfachen, unterstützen und einfordern

DEUTSCHE BUNDESREGIERUNG Gesetze erlassen, die Frauen schützen

- das ILO-Übereinkommen 190 gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz in nationales Recht umsetzen, um Frauen vor Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen
- ein umfassendes Lieferkettengesetz verabschieden, das Unternehmen in Haftung nimmt, wenn Frauenrechte in ihrer Lieferkette verletzt werden

