

Prendas reveladoras

Calificación en transparencia 2006

Resumen Ejecutivo

Encuesta sobre
informes de
estándares laborales
de tiendas y empresas
que venden prendas
de vestir en el
mercado canadiense.

**Grupo de Acción en
Comercio Ético
(ETAG) de Canadá,**
Diciembre de 2006

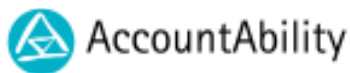


El Grupo de Acción en Comercio Ético (ETAG por sus siglas en inglés) es una coalición canadiense de organizaciones religiosas, laborales, de docentes y no gubernamentales que defiende políticas públicas, códigos voluntarios de conducta y políticas de compras éticas, que promuevan prácticas laborales humanas en base a estándares laborales aceptados internacionalmente. El ETAG promueve un mayor acceso público a la información sobre dónde y bajo qué condiciones se fabrican las prendas de vestir, el calzado y otros productos de consumo, así como una mayor transparencia en el monitoreo y verificación del cumplimiento de las empresas con los estándares laborales internacionales y las legislaciones nacionales. Las organizaciones miembros del ETAG comprenden: Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz Canadiense, Consejo Canadiense para la Cooperación Internacional, Congreso Laboral Canadiense, Sindicato Canadiense de Empleados Públicos, KAIROS, Iniciativas Ecuménicas Canadienses de Justicia, Red de Solidaridad de la Maquila, Federación de Docentes Secundarios de Ontario, Oxfam Canadá, Fondo Humanitario de Metalúrgicos y UNITE HERE.

Red de
Solidaridad de la
Maquila
Solidarity Network
www.maquilasolidarity.org



La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) actúa como secretariado del ETAG y es la autora principal de este informe. La RSM es una organización de derechos laborales y solidaridad, basada en Canadá y comprometida con el logro del trabajo y salarios dignos para los trabajadores de la confección en todo el mundo. En los programas de la RSM se combinan investigación, promoción y defensa de políticas, campañas y relaciones corporativas, desarrollo de redes y solidaridad internacionales. La RSM actúa como el punto de contacto canadiense para campañas corporativas y participación en responsabilidad social corporativa (RSC), monitoreando las prácticas laborales de tiendas, comercializadores de marcas y fabricantes de prendas de vestir canadienses, estadounidenses y europeas, relacionándose con las empresas, cuando es posible, y movilizándolo cuando es necesario la presión pública en pos de mejores políticas y prácticas. Para mayor información visitar: www.maquilasolidarity.org.



El sistema de calificación utilizado en esta investigación se basa en el Índice Gradient (*Gradient Index*) desarrollado por AccountAbility. AccountAbility es un instituto líder sin fines de lucro, con base en Gran Bretaña, que se dedica a promover la responsabilidad para el desarrollo sustentable, mediante el desarrollo de herramientas innovadoras y efectivas de medición de responsabilidad. Para mayor información visitar: www.accountability21.net

Fecha de publicación: diciembre de 2006

Para bajar el informe completo (en inglés) visitar: www.maquilasolidarity.org

Para pedir copias impresas y/o por mayor información, contactarse con: transparency@maquilasolidarity.org

Prendas Reveladoras: Resumen Ejecutivo

La Calificación en Transparencia evalúa y compara empresas sobre la base de sus propios informes públicos, sobre los programas que tienen en vigencia para lograr y mantener el cumplimiento con estándares laborales internacionales, reconocidos en las fábricas de todo el mundo donde se producen sus productos de indumentaria. Las empresas son calificadas de acuerdo a si, y en qué medida, comunican estos esfuerzos al público de manera exhaustiva, efectiva y transparente.

La Calificación en Transparencia 2006 del ETAG muestra que ha habido mejoras graduales en los informes de las empresas sobre sus esfuerzos de cumplimiento de los estándares laborales desde que realizamos una evaluación similar en 2005. Entre las empresas evaluadas, los informes sobre esfuerzos de cumplimiento de los estándares laborales parecieran estar en camino a convertirse en un imperativo de negocios.

Al igual que en 2005, las empresas que recibieron las notas más altas fueron, con pocas excepciones, aquellas empresas estadounidenses y europeas de marca sensibles, que fueron blanco de campañas antiexplotación y exposición en los medios en la última década. Las diez principales empresas en la Calificación de 2006 incluyen a Levi Strauss (78), Reebok (77), Adidas (73), Gap Inc. (71), Nike (68), H&M (64), Eddie Bauer (63), Liz Claiborne (62), y Zara (49).

Sin embargo, la puntuación de una pequeña empresa canadiense, Mountain Equipment Co-op, fue la tercera más alta en la Calificación de 2006 (74). Este importante aumento de la puntuación de Mountain Equipment Co-op es resultado de nuevas iniciativas en la elaboración de informes, así como la participación de interesados en el último año.

Una segunda tienda canadiense, Mark's WorkWearhouse, también mejoró significativamente su calificación desde 2005. La empresa Hudson's Bay Company (HBC) y Wal-Mart

también mejoraron sus respectivas puntuaciones, aunque no con el alcance de las de MEC o Mark's WorkWearhouse.

Sin embargo, en base a los criterios del ETAG, ninguna de las empresas encuestadas provee actualmente información suficiente, creíble y verificable a los consumidores o interesados, como para permitirles tomar decisiones éticamente informadas. Entre estas empresas sigue habiendo diferencias significativas en los tipos y niveles de información provista, sobre los esfuerzos empresariales para tratar con los problemas de estándares laborales en sus cadenas de suministros.

La Calificación del ETAG de 2005 resaltaba hallazgos generales que fueron confirmados en nuestra Calificación de 2006. Los mismos comprenden:

- Con algunas excepciones, las empresas que hacen pública su información (empresas públicas) tienden a informar más que las empresas "privadas";
- Aunque existe cierta convergencia entre los códigos de conducta de las empresas en cuanto a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, la mayoría de los códigos no se adhieren a los estándares internacionales sobre horas de trabajo ni ofrecen un salario digno;
- Salvo algunas excepciones, las empresas que tratan abiertamente con sindicatos, ONGs e iniciativas multipartitas recibieron puntuaciones generalmente más altas, aún eliminando sus puntos por compromiso;
- Las empresas con mayor puntuación son aquellas que en algún momento han sido blanco de campañas de alto perfil de consumidores, inversionistas, sindicatos y ONGs sobre problemas laborales, lo cual sugiere que las campañas tienen como resultado mejores informes; y

Prendas Reveladoras

Puntaje 2006

Tabla 1: Puntuaciones Generales

Compañía	<i>Conducción y administración de riesgo</i>	<i>Código de estándares laborales</i>	<i>Participación de interesados</i>	<i>Gerenciamiento</i>	<i>Auditoría e informes de cadena de suministros</i>	<i>Puntaje total</i>
Levi Strauss	100	70	79	79	73	78
Reebok	30	70	79	88	85	77
Mountain Equipment Co-op	80	85	72	63	75	74
Adidas	60	70	79	67	79	73
Gap Inc.	70	40	79	67	82	71
Nike	70	45	72	54	82	68
H&M	30	55	79	54	75	64
Eddie Bauer	30	55	79	46	75	63
Liz Clairborne	90	70	64	25	70	62
Zara (Inditex)	50	70	79	8	45	49
HBC	77	55	15	38	61	48
American Eagle Outfitters	58	55	8	58	37	40
Wal-Mart	20	40	21	33	60	40
Mark's Work Wearhouse	60	55	0	13	65	39
Winners (TJX)	30	40	0	46	52	36
Roots	0	70	8	13	37	27
La Senza	0	100	0	13	15	23
Lululemon	27	55	0	0	20	18
Sears	0	55	0	0	0	8
Northern Group	0	40	0	0	0	6
Reitmans	0	40	0	0	0	6
Polo Ralph Lauren	30	0	8	0	0	5
Boutique Jacob	0	0	0	0	0	0
Forzani	0	0	0	0	0	0
Grafton-Fraser	0	0	0	0	0	0
Harry Rosen	0	0	0	0	0	0
International Clothiers	0	0	0	0	0	0
Le Chateau	0	0	0	0	0	0
Tristan & America	0	0	0	0	0	0
YM Inc.	0	0	0	0	0	0

- Ocho de las empresas en este estudio informan algunos resultados de auditorías a nivel de fábrica, pero ninguna informa sobre resultados integrales que resulten de este tipo de auditorías.

Falta de participación de los trabajadores

Un tema crucial evaluado en la Calificación de 2006, que no estuvo incluido en los criterios de la Calificación de 2005, es el rol de los trabajadores en los esfuerzos de las empresas por lograr y mantener el cumplimiento con los estándares laborales internacionales. Nuestra evaluación encontró que, en general, los trabajadores quedan fuera del proceso de cumplimiento de los estándares laborales.

Los resultados de las auditorías no se comparten con los trabajadores

De las doce empresas en este estudio, que ponen a disposición del público su metodología de auditoría e informan que las entrevistas con trabajadores son parte de sus procesos de cumplimiento del código, ninguna informa que ponen los resultados de las auditorías a disposición de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores dejarían de participar en el proceso después de las entrevistas iniciales.

Poca capacitación en derechos de los trabajadores

Sólo una empresa, Reebok, informó que facilita una capacitación constante en derechos laborales para los trabajadores. Otras enfocaron sus esfuerzos de capacitación (si es que hicieron alguno) en la gerencia de fábricas, o facilitaron programas piloto o ad-hoc, en lugar de hacer participar sistemáticamente a los trabajadores en el proceso mediante la capacitación en derechos de los trabajadores.

Procesos limitados de reclamos

Algunas empresas establecieron números 0-800 o números locales mediante los cuales los trabajadores pueden presentar reclamos directamente a la tienda o marca. Las empresas que eran parte de iniciativas multipartitas, como

la Asociación Trabajo Justo y la Iniciativa de Comercio Ético, obtuvieron puntos adicionales por la disponibilidad de un sistema de reclamos para terceras partes, con un método claramente articulado para investigar y actuar sobre quejas, que incluye la respuesta a quien las hizo.

Falta de atención al “cumplimiento sustentable” y a las prácticas de compra

Muchas de las categorías en nuestra Calificación en Transparencia miden si una empresa está dando los pasos necesarios para revelar e informar sobre problemas de cumplimiento en sus cadenas de suministros. Aunque adoptar estándares creíbles y medir el cumplimiento en base a dichos estándares es un paso crítico hacia el mejoramiento de las condiciones, la mayoría de las empresas líderes e iniciativas multipartitas argumentan que las empresas deben ir más allá de las auditorías y avanzar en identificar las “causas de raíz” del incumplimiento y, en último término, tratar con las causas de abusos constantes, para lograr un cumplimiento más *sustentable*.

Sin embargo, pocas de las empresas evaluadas aquí informan sobre sus esfuerzos para identificar y tratar con las causas de raíz de las violaciones a los estándares laborales, y entre aquellas que informan sobre sus esfuerzos para lidiar con ellas, las limitaciones en sus informes son significativas.

Analizamos los informes de las empresas sobre sus nuevas medidas desarrolladas para lograr un cumplimiento sustentable, y resaltamos las principales maneras propuestas por tiendas y marcas para tratar estos problemas. Las empresas identificaron en sus informes una gama de “causas de raíz” potenciales de las violaciones, y una lista de acercamientos comunes para tratarlas.

De las once empresas que tratan con el “cumplimiento sustentable” en sus informes públicos, la mayoría identificó los siguientes como cambios claves necesarios en sus

Prendas Reveladoras

actuales programas de cumplimiento: colaboración con otros compradores (9 de 11); mejorar los sistemas y las políticas gerenciales de los proveedores (8 de 11); y capacitación de gerentes de fábricas (7 de 11). La convergencia es menor en temas de capacitación del trabajador, mejores auditorías, o cambios en los plazos de entrega de los compradores, siendo cada uno de estos temas una prioridad para menos de la mitad de las empresas que tratan en sus informes con el “cumplimiento sustentable”.

Poca atención a precios o incentivos positivos por cumplimiento

En los informes de las empresas se presta poca atención a dos factores críticos, que pueden tener un impacto en mejoras sustentables de las prácticas laborales a nivel global: la continua presión hacia la reducción de precios, y la falta de un compromiso sostenido de mantener la producción en fábricas específicas. Sólo cuatro de las empresas encuestadas hacen mención de precios de compra, y entre éstas no se ve que esto pueda ser un tema que pudieran tratar en sus propias cadenas de suministros. Sólo dos de las empresas encuestadas mencionaron el desarrollo de relaciones a largo plazo con fábricas, como estrategia para lograr un cumplimiento sustentable.

También preguntamos si la empresa ofrecía incentivos positivos a los proveedores para que mejoraran su cumplimiento de los estándares laborales. Sólo siete de las treinta empresas encuestadas informaron que el cumplimiento de los estándares laborales era un factor positivo en sus decisiones de aprovisionamiento. Ninguna de las empresas informó sobre el ofrecimiento de incentivos positivos a los proveedores por mejoras en los estándares laborales.

El modelo de negocios no se discute

En base a sus informes actuales, pareciera que las empresas líderes están comenzando a reconocer las limitaciones del modelo de control por auditorías del cumplimiento de los estándares laborales, y están considerando nuevas formas de construir un cumplimiento sustentable. Sin embargo, en los informes de las empresas hay un mayor énfasis sobre la responsabilidad de los proveedores y las fábricas en los abusos a los derechos laborales que en las causas de raíz que pudieran estar más ligadas a las prácticas de las tiendas o las marcas. Más aún, las causas de raíz que surgen del modelo de precios bajos/alta movilidad, adoptado por la mayoría en la industria de la confección, sigue sin ser un foco importante de discusión.

Capacidad de las marcas o tiendas

Este año realizamos una simple comparación de la proporción del puntaje de una empresa pública en esta Calificación y sus ventas anuales. No sorprende pues que el rango de las empresas cambie en forma significativa. Las empresas más pequeñas, con menores recursos y que están haciendo esfuerzos importantes en informar sobre temas de derechos laborales en sus cadenas de suministros, se comparan favorablemente con empresas como Wal-Mart, la cual, bajo su fórmula alternativa de puntuación, está apenas cerca del peldaño más bajo de la escalera. A pesar de tener ventas anuales que superan a muchas economías nacionales (y que son más de dos veces y media mayores de que las de las otras 20 empresas combinadas), la tienda más grande del mundo ni siquiera se acerca a los estándares de una empresa como Mountain Equipment Co-op, aún cuando Wal-Mart vende en cinco horas lo que MEC vende en un año.

Conclusiones

En base a la encuesta de este año sobre informes de las empresas, las conclusiones generales del ETAG son:

Se puede mejorar

Según los criterios del ETAG, aunque ha habido una mejora gradual en algunas empresas desde nuestra Calificación del 2005, ninguna de las 30 empresas y tiendas encuestadas provee actualmente información suficiente, creíble y verificable a los consumidores o inversionistas, para que estos puedan tomar decisiones éticamente informadas. Y mientras hay espacio para mejorar en todos los niveles, algunas de las empresas más grandes deberían dedicar recursos proporcionalmente mayores al cumplimiento de los estándares laborales que los que destinan las empresas más pequeñas.

Los trabajadores fuera del proceso

Salvo algunas excepciones, la mayoría de las empresas no hacen participar plenamente a los trabajadores en los esfuerzos de cumplimiento de los estándares laborales. Aunque con frecuencia se consulta a los trabajadores durante las auditorías de fábrica, ninguna empresa informa que responde a los trabajadores sobre los resultados de dichas auditorías. Los programas de capacitación en los países tienden a enfocarse en los proveedores y las gerencias de las fábricas. Hay sólo algo de espacio para la participación de los trabajadores mediante los sistemas de quejas. Algunas tiendas y marcas permiten a los trabajadores presentar quejas directamente con sus empresas y un tercio de las empresas evaluadas participan en mecanismos formales de quejas de trabajadores y de terceras partes, a través de iniciativas multipartitas como la Asociación Trabajo Justo y la Iniciativa de Comercio Ético.

Cambio en el enfoque

Algunas empresas líderes están cambiando su enfoque al cumplimiento de los estándares laborales investigando las causas de raíz de problemas persistentes y tratando de encararlas. Sin embargo sigue habiendo una resistencia

general a examinar si el modelo de negocios de la industria de la confección, de bajos precios y alta movilidad, constituye un factor primario en promover la baja de los estándares laborales.

Pocos incentivos positivos

Algunas empresas están integrando a sus decisiones de aprovisionamiento evaluaciones de las prácticas laborales de sus proveedores, pero ninguna informa sobre ofrecer incentivos positivos a sus proveedores o a las fábricas que cumplan o excedan el cumplimiento de estándares laborales, incentivos tales como mayores pedidos, mejores precios y/o contratos de aprovisionamiento a más largo plazo. Esto significa que el riesgo de invertir en el mejoramiento recae desproporcionadamente en los proveedores. Estos deben cubrir los costos del cumplimiento pero tienen poca garantía de ser premiados por las mejoras.

La colaboración es crítica

La colaboración con otras empresas, así como con ONGs y organizaciones laborales, es algo crítico para tratar con las causas de raíz de los abusos a los derechos laborales. Es también una opción práctica para empresas más pequeñas, que por sí mismas, no representan un porcentaje significativo de la capacidad de un proveedor y por lo tanto tienen menos capacidad de presionar. A estos esfuerzos de cooperación se les podría ayudar con una mayor información al público y revelación de ubicación de las fábricas.

Limitaciones de los informes

Recientes abusos a los derechos laborales, descubiertos en las cadenas de suministros de empresas, cuya puntuación era relativamente alta en la Calificación de este año, sirven como aviso de que la relativa transparencia de una empresa no es en sí misma una garantía de cumplimiento de los estándares laborales en sus cadenas de suministros. La puntuación de esta Calificación refleja sólo hasta dónde una empresa revela al público la existencia de herramientas gerenciales, políticas y sistemas para tratar efectivamente con problemas cuando surgen, pero no la existencia o ausencia de problemas a nivel de fábrica.

Calificación en transparencia 2006

