

CÓDIGO DE CONDUCTA Y MANUAL DE NICE PARA LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA MODA

Código de Conducta y Manual de NICE

Mayo 2012

NORDIC**FASHION**ASSOCIATION



CÓDIGO DE CONDUCTA Y MANUAL DE NICE PARA LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA MODA

Asociación Nórdica de la Moda

(Asociación Nórdica de la Moda)
Kronprinsensgade 13, 4.
DK-1114 Copenhagen K

La Asociación Nórdica de la Moda fue fundada en 2008 por la Semana del Diseño de Helsinki, el Consejo Islandés de la Moda, la Semana de la Moda de Oslo, el Consejo Sueco y el Instituto Danés de la Moda.

NICE (Nordic Institute Clean and Ethical) es un compromiso conjunto de la industria nórdica de la moda para tomar la iniciativa en los aspectos sociales y ambientales.

NICE fue lanzado en 2009 como un proyecto de la Asociación Nórdica de la Moda.

Esta publicación es una revisión de la realizada en colaboración con Moda & Textil Danesa y Una Mejor Elección en 2009.

Publicado por el Instituto Danés de la Moda y la Asociación Nórdica de la Moda.
© Copyright 2012 Asociación Nórdica de la Moda.

La traducción al español estuvo a cargo de:

Centro Textil Sustentable

www.ctextilsustentable.org.ar

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, guardada en un sistema de cobro, o transmitida de ninguna forma o por ningún medio, sin el previo permiso por escrito de la Asociación Nórdica de la Moda, o expresamente permitido por ley, o bajo los términos acordados con la organización correspondiente de derechos reprográficos. Las consultas respecto a la reproducción fuera del alcance de lo anterior tienen que ser enviadas a la Asociación Nórdica de la Moda a la dirección arriba mencionada.

No se debe hacer circular esta publicación en ninguna otra encuadernación o portada y debe imponerse la misma condición a cualquier adquiriente.

Se han realizado todos los esfuerzos para localizar a los titulares de derechos de autor para esta publicación. Si alguno se ha omitido inadvertidamente,



Reconocimiento del socio:



Quisiéramos agradecer a nuestros sponsors:



INDICE DE CONTENIDOS

0.0 El Código de Conducta y Manual de NICE	4	6.0 Conducta Ética	64
1.0 Derechos Humanos	10	6.1 Animales	68
2.0 Trabajo	16	6.2 Diseñadores	70
2.1 Libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	20	6.3 Modelos	72
2.2 Trabajo forzoso	22	6.4 Transparencia	74
2.3 Trabajo infantil	24	6.5 Joyería	76
2.4 Discriminación	26	7.0 Seguimiento y Evaluación	78
2.5 Horas de trabajo	27	8.0 Principios del Código de Conducta de NICE	88
2.6 Salarios, registros de nómina y deducciones	28	Principio 1–2 Derechos humanos	90
2.7 Contratos de trabajo	30	Principio 3–6 Trabajo	91
2.8 Licencia por enfermedad y vacaciones	31	Principio 7–9 Medio ambiente	96
2.9 Sistema de quejas	32	Principio 10 Anticorrupción	98
3.0 Salud y seguridad ocupacional	34	Principio 11 Animales	99
4.0 Medio Ambiente	46	Principio 12 Diseñadores	100
5.0 Corrupción y soborno	56	Principio 13 Modelos	101
		Principio 14 Transparencia	102
		Principio 15 Joyería	103
		Principio 16 Seguimiento y evaluación	104

**0.0 | EL
CODIGO DE
CONDUCTA
MANUAL
DE NICE**

**E
A Y**



**EL CÓDIGO
DE CONDUCTA
Y MANUAL
DE NICE**

0.0 | EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y MANUAL DE NICE

El Código de Conducta y Manual de NICE

El Código de Conducta y Manual de NICE procura alinearse con las normas internacionales y los principios universales. Por esta razón, el Código de Conducta y Manual se ha inspirado en los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, pero ha tratado de brindar especificidad adicional desde una perspectiva sectorial. El contenido específico de otros sectores ha sido incluido con el propósito de promover altos niveles de desempeño sustentable en un variado rango de temas relevantes para la moda y la industria textil.

El Código de Conducta y Manual de NICE es una iniciativa de Iniciativa Nórdica Limpia y Ética (Nordic Initiative Clean and Ethical - NICE), y fue desarrollada en estrecha consulta con representantes de la industria y otros grupos de interés relevantes. También fueron buscados aportes desde la Oficina del Pacto Mundial de Naciones Unidas, quien ha acogido con beneplácito este esfuerzo por alinearse con los principios del Pacto Mundial.

El Código de Conducta y Manual de NICE se lanza como un borrador de consulta con el objetivo de obtener aportes adicionales y finalizar los documentos hacia fines de 2012.

El Manual de NICE

El propósito del Manual de NICE es ayudarlo a abrazar los 16 principios en el Código de Conducta de NICE.

El Manual de NICE hace referencia a los principios del Código de Conducta de NICE, pero es más específico. Brinda lineamientos para la mejora continua hacia la ética, la responsabilidad y la sustentabilidad de textiles y moda, en relación a los desafíos y dilemas específicos de la industria.

El Manual de NICE explica:

Qué significa actuar en conformidad con el Código de Conducta de NICE,

Por qué es importante, y

Cómo hacerlo.

Además encontrará aspectos e información importante acerca de dónde aprender más sobre la creación de un negocio viable y sostenible a largo plazo.

Su marca es responsable

Cuando los consumidores piensan en una marca, rara vez distinguen entre el proveedor, el subcontratista y otros socios de negocio. En caso de violaciones a normas ambientales o éticas, ellos van a recordar a la marca responsable. En otras palabras, su marca pagará el precio cuando algo salga mal y en cambio, obtendrá el crédito de las historias positivas contadas por empleados, locales, medios de comunicación y grupos de interés.

Por lo tanto, cuando nos referimos hacia “usted” en el Manual de NICE, se designa no sólo a usted como un proveedor, sino también a sus socios y subcontratistas en su propio país e, incluso, internacionalmente. Usted es responsable de garantizar un negocio sustentable, responsable y ético a lo largo de toda su cadena de suministro.

Involucre a sus subcontratistas

La industria textil y de la moda actual es compleja y globalizada y la mayoría de las compañías en algún punto van a operar en países o interactuar con socios que no respetan la protección de los derechos humanos y las condiciones justas de trabajo. Por lo tanto, es importante tener políticas sobre cómo asegurar que sus subcontratistas o socios sigan los principios del Código de Conducta de NICE.

Es preciso que usted también considere cómo reaccionar en caso de que se produzca una violación al Código de Conducta de NICE. ¿Qué tipo de acción va a tomar si se descubre un niño trabajando en las instalaciones de producción de sus subcontratistas, si una mujer embarazada es despedida o si se encuentran químicos provenientes de la fábrica en el lago local? ¿Debe ayudar a su subcontratista a tomar medidas correctivas? ¿O poner fin a su relación de negocios? El Manual de NICE le va a ayudar a tomar decisiones concernientes a este tipo de problemas antes de encontrarse con ellos.

Haga visitas a sus socios

NICE recomienda utilizar auditores independientes y hacer visitas imprevistas a las fábricas que producen su mercancía. Las compañías más pequeñas podrían considerar la formación de empresas conjuntas para tales controles a través de organizaciones o redes de la industria, por ejemplo, contratando auditores independientes u ONGs en colaboración con otra compañía, para asegurar la calidad de las condiciones de trabajo a lo largo de sus cadenas de suministro.

La estructura de NICE

El Manual de NICE comprende siete capítulos, cada uno de los cuales profundiza en los principios del Código de Conducta de NICE y desarrolla cómo trabajar con ellos en el día a día.

1 Derechos humanos

Referido a los principios 1 y 2 en el Código de NICE

Respetar los derechos humanos es la esencia para hacer un negocio viable y sustentable. Todos aquellos que trabajen para o con su negocio deben ser tratados con dignidad y respeto. Asegúrese de que sus actividades de negocio no violen de modo alguno los derechos de otros. Siempre que sea posible, busque tener un impacto positivo en los derechos humanos y contribuya a la realización de los mismos.

2 Estándares laborales

Referido a los principios 3, 4, 5 y 6 en el Código de Conducta de NICE

La compleja y globalizada industria textil y de la moda enfrenta algunos desafíos específicos concernientes a las condiciones de trabajo. Trate de manera justa a todas las mujeres y hombres en el trabajo, respete y apoye los derechos humanos y la no discriminación.

3 Salud y seguridad ocupacional

Desarrollo de los estándares laborales en el Código de Conducta de NICE

Asegurar la salud y seguridad de los empleados es un continuo desafío. Es preciso que usted trabaje de forma proactiva para minimizar los riesgos y peligros relacionados al trabajo.

4 Medio ambiente

Referido a los principios 7, 8 y 9 en el Código de Conducta de NICE

Asegure la salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores -mujeres y hombres-. Esto requiere que usted trabaje proactivamente para minimizar riesgos y peligros relacionados al trabajo.

5 Anticorrupción

Referido al principio 10 en el Código de Conducta de NICE

La corrupción es un gran obstáculo para desarrollar una competencia justa y debería eliminarse en todas sus formas.

6 Relaciones éticas

Referido a los principios 11, 12, 13, 14 y 15 en Código de Conducta de NICE

Sea proactivo cuando se trate del trato a animales, procesos de diseño, ideales de la imagen corporal, minería o extracción de piedras preciosas y promoción de la transparencia en la cadena de suministros.

7 Seguimiento y evaluación

Referido al principio 16 en el Código de Conducta de NICE

La transparencia es fundamental para asegurar credibilidad entre grupos de interés y mantener su propia compañía comprometida con la responsabilidad. El seguimiento y la evaluación son fundamentales para asegurar el cumplimiento del proveedor.

El Código de Conducta y Manual de NICE no abarca cada aspecto de cómo operar de forma ética en la industria manufacturera, tampoco cubre ninguno de los requisitos legales de los países en los cuales usted opera. Asegúrese siempre de seguir las reglas y las regulaciones locales en el país de producción y sea consciente del hecho de que no todos los países han ratificado los convenios fundamentales de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo, que establecen reglas y regularizaciones internacionales respecto a estándares mínimos para actuar acorde con los derechos humanos básicos.

Por favor infórmenos si usted se da cuenta de algún aspecto, desafío, o nueva manera de responder a esto, o cuestiones adicionales que deberíamos incluir en el Manual de NICE. Por favor, póngase en contacto con nosotros a través de la página web de la Asociación Nórdica de la Moda: www.nordicfashionassociation.com

La Asociación Danesa de la Moda desea agradecer a las siguientes personas por sus comentarios, puntos de vista y ayuda invaluable a través del proceso de revisión del Código de Conducta de NICE:

Ole Overgård, Auluna Group

Dorte Rye Olsen, Bestseller

Carien Duisterwinkel, Business Social Compliance Initiative (Iniciativa de Cumplimiento Social de los Negocios)

Maria Kim Lassen, Danish Ethical Trading Initiative (Iniciativa Danesa de Comercio Ético)

Cathrine Poulsen-Hansen and **Dylan Tromp** et al., Danish Institute for Human Rights (Instituto Danés de Derechos Humanos)

Pia Odgaard, Dansk Fashion & Textile (Moda y Textiles Daneses)

Julia Kilbourne, UK Ethical Trading Initiative (Iniciativa de Comercio Ético del Reino Unido)

Henrik Lampa and **Maritha Lorentzon**, H&M

Morten Lehmann and **Ken Daniel Petersen**, IC Companys

Peter Beckett, International Fur Trade Federation (Federación Internacional de Comercio de Piel)

Harsh Saini, Li & Fung Ltd.

Katja Lemmens, Modström

Pernille Lind Olsen and **Per Henning Nielsen**, Novozymes

Claus Teilmann Petersen, PANDORA

Cecilia Brandenhoff and **Anders Holbech**, PwC Denmark

Michael Rae, Responsible Jewellery Council (Consejo de Joyería Responsable)

Michael Spenley, Shop Direct Group

Rebecca Earley and **Kay Politowicz**, Textile Futures Research Centre (Centro de Investigación del Futuro Textil)

David Hasanat, Viyellatex Group

Soren Petersen, **Mads Ovlisen** and **Ursula Wynhoven**, United Nations Global Compact-(Pacto Global de Naciones Unidas)

Anne Prahl, WGSN

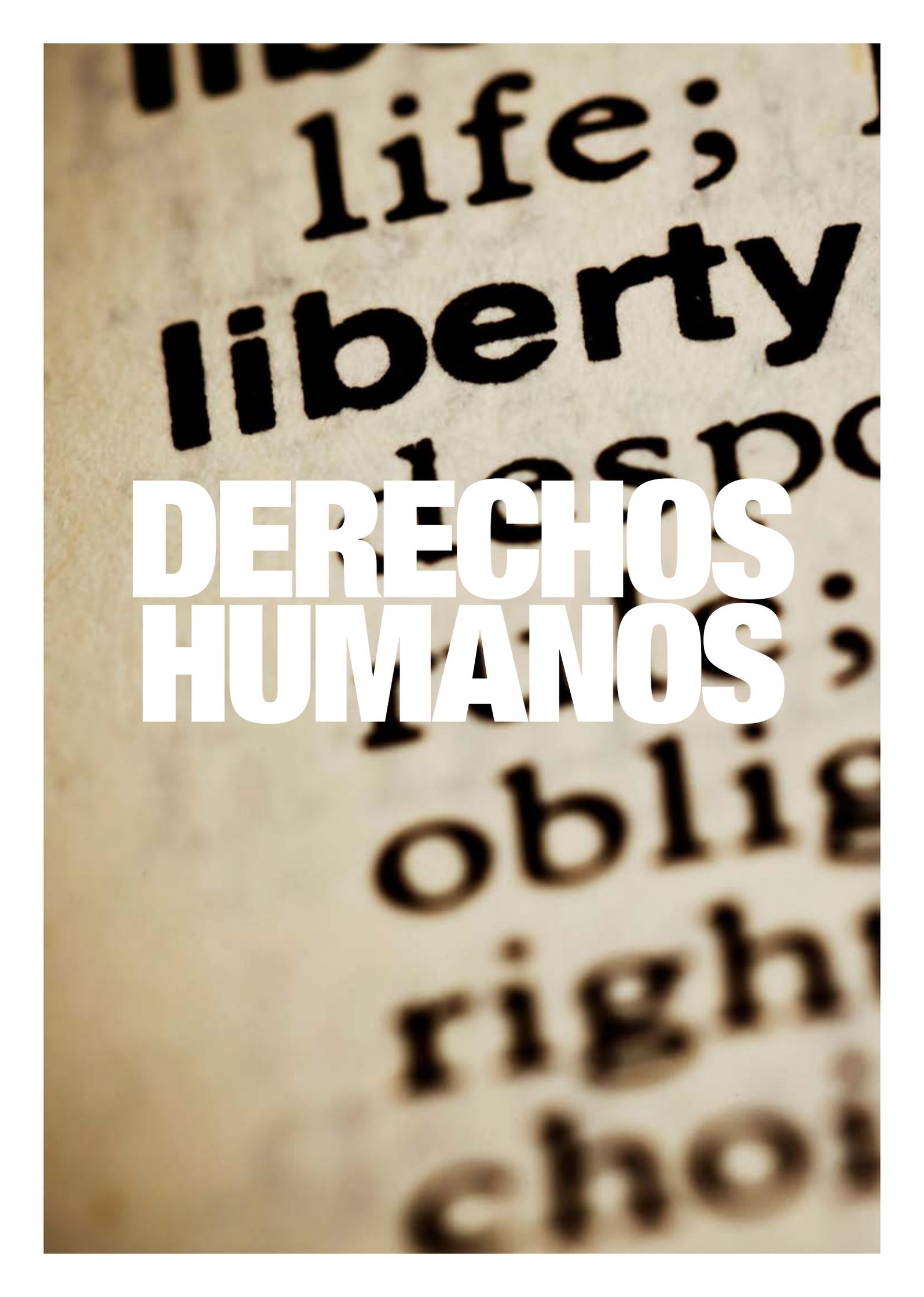
1.0 | DERECHOS HUMANOS

ECHOS
S



DERECHOS HUMANOS

LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA MODA TIENEN COMPLEJAS CONEXIONES CON MUCHOS CONTRATISTAS DIFERENTES EN MUCHOS PAISES DIFERENTES. EN LA BÚSQUEDA POR OBTENER BENEFICIOS, ES PROBABLE QUE SE GENERE LA TENTACIÓN DE EXPLOTAR A PERSONAS ASOCIADAS CON LA INDUSTRIA; POR EJEMPLO, TRABAJADORES Y MODELOS. PERO RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS ES LA ESENCIA PARA HACER UN NEGOCIO VIABLE Y SUSTENTABLE Y USTED TIENE LA RESPONSABILIDAD DE ASEGURAR QUE TODOS LOS QUE TRABAJEN PARA O CON SU NEGOCIO, SEAN TRATADOS CON DIGNIDAD Y RESPETO.



**DERECHOS
HUMANOS**

1.0 | DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1 | LOS NEGOCIOS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS PROCLAMADOS INTERNACIONALMENTE, Y PRINCIPIO 2 | ASEGURARSE DE QUE NO SON CÓMPLICES DE ABUSOS DE LOS DERECHOS HUMANOS

Qué

Cualquiera que trabaje para o con nuestro negocio y contribuya para o sea afectado por él en cualquier forma, debe ser tratado con dignidad y respeto, sin importar su estatus social, características personales y creencias. La discriminación en cualquiera de sus formas está prohibida y los abusos no son tolerados.

Porqué

Las personas, la producción y la calidad están relacionadas entre sí. El respeto genuino de la fuerza laboral de una compañía y grupos de interés pueden promover un negocio viable a largo plazo, mientras que las violaciones a los derechos humanos y la discriminación hacen que una empresa corra el riesgo de quedar aislada de la comunidad más amplia y de perjudicar la reputación de la compañía. Una imagen pobre afecta potencialmente a la rentabilidad de la compañía y la valoración de las acciones.

Hecho

El Manual de NICE se refiere a los derechos humanos tal como se describe en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La declaración define a los derechos humanos como los derechos y libertades básicas a los cuales todos los seres humanos tienen derecho. Estos incluyen derechos civiles y políticos, tal como el derecho a la vida y a la libertad, libertad de expresión, e igualdad ante la ley; y los derechos económicos, sociales y culturales, incluyendo el derecho para participar en la cultura, el derecho al alimento, el derecho al trabajo, y el derecho a la educación.

Respetar los derechos humanos incluye evitar complicidad en los abusos de los derechos humanos. Básicamente, esto significa que los negocios deben evitar estar implicados en abusos a los derechos humanos más allá de sus propias actividades comerciales directas o, en otras palabras, en los abusos a los derechos humanos causados por otra compañía, gobierno, individuo, grupo, etc.

Cómo

Publique un procedimiento escrito definiendo paso a paso el proceso implicado en la contratación y despido de trabajadores

Concientice acerca de la importancia de las cuestiones de los derechos humanos entre sus trabajadores

Asegúrese de que cada trabajador en su cadena de suministro sepa qué significa respetar los derechos humanos

Asegúrese de que cada trabajador sepa quién es el responsable de garantizar la protección de los derechos humanos en todos los niveles del personal

En caso de violación de los derechos humanos, esté seguro de que sus trabajadores y administradores sepan a quién contactar y qué acciones tomar

Aprenda más

Recomendaciones gubernamentales internacionales:

Pacto Mundial, Principio 1-2

ONG que trabaja sobre los derechos humanos: Amnistía Internacional – Negocios y Derechos Humanos

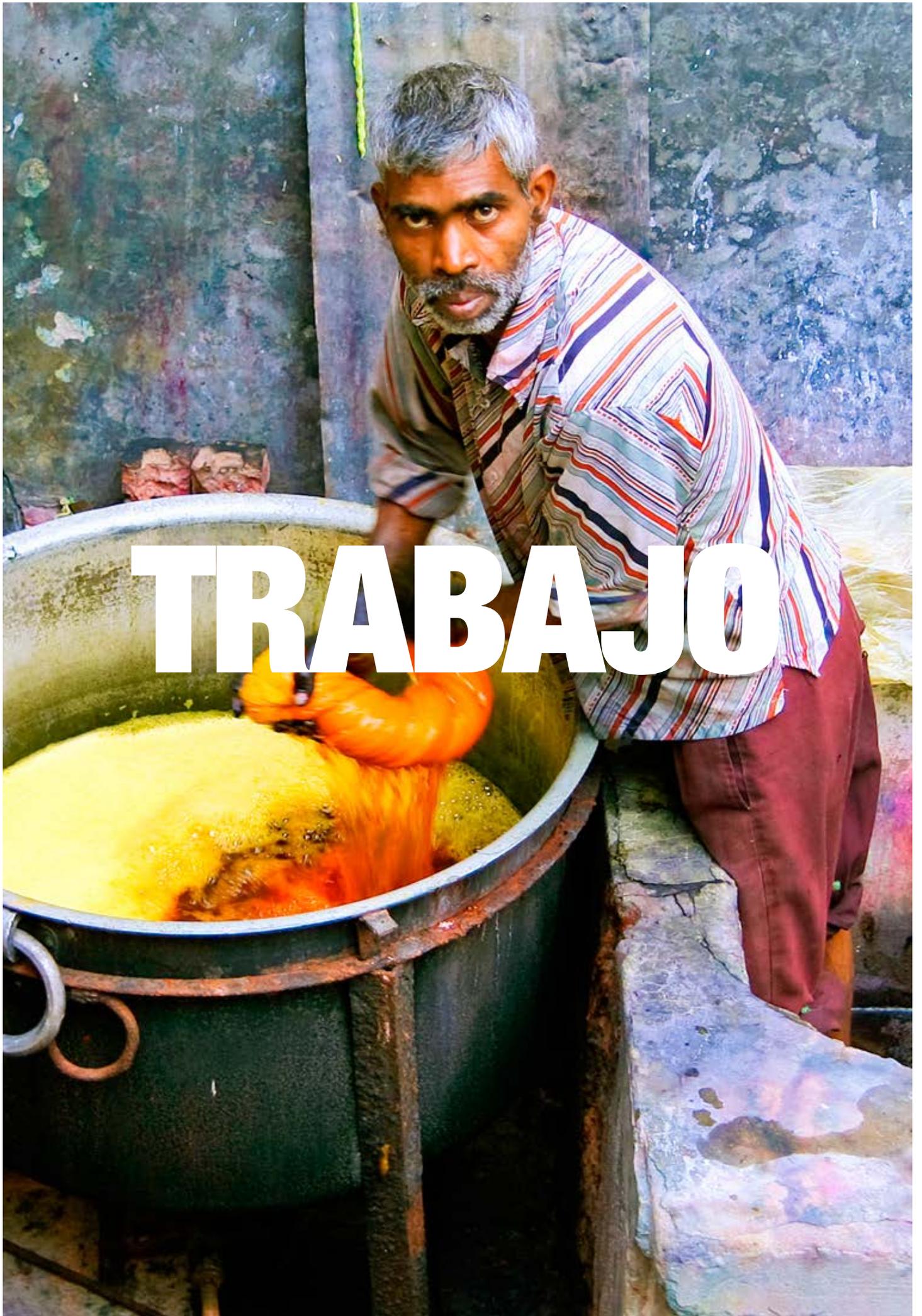
Los derechos humanos en general: Instituto Danés para los derechos humanos

Recomendaciones gubernamentales internacionales sobre Derechos Humanos: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (UNOHCHR, por sus siglas en inglés)

2.0



TRABAJO



TRABAJO

LA INDUSTRIA MANUFACTURERA ENFRENTA ALGUNOS DESAFÍOS ESPECÍFICOS CONCERNIENTES A LAS CONDICIONES DE TRABAJO NO MENORES PORQUE LA PRODUCCIÓN A MENUDO SE LLEVA A CABO EN PAÍSES SUBDESARROLLADOS, EN DONDE EL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES ES OPACADO POR PROBLEMAS RELACIONADOS CON LA POBREZA. ESTE CAPÍTULO LO GUIARÁ A TRAVÉS DE LOS DESAFÍOS QUE USTED ENCUENTRE CON MAS PROBABILIDAD.



**LIBERTAD DE
ASOCIACION Y EL
DERECHO A LA
NEGOCIACION
COLECTIVA**

2.1 | LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PRINCIPIO 3 | LOS NEGOCIOS DEBEN DEFENDER LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Qué

Alentamos el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva de los trabajadores. Nos aseguramos de que los trabajadores que participan en gremios no estén sujetos a la discriminación o a acciones disciplinarias punitivas.

Porqué

Un diálogo genuino con representantes de los trabajadores elegidos libremente permite a trabajadores y empleados alcanzar mejores entendimientos mutuos. La seguridad de la representación es un cimiento para construir confianza en ambos lados. El diálogo hace más fácil anticiparse a los problemas relacionados con el lugar de trabajo y realizar acuerdos que sean mutuamente beneficiosos. En algunos países, sin embargo, existen severas restricciones al derecho a la libertad de asociación. NICE recomienda que las fábricas que operen bajo estas circunstancias faciliten la formación de medios paralelos para la asociación libre e independiente, tales como grupos de trabajo o comités que incluyan a todos los trabajadores de la fábrica.

Los mecanismos de libertad de asociación (gremios, grupos/ comités de trabajadores) pueden también permitir el desarrollo de sistemas de quejas adecuados.

Aprenda más

Recomendaciones gubernamentales internacionales: Pacto Mundial, Principio 3, Convenciones internacionales sobre el trabajo: Los Principios Laborales del Pacto Mundial de Naciones Unidas: Una Guía para los Negocios (2008) y Convención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 83 sobre Estándares Laborales.

Cómo

Proteja el derecho de los trabajadores para encontrarse en la fábrica durante los recesos, antes o después de trabajar, para discutir sobre las condiciones de trabajo e intereses

Esté informado acerca de las leyes locales respecto de la negociación colectiva y la libre asociación, en su propio país y en los de sus subcontratistas

Comunique su política acerca del derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación de los trabajadores

Capacite a sus administradores y supervisores en el cumplimiento de libertad de asociación y brinde instrucciones a sus trabajadores acerca de sus derechos bajo la ley nacional y las normas de la compañía

Facilite la formación de medios paralelos para la asociación independiente y libre para todos los trabajadores en la fábrica, tales como grupos de trabajo o comités

A young girl with dark hair and eyes is peering through a dense curtain of vertical threads, likely part of a textile manufacturing process. Her hand is visible, holding onto the threads. Below the threads, a colorful woven rug with patterns in shades of brown, red, and yellow is visible. The overall scene suggests a textile factory or workshop.

TRABAJO FORZADO

2.2 | TRABAJO FORZADO

PRINCIPIO 4 | LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO Y OBLIGADO

Qué

No usamos trabajo forzado o esclavo. Los trabajadores tienen permiso para salir de la fábrica bajo circunstancias razonables, como emergencias personales o familiares. No se les pide a los trabajadores que dejen ningún documento de identidad original o depósitos monetarios en la fábrica, con empleadores o con agentes que actúen para empleadores. Las horas extras deben ser desempeñadas voluntariamente. No se debe pedir ningún trabajo como medio de pago por un préstamo. No apoyamos bajo ninguna circunstancia el trabajo forzado o el trabajo por deudas, el tráfico o la explotación de los seres humanos en general. Traficar y explotar a otro ser humano con el propósito de obtener una ganancia monetaria no está alineado con los ideales de NICE. Condenamos de plano tales acciones en todos los aspectos.

Porqué

Trabajar en forma libre y voluntaria es esencial para crear un negocio viable. El trabajo forzado socava la sociedad en la cual usted hace negocios reduciendo los ingresos de subsistencia de familias enteras y privando a las sociedades de la oportunidad para desarrollar recursos humanos para el mercado de trabajo moderno. Un número inhumano de horas extras involuntarias por sobre el límite legal puede en cierto punto ser considerado como una forma moderna de esclavitud.

Hecho

Según el artículo 2, párrafo 1 de la Convención número 29 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajo Forzado, el trabajo forzado es definido como “todo trabajo o servicio que se exija a una persona bajo amenaza de castigo y por el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente”.

El trabajo por deudas ocurre cuando los trabajadores son obligados a seguir trabajando para reembolsar al empleador una deuda de un crédito facilitador a menudo, porque están sujetos a castigos o deducciones en el contexto de su trabajo.

Cómo

Comuníquese a todos los trabajadores que su fábrica no tolera ningún tipo de trabajo forzado

Asegúrese de que las horas extras sean voluntarias, mediante auditorías o evaluaciones regulares

No se quede con documentos personales, pasaportes o pasajes

Pague el salario directamente al trabajador

Asegúrese de que los trabajadores que tengan que salir de la fábrica no tengan que sufrir como resultado de ello ningún castigo

No restrinja o limite a los trabajadores de ninguna manera cuando necesiten acceder a instalaciones religiosas, baños o agua potable

Capacite a supervisores y trabajadores acerca de sus políticas

En los casos en que utilice contratistas o agentes de reclutamiento de trabajo, asegúrese de que los términos de empleo para esos trabajadores no incluyan condiciones que violen la Convención sobre Trabajo Forzado de la Organización Internacional del Trabajo

No retenga ninguna parte del salario de ningún trabajador con el propósito de evitar que renuncien

Aprenda más

Regulaciones y recomendaciones gubernamentales internacionales: “Prevención sobre el Tráfico Humano un Comentario Conjunto de las Naciones Unidas sobre la Directiva de la Unión Europea: Un enfoque basado en los Derechos Humanos” (2011) y Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Eliminar y Castigar el Tráfico de Personas

A young boy with dark hair and a serious expression is working at a sewing machine in a factory. He is wearing a light blue shirt. The sewing machine is a large, industrial-style machine with a metal body. A pair of blue-handled scissors is on the table in front of him. The background shows other sewing machines and factory equipment.

TRABAJO INFANTIL

2.3 | TRABAJO INFANTIL

PRINCIPIO 5 | LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

Qué

No aceptamos el trabajo infantil y hacemos todo lo posible para determinar la edad correcta de los trabajadores empleados por nosotros y por nuestros subcontratistas. Más concretamente, rechazamos el trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial, su escolaridad y su dignidad; y todo aquello que resulte dañino para su desarrollo físico y mental por ejemplo, trabajo pesado, nocturno o peligroso.

Porqué

El trabajo infantil es una cuestión delicada. Si bien es fácil convenir que los niños por lo general no deberían trabajar antes de que hayan alcanzado la edad de haber completado su educación obligatoria, el hecho es que en que algunas sociedades, el trabajo infantil existe, a menudo debido a las condiciones sociales de extrema pobreza. NICE lo alienta a que siempre trabaje para los niños y para el mejoramiento de su situación. Por ejemplo, si descubre un niño entre su plantel, la mejor solución –a menudo– es no despedirlo. En cambio, usted debe tener pautas claras sobre cómo lidiar con la situación de forma de ayudar al niño con, por ejemplo, compensación, trabajo alternativo y educación o entrenamiento vocacional.

Hechos

La OIT define el trabajo peligroso para chicos como:

- El trabajo que expone a los niños al abuso físico, psicológico o sexual;
- El trabajo bajo tierra, bajo del agua, a alturas peligrosas o en lugares confinados;
- El trabajo con maquinaria, equipamiento, y herramientas peligrosas o que involucre el manejo o transporte manual de cargas pesadas;
- El trabajo bajo condiciones particularmente difíciles, tales como el trabajo por largas horas o durante la noche o el trabajo en donde los niños están confinados de manera insensata según las premisas del empleador;
- El trabajo en un ámbito no saludable que pueda exponer a los niños a sustancias, agentes o procesos peligrosos, temperaturas, niveles de ruido y vibraciones que dañen su salud.

Cómo

Establezca un procedimiento de verificación de la edad cuando contrate trabajadores

Asegúrese de que todos los contratos de trabajo incluyan un documento de identidad con la fecha de nacimiento y una foto

Si descubre un niño entre su personal, tenga un plan de acción que indique el rol de la compañía, de los proveedores y de la familia y tome medidas para asegurar que la situación del niño mejore.

Esté familiarizado con ONGs que trabajen por los derechos de los niños y a quién contactar en caso de que tenga preguntas y necesite ayuda

Tenga administradores responsables para asegurarse de que ningún joven esté expuesto al trabajo nocturno o al trabajo peligroso según la definición de la OIT

Colabore con las partes relevantes, gremios, subcontratistas, ONGs, u otras compañías, para mejorar los sistemas y procesos que evitan que los niños trabajen en la industria manufacturera y establezca requisitos claros de edad mínima acorde a los estándares internacionales

Aprenda más

Recomendaciones gubernamentales internacionales:
Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños

La Convención N° 182 de la OIT sobre Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil y N° 138 sobre la Convención de Edad Mínima

Recomendaciones de ONGs: Cuiden a los chicos
Dinamarca: Herramientas sobre el Trabajo Infantil, Enfoques Responsables al Trabajo Infantil en la Industria Textil y de Indumentaria (2006)

Cuiden a los chicos, UNICEF y Pacto Mundial de Naciones Unidas: Los derechos de los Niños y los Principios de los Negocios

Iniciativa Danesa de Comercio Ético: Abordaje del Trabajo Infantil en las Cadenas Proveedoras Globales

2.4 | DISCRIMINACIÓN

PRINCIPIO 6 | LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

Qué

No aceptamos la discriminación en relación de raza, color de piel, religión, orientación política o sexual, género, nación de origen, estatus o rango social. Los trabajadores deben ser contratados por su capacidad para realizar el trabajo y no por sus características individuales. Crear y fomentar la igualdad y respaldar derechos igualatorios debería ser la base responsable para cualquier compañía. No se debe evaluar el estado de embarazo en las postulantes y no deben ser discriminadas en su contratación, progreso, disciplina o retiro.

Porqué

La discriminación no es sólo cruel para los individuos, los grupos minoritarios y las personas en general, sino que también es una fuente de relaciones sociales inestables que afectan negativamente a los negocios y a las comunidades. NICE insta a trabajar contra la discriminación en cualquiera de sus formas.

Aprenda más

Convenciones internacionales de trabajo: la Convención de la OIT N° 183 sobre Protección de la Maternidad; N° 111 sobre Discriminación; N° 100 sobre Remuneraciones Igualitarias; N°143 sobre Trabajadores Migrantes
Recomendaciones internacionales gubernamentales: Pacto Mundial, Principio 6, y Principios de Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas.

Cómo

Tenga una política de empleo que prohíba la discriminación

Comunique esta política a sus subcontratistas, RRHH y al personal de administración

Capacite a su personal en las políticas y prácticas de no discriminación

Si la política es violada, tenga un plan de acción para quitar los elementos de discriminación

Tenga una política que prohíba la discriminación hacia las mujeres embarazadas

Aliente opciones de trabajo flexible para apoyar a las mujeres que tienen múltiples roles, tales como ser el principal cuidador de niños y personas mayores

Pague una remuneración igualitaria, incluyendo beneficios, para trabajos de igual valor y procure pagar un salario digno para todas las mujeres y hombres

Brinde un ambiente favorable para todas las trabajadoras embarazadas en conformidad con la Convención N° 183 de la OIT, tal como garantizar licencia por seis semanas antes y después de la probable fecha de parto y un trabajo que sea compatible con las condiciones físicas de la trabajadora desde el momento en que se le informe que está embarazada hasta los 120 días posteriores al nacimiento

2.5 | HORAS DE TRABAJO

Qué

No excedemos los límites locales en horas de trabajo. De conformidad con la OIT, no le pedimos a los trabajadores que excedan las 48 horas de trabajo regular por semana y alentamos a reducir las horas de trabajo a 40 por semana y a un máximo de 8 horas por día. Se debe brindar a los trabajadores, por lo menos, un día franco semanal. Las horas extras son voluntarias y no deberían exceder las 12 horas por semana. Regularmente, no se demandan horas extras y siempre son compensadas con una prima de los salarios. Mantenemos, por lo menos, durante dos años un registro de las horas trabajadas.

Porqué

Las largas horas de trabajo y las horas extras son un enorme desafío en la industria manufacturera en la que los problemas de calidad, entregas retrasadas de materia prima o alteraciones de último momento minimizan, por lo general, el tiempo que queda para la producción. La cantidad de horas de trabajo tiene un impacto directo en la situación de salud y seguridad de los trabajadores – demasiado trabajo impone más lastimaduras y accidentes como también una productividad general más baja– por lo tanto, NICE recomienda trabajar de manera proactiva para reducir las horas extras. Además, la reducción de las horas extras puede llevar a una rotación reducida de personal.

Aprenda más

Convenciones internacionales de trabajo: OIT N° 1 sobre Horas de Trabajo

Cómo

Tenga un cronograma de trabajo que limite las horas extras y aliente a los trabajadores a no trabajar en sus días libres

Mantenga registros de las horas de trabajo que contengan las horas extras y las horas del almuerzo u otros recesos reglamentarios a lo largo el día por lo menos, durante dos años

Mantenga registros de las horas de trabajo para trabajadores temporarios y subcontratados

Realice registros de las horas de trabajo que sean accesibles para los trabajadores y comparables con los registros de nómina de sueldos

Tenga un sistema para evaluar las habilidades de nuevos trabajadores y brinde la introducción y capacitación necesaria inmediatamente a su contratación

Tenga un plan de producción bien desarrollado que incluya información acerca de rutas críticas y tiempos de producción estándar

Trabaje continuamente para mejorar la comunicación entre comerciantes, administración y producción de la fábrica para minimizar problemas de, por ejemplo, retraso en las entregas y plazos ajustados

SALARIOS, REGISTROS DE NOMINA DE PAGOS Y DEDUCCIONES

mortuaria el 18 de Octubre del 2000
e mortuaria de mortuaria el 30 de X-00

de las cajas que han		cajado mortuaria	
No. ca.	mas.	caja	cancelar
640.	2	9.43..	
		2.76..	
		4.50..	
		3.78..	
		3.06..	
		2.58..	
		1.63..	
		8.20.	
		10.57.	

1	...	
2	...	
3	...	
4	...	
5	...	
6	...	
7	...	
8	...	
9	...	
10	...	
11	...	
12	...	
13	...	
14	...	
15	...	
16	...	
17	...	
18	...	
19	...	
20	...	
21	...	
22	...	
23	...	
24	...	
25	...	
26	...	
27	...	
28	...	
29	...	
30	...	
31	...	
32	...	
33	...	
34	...	
35	...	



2.6 | SALARIOS, REGISTROS DE NÓMINA DE PAGOS Y DEDUCCIONES

Qué

Respetamos el derecho de los trabajadores a ganarse un salario digno y nos aseguramos que los salarios pagados por una semana normal de trabajo cumplan por lo menos con los estándares mínimos legales o de la industria, el que sea mayor. El salario debería ser siempre suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Llevamos registros de nómina de pagos comprensibles por lo menos durante dos años. No aceptamos deducciones como una medida disciplinaria. Los salarios se pagan regularmente, en tiempo y en la forma que sea conveniente para los trabajadores.

Porqué

Los salarios por sobre el mínimo requerido atraen la mejor y más estable fuerza de trabajo. Las fábricas que pagan y se focalizan en salarios dignos tienen, a menudo, una mayor productividad y una menor cantidad de horas extras. Para mantener una fuerza laboral saludable, NICE alienta la provisión de -al menos- una comida diaria gratis en el trabajo. Los registros de nómina lo ayudan a documentar una cantidad precisa y completa de horas de trabajo.

Hechos

Nunca es aceptable que un trabajador gane menos que 2.3 dólares (sin impuestos legales y deducciones) por día de trabajo estándar de 8 horas, lo que es equivalente a un ingreso mensual por 24 días de trabajo o no menos que 56 dólares. Esto refleja la definición de Banco Mundial de “pobreza moderada”, que es definida como vivir con menos de USD 2 diarios.

Los registros de nómina mensuales deberían contener:

- Número de horas regulares trabajadas ese mes
- Cantidad de horas extras trabajadas ese mes
- Licencia por enfermedad u otra ausencia ese mes
- Bonificaciones por ese mes
- Deducciones –por qué y cuántas son
- El acuerdo de los permisos establecidos por contrato con el trabajador
- El salario básico de ese mes
- El pago de las horas extras para ese mes
- El salario correspondiente a ese mes
- El día de pago
- Firma de trabajador

Cómo

Antes de la contratación brinde a los trabajadores información escrita y comprensible sobre las condiciones de los salarios

Pague salarios que sean suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias

Pague todos los salarios regularmente, en tiempo y en una forma que sea conveniente para los trabajadores

Solamente descuenta salarios según las leyes nacionales

Las deducciones no deben ser nunca una cantidad tal que como resultado, el trabajador reciba menos que un salario mínimo

Brinde a sus trabajadores un recibo de pago cuando reciban su salario que muestre las horas regulares y extras, como así también las proporciones regulares y extras

Si usa un sistema de remuneración, informe a los trabajadores cómo se hacen los cálculos. Si el salario de remuneración no cumple con el salario mínimo legal, entonces pague la diferencia para que así sea

Aprenda más

Convención de la OIT, N° 95 sobre Protección de los Salarios

2.7 | CONTRATOS DE TRABAJO

Qué

Todos los trabajadores tienen un contrato de trabajo por escrito que contiene un resumen preciso y completo de los términos de empleo, incluyendo el salario, beneficios y condiciones de trabajo. Esto también vale para trabajadores extranjeros, emigrantes o domiciliarios, quienes en ningún caso deben ser tratados de manera menos favorable. Si un trabajador es analfabeto, deben explicarse las condiciones de trabajo al trabajador antes de firmar el contrato. No se le debe pedir a ningún trabajador que firme algún papel en blanco. Los contratos de trabajo deberían extenderse a los trabajadores subcontratados.

En países en donde la ley permite los programas de aprendizaje, aceptamos aprendices trabajando sobre la base de un contrato de aprendizaje, pero monitoreamos continuamente que los aprendices desempeñen realmente esa función.

Porqué

Un contrato de trabajo protege tanto al empleador como al trabajador de malinterpretaciones. Protege al trabajador de ser explotado y al empleador, de ser responsable de incidentes que están más allá de la responsabilidad del empleador.

Si los trabajadores no trabajan directamente para el empleador sino para el capataz, puede presentarse condiciones de trabajo pobres tales como un bajo salario, horas extras excesivas y obligatorias, salud y seguridad pobre en el trabajo y ámbitos de vida, etc.

Hecho

El trabajador domiciliario se define como una persona que es contratada por una compañía o por un proveedor, subproveedor o un subcontratista, pero no trabaja en la fábrica o en el área de la fábrica.

Aprenda más

OECD Social, Employment and Migration Working Papers (Documentos de Trabajo Social sobre Empleo y Migración de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico)

Cómo

Los contratos de trabajo establecen las responsabilidades de las partes y contienen asignaciones del trabajo, acuerdos salariales (tanto concesiones comunes como horas extras), beneficios especiales e incluyen una copia del documento de identidad del trabajador (foto y edad)

El contrato de trabajo es firmado por ambos, empleador y trabajador, lo cual es requerido a menudo, por la ley nacional

El trabajador tiene una copia del contrato en un idioma que él o ella pueda entender

Los contratos de trabajo de los trabajadores emigrantes, temporarios o domiciliarios son equivalentes a los estándares de los contratos de trabajadores permanentes

Conserve todos los expedientes de los trabajadores despedidos, por lo menos, durante dos años (contratos, alguna acción disciplinaria tomada, etc.)

Trabaje proactivamente para esbozar, definir y trabajar en colaboración en el abordaje de la importante y creciente cuestión de contrato/ trabajo subcontratado en los principales mercados de abastecimiento

Los aprendices están sujetos a los mismos estatutos y gozan de la misma protección y beneficios que los trabajadores normales; por ejemplo, el período de tiempo debe ser razonable y ofrecer oportunidades para progreso, aumentos y empleo más permanente

2.8 | LICENCIA POR ENFERMEDAD Y VACACIONES

Qué

Todos los trabajadores deben poder salir sin ninguna repercusión negativa si están enfermos o si han estipulado las vacaciones anuales. Si un trabajador se lastima durante el trabajo, la fábrica debe pagar cualquier costo que no esté cubierto por la seguridad social nacional.

Porqué

Una fuerza laboral saludable y estable es la columna de cualquier negocio viable. Por lo tanto, se debe permitir a los trabajadores enfermos quedarse en sus casas hasta que se hayan recuperado. Una política responsable de salud y enfermedad, demuestra respeto por y valoración de los trabajadores que finalmente, redunde en una fuerza de trabajo mejor y más dedicada como así también una mayor productividad.

Aprenda más

La Convención de la OIT N° 152 sobre Licencia por Enfermedad y N° 139 sobre Vacaciones Pagas

Cómo

Tenga una política de salud y enfermedad que exprese claramente qué pasa si un trabajador se enferma o se lastima

Informe claramente a los trabajadores acerca de la política de salud y enfermedad cuando sean contratados

Brinde a los trabajadores una copia de la política de salud y enfermedad en un lenguaje fácilmente comprensible

Lleve registros de las transacciones de la seguridad social, seguros de accidentes industriales y del pago acordado por la licencia por enfermedad, por lo menos, durante dos años



SISTEMA DE QUEJAS

2.9 | SISTEMA DE QUEJAS

Qué

Un sistema de quejas asegura que los trabajadores tengan la oportunidad de presentar anónimamente asuntos preocupantes relacionados con su trabajo y lugar de trabajo.

Porqué

Un sistema de quejas es una manera para obtener información de los trabajadores acerca de asuntos importantes en el lugar de trabajo. A menudo, un sistema de quejas es la única manera para saber qué es lo que piensan los trabajadores acerca de las condiciones de trabajo permitiéndole a usted escuchar y ayudar a los trabajadores a fin de prevenir problemas o realizar mejoras.

Los mecanismos de libertad de asociación (gremios, grupos/ comités de trabajadores) pueden permitir el desarrollo de sistemas de quejas apropiados.

Cómo

Tenga un sistema de quejas en marcha que permita a los trabajadores informar de manera anónima

Si usted tiene una caja de sugerencias, ubíquela donde los trabajadores puedan hacer una contribución inadvertidamente en un lugar fuera del camino, por ejemplo, en el baño o en la escalera

Aliente a los trabajadores para que expresen sus opiniones; por ejemplo, hablando acerca de quejas y sugerencias, de cómo usted lidiará con ellas y de cómo ellos hacen una diferencia

Brinde a los trabajadores la posibilidad de hablar con otra persona que no sea el supervisor

Asigne un comité que sea responsable de garantizar mejoras en el área de trabajado

Tenga un sistema que documente sus esfuerzos

3.0



**SALUD Y
SEGURIDAD
OCUPACIONAL**

AD
ONAL

A photograph showing several workers in a textile factory. They are wearing white head coverings and face masks. They are handling large, heavy bundles of white fabric. The workers are focused on their tasks, and the environment appears to be a busy industrial setting. The text 'SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL' is overlaid in large, bold, white letters across the center of the image.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

ASEGURAR LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES ES UN DESAFÍO CONTINUO. USTED DEBE TRABAJAR DE MANERA PROACTIVA PARA MINIMIZAR RIESGOS Y PELIGROS RELACIONADOS CON EL TRABAJO. ESTE CAPÍTULO INDICA CÓMO MANEJAR TEMAS IMPORTANTES RELATIVOS A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD TALES COMO INCENDIOS Y OTRAS EMERGENCIAS, PRIMEROS AUXILIOS, EQUIPOS DE SEGURIDAD, MANTENIMIENTO Y CONDICIONES DE TRABAJO EN GENERAL.



SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

3.0 | SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Qué

Requerimos que la seguridad del trabajador sea una prioridad en todo momento. También requerimos que los proveedores aseguren que los trabajadores estén protegidos de equipamientos peligrosos, entornos intolerables o edificios inseguros. El lugar de trabajo debe ser seguro e higiénico y el proveedor debe dar pasos efectivos para prevenir potenciales accidentes y para minimizar al máximo riesgos de salud. La conciencia acerca de la seguridad debe ser siempre una prioridad y debe ser entendida e implementada diariamente por todos los que trabajan en la fábrica.

Porqué

La falta de control sobre la situación de seguridad puede causar heridas o muerte por lo que establecer sistemas que detecten, eviten o respondan a potenciales amenazas para la salud y seguridad de los trabajadores es fundamental. NICE le recomienda que investigue accidentes relacionados con el trabajo y mantenga un registro de ellos que establezca las causas y las medidas de seguridad adoptadas a fin de evitar incidentes similares. NICE también recomienda crear una política de seguridad detallada.

En particular, deberían tenerse en cuenta los siguientes temas de seguridad: rutinas generales y condiciones de trabajo, preparación de emergencias, salidas de emergencias, incendios, primeros auxilios, equipamiento seguro (chorro de arena), mantenimiento (comida, agua, instalaciones sanitarias), instalaciones de alojamiento y dormitorios.

Cómo

Rutinas generales y condiciones de trabajo

Documente el estatus de los temas de salud y seguridad y los planes de mejoramiento en un informe anual escrito

Capacite a su fuerza trabajadora regularmente para acrecentar la conciencia sobre los asuntos de salud y seguridad

Brinde a los trabajadores información en su lenguaje local acerca de los estándares de salud y seguridad relevantes a sus actividades que incluya los efectos de los químicos y de las sustancias usadas en el proceso de manufactura, liste potenciales peligros y explique qué medidas están disponibles para la protección de los trabajadores

Brinde la información de manera oral y escrita

Brinde a los trabajadores capacitación regular y registrada acerca de la salud y seguridad

Asegúrese de que todos los puestos de trabajo brinden una posición adecuada para el cuerpo, buena iluminación, aire, ventilación y temperatura adecuada en todo momento

Provea ventiladores y calefacción donde sea necesario

Establezca una rutina para limpiar regularmente la calefacción, la ventilación y/ o el sistema del aire acondicionado

Brinde a los trabajadores acceso a agua en todo momento

Preparación de emergencia:

Tenga un procedimiento en marcha para identificar los peligros del lugar de trabajo y evaluar los riesgos

Tenga un comité o grupo de seguridad que incluya representantes de la administración, trabajadores de varias divisiones de la fábrica y, si es posible, representantes de los sindicatos. Ellos se reúnen regularmente para discutir acerca de la seguridad en varias áreas de trabajo, escenarios posibles, diferentes responsabilidades en una situación de emergencia, quejas y el nivel general de la seguridad en la fábrica

Mantenga un registro de las reuniones y sus resultados

Tenga procedimientos para prepararse para y responder a posibles emergencias como incendios, terremotos, huracanes, o derrames de productos químicos

Asegúrese de que todos los trabajadores estén conscientes de las precauciones de seguridad, como salidas de emergencias, extinguidores de fuego y equipos de primeros auxilios

Exhiba claramente un plan de evacuación en su fábrica escrito en un lenguaje(s) que todos los trabajadores entiendan y con símbolos que muestren la ubicación de, por ejemplo, equipos contra incendios y vías de escape

Tenga una descripción del rol y la responsabilidad de los trabajadores en caso de emergencia para prepararlos bien si un accidente llegase a ocurrir

Haga simulacros de evacuación regularmente para asegurarse de que todos los trabajadores estén familiarizados con los procedimientos de evacuación

Documente los simulacros con fecha, hora de evacuación, participantes y fotos. Posteriormente, evalúe el simulacro

Salidas de emergencias:

Tenga salidas marcadas claramente y preferentemente, salidas de emergencias en todos los pisos de todas las fábricas y/ o instalaciones de alojamiento

Todas las puertas de las salidas de emergencias deben abrirse hacia afuera

Las puertas de las salidas de emergencias no deben ser bloqueadas ni del lado de adentro ni del de afuera por, por ejemplo, bienes, telas o cajas

Si las salidas de emergencias son cerradas con llave por motivos de seguridad o para prevenir robos, coloque las llaves detrás de un vidrio rompible al lado de la puerta de salida de emergencia o hágalas fácilmente accesibles de manera de estar disponibles para todo el personal en todo momento

Asegúrese de que la fábrica tenga suficientes salidas de emergencias para atender de manera segura al número de trabajadores. NICE sugiere que si hay menos de 150 trabajadores, haya dos salidas; entre 150-1000 trabajadores, tres salidas; y más de 1000 trabajadores, cuatro salidas. Las salidas de emergencias no deben conducir a ascensores

Marque claramente todas las salidas con carteles escritos en lenguajes que todos los trabajadores entiendan

Asegúrese de que los carteles de las salidas sean visibles desde una distancia de 30 metros (100 pies) y que las letras sean, por lo menos, de 15 cm de altura (6 pulgadas), coloreados con colores luminosos y que contrasten con los alrededores

Instale luces de emergencia que muestren dónde se encuentran las salidas de emergencia si ocurriera un corte de luz

EXIT



• 04 •
• 05 •

Incendio:

Publique el número telefónico de los bomberos en los pizarrones de anuncios

Asegúrese de que todos los trabajadores sepan cómo contactar a los bomberos en caso de una emergencia

Tenga un dispositivo sonoro o visual, como una alarma que se accione ante un incendio o humo y pueda alertar a los ocupantes en todo el edificio

Revise regularmente la alarma contra incendio

Instale en todos los pisos y secciones de la fábrica extinguidores de incendios que sean revisados regularmente y marcados claramente para que sean visibles desde por lo menos, 30 m (100 pies) de distancia

Tenga un número suficiente de extinguidores de incendios disponibles en todos los pisos

Capacite a un número adecuado de trabajadores en el uso correcto de los extinguidores de incendios

Documente simulacros de incendios con fecha, participantes y fotos

Primeros auxilios:

Equipe la fábrica y dormitorios, si existieran, con equipos de primeros auxilios que sean simples de usar para personas sin conocimientos

Tenga un doctor o una enfermera a disposición inmediata si ocurre un accidente

Mantenga un registro de los accidentes laborales que describa la causa del accidente y las medidas de seguridad adoptadas para evitar futuros accidentes

Brinde regularmente a los trabajadores capacitación en primeros auxilios

Hecho

El número adecuado de trabajadores capacitados para brindar primeros auxilios depende del número de trabajadores en la fábrica y de la distancia de la fábrica al centro de salud más cercano. NICE recomienda capacitar al menos un trabajador por piso. La persona debe ser fácil de identificar, por ejemplo, por medio de una Cruz Roja visible o el símbolo de la Media Luna Roja en la manga.

También recomendamos un equipo de primeros auxilios por cada cien trabajadores. El equipo debe estar ubicado en el piso de la fábrica para que los trabajadores tengan acceso inmediato y debe ser marcado claramente.

Equipo de seguridad:

Brinde a los trabajadores, equipo de protección personal, por ejemplo, ropa o equipo especial que proteja contra peligros de salud y seguridad

Haga un mantenimiento y equipamiento de toda la maquinaria con medidas de protección adecuadas

No acepte ningún equipo de trabajo peligroso o instalaciones inseguras

Instale ventilación adecuada en un área separada, cerrada, si usted utiliza un chorro de arena. Eduque a los trabajadores sobre cómo usar adecuadamente equipos de protección personal

Hecho

Ejemplos típicos de equipos de protección personal incluyen protector auditivo, como orejeras y tapones (requerido cuando el nivel de exposición al ruido supera los 85 dB); protector para los ojos, como anteojos seguros, antiparras, máscaras, escudos faciales, guantes, delantales y cascos; y protección para los pies, como zapatos seguros.

Hecho

El chorro de arena consiste en lanzar un material abrasivo a alta velocidad para limpiar o grabar una superficie. Utilizado ampliamente en la industria manufacturera, el chorro de arena requiere prestar particular atención para salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores. La inhalación extendida del polvo creada por la arena (o materiales similares) causa silicosis, una enfermedad pulmonar ocupacional.

Mantenimiento (comida, agua e instalaciones sanitarias):

Limpie su fábrica diariamente

Mantenga despejadas las escaleras, pasillos y salidas

Mantenga los puestos de los trabajadores libres de polvo, desorden y basura

Mantenga techos y canaletas limpios y sin obstrucciones

Ponga a disposición agua para beber en cada piso que cumpla con los estándares locales de calidad para el agua potable

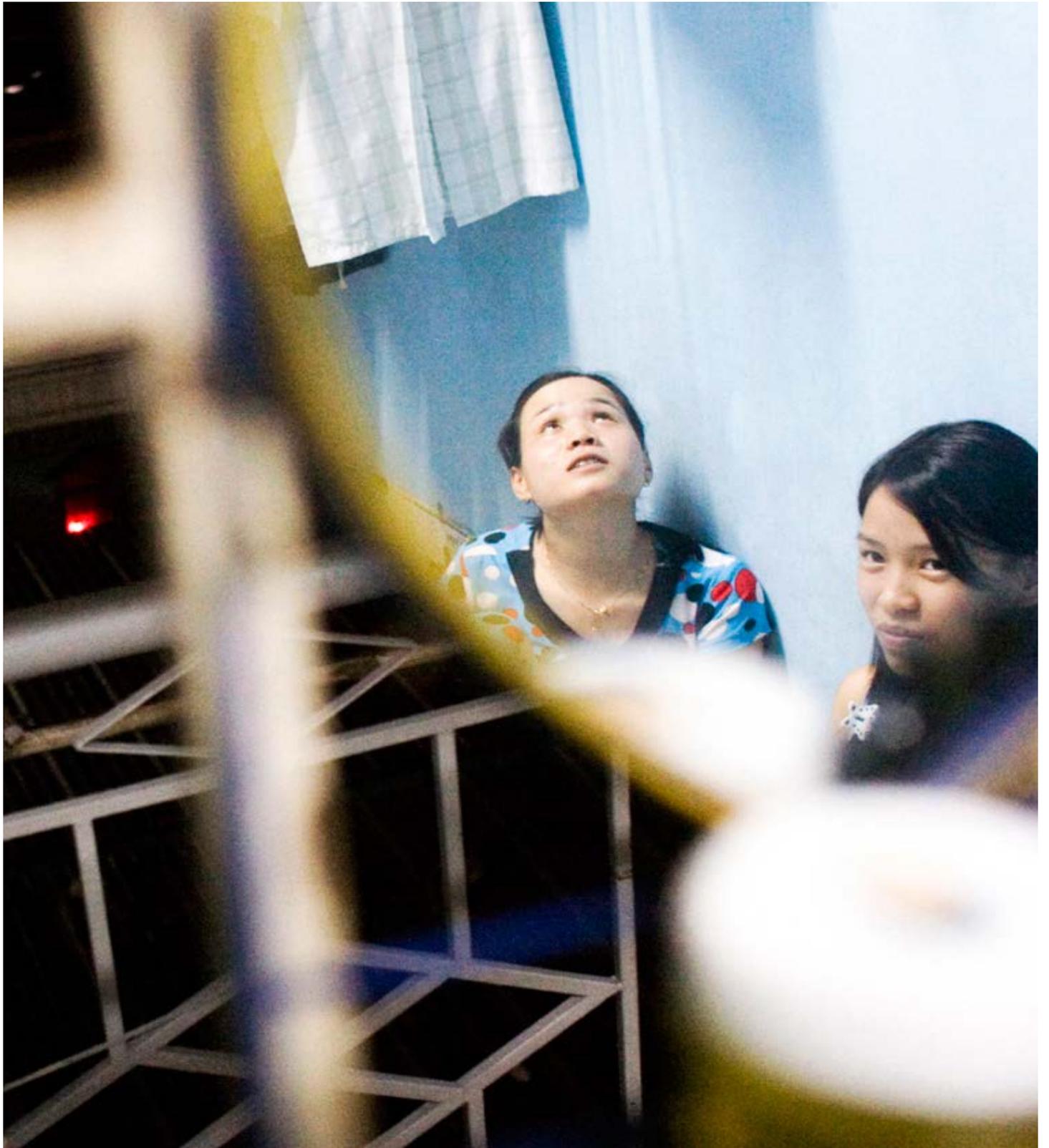
Almacene químicos y materiales inflamables y combustibles correctamente

Almacene y manipule químicos peligrosos de manera segura en todo momento

Brinde a los trabajadores un comedor limpio equipado con cocinas, refrigeración, mesadas adecuadas para la preparación de alimentos y agua corriente fría y caliente

Brinde instalaciones sanitarias limpias con baños separados para hombres y mujeres. Brinde acceso a los mismos sin restricciones

En general, brinde a los trabajadores fácil acceso a comida, a almacenamiento de alimentos de forma higiénica, a agua potable fresca y limpia, a baños y toillettes y a ayuda médica



Instalaciones de alojamiento y dormitorios

Equipe las instalaciones de alojamiento y dormitorios con condiciones similares a las requeridas en el lugar de trabajo, en cuanto a medidas de limpieza, salud y seguridad

Asegúrese de que las instalaciones de alojamiento cumplan con los estándares nacionales de vivienda

Equipe los dormitorios con armarios seguros

Brinde a los trabajadores su propia cama individual

No restrinja el derecho de los trabajadores de dejar el dormitorio en horario no laboral

Fije el alquiler según el mercado inmobiliario local, el salario de los trabajadores y las condiciones de las instalaciones

Asegúrese de que los dormitorios estén en conformidad con las leyes locales y nacionales de vivienda y/ o con los requerimientos de ocupación, además de con las leyes de salud y seguridad

Mantenga un registro de las inversiones u otras iniciativas realizadas para mejorar las condiciones de vida del trabajador

Hecho

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos define químicos peligrosos como una sustancia capaz de causar daño a las personas.

Los trabajadores en la industria manufacturera relacionada con la moda y la industria textil deben lidiar con numerosos químicos todos los días. El etiquetado y registro de los químicos es necesario en una escala global para asegurar que los trabajadores y compañías sean capaces de identificar los químicos peligrosos de los seguros y garantizar, de esa manera, un alto nivel de protección para las personas y la naturaleza.

Aprenda más

El Plan de Acción 2010-2016 de la OIT: Ratificación e implementación efectiva de la seguridad y salud ocupacional

4.0 | MED AMBIENT

UDIO
E

A satellite view of Earth showing the Americas and the Atlantic Ocean. The text "MEDIO AMBIENTE" is overlaid in the center in a bold, white, sans-serif font. The image shows the curvature of the planet, with the Americas on the left and the Atlantic Ocean on the right. The text is centered horizontally and vertically, with "MEDIO" on the top line and "AMBIENTE" on the bottom line.

MEDIO AMBIENTE

CUANDO SE TRATA DEL IMPACTO AMBIENTAL, LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA MODA ES UN JUGADOR DE GRAN ESCALA. ASEGURAR UNA PRODUCCIÓN SUSTENTABLE CON UNA MINIMIZACIÓN DE CONSECUENCIAS AMBIENTALES NEGATIVAS FORMA PARTE DE SU OBLIGACIÓN COMO UN JUGADOR RESPONSABLE EN LA INDUSTRIA.

A photograph showing several large, rusted metal pipes lying on the ground in a field of tall green grass. The pipes are heavily corroded, with patches of blue and red paint visible. The text 'MEDIO AMBIENTE' is overlaid in the center in a bold, white, sans-serif font.

MEDIO AMBIENTE

4.0 | MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7 | EL NEGOCIO DEBE APOYAR UN ENFOQUE PRECAUTORIO PARA DESAFÍOS AMBIENTALES Y

PRINCIPIO 8 | LLEVAR A CABO INICIATIVAS PARA PROMOVER UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Qué

La sustentabilidad ambiental refiere al impacto de una organización sobre los sistemas naturales vivos y no vivos, incluyendo los ecosistemas de tierra, aire y agua. En algunas regiones de producción textil, el agua dulce y el agua potable se han convertido en un recurso escaso lo que a menudo, está en relación al consumo industrial y a los desechos. Trabajamos para una mayor eficiencia en la conservación del agua dulce. Consideramos las iniciativas ambientales como una parte integrada a la planificación de la gestión y trabajamos para mejorar continuamente la responsabilidad ambiental.

Porqué

El mundo se encuentra ante una serie de desafíos complejos relacionados a cuestiones ambientales. Cada día tiramos millones de toneladas de desechos peligrosos, utilizamos químicos tóxicos, difundimos metales pesados y generamos efluentes contaminantes. La industria manufacturera es un consumidor de gran escala de agua limpia y dado que la escasez de agua se está convirtiendo en un problema serio en muchas partes del mundo, la industria tiene que trabajar para encontrar nuevas maneras para minimizar el consumo de agua. Puede que haya una presión corolaria, tanto regulatoria como de reputación, sobre productos que requieren de una cantidad significativa de agua. Esos productos pueden ser eliminados por la ley, perder porciones del mercado frente a productos que requieren de menos agua u ocasionar un perjuicio a la reputación de la compañía. Asimismo, los crecientes precios del agua y de otros productos básicos como el petróleo están empujando a la industria a considerar al medioambiente en su estrategia de negocio.

También, cuando se trata de los desafíos de contaminación por químicos, emisiones de aire y desechos peligrosos, es mejor la prevención que la cura. Es probable que la contaminación cause daños irreversibles y severos a la comunidad local, a la mano de obra y consecuentemente al negocio de los proveedores y de los subcontratistas. NICE recomienda trabajar continuamente hacia una producción más limpia y amigable con el medio ambiente enfocándose en

particular, en el uso de energía sustentable a lo largo de la cadena de suministro.

Las siguientes cuestiones ambientales deben ser tomadas en cuenta particularmente: residuos, agua, químicos, uso de la energía, dióxido de carbono y emisiones de aire.

Cómo

Trabaje con integración, compromiso y acción cuando se trata de la gestión ambiental en general

Integre cuestiones ambientales en su plan de negocios mediante, por ejemplo, fijar metas para minimizar la cantidad de efluentes contaminantes producida y recicle al máximo posible

Comprometa a la gente – el personal, comunidad local, ongs y otros grupos de interés– a compartir con ellos su preocupación por el medio ambiente

Tome acciones colectivas, colabore y comparta conocimiento acerca de mejores prácticas y métodos con socios del negocio y con colegas

Desarrolle un mejor entendimiento mutuo acerca de las prácticas sustentables del negocio comprometiéndose en asociaciones con proveedores. Las asociaciones también pueden crear un impacto social y ambiental que va más allá del alcance del negocio

Considerando los impactos ambientales que ocurren en el ciclo de la vida de una prenda tipo y las preocupaciones de los grupos de interés, las siguientes cuestiones deben ser abordadas por la industria: residuos, agua, químicos, uso de la energía, dióxido de carbono y emisiones de aire:

Residuos

Reduzca o elimine todo tipo de residuos, incluyendo los del agua y los de la energía, en la fuente o empleando prácticas como la modificación de la producción, procesos de mantenimiento y de la instalación, sustitución de materiales, conservación, reciclaje y reutilización de materiales

Monitoree, controle y trate efluentes y desechos sólidos generados a partir de las operaciones y de los procesos industriales tales como el procesamiento húmedo como así también, de las instalaciones de saneamiento requeridas por la ley nacional antes de ser descargados o eliminados

Realice toda descarga o eliminación bajo el mayor estándar nacional cuando se trate de preservar el medio ambiente

Identifique y maneje químicos y otros materiales que sean peligrosos al liberarse al medio ambiente para asegurar la manipulación, movimiento, almacenamiento, reciclaje o reutilización y correcta eliminación

Tenga directrices establecidas que expliquen cómo y dónde los desechos son guardados, entregados y si requieren alguna precaución especial

Agua

Monitoree y registre la cantidad de agua utilizada para procesos específicos

Monitoree y registre la cantidad de agua reciclada

Monitoree y registre su huella hídrica a lo largo de toda la cadena de valor

Monitoree y maneje los riesgos relacionados con cuestiones del agua – regulatorios, de reputación, etc.

Resuma las mejoras realizadas con respecto a las cuestiones del agua en su fábrica en un reporte escrito anual

Ponga su política del agua a disposición del público y comuníquela a todos los involucrados en su negocio

Combine procesos cuando sea posible

Use tecnología limpia, que permite reducir el número de pasos de limpieza

PRINCIPIO 9 | ALIENE EL DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS AMIGABLES CON EL MEDIO AMBIENTE

Químicos

La estrecha colaboración con proveedores estables y confiables es fundamental para asegurar la producción de textiles seguros. El testeo y las certificaciones son importantes, pero no suficientes. Debe asegurarse de que exista un entendimiento común entre usted y sus proveedores acerca de los requerimientos necesarios concernientes al uso de los químicos. Considere como una inversión que vale la pena el hecho de mejorar el nivel de conocimiento de sus proveedores acerca de los químicos, sus efectos y sus impactos ambientales

Asegúrese de que su fábrica posea una lista de todos los químicos usados en los procesos en la fábrica que describa su uso y su impacto ambiental

El proveedor de los químicos debe brindar toda la información acerca de los contenidos, y en todas las transacciones debe aplicarse un formulario con datos de seguridad de los materiales (MSDS)

Informe a todos los trabajadores que trabajen con químicos peligrosos acerca de los riesgos involucrados y capacítelos para cubrir, manipular, mover, almacenar, reciclar o reusar y eliminar los químicos en cuestión

Trabaje activamente para reemplazar todos los químicos peligrosos presentando una lista de sustancias restringidas que prohíban ciertos materiales y químicos

Asegúrese de que todos los químicos o sustancias clasificadas como peligrosas lleven una etiqueta de información que enumere los detalles acerca del químico específico

Brinde a los trabajadores instrucciones escritas acerca de las propiedades de los químicos

Sustituya químicos peligrosos, que dañen al medio ambiente, con químicos menos impactantes o con enzimas

Uso de la energía, dióxido de carbono y emisiones atmosféricas

Mida la huella de carbono de las instalaciones que usted posee y opera

Fije objetivos de reducción y pida a sus proveedores que hagan lo mismo

Informe la huella de carbono de las instalaciones que usted posee y opera, y comience a pedir a sus proveedores que hagan lo mismo

Trabaje activamente para incrementar la proporción de productos hechos con materiales menos intensivos en términos de carbono

Monitoree las emisiones y los gases del efecto invernadero emitidos durante la producción

Antes de ser emanados a la atmósfera, caracterice, monitoree, controle y trate todas las emisiones de químicos orgánicos volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, químicos que reducen la capa de ozono y derivados de la combustión, según lo requerido por la ley nacional

Revise regularmente la eficiencia y antigüedad de su equipo de producción

Use fuentes de energía amigables con el medio ambiente

Reemplace el uso de combustibles con altas emisiones de CO₂ por combustibles con bajas emisiones de CO₂

Use auxiliares amigables con el medio ambiente

Preste atención a auxiliares con:

- **Bajo impacto ambiental cuando son producidos**
- Eficientes durante la producción incluyendo el aumento del rendimiento, menor duración del proceso y por lo tanto, bajos volúmenes de auxiliares con alto impacto
- Fácilmente degradables en plantas de tratamiento de efluentes
- Baja toxicidad en la atmósfera y en el ambiente acuático

Lo anterior puede lograrse, por ejemplo, a través del uso de químicos amigables con el medio ambiente y de soluciones biotecnológicas como las enzimas

Implemente tecnologías limpias

- Recicle agua y calor
- Implemente equipamiento para ahorrar agua
- De ser posible, combine pasos de los procesos
- Implemente procesos/tecnologías limpias para evitar pasos de limpieza
- Implemente procesos con baja temperatura

Lo anterior puede lograrse, por ejemplo, implementando los más recientes desarrollos en maquinarias con bajo consumo de agua y energía y con biotecnología que permite operar a baja temperatura y con procesos combinados.

Hechos

Según el Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud Ocupacional de la OIT, las propiedades de un químico deben ser descritas en una hoja de datos de seguridad de material. La hoja de datos debe brindar la siguiente información:

- 1 Identificación:
 - Nombre de la sustancia o preparación
 - Nombre, dirección y número de teléfono de la compañía/proveedor
- 2 Composición e información de los ingredientes
- 3 Identificación de peligros
- 4 Medidas de primeros auxilios
- 5 Medidas contra incendios
- 6 Medidas ante derrames o liberación accidental
- 7 Manejo y almacenamiento
- 8 Controles por exposición y protección personal
- 9 Propiedades físicas y químicas
- 10 Estabilidad y reactividad
- 11 Información toxicológica
- 12 Información ecológica
- 13 Consideraciones de eliminación
- 14 Información del transporte
- 15 Regularizaciones nacionales y referencias
- 16 Otra información

Aprenda más

Manejo de químicos: Centro Internacional de Información de Seguridad y Salud Ocupacional

Gestión del agua: Iniciativa del Agua del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Clima: Pacto Mundial para el Cuidado del Clima de Naciones Unidas

Energía sustentable europea: la directiva de la Unión Europea REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemical substances),(Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de sustancias Químicas)

Recomendaciones internacionales gubernamentales: modelo de UNECE, Sistema Armonizado Globalmente de Clasificación y Etiquetado de Químicos (GHS)

Estandarización internacional sobre gestión ambiental: ISO 14001

Herramientas de trabajo internacional: enfoque de evaluación ambiental de la OIT



5.0



**CORRRUPC
SOBORNO**

CIÓN Y



CORRUPCIÓN Y SOBORNINO

LA CORRUPCIÓN NO SÓLO AFECTA LAS INVERSIONES Y LAS TASAS DE CRECIMIENTO DE LOS PAÍSES. TAMBIÉN HAÇE QUE LAS FIRMAS SE TORNEN INEFICIENTES. LA CORRUPCIÓN ES UN IMPORTANTE OBSTÁCULO PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETENCIA JUSTA Y DEBE SER ELIMINADA EN TODAS LAS FORMAS.

A photograph of a man in a dark suit, seen from behind. His hands are cuffed behind his back with silver metal handcuffs. The background is a plain, light-colored wall.

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

5.0 | CORRUPCIÓN Y SOBORNO

PRINCIPIO 10 | EL NEGOCIO DEBE TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUYENDO EXTORSIÓN Y SOBORNO

Qué

Todas las formas de corrupción, los pagos de facilitación, extorsión y malversación están estrictamente prohibidos. Tales actividades pueden resultar en una inmediata finalización de la relación de negocio, en comunicación con autoridades relevantes y organizaciones, así como en acciones legales. Nosotros esperamos los más altos estándares de integridad en todas las interacciones de negocios.

Porqué

Es ampliamente reconocido que la corrupción es uno de los más grandes desafíos del mundo. Cada año se paga más de 1 trillón de dólares en sobornos. Estos pagos socavan la justa competencia y afectan la rentabilidad de los negocios que operan globalmente. Son un obstáculo para el desarrollo ya que desvían recursos públicos de sus usos legítimos, tales como brindar educación, agua limpia y cuidado de la salud para los ciudadanos. Sin embargo, en algunos países, la corrupción es considerada normal y necesaria para asegurar una firma y dirigir un negocio. NICE recomienda esforzarse para desarrollar un negocio en donde la corrupción sea eliminada completamente. No se puede ofrecer o aceptar sobornos, regalos inapropiados o cosas semejantes.

Cómo

Tenga políticas, procedimientos y sistemas de gestión en su organización que aseguren que sus empleados sepan cómo manejarse ante el soborno y la corrupción

Defina las vulnerabilidades en su organización y describa las medidas preventivas que usted implementa para eliminar la corrupción

Introduzca políticas y programas anti-corrupción dentro de su organización y operaciones de negocio

Comunique su política a toda persona relevante

Informe anualmente acerca del trabajo llevado a cabo contra la corrupción

Únase y coopere dentro de su industria y con otros grupos de interés para eliminar todas las formas de corrupción

Si usted descubre corrupción dentro de su organización tenga procedimientos establecidos sobre cómo manejarla

Hechos

La **corrupción** es definida por Transparencia Internacional como “el abuso de poder encomendado para el beneficio privado”, refiriéndose tanto al beneficio financiero como al no financiero.

La **extorsión** es definida en las Directrices para la Empresa Multinacional de OCDE como: “El pedido de soborno es el acto de pedir o tentar a alguien para cometer soborno. Se convierte en extorsión cuando esta demanda es acompañada por las amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de los actores privados involucrados”.

Los **pagos de facilitación** son definidos en los Principios de los Negocios en la Lucha contra el Soborno de Transparencia Internacional como “un pequeño pago no oficial hecho para asegurar o acelerar el desempeño de una rutina o acción necesaria hacia la el pagador del pago de facilitación tiene derecho legal u otro.” Los pagos de facilitación son llamados también pagos facilitadores, pago de velocidad o pago grasoso.

El **soborno** es definido en los Principios de los Negocios en la Lucha contra el Soborno de Transparencia Internacional como: “Una oferta o un recibo de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja para o de cualquier persona a manera de incentivo para hacer algo que es deshonesto, ilegal o que viola la confianza, en la conducta del negocio de la empresa”.

Aprenda más

Recomendaciones internacionales gubernamentales:
Principios Guía en Negocios y Derechos Humanos de las Naciones Unidas – Marco, “Proteja, Respete y Remedie”
Sección II

Pacto Mundial de las Naciones Unidas, “Documento Guía: Implementación del décimo Principio contra la Corrupción” (2004)

Transparencia Internacional “Principios de los Negocios en la contra Lucha del Soborno” (2002)



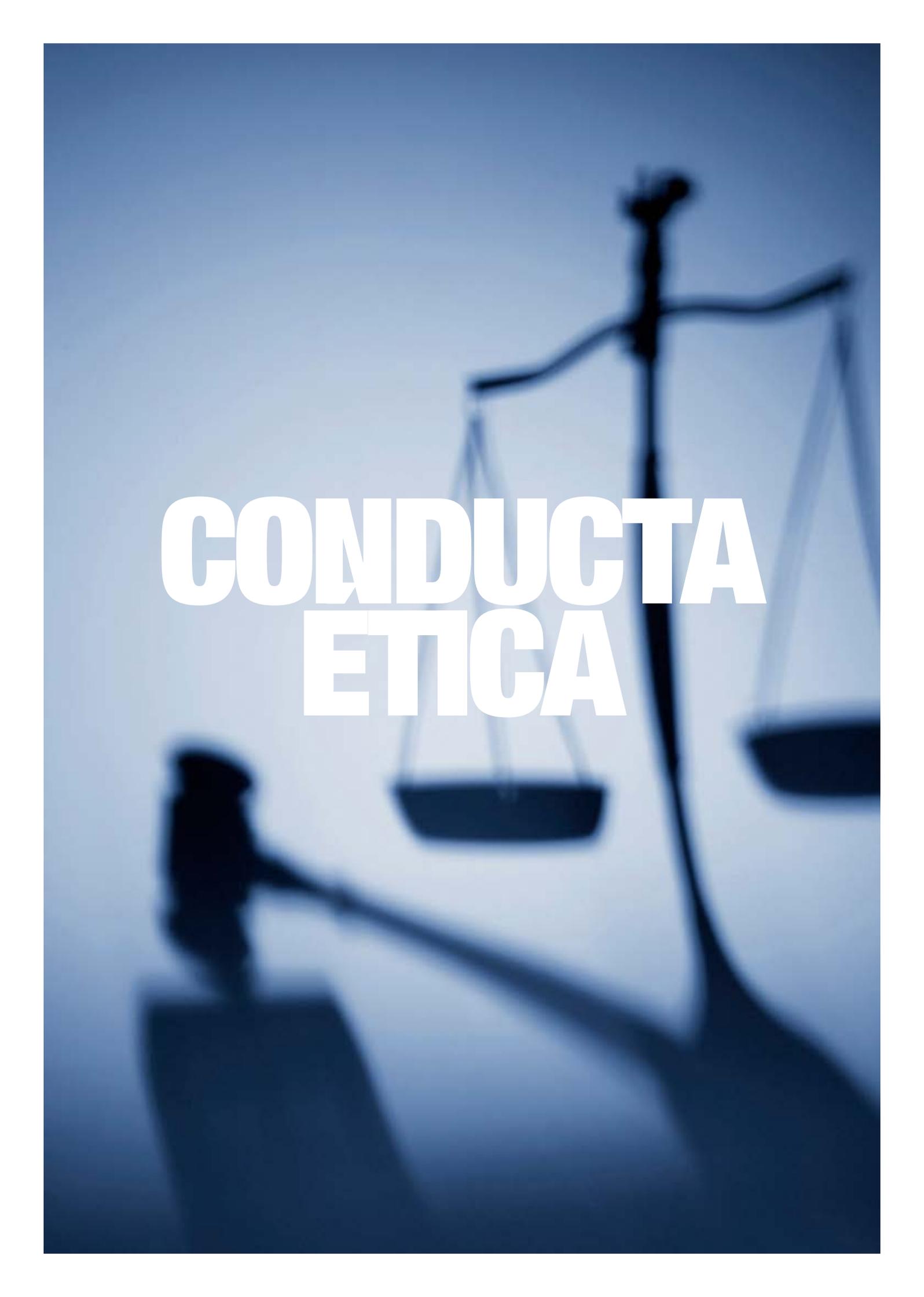
6.0



CONDUCTA

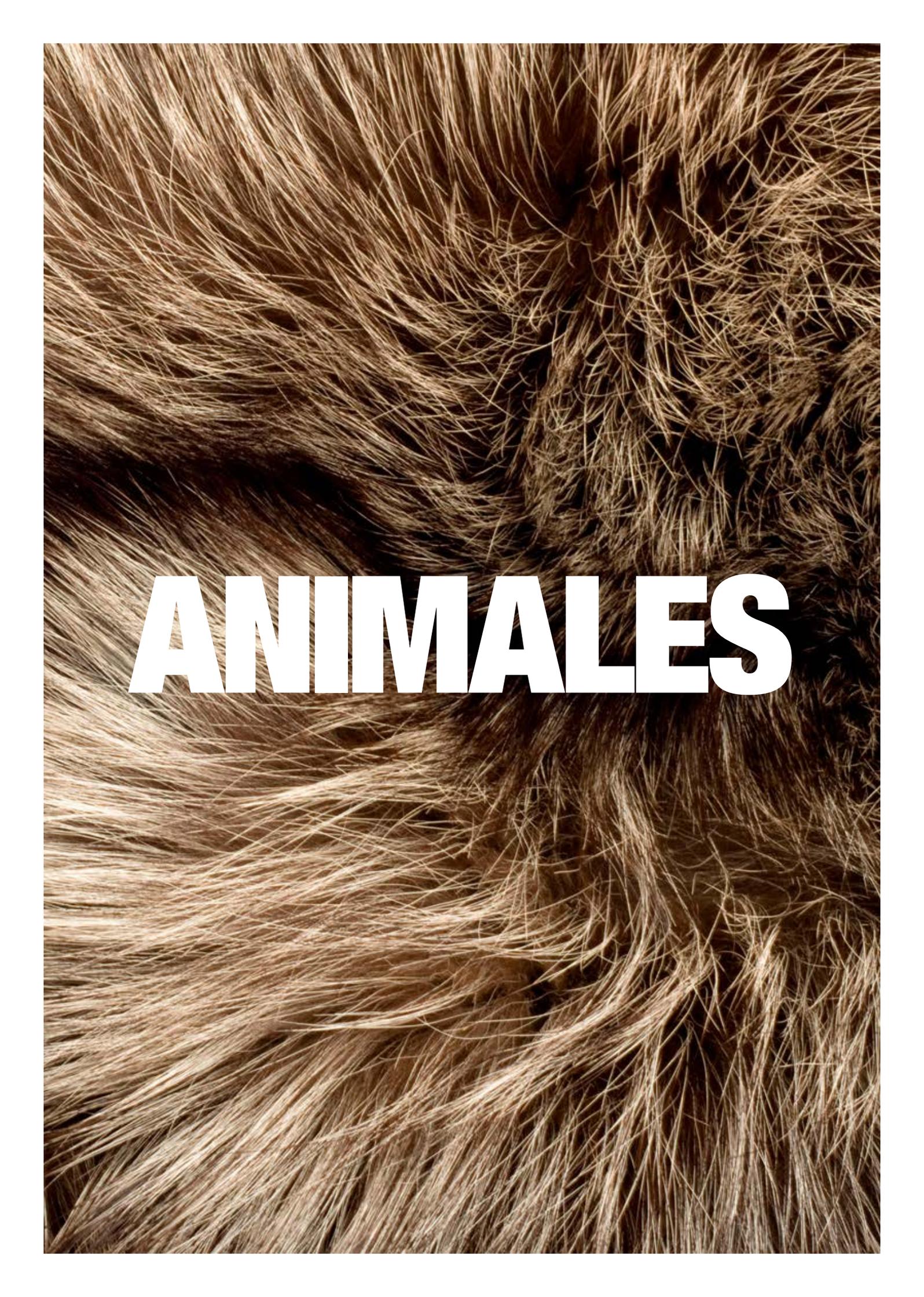
ÉTICA

A

The background of the image is a dark blue gradient. In the center, there is a white silhouette of a pair of scales of justice. To the left of the scales, there is a white silhouette of a gavel. The text 'CONDUCTA ETICA' is written in a bold, white, sans-serif font, centered over the scales.

CONDUCTA ETICA

LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA MODA ESTÁ SUJETA A UNA GRAN DOSIS DE CRÍTICAS DADO QUE LA MODA, EN SÍ MISMA, INSPIRA EL CONSUMO DE BIENES QUE LA GENTE NO NECESARIAMENTE PRECISA. UNA LÍNEA DE PRENDAS DURA SÓLO UNA TEMPORADA; POR LO TANTO, ES SUMAMENTE IMPORTANTE SER PROACTIVO CUANDO SE TRATA DE CREAR RELACIONES ÉTICAS CON RESPECTO AL TRATAMIENTO DE ANIMALES, PROCESOS DE DISEÑO, IDEALES DE IMAGEN CORPORAL, MINERÍA O EXTRACCIÓN DE PIEDRAS PRECIOSAS, Y TRANSPARENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO.

A close-up photograph of thick, brown animal fur, likely from a horse or similar animal. The fur is dense and has a natural, slightly wavy texture. The color ranges from a light tan to a dark brown. The word "ANIMALES" is superimposed in the center of the image in a large, bold, white, sans-serif font.

ANIMALES

6.1 | ANIMALES

PRINCIPIO 11 | MUCHOS NEGOCIOS DE MODA HAN TOMADO LA DECISIÓN ÉTICA, CONSCIENTE DE NO USAR PIEL VERDADERA DE ANIMALES (POR EJEMPLO, ZORRO, VISÓN, CONEJO) O ESPECIES EXÓTICAS Y CAPTURADAS EN LA NATURALEZA (POR EJEMPLO, SERPIENTE, COCODRILO Y AVESTRUZ). RECONOCEMOS ESTA DECISIÓN Y AGRADECEMOS QUE OTROS NEGOCIOS HAYAN DECIDIDO TOMAR UN CAMINO DIFERENTE. LOS NEGOCIOS EN LOS QUE LOS ANIMALES SON USADOS PARA TRABAJO Y/ O PARA PRODUCCIÓN DEBEN TRATARLOS CON DIGNIDAD Y RESPETO. NINGÚN ANIMAL DEBE SER DAÑADO O EXPUESTO AL DOLOR A PROPOSITO. EL MANEJO DE ANIMALES DEBE REALIZARSE SIEMPRE UTILIZANDO LOS MÉTODOS MÁS RÁPIDOS Y MENOS DOLOROSOS O NO TRAUMÁTICOS POSIBLES. ÉSTOS DEBEN SER APROBADOS POR VETERINARIOS CAPACITADOS Y LLEVADOS A CABO SÓLO POR PERSONAL COMPETENTE.

Qué

No toleramos el maltrato de animales y los animales deben ser cuidados y protegidos del peligro. No apoyamos el uso de ninguna especie en peligro de extinción incluida en la Lista Roja de Especies Amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN). Recomendamos seguir los lineamientos de la Convención Europea para la Protección de Animales Mantenidos con fines de Cría.

Porqué

Los animales son seres sensibles y responsabilidad de los humanos garantizar que tengan una “vida digna de ser vivida”. No apoyamos el uso de plumón y pluma arrancada de aves vivientes. El maltrato de animales puede causar severos daños sobre la reputación en relación con los minoristas, consumidores y otros grupos de interés. Los activistas de animales son muy perseverantes en su trabajo y poseen un registro de tomadores de decisión de gran influencia.

Aprenda más

Regulaciones europeas en la protección de animales de granja, bienestar animal y regulaciones de la industria: la estrategia de la Comunidad Europea 2012 – 2015
Información sobre especies amenazadas: Lista Roja de Especies Amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
Directrices Internacionales Gubernamentales sobre recomendaciones e instrumentos de regulación:
Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación (FAO)

Cómo

Tenga una política sobre el trato animal que establezca claramente que las prendas de vestir que contienen productos de origen animal son producidas usando especies abundantes que han sido tratadas de acuerdo a los estándares internacionales de bienestar animal y a las normas de bienestar animal establecidas por la ley europea

Etiquete claramente prendas de vestir que contienen partes de origen animal, incluyendo el nombre de la parte usada (tal como cuero o piel natural) para asegurar a los consumidores que no se les vende deliberada o involuntariamente bienes que no desean adquirir

Las especies criadas para cualquier bien destinado al consumidor debe producirse de acuerdo a las normas que se encuentren en granjas europeas altamente reguladas. Esto incluye la Directiva 98/58 sobre la protección de animales conservados par cría y las Recomendaciones del Consejo Europea de 1999 sobre la conservación de animales por su piel. A los animales tomados de la naturaleza se les debe haber otorgado la protección del Acuerdo Internacional sobre Normas de Captura no Cruel y haber sido capturados de acuerdo con la política del “uso sustentable” de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza

Cada vez que sea posible deberían utilizarse regímenes voluntarios reconocidos para garantizar que brinde el mayor estándar de cuidado a todos los animales usados con fines de moda

Siempre obtenga una garantía de que el plumón y pluma provengan sólo de aves muertas



DISEÑADORES

6.2 | DISEÑADORES

PRINCIPIO 12 | LOS NEGOCIOS Y SUS DISEÑADORES DEBEN TRABAJAR ACTIVAMENTE PARA ALENTAR Y APOYAR EL DISEÑO SUSTENTABLE Y LOS PROCESOS SUSTENTABLES DE DISEÑO

Qué

Las consideraciones de sustentabilidad deben ser obligatorias para todas las etapas del ciclo de la vida cuando se diseñe un nuevo producto. Queremos reducir impactos ambientales y sociales negativos haciendo que los diseñadores repiensen cada etapa del proceso de diseño incluyendo el concepto, el material y las opciones de producción, muestras y desarrollo así como también considerar conceptos creativos para la venta, el uso y el final de la vida de un producto, desde una perspectiva sustentable y responsable.

Porqué

Ya no podemos permitirnos ignorar el impacto causado en nuestros ecosistemas por el diseño y los procesos de fabricación derrochadores y destructivos que causan daño tanto a la sociedad como a la naturaleza. Focalizándose en la sustentabilidad y en el diseño ético en la industria textil y en la moda, alentamos y apoyamos a aquellos que lideran el camino en la creación de nuevos procesos de diseño que satisfacen la demanda del consumidor, a la vez que propician un consumo más sostenible, así como también reflejan las necesidades sociales y ambientales del planeta.

Aprenda más

Estrategias de diseño sustentable para diseñadores textiles y de moda: TED's TEN desarrollado por Diseños Textiles Ambientales (TED)

Una herramienta de diseño para evaluar desechos, energía, tóxicos y agua en los materiales y en la fabricación: Herramienta de Diseño Ambiental de Nike

|

Cómo

Aliente a los diseñadores a que sean curiosos acerca de dónde provienen los materiales y del impacto ambiental que genera un producto durante todo su ciclo de vida para garantizar la responsabilidad en la toma de decisión en el diseño y la producción.

Asegúrese de que el proceso de diseño, en todas sus etapas, siga o exceda los estándares internacionales laborales y ambientales.

Considere la participación y cultura del consumidor asegurando que los productos son creados y comercializados de una manera que refleje sociedades diversas, multiculturales y que se comprometen con los hombres, mujeres y niños en una manera positiva y saludable.

Ayude a los diseñadores a conectar ideas tanto internamente como externamente – alentando el uso de métodos innovadores abiertos – para permitir y promover un cambio sistémico.

MODELOS



6.3 | MODELOS

PRINCIPIO 13 | LOS NEGOCIOS DEBEN, A PARTIR DE SU ELECCIÓN Y TRATO A LAS MODELOS, PROMOVER UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE E IDEALES CORPORALES SALUDABLES; LA EDAD MÍNIMA DE LAS MODELOS DEBE SER DE 16 AÑOS DURANTE LAS SEMANAS DE LA MODA Y EN OTRAS OCASIONES EN DONDE LA CARGA DE TRABAJO ES EXCESIVA

Qué

La industria de la moda ha sido culpada a menudo por promover un ideal de imagen corporal de extrema delgadez, desórdenes alimentarios e imágenes corporales pobres entre personas cuyos cuerpos no se corresponden con la imagen ideal. Somos conscientes del impacto de la industria de la moda sobre el ideal de imagen corporal, especialmente entre la gente joven. Consecuentemente, trabajamos para promover un estilo de vida saludable en relación con la comida, el cuerpo y ejercicio. Empleamos modelos mayores de 16 años para los espectáculos durante la semana de la moda y nos aseguramos de que exista un ambiente de trabajo saludable brindando comida saludable y nutritiva a las sesiones de fotos y espectáculos.

Porqué

La salud y las condiciones de trabajo de las modelos forman parte de asegurar un negocio sostenible. Por lo tanto, cuidamos del bienestar de las modelos. Promoviendo un estilo de vida saludable entre nuestros empleados y otras relaciones del negocio, ayudamos a construir una marca creíble y sostenible.

Aprenda más

Los niños menores de 18 años, la relación con el negocio y los derechos humanos: “Los Derechos de los Niños y los Principios de Negocios” por Cuiden a los chicos, UNICEF y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Garantizando un ambiente de trabajo saludable para modelos: “Carta Danesa de Moda Ética”, por el Instituto Danés de la Moda y Sociedad Nacional Danesa Contra Trastornos Alimentarios y Automutilación

Cómo

Apoye un estilo de vida saludable en las modelos, cuyo sustento depende de sus cuerpos e imagen. Ayúdela a vivir sanamente, a dormir regularmente, a comer correctamente y a ejercitarse

Esté atento a la influencia de la industria de la moda sobre ideales de imagen corporal, especialmente entre la gente joven

Brinde comida sana y nutritiva en las sesiones de fotos y espectáculos

Asegúrese de que exista un contacto estrecho con la familia así como también de tener un consentimiento escrito antes de los espectáculos si la modelo tiene una edad menor a la de 16 años

Asegure el acceso a la información acerca de los desórdenes alimentarios y el comportamiento riesgoso así como también consejos sobre cómo detectar síntomas en alguien sospechado de tener un desorden alimentario

Trabaje con socios que brinden asistencia profesional rápida y anónima para alguien que sufra trastornos alimentarios



TRANSPARENCIA

6.4 | TRANSPARENCIA

PRINCIPIO 14 | LOS NEGOCIOS DEBEN TRABAJAR HACIA LA TRANSPARENCIA EN SU CADENA DE SUMINISTRO

Qué

Entendemos la importancia de poder hacer un seguimiento y medir todas las partes del proceso de un producto. Desde el suministro hasta el consumidor, un producto no se define sólo por su uso final, sino también por su raíz y ruta hasta el consumidor final. Apoyamos la transparencia fuerte y bien definida de la cadena de valor como una metodología para marcas, puntos de venta y consumidores para entender cómo se generan los productos y cuál es su impacto social y ambiental. Creemos que al estar al frente tanto de regulaciones nacionales como de estándares y leyes internacionales, eleva el nivel y crea posibilidades para el benchmarking de la marca y oportunidades de mercado.

Porqué

Grupos de interés múltiples tales como la sociedad civil, gobiernos e industrias prestan cada vez mayor atención a las cuestiones ambientales y sociales generadas por un producto. Los comerciantes minoristas buscan garantías adicionales y específicas de sus proveedores en relación a los impactos ambientales y sociales y demandan certificaciones así como también el derecho de verificarlas para poder declarar verdaderamente que todos los pasos que requieren descargo de responsabilidad han sido tomados.

NICE considera la transparencia a lo largo de toda la cadena de valor como una importante herramienta para las compañías que se preocupan por su entorno, que también incluye al público como un todo. El control de calidad, la responsabilidad por productos defectuosos y la elaboración de informes permiten la posibilidad de establecer un compromiso entre el proveedor y el vendedor así como también crear un producto con un menor impacto negativo ambiental y social. NICE aprueba la inclusión gradual tanto del vendedor como del subcontratista con el fin de crear una plataforma común sostenible y transparente.

Aprenda más

Grupo industrial de marcas y manufactureros líderes de indumentaria, y calzado, y el Índice de Ropa Sustentable: La Coalición de Ropa Sustentable

La industria europea de ropa outdoor y Eco-Index: Grupo Europeo outdoor

Organización internacional de análisis de corrupción y soborno: Transparencia Internacional

Directrices de OCDE para Empresas Multinacionales (sec. 3, art. 34)

Cómo

Comprométase con la verificación de las cadenas de valor de los productos para identificar y abordar los riesgos de impacto ambiental y social

Realice auditorías de los proveedores para evaluar su cumplimiento con los estándares de la compañía

Exija a los proveedores directos que certifiquen que los materiales incorporados en el producto cumplan con las leyes y estándares internacionales ambientales y laborales

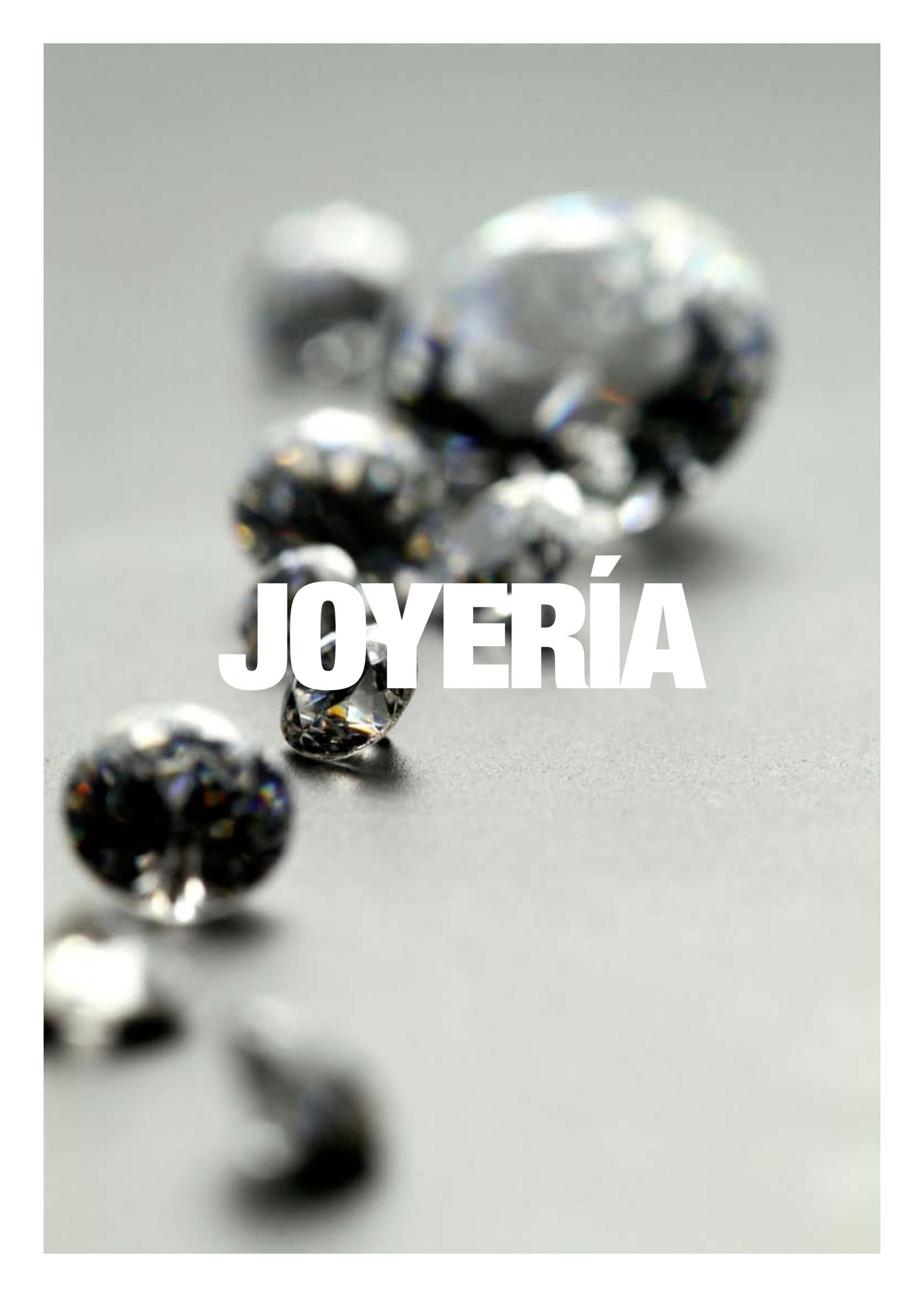
Mantenga estándares y procedimientos contables internos para empleados o contratistas o proveedores que no puedan hacer que los estándares de la compañía cumplan con estándares internacionales ambientales y de trabajo

Capacite a empleados y administradores que tengan responsabilidad directa con la administración de las cadenas de suministro, y capacite en mitigación de riesgos en la cadena de suministro.

La transparencia de la cadena de suministro se crea a través de una divulgación de proveedores y subcontratistas. Mediante una lista pública, visible y rastreable de proveedores y subcontratistas, es posible hacer un seguimiento de maleficencia o incumplimiento de cualquier estándar internacional. La divulgación de subcontratistas y proveedores creará además, una relación más estrecha con los grupos de interés y también asegurará un mayor nivel de confianza por parte de socios y otros proveedores.

La divulgación de los subcontratistas y proveedores crea, además, una mejor perspectiva general del proceso del negocio y las etapas que el producto atraviesa y facilitará la elaboración de informes y la coherencia con estándares internacionales y códigos de conducta

Lance anualmente una Comunicación sobre el Progreso, una divulgación pública hacia los grupos de interés (por ejemplo, inversores, consumidores, sociedad civil y Gobiernos) acerca del progreso hecho en relación a la implementación de objetivos de transparencia.

A collection of various cut diamonds, including round brilliant, oval, and pear shapes, scattered on a grey surface. The diamonds are shown in sharp focus and are surrounded by their soft, out-of-focus reflections on the surface. The word "JOYERÍA" is overlaid in large, bold, white, sans-serif capital letters across the center of the image.

JOYERÍA

6.5 | JOYERÍA

PRINCIPIO 15 | LOS NEGOCIOS DEBEN TRABAJAR HACIA UN COMPROMISO MÁS FUERTE ENTRE RETAILERS, PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS PARA FORTALECER EL DESARROLLO DE UNA INDUSTRIA MINERA SEGURA

Qué

No apoyamos ninguna manera potencialmente peligrosa de minería y de extracción de metales y piedras preciosas. Respetamos los estándares internacionales del área y recomendamos mantener estándares laborales y de derechos humanos para evitar la explotación de mineros. Apoyamos y recomendamos el Plan de Certificación del Proceso de Kimberly (2003) como una manera de impulsar la industria (de diamantes) para evitar que diamantes conflictivos ingresen a la cadena de suministro de diamantes. Requerimos a los proveedores que certifiquen que los diamantes se obtienen de acuerdo con los estándares vigentes.

Porqué

La minería y producción de metales y piedras preciosas representan un alto costo para la naturaleza. Con las tremendas ganancias que pueden realizarse, se corre el riesgo de que los dueños de las minas exploten a los trabajadores. Además, los llamados diamantes de sangre o diamantes conflictivos atentan contra la realización de un negocio responsable. Los diamantes conflictivos se extraen de zonas de guerra y a menudo se venden para financiar las actividades de un líder militar o un grupo violento. NICE recomienda realizar esfuerzos para eliminar el mercado de ese tipo de negocios, sin respeto por las víctimas del conflicto y por el hecho de que sólo desarrollando procesos de negocios responsables y sustentables en la extracción y minería de metales y piedras preciosas podemos mirar a la cara a nuestros clientes y crear un negocio viable en la industria de la moda.

Aprenda más

Los Principios y Código de Prácticas del Consejo de Joyería Responsable
Convención N° 176 de la OIT sobre Seguridad y Salud en las Minas
OCDE Guía de debida Diligencia para Responsables de Cadenas de Suministro de Areas de Minerales Afectados y de Alto Riesgo

Cómo

Trabaje con proveedores que adhieran al Sistema de Certificación del Proceso de Kimberly y al sistema voluntario de garantías del Consejo de Diamantes mundial.

Compare su desempeño con los más elevados estándares de la industria disponibles a través de esfuerzos colaborativos como el Consejo de Joyería Responsable

Trabaje activamente para apoyar la identificación de materiales obtenidos responsablemente, producidos, procesados y negociados a lo largo de la cadena de suministro de joyería mediante los estándares de la Cadena de Custodia

Realice diligentemente el apoyo de prácticas sensibles a conflictos y prácticas de aprovisionamiento responsable

7.0



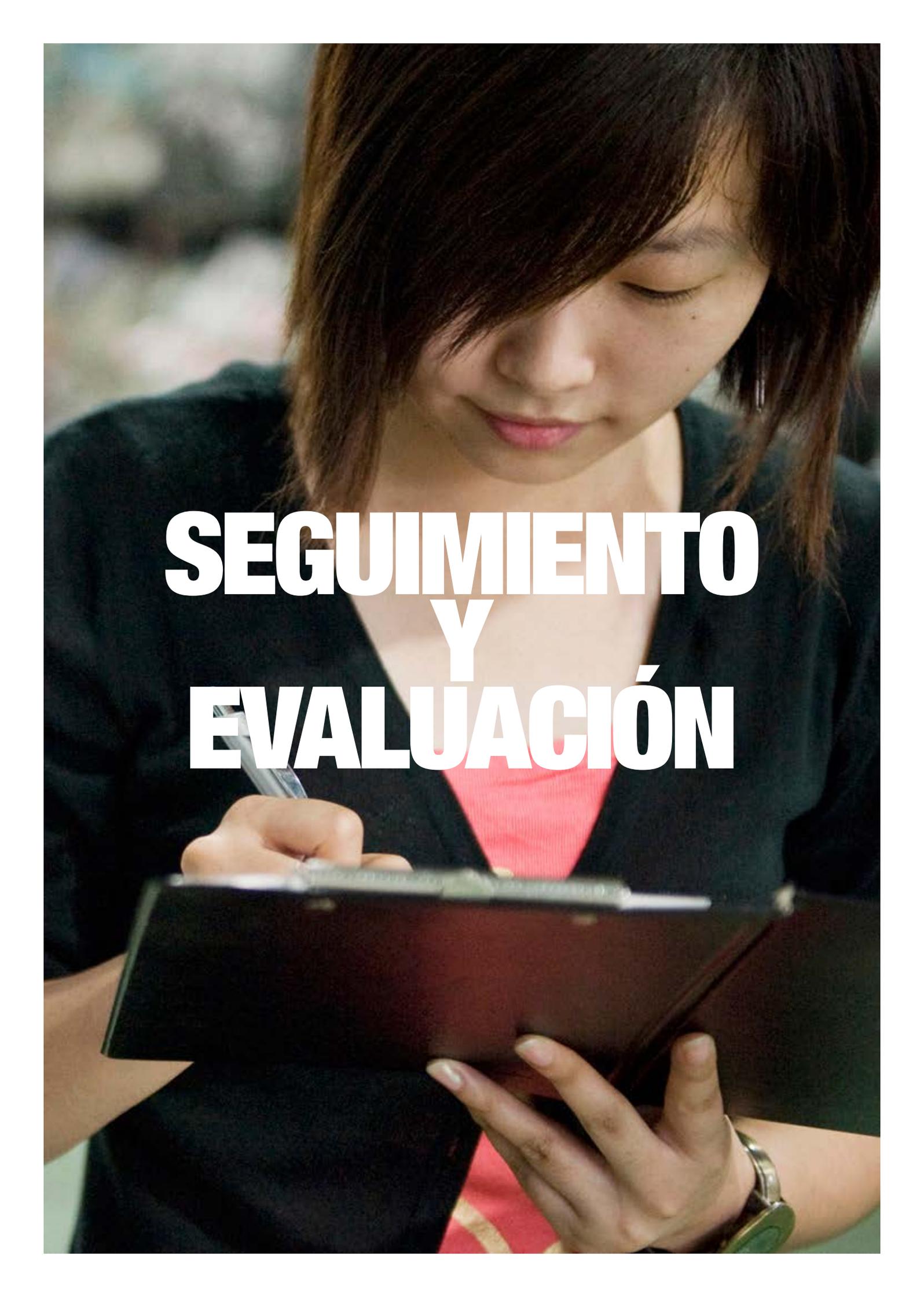
**SEGUIMIENTO
EVALUACIÓN**

ENTO Y
ION



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

LA TRANSPARENCIA ES CLAVE PARA ASEGURAR LA CREDIBILIDAD ENTRE LOS GRUPOS DE INTERÉS Y MANTENER SU PROPIA COMPAÑÍA COMPROMETIDA CON LA RESPONSABILIDAD. POR LO TANTO, USTED DEBE MONITOREAR Y EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PROVEEDORES CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE NICE.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.0 | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PRINCIPIO 16 | TODOS LOS NEGOCIOS INVOLUCRADOS DEBEN ESTAR SIEMPRE ABIERTOS Y ACCESIBLES A AUDITORÍAS ANUNCIADAS, SEMI ANUNCIADAS Y NO ANUNCIADAS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Qué

A través del seguimiento y evaluación, su compañía desarrolla la capacidad para medir, monitorear e interpretar sus impactos y progresos hacia los objetivos establecidos. El proceso de seguimiento y evaluación expone y describe las herramientas apropiadas, el conocimiento y las calificaciones necesarias para realizar auditorías y planes de acción adecuados en caso de que un proveedor no cumpla los requisitos de una cadena de suministro responsable.

Porqué

El seguimiento es necesario, no sólo para crear una relación de producción y negocios durable, sino también para asegurar la transparencia y credibilidad que los consumidores esperan. Diferentes escenarios, diferentes compañías y diferentes tipos de proveedores propician diferentes abordajes en relación al seguimiento y a la evaluación. Las pequeñas compañías necesitan un abordaje más simple, mientras que las grandes compañías requieren de un enfoque más complejo. Todas las compañías tienen un punto de inicio desde donde los esfuerzos pueden progresar a lo largo del tiempo. Pero más allá del tamaño de la compañía, sin el apoyo de los altos mandos, la gestión responsable nunca va a ser parte integral del negocio, y otros objetivos (como ahorros, precios, cronogramas de entregas, etc.) van a ser siempre prioritarios en los períodos críticos.

Cómo

Defina claramente los roles internos y las responsabilidades

Es responsabilidad de la alta gerencia asegurarse de que los recursos apropiados estén disponibles para trabajar en la gestión responsable de la cadena de suministro. La responsabilidad práctica debería estar entre los empleados que son responsables por las cuestiones de producción en la cadena de valor por ejemplo, el gerente de producción, el gerente de calidad o el gerente de compras. Si la responsabilidad práctica se ubica en el departamento de compras, se debe prestar especial atención a los riesgos inherentes que una gestión responsable de la cadena de valor requiere para no entrar en conflicto con el objetivo de asegurar entregas baratas o rápidas. Sus compradores pueden verse ante situaciones

engañosas; por lo tanto, se necesitan lineamientos claros y apoyo del gerente.

Integre la gestión responsable de la cadena de valor en el trabajo diario

Si usted tiene procedimientos para la evaluación sistemática de los proveedores en lo que respecta a calidad, precios, entregas, etc., incorporar procedimientos para la gestión responsable de la cadena de valor en el sistema existente resulta una ventaja. Esto permite la integración de la gestión responsable de la cadena de valor en los procedimientos del trabajo diario y evita la necesidad de tener dos sistemas diferentes para evaluar proveedores. Cuanto mejor esté integrada la responsabilidad a través de la organización, más fuerte se afianza.

Defina el nivel apropiado para el seguimiento y la evaluación

En todos los niveles, una instalación exitosa y responsable de la cadena de valor consiste de varios ladrillos. Considerando la complejidad de su compañía y el apetito por el riesgo, usted puede actuar en diferentes niveles, comenzando con muy poco o ningún compromiso y terminando en asociaciones con proveedores seleccionados.

- **Nivel básico:** En los contratos de los proveedores se usa el Código de Conducta de NICE a manera de enmienda del contrato presente o se incluyen las cláusulas de la RSE posiblemente complementado con los compradores/ personal del área de calidad/ otros que son capacitados para fijarse en las condiciones ambientales, sociales y éticas cuando se visita a los proveedores por otros motivos.
- **Nivel alto:** Usted trabaja más sistemáticamente con el área de gestión responsable de la cadena de valor. Para los proveedores más importantes, basado en una evaluación de riesgo, se incluyen requerimientos autoevaluables, así como también auditorías internas con planes de acción de seguimiento.
- **Avanzado:** El enfoque más avanzado, incluye auditorías de proveedores por parte de un tercero y posibles asociaciones con proveedores seleccionados.

01 | NIVEL BÁSICO

CÓDIGO DE CONDUCTA O
CLAUSULA DE RSE EN EL
CONTRATO |
AUDITORÍAS INFORMALES

02 | NIVEL ALTO

MAPEO Y EVALUACIÓN DE
RIESGOS |
AUTOEVALUACIÓN |
AUDITORÍAS FORMALES |
PLANES DE ACCIÓN

03 | NIVEL AVANZADO

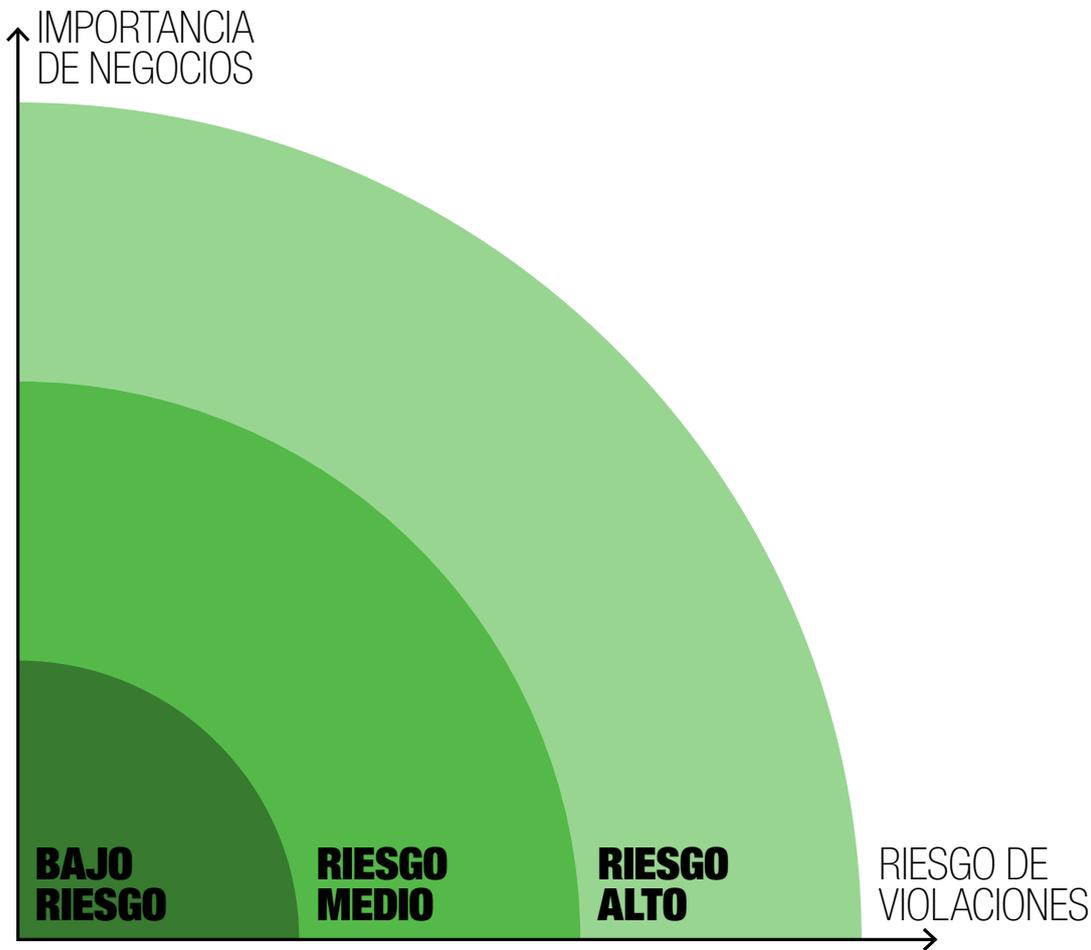
ASOCIACIONES |
AUDITORÍAS DE TERCEROS

Nivel básico

- En los contratos de los proveedores se incluyen las **cláusulas de la RSE** o el Código de Conducta de NICE y comienza a trabajar hacia la integración a manera de enmienda, del Código de Conducta de NICE en todos los contratos.
- **Realice auditorías informales** cuando los proveedores son visitados por otras razones, por ejemplo, en relación a las negociaciones de los precios e inspecciones de calidad. Equipe a la persona que realiza la visita con simples listas de verificación (ver abajo) con el fin de evaluar el desempeño del proveedor respecto del Código de Conducta de NICE.

Nivel alto

- Haga un **mapeo detallado** de todos los proveedores a fin de poder evaluarlos según su nivel específico de riesgo. Operar en la industria de la moda, típicamente, significa maniobrar en países de alto riesgo. Por lo tanto, es útil usar el análisis de países de riesgo sobre Derechos Humanos y Negocios (Instituto Danés de Derechos Humanos) o bien es ventajoso contar con el análisis de país del Banco Mundial disponible al público. Cuando se encuentre ante muchos proveedores o una base compleja de proveedores, es importante priorizar los esfuerzos y trabajar de forma estructurada para elevar el estándar sistemáticamente donde probablemente sea bajo. Si usted tiene múltiples proveedores, enfóquese inicialmente en aquellos que tienen los riesgos más altos.
- Cuando su **programa de gestión de la cadena de suministros se haya establecido**, puede **usar la siguiente matriz de riesgos genérica** para determinar si será suficiente con que el proveedor firme el Código de Conducta de NICE o si usted también va a auditar a los proveedores regularmente. Cuando diseñe el programa de auditorías, tendrá que determinar cuánto compromiso y voluntad tiene su compañía de trabajar con diferentes proveedores.



Nivel alto y avanzado

- Envíe un cuestionario de autoevaluación, en parte para obtener un primer conocimiento del nivel de desempeño de los proveedores en cuanto a RSE y en parte, para señalar los requerimientos en el Código de Conducta de NICE. El cuestionario de autoevaluación debe acompañarse de una carta de presentación que explique al proveedor el motivo y el proceso de la autoevaluación. En este cuestionario de autoevaluación, los proveedores indican, punto por punto, si ellos cumplen con los requerimientos del Código de Conducta de NICE. O puede elegir reemplazar y/ o complementar este cuestionario con una serie de preguntas abiertas, en donde se les solicita a los proveedores que describan cómo trabajan con las diferentes áreas que abarca el Código de Conducta de NICE. Determinar qué hacer dependerá de sus preferencias y recursos disponibles. No obstante, usted debe solicitar siempre a la alta gerencia del proveedor que firme el cuestionario de autoevaluación.
- Cree un buen diálogo con los proveedores para poder desarrollar este ejercicio. Es importante que los proveedores perciban el proceso de autoevaluación como parte de su relación a largo plazo con su compañía.
- Personal específicamente asignado puede hacer auditorías formales concentrándose en forma exclusiva en cuestiones ambientales, sociales y éticas ó pueden realizar las auditorías como parte de -por ejemplo- revisiones de calidad. Las listas de verificación pueden también ser más sofisticadas que en el caso del nivel básico. Es posible realizar auditorías tanto anunciadas como no anunciadas; cada una tiene sus ventajas. Si usted anuncia la auditoría, prepare al proveedor tanto explicando qué documentos usted quiere ver y qué entrevistas le gustaría realizar a usted como brindando un esquema general de la auditoría.

Hechos

Los riesgos pueden estar influenciados por varios factores, incluyendo gastos, país, categoría y la naturaleza de la transacción, además de cuán importante es el proveedor para su compañía. Cuanto más importante sea el proveedor, mayor será el riesgo total generado. Puede dividir a los proveedores en tres categorías, según cuán importante sea reemplazarlos: altamente importante significa que reemplazar al proveedor sería muy costoso y perjudicial; semi-importante significa que reemplazar al proveedor es posible pero demanda tiempo; y finalmente, menos importante significa que los proveedores pueden ser reemplazados si es necesario. Si el proveedor es altamente importante para su negocio, la alta gerencia tendrá que involucrarse si se descubren violaciones al Código de Conducta de NICE. Si esto ocurre, es importante que la responsabilidad por las decisiones tomadas no sea exclusiva de los bajos mandos.

Una auditoría debería comenzar con una reunión con los gerentes en la que se vea y se analice el esquema de la misma. Esto demuestra que usted está abierto al diálogo y dispuesto a crear una relación buena e igualitaria con el proveedor. Si usted no habla la lengua local, es una buena idea llevar un traductor.

Además de reunirse con la gerencia, usted también puede hablar con el representante de la gerencia responsable de implementar el Código de Conducta, con el representante de seguridad, el representante de los empleados y si es posible, con el representante del gremio local.

Revise las premisas de los proveedores y las condiciones de los alrededores. Durante la visita, puede registrar observaciones en la lista y documentar con fotos, si el proveedor lo permite.

Una lista útil hace que la evaluación sea más sistemática, fácil y directa. La lista debería corresponder con los puntos “cómo” del Código de Conducta de NICE y ser una oportunidad para chequear las respuestas y las observaciones como una herramienta ya establecida. Esta puede ser diseñada de manera de hacerlo más fácil para la persona que lleva a cabo la visita, incluso si no tiene una gran experiencia. La lista puede ser más o menos sofisticada y profunda, dependiendo de su nivel de gestión de proveedores.

A continuación puede verse un ejemplo de lista

	Deténgase	Alto Riesgo	Mediano Riesgo	Bajo Riesgo	Sin Riesgo	Comentarios
¿El proveedor tiene un contrato de trabajo con una copia del documento de identidad?	El proveedor no tiene ninguna documentación y no está dispuesto a conseguirla	Ninguna o alguna, documentación de edad	Ninguna o alguna documentación de edad, pero promete obtenerla		Se tiene documentación de edad para todos los trabajadores	Si usted ve a alguien de apariencia muy joven, pídale el documento de edad (documento de identidad o similar)
¿El proveedor tiene trabajo infantil (niños menores de 14 años que no escolarizados)?	El proveedor tiene trabajo infantil y se rehusa a cambiarlo	Los niños menores de 14 años están trabajando y no van a la escuela. Los proveedores están dispuestos a cambiar esto		Niños menores de 14 años están trabajando pero aún así van a la escuela	Niños menores de 15 años están haciendo trabajo liviano y yendo a la escuela	El proveedor no puede precipitadamente despedir a los niños. En cambio, deben concurrir a la escuela simultáneamente, de acuerdo a la legislación nacional. Los salarios deben mantenerse en el mismo nivel a pesar de que ello pueda significar menor esto pueda redundar en menos horas de trabajo

Las observaciones durante la auditoría pueden ser categorizadas con los colores rojo, amarillo y verde (o números) según su importancia:

- Rojo Oscuro: desviaciones de mayor importancia, por ejemplo, problemas de seguridad específicos que deben ser corregidos inmediatamente para que usted mantenga cualquier tipo de negocios con el proveedor.
- Rojo Claro: Desviaciones importantes, en las que el proveedor tiene como máximo cuatro semanas para rectificarlo.
- Verde: Desviaciones menos importantes, donde el proveedor tiene como máximo cuatro meses para rectificarlo.
- Verde Medio: Desviaciones menos importantes, donde usted acepta el problema pero alienta un cambio.
- Verde Claro: Sin desviaciones, y ejemplos de mejores prácticas.

Si se encuentra alguna desviación de color amarillo o rojo claro usted debe, dependiendo del nivel de gestión de la cadena de suministros y de los recursos disponibles, en coordinación con el proveedor, escribir un plan de acción en el cual el proveedor firme que él va a corregir aquellas cosas que se han acordado.

Un plan de acción es una manera de asegurarse de que el proveedor está dispuesto a implementar las mejoras necesarias. A menos que el riesgo sea inmediato y el proveedor se niegue a actuar sobre ello, es importante que usted no anule simplemente los pedidos hechos al proveedor. Esto no mejoraría las condiciones de los trabajadores ni del medio ambiente.

Usted debe ponerse de acuerdo con el proveedor sobre qué cuestiones deben ser mejoradas y luego acordar una auditoría de seguimiento para asegurarse de que la solución progresa en la dirección correcta. Si un proveedor no cumple con el plan de acción acordado en el tiempo correspondiente, se puede acordar un

nuevo plazo dentro de límites razonables. Si este período también se excede, usted debe estar preparado para poner fin al contrato, que es una de las razones por las cuales es preciso el apoyo de la alta gerencia.

Esté preparado ya que trabajar con proveedores en cuanto a las mejoras puede ser un proceso largo. Muchos proveedores pueden preferir implementar medidas de mejora a su propio ritmo; usted debe ajustar el nivel de requerimientos a la capacidad del proveedor, dentro de lo razonable. Por lo tanto, es evidente que el conocimiento de y la sensibilidad hacia las culturas locales es la clave para una relación satisfactoria.

Aprenda más

Herramientas globales y proyectos a nivel nacional que se focalizan en soluciones que construyen cooperaciones entre gobiernos, empleados y organizaciones de trabajadores y compradores internacionales:
Trabajar Mejor

Herramienta de autoevaluación para compañías comprometidas a mantener estándares sociales y ambientales básicos en sus operaciones: Herramienta de Autoevaluación del Pacto Mundial

Programa empresarial para la mejora continua de las condiciones laborales y ambientales en la cadena de suministro global: Programa Mundial de Cumplimiento Social

Iniciativa empresarial para compañías comprometidas en mejorar las condiciones de trabajo en la cadena de suministro global: Iniciativa de Cumplimiento Social en los Negocios (BSCI)

Estándar corporativo que se focaliza en empleados y en las condiciones de trabajo dentro de la compañía y en sus proveedores: SA8000

8.0 | LOS PRINCIPIOS DEL CODIGO DE CONDUCTA DE NICE

**DS
GO
JECTA**

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1 | LOS NEGOCIOS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, Y PRINCIPIO 2 | ASEGURARSE DE QUE NO SON CÓMPLICES DE ABUSOS A LOS DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son universales y pertenecen a todos por igual sin importar, pero no limitado a, edad, sexo, color, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, lengua, religión, ideología, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de educación, discapacidad, embarazo, y/ o afiliación política o filosófica.

La <COMPAÑÍA> condena violaciones a todos los derechos humanos declarados internacionalmente, entendidos, como mínimo, como aquellos expresados en la Cuenta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Las personas deben ser tratadas con dignidad y respeto sin importar su estatus o rango social.

El proveedor garantiza respetar y apoyar y no violar esos derechos humanos declarados internacionalmente.

Las leyes nacionales de los proveedores y subcontratistas deben estar mínimamente en conformidad siempre; esto es garantizado por el proveedor.

En situaciones en donde este Código de Conducta (CoC) resulte ser una violación a las normativas de las leyes nacionales del proveedor y de los subcontratistas, aplica la ley nacional, pero el proveedor debe en ese caso informar inmediatamente por escrito a la <COMPAÑÍA> presente. Esto se aplica no sólo a este apéndice sino a todos los principios y apéndices.

El foco debe estar siempre en un mayor progreso y desarrollo. El criterio de mínima no debe ser considerado como objetivo óptimo.

TRABAJO

PRINCIPIO 3 | LOS NEGOCIOS DEBEN MANTENER LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PRINCIPIO 4 | LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO Y OBLIGATORIO

La mano de obra es la base de cualquier negocio. Por lo tanto, la mano de obra sólidamente fundada y respetada asegura un negocio sustentable y viable a largo plazo. Un liderazgo profesional y motivador es apreciado.

Comida, agua, baño y las instalaciones de vivienda

La mano de obra debe tener fácil acceso a comida (se recomienda y se alienta que el proveedor brinde gratuitamente -por lo menos- una comida diaria en el trabajo), almacenamiento de comida de forma higiénica y agua potable, instalaciones sanitarias y ayuda médica. No podrá ser denegado el acceso a lo expuesto.

Cuando los trabajadores vivan/ duerman en las fábricas o instalaciones cercanas, las mismas deben cumplir con los estándares nacionales de las instalaciones para vivienda.

Es preferible que hombres y mujeres posean baños separados.

Sueldos y discriminación

Los sueldos deben corresponder, por lo menos, con el mínimo requerido por ley nacional y por los estándares de las empresas, el que resulte más alto. Los sueldos por encima del mínimo requerido atraen a una mejor y más estable mano de obra y los salarios deben -considerando las horas de trabajo- ser siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias y brindar un ingreso discrecional.

No se debe permitir ninguna deducción de los sueldos como medida disciplinaria a menos que esté contemplado por ley nacional y solamente en casos severos y excepcionales. Las deducciones no deberían ser de una cantidad tal que como resultado el trabajador reciba menos que el sueldo mínimo.

Antes de la contratación se debe brindar a todos los trabajadores información escrita y fácilmente entendible acerca de las condiciones con respecto a los sueldos. En los días de pago, deben recibir un panorama general del cálculo del sueldo para el período de pago respectivo. El proveedor debe asegurar que los sueldos y los beneficios son pagados en el tiempo que corresponde y de una manera que sea conveniente para los trabajadores.

Está estrictamente prohibido el abuso físico, amenazas de abuso físico, castigos o disciplina inusual, acoso sexual u otro tipo de acoso e intimidación por parte del proveedor.

El proveedor garantiza abstenerse de cualquier discriminación con respecto a raza, color de piel, religión, afiliación política, orientación sexual, género, origen, rango o estatus social. La discriminación no sólo es cruel con los individuos, grupos minoritarios y personas en general sino que también es fuente de relaciones sociales inestables, que afectan negativamente no sólo a los negocios sino también a las comunidades.

Horas de trabajo

Las horas de trabajo deberán cumplir con la ley nacional aplicable y con los estándares empresariales. En todo caso –a menos que la ley nacional permita lo contrario– no se debe, en condiciones regulares, requerir a los trabajadores que trabajen más de 48 horas por semana y deben tener, al menos, un día franco semanal. Las horas extras deberán ser voluntarias y no deberán –a menos que la ley nacional permita lo contrario– exceder las 12 horas por semana, no deberán ser requeridas en condiciones regulares y deberán siempre ser compensadas con una prima salarial.

Condiciones de trabajo

Se deberá brindar un ambiente de trabajo seguro e higiénico y deberá promoverse la mejor práctica ocupacional de salud y seguridad, teniendo presente los conocimientos preponderantes de la industria y cualquier peligro específico. Deberán implementarse pasos efectivos para prevenir posibles accidentes y daños a la salud de los trabajadores y minimizar al máximo posible los riesgos a la salud.

El proveedor deberá establecer sistemas para detectar, evitar o responder a posibles amenazas a la salud y seguridad de todos los trabajadores. Se deberá investigar accidentes laborales y mantener registros de todos los accidentes, indicando las causas y las medidas correctivas tomadas con el objeto de prevenir accidentes similares.

Todos los lugares de trabajo deben ser siempre suficientes con respecto a una postura corporal adecuada, iluminación, aire/ ventilación y temperatura. El proveedor deberá brindar información acerca de los estándares de salud y seguridad relevantes a sus actividades locales a todos los trabajadores en su lengua local, tanto escrita y oral. La información deberá incluir detalles de los efectos de todas las sustancias usadas en los procesos de fabricación, de los peligros especiales que las tareas o condiciones de trabajo involucran y de las medidas correspondientes para proteger a los trabajadores. El proveedor deberá asegurar que todos los trabajadores reciban capacitación regular y escrita en salud y seguridad. Es importante que esa capacitación se repita para trabajadores nuevos y reasignados y en casos de que hayan ocurrido accidentes.

Toda la maquinaria deberá ser mantenida y controlada correctamente y equipada con las medidas de protección adecuadas.

Se recomienda que un doctor o enfermera esté a disposición inmediata en caso de accidentes.

El proveedor deberá hacerse cargo de cualquier costo (que no esté cubierto por la seguridad social nacional), que un trabajador deba afrontar para la posterior atención médica de una lesión que haya ocurrido durante el trabajo para el proveedor.

Requerimos a los proveedores que garanticen que los trabajadores estén resguardados de equipos peligrosos o de inseguridad en las fábricas y/ o que las instalaciones de vivienda sean aceptables.

Los químicos peligrosos deben estar siempre almacenados y manipulados de una manera segura y saludable.

Salidas de emergencia

Todas las fábricas y/ o las instalaciones de vivienda deben tener, en todos los pisos, salidas marcadas en forma clara y preferentemente, salidas de emergencia. Todas las puertas de salida deben abrirse hacia afuera y no deben bloquearse del lado de adentro o de afuera por ejemplo, por productos, telas y cajas.

Si las salidas de emergencia están bloqueadas por razones de seguridad o para prevenir robos, las llaves deben ponerse detrás de un vidrio rompible al lado de la salida de emergencia o ser fácilmente accesibles y estar siempre a disposición del todo el personal.

Todos los trabajadores deben estar al tanto de las precauciones de seguridad, como salidas de emergencias, matafuegos y botiquín de primeros auxilios. Debe realizarse un plan de evacuación claro en la fábrica, la alarma de incendios debe ser probada con asiduidad y es recomendable realizar regularmente simulacros de evaluación.

En todos los pisos deben estar disponibles suficientes matafuegos y debe entrenarse un número adecuado de trabajadores en el uso correcto de los mismos.

Embarazo

Bajo ninguna circunstancia el proveedor someterá al personal a pruebas de embarazo o de virginidad.

El proveedor deberá brindar un ambiente favorable a todas las embarazadas como conceder seis semanas de licencia antes y después de la fecha prevista para el parto. Se le deberá garantizar a la trabajadora un trabajo que sea compatible con su condición física desde el momento en que ella se entera de su embarazo hasta 120 días posteriores al nacimiento del niño. De acuerdo con Convención No. 183 de la Organización Internacional del Trabajo, las trabajadoras tendrán derecho a media hora dos veces al día para amantar al niño.

La libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas

No se les deberá requerir a los trabajadores presentar “depósitos” o papeles de identidad al comenzar el empleo con la compañía.

El proveedor deberá garantizar que no se utilizan contrataciones y/ o planes de aprendizaje falsos con la intención de evitar cumplir con sus obligaciones hacia los trabajadores conforme a las leyes aplicables en esta materia.

El proveedor deberá reconocer y mantener el derecho a la libertad de asociación y a las negociaciones colectivas cuando no esté restringido por las leyes nacionales del proveedor y los subcontratistas.

El proveedor deberá, en aquellas situaciones en las cuales el derecho a la libertad de asociación y negociaciones colectivas esté restringido por la ley, facilitar medios paralelos de asociación y negociación libre e independiente para todos los trabajadores. Los representantes de los trabajadores no deberán estar sujetos a la discriminación y deberán tener acceso a todos los lugares de trabajo necesarios para llevar a cabo sus funciones de representantes.

Trabajar por voluntad propia es esencial. El proveedor garantiza que ninguna parte de la fuerza de trabajo o personas involucradas en los locales del proveedor y de los subcontratistas o en otras partes de la línea de producción, se impone trabajo forzado u obligatorio o tráfico. No se permiten multas ni reducciones graves en los sueldos debido a errores cometidos por la mano de obra.

Los trabajadores pueden poner fin a su empleo siempre y cuando den previo aviso; ningún sueldo o documento requerido para dejar el empleo, vivir y/ o trabajar debe ser retenido en tales ocasiones.

TRABAJO INFANTIL

PRINCIPIO 5 | LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL PRINCIPIO 6 | LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CON RESPECTO AL EMPLEO Y OCUPACIÓN

El proveedor y los subcontratistas deben cumplir con las recomendaciones de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la edad mínima para los trabajadores que es, generalmente, la edad máxima para la escolaridad obligatoria y el trabajo infantil.

Sobre este tema se hace referencia en:

La Convención sobre los Derechos de los Niños de Naciones Unidas

La Convención No. 138 sobre la Edad Mínima de la Organización Internacional del Trabajo

La Convención No. 182 sobre las Peores Formas de la Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo

La edad mínima es:

Trabajo liviano (dinero de bolsillo) 13 años/ 12 años en países desarrollados / no desarrollados

Trabajo normal no peligroso 15 años/ 14 años en países desarrollados / no desarrollados

Trabajo peligroso 18 años/ 18 años en países desarrollados / no desarrollados.

Se hace hincapié en que el trabajo realizado por un niño (menor de 18 años) no puede ser -de ninguna manera- mental, físico, social o moralmente peligroso o dañino para los niños; no debe interferir con la educación de los niños; no debe privar a los niños de la oportunidad de asistir a la escuela; no debe obligar a los niños dejar la escuela prematuramente; y no debe hacer que los niños intenten combinar la asistencia a clases con trabajo excesivamente largo y extenuante.

El proveedor debe hacer todo lo posible para asegurar y determinar la edad correcta de los trabajadores empleados y tal verificación debe estar disponible por escrito para auditorías.

No está permitido el uso de trabajo infantil o de trabajadores jóvenes (entre 15 a 18 años) que esté en conflicto con lo expresado anteriormente y los niños y los trabajadores jóvenes deben ser tratados con dignidad y respeto siempre.

De ninguna manera cualquier uso de trabajo infantil debe prohibir a los niños recibir una educación adecuada y el proveedor debe, en general, hacer todo lo posible para capacitar y educar a los niños con el fin de que se conviertan en una parte útil de la mano de obra al llegar a la adultez.

No deberá haber ninguna forma de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, como la venta y tráfico de niños, la servidumbre por deudas, la servidumbre y el trabajo forzado u obligatorio.

Si se detectara trabajo infantil en conflicto con lo arriba expuesto, se le solicitará al proveedor que asegure que se han tomado las medidas adecuadas en favor del mejor interés del niño. La <COMPAÑÍA> debe estar informada, y en cooperación con el proveedor, debe encontrarse una solución satisfactoria tomando en consideración la edad del niño, situación social, educación, etc.. Cualquier medida tomada debe siempre apuntar a mejorar, no empeorar, cada situación particular del niño y el objetivo debe ser siempre la educación adecuada del niño.

Si los niños han de ser reemplazados porque están realizando trabajo inadecuado, sus sueldos no deben reducirse y si es posible, debe ofrecerse el puesto a un familiar del niño. Esto es con el fin de asegurar una economía privada estable para el niño y su familia.

La <COMPAÑÍA> se reserva el derecho de involucrar organizaciones locales o internacionales, organizaciones no gubernamentales y similares, con el propósito de asegurar el futuro del niño.

Por favor consulte la tabla de abajo basada en "Designación de los empleados de una fábrica tipo" tomada de Herramientas para el Trabajo Infantil desarrollado por Cuiden a los chicos Dinamarca y la Federación Danesa de Pequeñas y Medianas Empresas. La tabla debe usarse solamente como una guía para determinar el carácter del trabajo. Por favor tenga en cuenta que los términos pueden no ser conocidos de manera general en la industria.

Trabajador domiciliario

Un trabajador domiciliario puede definirse como una persona que es contratada por una compañía o un proveedor, sub-proveedor o un subcontratista, pero que no trabaja en la fábrica o en el área de la fábrica.

Cuando el proveedor emplea y/ o con los subcontratistas, maneja trabajadores que son clasificados como trabajadores domiciliarios, el

proveedor deberá asegurar que tales trabajadores gozan de un nivel de protección similar al que disponen los empleados directos bajo los requisitos de este CoC.

El proveedor debe asegurar que los requisitos del contrato de compra están listados en el contrato escrito y que son leídos y comprendidos por los trabajadores domiciliarios. El proveedor también deberá mantener registros de identidad, cantidades y horas trabajadas de cada trabajador domiciliario.

Clasificación del trabajo

Departamento/Sección	Designación	Apropiado	Apropiado bajo supervisión	No apropiado
Sección Tintura	Todos los puestos			■
Sección Mecánica	Asistente para Plomeror		■	
	Asistente para Mecánico		■	
Sección de Tejido	Ayudante para Operador	■		
	Ayudante para Q.C,	■		
Sección de Corte	Conector con el afuera		■	
Sección de Acabado	Politécnico	■		
	Etiquetador	■		
	Revisor	■		
	Hombre de Cartón	■		
	Asistente para Q.C.	■		
	Clasificador	■		
	Hombre de Hierro			■
Sección de Costura	Supervisor			■
	Ayudante	■		
	Revisor	■		
	Operados de Máquina Simple	■		
	Hombre del Costado	■		
	Hombre que Cierra	■		
	Hombre de Tijeras.	■		
Asistentia para Q.C.	■			
Sección de Muestra	Asistente para el Hombre de Muestra	■		
	Asistente para el Hombre que Corta	■		
Sección de Impresión	Asistente para Hombre que Imprime		■	

Basada en "Designación de los empleados en una fábrica tipo"

- Trabajo que es aceptable para niños y gente joven
- Trabajo donde la precaución debe ser empleada
- Trabajo inaceptable y peligroso que necesita ser parado

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7 | LOS NEGOCIOS DEBEN APOYAR UN ENFOQUE PRECAUTORIO HACIA LOS DESAFÍOS AMBIENTALES

PRINCIPIO 8 | EMPRENDA INICIATIVAS PARA PROMOVER UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

PRINCIPIO 9 | ALIENTE EL DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS AMIGABLES CON EL MEDIO AMBIENTE

El proveedor garantiza que las leyes y regulaciones ambientales nacionales se cumplan en todo momento.

El pensamiento ambiental y las iniciativas internas deben ser una parte integrada de la planificación gerencial

Debe haber un trabajo documentado continuo y escrito hacia un proceso de producción limpio y más respetuoso con el medio ambiente, a fin de asegurar una minimización de las consecuencias negativas para el medio ambiente.

Un ambiente pobre crea condiciones de vida y de trabajo pobres. Esto puede producir un daño irreversible y severo a la comunidad local y a la fuerza laboral y en el corto plazo, puede perjudicar el negocio de los proveedores y subcontratistas.

Desde el momento de recepción de este CoC, el proveedor debe presentar a la <COMPAÑÍA> un esquema de las aparentes consecuencias ambientales negativas que representa la producción actual, y cuáles son las acciones que se pueden y se esperan iniciar. Cada 12 meses debe enviarse a la <COMPAÑÍA> un informe escrito relativo al estatus y a la planificación para desarrollar un proceso de producción más limpio.

El proveedor y los subcontratistas deben elegir aquellos bienes, materias primas, métodos y/ o tecnología aplicables en todas sus operaciones, más respetuosos con el medio ambiente, con respecto a la calidad pedida. El proveedor no puede externalizar sus consecuencias ambientales negativas a los subcontratistas; por lo tanto, el proveedor es responsable por el ambiente en la línea de producción en la cual el proveedor está involucrado directa o indirectamente.

La <COMPAÑÍA> en la medida de lo posible y razonable, apoyará el desarrollo y uso de tecnologías y procedimientos más limpios a pedido del proveedor.

El proveedor debe establecer una lista de todos los químicos usados en los procesos. Esta lista debe contener información que describa para qué se usan los químicos y su respectivo impacto ambiental. Los trabajadores que trabajen con químicos peligrosos deben estar informados acerca de los riesgos y deben ser capacitados para esa tarea. Además, este tipo de trabajo debe ser voluntario. La <COMPAÑÍA> trabajará activamente para reemplazar todos los químicos peligrosos.

Implemente tecnologías limpias

La <COMPAÑÍA> se esforzará para reciclar agua y calor e implementará equipamiento para el ahorro de agua. A fin de lograr mejoras, la <COMPAÑÍA> combinará pasos de procesos cuando sea posible y aplicará procesos limpios y pasos de enjuague como así también adaptará procesos a baja temperatura.

Esto puede lograrse mediante, por ejemplo, la implementación de los más recientes desarrollos en maquinaria con bajo consumo de energía y de agua y con biotecnología, que permite operar con baja temperatura y con procesos combinados.

Use auxiliares respetuosos con el medio ambiente

La <COMPAÑÍA> trabajará con miras a la reducción del impacto ambiental y será más eficiente en la producción, incluyendo un mayor rendimiento, acortamiento del tiempo de los procesos y por lo tanto, disminuyendo los volúmenes de auxiliares con alto impacto. Además, la <COMPAÑÍA> reducirá su toxicidad en la atmósfera y en el ambiente acuático y trabajará con materiales fácilmente degradables en las plantas de tratamiento de efluentes. Esto se logra mediante, por ejemplo, químicos respetuosos con el medio ambiente y soluciones biotecnológicas como las enzimas

Use fuentes de energía respetuosa con el medio ambiente

La <COMPAÑÍA> trabajará, gradualmente, el reemplazo de combustibles con altas emisiones de CO2 hacia combustibles con bajas emisiones de CO2.

Más precisamente, las cuestiones y los estándares ambientales a identificar, considerar y manejar correctamente por el proveedor son:

1 Permisos ambientales e informes

Todos los permisos ambientales requeridos y registros (por ejemplo, monitoreo de descarga) deben obtenerse y mantenerse actualizados y deben seguirse los requerimientos operacionales y de reporte.

2 Prevención de la contaminación y reducción de los recursos

Los desperdicios de todo tipo, incluyendo agua y energía, deben reducirse o eliminarse in situ o por prácticas tales como modificando la producción, mantenimiento y procesos en las instalaciones, sustitución de materiales, conservación, reciclaje y re-utilización de materiales. Sustituya químicos contaminantes y peligrosos por químicos menos impactantes o con enzimas.

3 Sustancias peligrosas

Los químicos y otros materiales potencialmente peligrosos cuando se liberan al medio ambiente deben ser identificados y manejados de manera de garantizar el manejo, movimiento y almacenamiento seguro así como también, el reciclaje o el re-uso y la correcta disposición.

4 Efluentes y residuos sólidos

Los efluentes y los residuos sólidos generados por las operaciones, procesos industriales e instalaciones sanitarias deben ser monitoreados, controlados y tratados según lo requerido por la ley nacional antes de la descarga o eliminación. Cualquier descarga o eliminación debe llevarse a cabo según el más elevado estándar nacional con respecto a la preservación del medio ambiente.

5 Emisiones de aire y de dióxido de carbono

Emisiones de químicos orgánicos volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, químicos que reducen la capa de ozono y derivados de la combustión generados por las operaciones deben caracterizarse, monitorearse, controlarse y tratarse según lo requerido por la ley nacional previo a la eliminación.

6 Restricciones al contenido de productos

Los proveedores deben cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables con respecto a la prohibición o restricción de sustancias específicas, incluyendo las leyes y regulaciones de etiquetado para reciclaje y eliminación. Los proveedores también deben adherir a los procesos para cumplir con la lista de materiales restringidos o peligrosos específicamente acordada con el cliente. Es de esperar que cualquier bien entregado cumpla con los estándares internacionales relativos a los contenidos químicos y similares permitidos y el proveedor garantiza que se cumpla ese requisito.

ANTI CORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10 | LOS NEGOCIOS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUYENDO EXTORSIÓN Y SOBORNO

La <COMPAÑÍA> reconoce que la corrupción, incluyendo extorsión, pagos de facilitación y sobornos, es considerada normal en algunos países y se han admitido como necesarios para asegurar una firma y continuar con el negocio.

Sin embargo, el proveedor y los subcontratistas deben esforzarse para desarrollar un negocio en el que la corrupción sea eliminada; por lo tanto, no debe ofrecerse ni aceptarse sobornos, regalos inapropiados o algo semejante.

El proveedor deberá llevar adelante iniciativas y acciones en respuesta a incidentes de corrupción.

El proveedor (y los subcontratistas) deben informar a la <COMPAÑÍA> por escrito acerca de cualquier actividad de corrupción o soborno en la que se encuentren involucrados porque se han sentido presionados a hacerlo y/ o con el fin de manejar los pedidos para la <COMPAÑÍA>. Tal información debe presentarse, si es posible, antes de aceptar el comportamiento o la demanda.

Es de esperar que en todas las interacciones de negocios existan los estándares más altos de integridad.

En general, todas y cada una de las formas de corrupción, extorsión y malversación están estrictamente prohibidas y el proveedor debe entender que tales actividades pueden resultar en una inmediata finalización de las relaciones de negocio, en la comunicación con autoridades y organizaciones relevantes como también, en acciones legales.

ANIMALES

PRINCIPIO 11 | RECONOCEMOS LA DECISIÓN ÉTICA CONSCIENTE DE NO USAR PIEL ANIMAL VERDADERA. EN LOS NEGOCIOS EN DONDE SE USAN ANIMALES COMO MATERIAL EN LA PRODUCCIÓN Y/ O TRABAJO, TALES ANIMALES DEBEN SER TRATADOS CON DIGNIDAD Y RESPETO

Ningún animal debe ser lastimado o expuesto al dolor de manera deliberada. Tomar las vidas de los animales debe ser siempre realizado por personal capacitado usando los métodos más rápidos, menos dolorosos y menos traumáticos disponibles. Éstos deben ser aprobados por veterinarios capacitados y llevados a cabo por personal competente.

Es importante reconocer y respetar que los animales tienen una mente y un cuerpo, que puede ser dañado debido a un trato incorrecto, ignorante y brutal.

Usar productos animales en la moda es una práctica legítima siempre que se reconozca que los animales son seres sensibles. Es responsabilidad de los humanos asegurar que los animales tengan una "vida digna de ser vivida".

La producción, crianza y el mantenimiento de animales debe ser realizado profesionalmente y al menos, de conformidad con los estándares mínimos establecidos en los estándares internacionales, asegurando que se ha adherido a los más altos estándares de bienestar y que se ha empleado la mejor ciencia posible en la elaboración de los mismos.

Cualquier uso de una especie animal en peligro de extinción, tal como lo define la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies en Peligro de Extinción, está estrictamente prohibido y se contactará inmediatamente a las autoridades relevantes correspondientes.

La <COMPAÑÍA> considera muy importante la protección y respeto de los animales. El proveedor y los subcontratistas garantizan que adoptarán la misma visión y postura.

El proveedor y los subcontratistas deben presentar documentación que demuestre que los animales usados para la moda han sido tratados de acuerdo con los estándares de bienestar que son, por lo menos, equivalentes a las disposiciones establecidas en los estándares internacionales y que también se llevan a cabo planes de bienestar voluntarios donde es conveniente.

DISEÑADORES

PRINCIPIO 12 | LOS NEGOCIOS Y SUS DISEÑADORES DEBEN TRABAJAR ACTIVAMENTE PARA ALENTAR EL DISEÑO SUSTENTABLE Y LOS PROCESOS SUSTENTABLES DE DISEÑO

Repensar la cultura del consumidor y emplear métodos de producción y diseño sustentable es el camino hacia el futuro para la industria textil y de la moda. La <COMPAÑÍA> se esfuerza para hacer que el concepto de sustentabilidad sea obligatorio en todos los aspectos del proceso de diseño y trabajará activamente para impulsar la agenda de la innovación allí donde el diseño va de la mano con la conciencia sustentable.

La <COMPAÑÍA> se esforzará para reducir los impactos negativos de los diseñadores sobre los grupos de interés y sobre el medio ambiente, repensando el proceso de diseño y aplicando estándares sociales y ambientales internacionales en el producto.

La <COMPAÑÍA> se comprometerá activamente a asegurar que sus diseños de ninguna manera causen daño tanto a la sociedad como a la naturaleza y aplicará el concepto de sustentabilidad desde la fase inicial del proceso de diseño.

MODELOS

PRINCIPIO 13 | LOS NEGOCIOS DEBEN -A TRAVÉS DE LA ELECCIÓN DE Y TRATO A LAS MODELOS- PROMOVER UN ESTILO DE VIDA Y UN IDEAL CORPORAL SALUDABLES, Y LA EDAD MÍNIMA DE LAS MODELOS DEBE DE SER DE 16 DURANTE LAS SEMANAS DE MODA Y EN OCASIONES EN DONDE LA CARGA DE TRABAJO SEA EXCESIVA

La industria de la moda tiene un importante impacto sobre la imagen corporal y sobre el ideal de belleza, especialmente entre la gente joven. La <COMPAÑÍA> trabaja para promover un estilo de vida saludable en relación con la alimentación, el cuerpo y el ejercicio.

La <COMPAÑÍA> sólo emplea modelos mayores de 16 años para espectáculos durante las semanas de la moda y asegura un ambiente de trabajo sano brindando alimentos saludables y nutritivos en las sesiones de fotos y en los espectáculos. Si se contrata una modelo menor de 16 años para una sesión de fotos o un espectáculo, el contacto cercano con la familia, así como su consentimiento por escrito, debe estar garantizado.

La <COMPAÑÍA> asegura acceso a la información acerca de desórdenes alimenticios y riesgos en el comportamiento así como también, acceso a consejos sobre cómo detectar síntomas en alguien que se sospecha tiene trastornos alimentarios. Además, la <COMPAÑÍA> trabaja junto a socios que ofrecen, asistencia rápida y profesional, preservando el anonimato, para alguien que padezca un trastorno alimenticio de cualquier tipo.

TRANSPARENCIA

PRINCIPIO 14 | LOS NEGOCIOS DEBEN TRABAJAR HACIA LA TRANSPARENCIA EN SU CADENA DE VALOR

Rastrear y monitorear la propia cadena de suministros es fundamental cuando se trata de la gestión sustentable de los grupos de interés. Desde la cuna hasta el minorista, la cadena de suministros tiene múltiples impactos sobre los grupos de interés y el producto final afecta tanto a la naturaleza como a la sociedad. La <COMPAÑÍA> identifica la necesidad de que exista una cuidadosa y completa transparencia en la cadena de suministros.

La <COMPAÑÍA> se comprometerá activamente en la verificación de la cadena de suministro del producto, en la realización de auditorías, en el requerimiento de certificación del material de todas las partes importantes de la cadena de valor, en mantener estándares de contabilidad interna y en brindar capacitación para los empleados sobre estándares y regulaciones internacionales respecto al medioambiente, la salud y seguridad ocupacional y los derechos de los trabajadores.

La <COMPAÑÍA> -además- trabajará activamente para adquirir certificados relevantes y seguros específicos sobre estándares y regulaciones internacionales en cuanto al medio ambiente, la salud y seguridad ocupacional y los derechos de los trabajadores de todos los eslabones principales en la cadena de suministros a fin de mostrar un compromiso mutuo.

El proveedor debe siempre declarar a los grupos de interés relevantes si ha ocurrido alguna violación de los estándares, regulaciones o recomendaciones de las Naciones Unidas en su propia cadena de suministros.

La <COMPAÑÍA> define transparencia como un enfoque unilateral y cree que la divulgación y la confianza mutua entre los proveedores y los minoristas es la manera de avanzar y que siempre debe haber una piedra angular en toda relación proveedor/ comprador.

JOYERÍA

PRINCIPIO 15 | LOS NEGOCIOS DEBEN TRABAJAR HACIA UN COMPROMISO MÁS FUERTE ENTRE MINORISTAS, PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS PARA REFORZAR EL DESARROLLO DE UNA INDUSTRIA MINERA SEGURA

Los metales preciosos y las gemas son una importante parte de la industria de la moda.

La minería y la extracción de metales preciosos y gemas pueden causar daño tanto a la gente como a la naturaleza. Respetar y proteger a ambos es fundamental para desarrollar una industria de joyería sostenible y responsable.

Los derechos de los trabajadores deben estar garantizados a lo largo de todo el proceso de producción y también deben estar alineados tanto con estándares internacionales como nacionales. La necesidad de un mayor compromiso entre minoristas, proveedores y subcontratistas es importante para el desarrollo de una industria minera segura, que promueva inquietudes ambientales y sociales y que garantice una industria de joyería sostenible y responsable.

La <COMPAÑÍA> considera los estándares internacionales laborales, de salud y seguridad ocupacional y ambientales como un componente necesario para la industria. El proveedor, el fabricante y el minorista siempre deberían seguir estos estándares y aplicar el Plan de Certificación del Proceso de Kimberley como una metodología estándar para asegurar evitar infracciones en la cadena de suministros de diamantes.

La <COMPAÑÍA> apoya el avance global de un proceso de negocios responsables que impulsa una cadena de suministros transparente en la que se exigen diamantes y otras piedras preciosas con garantía y con etiqueta. Esto asegurará que diamantes conflictivos y otras gemas y metales preciosos no provengan de minas en las que se aplica trabajo forzado o trabajo infantil o que dañen el medio ambiente.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PRINCIPIO 16 | TODOS LOS NEGOCIOS INVOLUCRADOS DEBEN ESTAR SIEMPRE ABIERTOS Y ACCESIBLES A AUDITORÍAS ANUNCIADAS, SEMI-ANUNCIADAS Y NO ANUNCIADAS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE NICE

La <COMPAÑÍA> necesita monitorear, evaluar y garantizar el cumplimiento de los proveedores con el Código de Conducta. Tal seguimiento es necesario no sólo a fin de asegurar una producción durable y una relación de negocios entre la <COMPAÑÍA> y el proveedor, sino también para asegurar la transparencia y la credibilidad que esperan los consumidores, clientes y grupos de interés en general de la <COMPAÑÍA>.

Se espera que las auditorías sean realizadas con respecto y en un tono amigable por todas las partes relevantes.

El proveedor debe brindar por escrito a la <COMPAÑÍA> las direcciones de todas las instalaciones de producción y trabajo (incluyendo aquellas de los subcontratistas) e informar inmediatamente cualquier cambio. Esto incluye nombres y direcciones de cualquier subcontratista involucrado en cualquier pedido realizado.

El proveedor garantiza que la <COMPAÑÍA> y/ o sus representantes (compañías auditoras externas, etc.) pueden acceder en todo momento –de manera anunciada, semi-anunciada o no anunciada– al edificio y a los alrededores de los proveedores y subcontratistas (incluyendo acceso a documentos relevantes requeridos).

El proveedor permitirá siempre a la <COMPAÑÍA> y/o sus representantes caminar libremente por los locales de los proveedores y estará abierto al diálogo con la gerencia del proveedor. Además, el proveedor permitirá que los trabajadores sean entrevistados por la <COMPAÑÍA> y/ o representantes sin que ello tenga alguna repercusión negativa para los trabajadores.

El proveedor está de acuerdo y acepta que esto también es para beneficio del propio negocio del proveedor, y hará todo lo posible para asistir y ayudar a la <COMPAÑÍA> y/ o sus representantes en esas auditorías y en todo momento para trabajar hacia la mejora de las condiciones.

Una vez concluida y evaluada cada auditoría, el proveedor recibirá un reporte con los resultados y -donde aplique- un plan de acción que el proveedor deberá cumplir según los plazos acordados.

El incumplimiento con este CoC puede llevar en última instancia a la anulación de todos los pedidos hechos al proveedor. Sin embargo, la <COMPAÑÍA> se comprometerá en discusiones positivas y diálogos constructivos hacia la conformidad futura y cuando tales acciones son recíprocas en cuanto a voluntades y hechos, es muy probable que la relación de negocios sea preservada y continuada.

La <COMPAÑÍA> tiene permitido informar y alertar a la organización relevante de la industria nacional de la <COMPAÑÍA> y/ o del proveedor acerca de cualquier incumplimiento. Esas organizaciones pueden optar por publicar tal información a las compañías miembro u otras terceras partes relevantes.

Un cuestionario de auto-evaluación o algo similar puede ser entregado al proveedor y a los subcontratistas de tanto en tanto y, en ese caso, debe ser completado de manera fidedigna y devuelto a la <COMPAÑÍA> o a sus representantes.

Se debe poner ATENCIÓN en el hecho de que este CoC apunta a asegurar una situación justa para todos los negocios, las personas y los animales involucrados dado que la <COMPAÑÍA> cree que esto sirve a un propósito viable y respetable.



9.0



**LISTA DE
REFERENC
NICE**

CIA DE

LISTA DE REFERENCIA DE NICE

Amnistía Internacional

Amnistía Internacional es un movimiento global de más de 3 millones de partidarios, miembros y activistas en más de 150 países y territorios que realiza campañas para poner fin a graves abusos de los derechos humanos.
www.amnesty.org

Trabajar Mejor (Better Work)

Trabajar Mejor es un programa de asociación único entre la Organización Internacional del Trabajo (ILO) y la Corporación Financiera Internacional (IFC). Lanzado en Febrero de 2007, el programa apunta a mejorar tanto el cumplimiento con estándares laborales como la competitividad en las cadenas de suministros globales.
www.betterwork.org

Iniciativa de Cumplimiento Social en los Negocios (Business Social Compliance Initiative - BSCI)

BSCI es una iniciativa líder para compañías comprometidas a mejorar las condiciones de trabajo en la cadena de suministros global.
www.bsci-intl.org

Instituto Danés de Derechos Humanos (Danish Institute for Human Rights - DIHR)

La página web del centro brinda información acerca de las actividades de la organización y acerca noticias sobre cuestiones de derechos humanos.
www.humanrights.dk

Normas y sistemas de etiquetado en Moda y textiles (Fashion and textile standards and labelling schemes)

La Ecotextile Labelling Guide ofrece un panorama general de diferentes etiquetas y estándares textiles.
www.ecotextilelabels.com

Grupo Europeo de Aire Libre (European Outdoor Group)

La European Outdoor Group es una asociación creada para representar los intereses comunes de la industria europea de outdoor.
www.europeanoutdoorgroup.com

Iniciativas de Comercio Ético (Ethical Trading Initiatives)

Iniciativas de Comercio Ético son alianzas nacionales de compañías, sindicatos y organizaciones voluntarias. Trabajan conjuntamente para mejorar las vidas de trabajadores pobres y vulnerables en todo el mundo que hacen o producen bienes de consumo desde té a remeras, desde flores a pelotas.
www.dieh.dk
www.ethicaltrade.org
www.etiskhandel.no

Pacto Global de Herramientas de Autoevaluación (The Global Compact Self-Assessment tool)

El Pacto Global de Herramientas de Autoevaluación está diseñado para compañías comprometidas a mantener los estándares sociales y ambientales básicos en sus operaciones.
www.globalcompactselfassessment.org

Programa Global de Cumplimiento Social (The Global Social Compliance Programme)

El Programa Global de Cumplimiento Social es un programa para la mejora continua de las condiciones laborales y ambientales en la cadena de suministros global.
www.gscpnet.com

Organización Internacional para la Estandarización (International organization for Standardization - ISO)

ISO es el más grande desarrollador y editor de estándares internacionales. ISO es una red de institutos de estándares nacionales de 163 países, un miembro por país, con una secretaría central en Ginebra, Suiza, que coordina el sistema.
ISO es una organización no gubernamental que forma un puente entre el público y sectores privados.
www.iso.org

Organización Internacional del Trabajo (The International Labour Organization - ILO)

Una agencia de las Naciones Unidas que reúne gobiernos, empleadores y trabajadores para promover condiciones laborales decentes para todos.
www.ilo.org

Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud Ocupacional (The International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS))

El mayor objetivo de CIS es ser un servicio mundial dedicado al relevamiento y disseminación de información en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
www.ilocis.org

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (The Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD)

Una organización internacional que ayuda a los gobiernos a hacer frente a los desafíos económicos, sociales y gubernamentales de una economía globalizada publicando estadísticas comparativas y perspectivas anuales así como también brindando un escenario donde los gobiernos pueden comparar experiencias políticas, buscar respuestas a problemas comunes, identificar buenas prácticas y coordinar políticas internas e internacionales.
www.oecd.org

Consejo de Joyería Responsable (Responsible Jewellery Council)

La Responsible Jewellery Council es una organización internacional sin fines de lucro que reúne a más 360 compañías a lo largo de la cadena de suministros de joyería.
www.responsiblejewellery.com

Cuiden a los chicos (Save the children)

Cuiden a los chicos es la principal organización mundial independiente para niños
www.savethechildren.org

Responsabilidad Social (Social Accountability 8000 - SA 8000)

SA 8000 es un estándar corporativo que se focaliza en las condiciones de los empleados y en las de trabajo en la compañía y sus proveedores. El estándar está basado en convenciones seleccionadas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención de los Derechos Humanos y de los Niños de las Naciones Unidas.
www.sa-intl.org

Coalición de Ropa Sostenible (Sustainable Apparel Coalition)

La Coalición de Ropa Sostenible es un grupo de marcas líderes de ropa y calzado, minoristas, fabricantes, organizaciones no gubernamentales, expertos académicos y la Agencia de Protección de Medio Ambiente de los Estados Unidos que trabaja para reducir los impactos ambientales y sociales de productos textiles y del calzado alrededor del mundo.
www.apparelcoalition.org

Centro de Investigación del Futuro Textil (Textile Futures Research Centre)

Centro de investigación textil que explora las cuestiones sobre cómo es posible un futuro más sostenible a través de los textiles. El centro está constituido por investigadores de la Facultad Central de Saint Martins de Arte y Diseño y la Facultad de Chelsea de Arte y Diseño, de la Universidad de Artes de Londres.
www.arts.ac.uk/tfrg
www.tedresearch.net

Transparencia Internacional (Transparency International)

Una coalición internacional contra la corrupción
www.transparency.org

Naciones Unidas (United Nations - UN)

Una organización internacional comprometida a mantener paz y seguridad internacional, a desarrollar relaciones amigables entre naciones y a promover el progreso social, las mejores condiciones de vida y los derechos humanos.
www.un.org

Pacto Global de Naciones Unidas (United Nations Global Compact - UNGC)

Una iniciativa de Naciones Unidas dirigida a los negocios comprometidos en alinear sus operaciones y estrategias con diez principios aceptados universalmente en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.
www.unglobalcompact.org

Comisión Económica para Europa de la Naciones Unidas (United Nations Economic Commission for Europe - UNECE)

El mayor objetivo de UNECE es promover la integración económica paneuropea. Para lograr eso, reúne 56 países localizados en la Unión Europea, países no pertenecientes a la UE de Europa Occidental y Europa Oriental, y Sudoeste Europeo, la Comunidad de los Estados Independientes (CIS) y América del Norte.

www.unece.org

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (United Nations Children's Fund - UNICEF)

Trabaja para los derechos de los niños, su supervivencia, desarrollo y protección, guiada por la Convención de los Derechos del Niño.

www.unicef.org

Iniciativa de Naciones Unidas sobre el Agua (United Nations Water - UN Water)

El UN Water es el mecanismo interinstitucional que promueve la coherencia y la coordinación del sistema de acciones de las Naciones Unidas que apuntan a la implementación de la agenda definida por la Declaración del Milenio y por la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible que se refiere a su ámbito de trabajo.

www.unwater.org

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos (United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights - UNOHCHR)

UNOHCHR representa el compromiso mundial hacia los ideales universales de la dignidad humana. La organización tiene el mandato único de la comunidad internacional de promover y proteger todos los derechos humanos.

www.ohchr.org

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (UN - Guiding Principles on Business and Human Rights)

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos describen cómo los estados y negocios deben implementar el marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar" con el fin de administrar mejor los negocios y los desafíos de los derechos humanos.

www.business-humanrights.org

Banco Mundial (World Bank)

El World Bank es una fuente esencial de asistencia financiera y técnica para países en desarrollo alrededor del mundo.

www.worldbank.org

El Código de Conducta y Manual de NICEI

Esta publicación incluye el Código de Conducta de NICE y el Manual de NICE, desarrollado para la industria textil y de la moda.

El Código de Conducta de NICE está compuesto por 16 principios que tienen el propósito de asegurar un negocio ético y justo para todas las partes involucradas en la industria textil y de la moda. Señala y describe los principios éticos del negocio. A los principios generales 1-10, del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se le suman nuestros principios específicos 11-16.

El Manual de NICE ha sido desarrollado para asistir a compañías textiles y de la moda a sostener los principios expuestos en el Código de Conducta de NICE. El Manual de NICE refiere a los principios del Código de Conducta de NICE e incluye una guía sobre cómo asegurar la mejora continua hacia una producción ética, responsable y sostenible – en relación a los desafíos específicos y dilemas de la moda y de la industria textil.

Consideramos que un fuerte foco en la conducta ética de un negocio y en el cumplimiento de los principios del Código de Conducta de NICE beneficiará, en última instancia, a todas las partes involucradas en la industria textil y de la moda