



LÖHNE UND GESCHLECHTS- SPEZIFISCHE GEWALT

Zu den Zusammenhängen zwischen
Ausbeutung von und Gewalt an
Textilarbeiterinnen

Oktober 2020

FASHION
CHECKER 

Clean
Clothes
Campaign 

INHALT

- 01** Geschlechtsspezifische Gewalt ist Ursache und Folge von wirtschaftlicher Ausbeutung
- 02** Wie Einkaufspraktiken von Unternehmen zur Gewalt beitragen
- 04** Ausbeutung ist wirtschaftliche Gewalt
- 05** Geschlecht und Covid-19: Arbeiterinnen zahlen den Preis für die Krise
- 06** Forderungen
 - Markenunternehmen und Einzelhandel
 - Politische Entscheidungsträger*innen
 - Fabrikmanagement
- 09** Literatur

Autorin: Sina Marx | FEMNET e.V.



Dieses Positionspapier der Kampagne für Saubere Kleidung / Clean Clothes Campaign (CCC) basiert auf Forschungen von BCWS (Bangladesh Center for Workers Solidarity) und FEMNET aus 2019 sowie auf Ergebnissen der FashionChecker Kampagne der CCC aus 2019 und 2020.

Titelbild: © Sina Marx | FEMNET, Dhaka 2019



Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union produziert. Für die Inhalte ist allein die Kampagne für Saubere Kleidung verantwortlich. Diese spiegeln nicht die Sichtweise der EU wider.

„Arbeiterinnen werden durch Gewalt oder Drohungen zum Schweigen gebracht. In den Fabriken sind wir sexuellen Belästigungen durch Vorgesetzte ausgesetzt, und wenn wir Widerstand leisten, werden wir bedroht oder entlassen. Deshalb trauen sich nur wenige, über ihre Erfahrungen zu sprechen.“

- Arbeitsrechtsaktivistin Kalpona Akter | BCWS (Bangladesh)

Überall auf der Welt erleben Frauen Gewalt am Arbeitsplatz, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Einkommen oder der Branche, in der sie arbeiten. Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sind jedoch am häufigsten in den Arbeitsfeldern anzutreffen, in denen viele Frauen in schlecht bezahlten Positionen arbeiten, sie wenig Entscheidungsgewalt haben und sich daher häufig in Abhängigkeitsbeziehungen zu meist männlichen Vorgesetzten befinden. Die Textilindustrie zählt zu diesen Branchen, die Gewalt und Belästigung gegen Arbeiterinnen strukturell begünstigen. Die Mehrheit der Arbeiter*innen ist weiblich und umfasst viele junge Frauen, Migrantinnen und Wanderarbeiterinnen. Darüber hinaus sind die Löhne extrem niedrig, der Produktionsdruck ist hoch, und die Arbeiterinnen haben oft keine Lobby - weder als Arbeiterinnen noch als Frauen. Nur sehr wenige sind gewerkschaftlich organisiert. Darüber hinaus wird die Mehrheit der bestehenden Gewerkschaften von Männern geführt, so dass Arbeiterinnen selbst dort, wo ihre Interessen vertreten werden sollten, unterrepräsentiert sind.

Geschlechtsspezifische Gewalt ist Ursache und Folge von wirtschaftlicher Ausbeutung

Was die ohnehin schon problematische Situation weiter verschärft, ist ein anhaltendes Machtgefälle in den Fabriken. Frauen arbeiten oft unter prekären Bedingungen, bekommen keine Verträge oder müssen für Akkordlöhne arbeiten. Befristete Verträge werden nicht verlängert, wenn die Arbeiterinnen "Unannehmlichkeiten" verursachen, indem sie beispielsweise auf ihre Arbeitsrechte bestehen oder schwanger werden. Solche Abhängigkeiten führen dazu, dass Arbeiterinnen kaum über Gewalterfahrungen sprechen.

„Wenn es der eigene Chef ist, der dich belästigt; wenn du befürchten musst, entlassen zu werden, wenn du dich wehrst; wenn du von den niedrigen Löhnen abhängig bist, um das Überleben deiner Kinder zu sichern - dann beschwerst du dich nicht so einfach, wenn du mit Gewalt am Arbeitsplatz konfrontiert wirst.“

Die Dunkelziffer der nicht gemeldeten Fälle von Gewalt und Belästigung innerhalb der Fabriken wird als sehr hoch eingeschätzt. Unternehmen, Regierungen und Öffentlichkeit sind selbst dort, wo es entsprechende Gesetze gibt, oft nicht bereit, sich der Problematik anzunehmen.

Um das oben erwähnte Tabu zu brechen, haben Frauen- und Arbeitsrechtsorganisationen in den letzten Jahren wiederholt Anstrengungen unternommen, um bessere Daten und genaue Informationen zum Thema bereitzustellen. Im Jahr 2020 veröffentlichten das Bangladesh Center for Workers Solidarity (BCWS) und FEMNET die Ergebnisse einer umfassenden Studie¹, die in bangladeschischen Fabriken durchgeführt wurde und das alarmierende Ausmaß von Belästigung und Gewalt aufzeigte. Etwa 75% der mehr als 600 befragten Arbeiter*innen (insgesamt 642, davon 484 weiblich, 158 männlich) berichteten, dass sie regelmäßig geschlechtsspezifische Gewalt (GBV) in den Fabriken erleben. Weitere 75% von ihnen werden regelmäßig Opfer von sexueller Belästigung. Die Opfer haben niemanden, an den sie sich wenden können, und die Fälle werden kaum bearbeitet. Die Studie bestätigt weiterhin frühere Befunde, dass kaum eine Arbeiterin mit externen Auditor*innen, die von der Fabrik beauftragt werden, über sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz sprechen würde. Dies wiederum ist einer der zentralen Faktoren, warum die Fälle bei Audits nicht auftauchen.

Wie Einkaufspraktiken von Unternehmen zu Gewalt beitragen

Ein weiterer Hauptgrund für Gewalt in Textilfabriken ist der Druck, der durch Fast Fashion und ausbeuterische Einkaufspraktiken der einkaufenden Modeunternehmen entsteht. 64% der befragten Arbeiter*innen geben an, dass sie einem enormen Produktionsdruck ausgesetzt sind, ein Drittel von ihnen wurde aufgrund des Produktionsdrucks von Vorgesetzten bedroht oder geschlagen.

Vorgesetzte und Management drohen häufig mit Entlassungen oder der Einbehaltung von Boni, wenn bestimmte Ziele nicht erreicht werden. Dies bestätigen auch

¹ ["Stop the Violence - Break the Silence. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures"](#)

Ergebnisse früherer Studien.² Sie zeigen, dass die Einkaufspraktiken internationaler Markenunternehmen direkt zu Gewalt und Belästigung in Textilfabriken beitragen: Einerseits geben die Fabriken den enormen Zeitdruck nach unten an Vorgesetzte, Vorarbeitende und schließlich an die Arbeiter*innen weiter. Diese erfahren umso eher Gewalt von Vorgesetzten, je höher der Produktionsdruck ist.³ Auf der anderen Seite senkt der Preisdruck der einkaufenden Unternehmen systematisch das Lohnniveau und erhöht damit die strukturelle wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeiter*innen. Dies fördert andere Formen der Gewalt und macht es den Betroffenen nahezu unmöglich, sich gegen Gewaltsituationen zu wehren.

*“Die Frauen in Bangladesch sprechen nicht über Gewalt oder Belästigung, das sind Tabuthemen. Deshalb gibt es so viele undokumentierte Fälle von gewalttätigen Übergriffen - auch am Arbeitsplatz”, sagt Kalpona Akter, Direktorin des Bangladesh Center for Workers Solidarity (BCWS). Sie weiß, wovon sie spricht: Im Alter von 12 Jahren begann sie selbst, in einer Textilfabrik zu arbeiten. “Beleidigungen und sexuelle Übergriffe sind in den Fabriken so häufig, dass weder die Arbeiter*innen noch das Management dies als Problem ansehen”.*

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

³ Anner, Mark (2019): Predatory purchasing practices in global apparel supply chains and the employment relations squeeze in the Indian garment export industry. *International Labour Review*, Vol. 158, No. 4.

Ausbeutung ist wirtschaftliche Gewalt

Während sich die Diskussion über geschlechtsspezifische Gewalt in der Regel um verbale oder körperliche Misshandlung dreht, ist wirtschaftliche Ausbeutung eine der häufigsten und strukturellsten Formen der Gewalt gegen Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie. Frauen erhalten für gleichwertige Arbeit weniger Lohn, sind häufiger überlastet und unterbezahlt und verrichten öfter unbezahlte Arbeit, die außerhalb der vertraglichen Vereinbarungen liegt. Die niedrigen Löhne von Arbeiterinnen bedeuten wiederum, dass Frauen mit armutsbedingten geschlechtsspezifischen Folgen zu kämpfen haben. Viele Frauen sind daher nicht nur gezwungen, Überstunden zu machen, sondern müssen weitere bezahlte Arbeiten verrichten (einschließlich Heim-Arbeit für die Textilbranche), um über die Runden zu kommen. In vielen Haushalten ist die Frau außerdem Allein- oder Hauptverdienerin. Dennoch wird von ihr erwartet, dass sie neben der bezahlten Arbeit auch Haushalts- und Pflegearbeiten verrichtet, was zu einer Doppelbelastung führt.

Wirtschaftliche Ausbeutung führt somit zu einer Vertiefung der Armut, schränkt das Bildungsniveau von Frauen ein und hemmt grundsätzlich ihre eigenen Entwicklungschancen sowie die ihrer Kinder. Armutslöhne bringen Frauen in eine so drastische wirtschaftliche Abhängigkeit, dass sie in vielen Fällen gezwungen sind, andere Formen der Ausbeutung und Gewalt zu ertragen. Das gilt sowohl für sie selbst als auch für ihre Kinder, einschließlich der Gefahr der sexuellen Ausbeutung, der Kinderarbeit und des Kinderhandels. Wirtschaftliche Ausbeutung führt des Weiteren zu Unterernährung, Überlastung und Erschöpfung, die sich nachteilig auf die Gesundheit der Frauen (einschließlich der Müttersterblichkeit) und ihrer Kinder auswirken. Fabriken sowie einkaufende Markenunternehmen sollten proaktiv gegen Gewalt und Belästigung in ihren Fabriken vorgehen – auch um neuen Anforderungen, z.B. dem IAO-Übereinkommen 190 über Gewalt und Belästigung⁴, gerecht zu werden. Dies bedeutet, dass eine Politik vorhanden sein muss, die Gewalt und Belästigung klar verurteilt, die Opfer schützt und Arbeiterinnen ermutigt, Fälle zu melden. Dabei muss klar sein, dass die Ursachen von Gewalt und Belästigung in Textilfabriken struktureller Natur sind und dass wirksame Gegenmaßnahmen daher auf strukturelle Veränderungen abzielen müssen. Insbesondere im Kontext der aktuellen Krise ist dies erneut mehr als deutlich geworden.

⁴https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,en

Geschlecht und Covid-19: Arbeiterinnen zahlen den Preis für die Krise

In Folge der Pandemie hat die Textilindustrie enorme Verluste erlitten. Die Stornierung von Aufträgen und die Einbehaltung ausstehender Zahlungen durch einkaufende Unternehmen hat die Fabriken finanziell an ihre Grenzen gebracht. Der Druck und die finanzielle Belastung werden wiederum direkt auf die Arbeiter*innen abgewälzt: Löhne werden nicht gezahlt, viele Arbeiter*innen werden entlassen.⁵ Da die sozialen Sicherungssysteme in den meisten Bekleidungsländern schwach oder gar nicht vorhanden sind, sind viele Arbeiter*innen existenziell bedroht.

Öffentliche Institutionen⁶ sowie zivilgesellschaftliche Organisationen und Gewerkschaften – sowohl in den Produktionsländern als auch international⁷ – berichten, dass die Auswirkungen der Pandemie Frauen besonders hart getroffen haben. Einerseits gibt es zahlreiche Anzeichen für eine deutliche Zunahme häuslicher Gewalt, insbesondere sexueller Gewalt in Quarantäne- und anderen Krisensituationen. Diese betreffen vor allem Familien, die unter finanzieller Unsicherheit leiden. Andererseits spielen Frauen eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der Pandemie – sie arbeiten in der Pflege, im Sozial- oder Gesundheitswesen – wodurch sie einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind.

Wieder einmal hat eine Katastrophe den fragilen Zustand der Bekleidungsindustrie offenbart. Gleichzeitig birgt die gegenwärtige Krise jedoch auch eine Chance: Seit langem ist es an der Zeit, dass das Geschäftsmodell des Sektors verändert wird, dass Markenunternehmen und Einzelhändler*innen ihre Einkaufspraktiken ändern, dass rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Einhaltung der Menschenrechte zur Pflicht machen, und dass Gewalt in Bekleidungsfabriken strukturell angegangen wird.

⁵ Clean Clothes Campaign (2020): UN(DER)PAID IN THE PANDEMIC - An estimate of what the garment industry owes its workers:

https://www.publiceye.ch/fileadmin/doc/Mode/2020_CCC_Underpaid_in_the_pandemic_Report.pdf

⁶ Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) (2015a): Report on Violence Against Women (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](#), UN Women, 03.2020: The COVID-19 Outbreak and Gender: [Key Advocacy Points from Asia and the Pacific](#), CARE/IRC (2020): Global Rapid Gender Analysis for COVID-19, URL: <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/4676/globalrgacovidrdm33120final.pdf>

Forderungen

Marken- und Einzelhandelsunternehmen

Setzen Sie sich für die Beseitigung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in den Fabriken ein!

- Verabschieden Sie eine Arbeitsplatz-Richtlinie zu GBV, die die Bildung von Anti-Belästigungsausschüssen mit externen Expert*innen beinhaltet, und unterstützen Sie ihre Zulieferfabriken bei der Umsetzung.
- Geschlechtsspezifische Sorgfaltspflicht: Analysieren Sie Risikofaktoren für GBV und ergreifen Sie geeignete Maßnahmen zur Eindämmung dieser Risiken (einschließlich Risikofaktoren im Zusammenhang mit Einkaufspraktiken sowie Aufsichts- und Beschäftigungspraktiken innerhalb der Fabriken).
- Bieten Sie Informationen und Schulungen über a) das Thema GBV und seine Erscheinungsformen und über b) die bekannten Gefahren und Risiken von GBV sowie die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen sowohl für Arbeiterinnen als auch für das Management an (z.B. Verbot von Schwangerschaftstests, Kurzzeitverträge für Schwangere und geringere Bezahlung von Migrantinnen, Bereitstellung der gesetzlich vorgeschriebenen Kinderbetreuung mit ausreichend qualifiziertem Personal).
- Schaffen Sie Anreize, die Arbeiter*innen dazu ermutigen, über Vorfälle zu sprechen, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen haben zu müssen.
- Führen Sie sichere Beschwerdemechanismen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt ein, wie anonyme Beschwerden und die Ernennung einer externen, unabhängigen, weiblichen Vertrauensperson als Kontaktperson.
- Unterstützen Sie die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt durch Rechtsberatung; wenn das Unternehmen zu Verstößen gegen die Menschenrechte beigetragen hat, Übernahme der Gerichtskosten und Beteiligung an Entschädigungszahlungen für Verstöße.
- Beziehen Sie insbesondere von Frauen geleitete Gewerkschaften sowie mitgliederbasierte Frauenrechtsorganisationen in alle oben genannten Prozesse sowie in Sozialaudits mit ein. Formulieren Sie Pläne für korrigierende Maßnahmen.

Transparenz fördern!

- Unterzeichnen Sie die Transparenzverpflichtung schnellstmöglich und legen Sie Daten in maschinenlesbaren Lieferant*innenlisten offen, einschließlich der geschlechtsspezifischen Aufschlüsselung der Belegschaft jeder Fabrik, des

Anteils an Wanderarbeiter*innen jeder Fabrik sowie der Präsenz von Gewerkschaften oder Arbeiter*innenkomitees in jeder Fabrik.

- Veröffentlichen Sie das niedrigste Lohnniveau von jeder Textilfabrik aus jedem Produktionsland, das für eine volle Arbeitswoche ohne Überstunden, Sozialleistungen und Bonuszahlungen gezahlt wird.
- Veröffentlichen Sie die jährlichen Sozialaudits.

Existenzsichernde Löhne zahlen!

- Verpflichten Sie sich dazu, transparente und verlässliche Richtwerte ("Benchmarks") für einen existenzsichernden Lohn zu nutzen.
- Verpflichten Sie sich dazu, bei jeder Bestellung, einen Beitrag zum existenzsichernden Lohn zu zahlen, der ausreicht, um die Lohnlücke für alle Arbeiter*innen entlang der Lieferkette zu schließen.
- Setzen Sie sich für den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in ihren Lieferketten ein.
- Stellen Sie sicher, dass alle Arbeiter*innen (auch Tagelöhner*innen, Heimarbeiter*innen und Vertragsarbeiter*innen) in ihrer Lieferkette, die zu Beginn der Covid-Krise beschäftigt waren, entweder ihren vollen Lohn oder, im Falle einer Fabrikschließung, eine Abfindung erhalten.

Politische Entscheidungsträger*innen

EU-Ebene: Transparenz und menschenrechtliche Sorgfaltspflicht gesetzlich verankern

- Entwickeln Sie ein verbindliches EU-Gesetz zur Offenlegung der Lieferant*innenliste. Diese sollte maschinenlesbare Informationen über alle Produktionseinheiten und Verarbeitungsanlagen sowie Name, Adresse, Mutterunternehmen des Standortgeschäfts, Art der hergestellten Produkte und Anzahl der Beschäftigten an jedem Standort enthalten.
- Bringen Sie verbindliche Gesetze zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht auf nationaler und EU-Ebene auf den Weg, um die Unternehmen zur Achtung der Menschen- und insbesondere Frauenrechte in ihren Betrieben und Lieferketten zu verpflichten. Die Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht muss obligatorisch und umfassend sein, sowie spezielle Maßnahmen zur Erfassung von geschlechtsspezifischer Sorgfaltspflicht beinhalten.

EU-Ebene und Produktionsländer: Faire Löhnen und gewaltfreie Arbeitsplätze schaffen

- Stellen Sie sicher, dass Mindestlöhne in allen Produktionsländern (einschließlich EU-Ländern) in Übereinstimmung mit verlässlichen, internationalen Standards für existenzsichernde Löhne angelegt werden und

transparente, verlässliche Richtwerte in Richtlinien und Vereinbarungen beachtet werden.

- Ratifizieren Sie das IAO-Übereinkommen 190 über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie die Umsetzung der begleitenden Empfehlung 206.
- Stärken Sie bestehende Gesetze zu GBV, die Durchsetzung ihrer Umsetzung, sowie die Formulierung einer umfassenden Gesetzgebung zu GBV, die über den Arbeitsplatz hinausgeht.
- Stellen Sie Rechtsbeistand und Gesundheitsversorgung für alle Opfer zur Verfügung.
- Unterstützen und befähigen Sie die zuständigen Inspektionsbehörden und Überwachungsorgane, damit diese GBV-Fragen am Arbeitsplatz besser überwachen können.

Fabrikmanagement

Behandlung von GBV- und Lohnfragen bei Preisverhandlungen

- Erkennen Sie die Existenz und Vorherrschaft von GBV an.
- Formulieren Sie eine Arbeitsplatz-Richtlinie zu GBV, die die Arbeiter*innen schützt, Anreize für die Berichterstattung bietet und garantiert, dass a) diese Ausschüsse die Gewerkschaften nicht ersetzen und dass b) sowohl die Ausschüsse als auch die Gewerkschaften frei und ohne Einmischung der Unternehmensleitung arbeiten können.
- Schaffen Sie "belästigungsfreie Fabriken" und machen Sie dies zu einem Verkaufsargument gegenüber Einkäufer*innen.
- Richten Sie Anti-Belästigungsausschüsse in jeder Fabrik ein, die aus gewählten Mitgliedern, einschließlich eines*r externen Experten*in für Geschlechterfragen und/oder Arbeiter*innen, bestehen.
- Unterstützen Sie die Funktionalität dieser Komitees (regelmäßige Sitzungen während der Arbeitszeit).
- Führen Sie Schulungen durch, um den Betreiber*innen die Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen Ausschüsse (z.B. Mitwirkung, Sicherheit, Wohlfahrt und Anti-Belästigung) und Betriebsgewerkschaften gründlich zu erklären.
- Bieten Sie Rechtsbeistand und Gesundheitsversorgung für Opfer an.
- Richten Sie ein vertrauenswürdiges Beschwerdesystem auf Fabrikebene ein, das von externen Personen unterstützt wird.
- Sprechen Sie mit den Einkäufer*innen über die Notwendigkeit fairer Preise für Aufträge, damit Fabriken den Arbeiter*innen existenzsichernde Löhne zahlen können.

Literatur

Anner, Mark (2019): Predatory purchasing practices in global apparel supply chains and the employment relations squeeze in the Indian garment export industry. International Labour Review, Vol. 158, No. 4.

Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) (2015a): Report on Violence Against Women (VAW) Survey 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. 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.

Dhaka Tribune (2019): Study: Only 4% garment factories have anti-harassment committee. 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, 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. 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.

Fair Wear Foundation (FWF) (2018a): Breaking the Silence: The FWF Violence and Harassment Prevention Programme.

Fair Wear Foundation (FWF) (2018b): Violence and Harassment against Women and Men in the Global Garment Supply Chain.

Farole, Thomas, Yoonyoung Cho, Laurent Bossavie, and Reyes Aterido (2017): Bangladesh Jobs Diagnostic. Jobs working paper 9. Washington, D.C.: World Bank Group.

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.

International Labour Organization (ILO)(2011): Gender-based violence in the world of work: overview and selected bibliography / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2011

International Labour Organization (ILO)(2019): C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), URL:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,en

Luginbühl, Christa (2019): Will women workers benefit from living wages? A gender-sensitive approach to living wage benchmarking in global garment and footwear supply chains. Clean Clothes Campaign and Public Eye. URL:

https://cleanclothes.org/file-repository/ccc_dec2019_luginbuhl_lw_gender.pdf/view

Patty Alleman, Laura Rumble (2020): Gender equality during COVID-19, UNICEF. URL:

<https://www.unicef.org/rosa/stories/gender-equality-during-covid-19>

UN Women (2020): The COVID-19 Outbreak and Gender - Key Advocacy Points from Asia and the Pacific. URL:

<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2020/03/ap-giha-wg-advocacy.pdf?la=en&vs=2145>