

2019

INFORME

EL TAPA VERGONYES DE LA MODA

De com l'auditoria social protegeix
les marques i es desentén dels
treballadors

Clean
Clothes
Campaign



ÍNDEX

00	Introducció	04
01	Les maquiles i la resposta empresarial	10
02	Iniciatives de compliment social	16
03	Firmes d'auditoria controlades per la indústria	36
04	Conseqüències mortals d'un sistema opac	56
05	Les falles de les pràctiques de l'auditoria social controlada per la indústria	70
06	Auditoria social i expectatives de diligència deguda en drets humans	80
07	Conclusió	84
08	Llista de referències	96
09	Notes al peu	97

CRÈDITS

Informe d'Auditoria Social 2019 | **Escrit per** Ilona M. Kelly, Christie Miedema, Ben Vanpeperstraete, Ilana Winterstein | **Voldríem dedicar un agraïment especial a les persones següents:** Elena Arengo, Garrett Brown, Christa de Bruin, Sara Ceustermans, David Hachfeld, Frieda de Koninck, Penelope Kyritsis, Deborah Luchetti, Ineke Zeldenrust. | **Editat per** Ilana Winterstein | **Direcció d'art i disseny** Atomo Design. nI | **Traducció al català** Matias Mulet Truyols | **Maquetació al català** Elena Poncell Garcia (Concepte Gràfic) | **Contacte de** Clean Clothes Campaign, PO Box 11584 1001 GN Amsterdam The Netherlands, **Tel** + 31 20 4122785, **Fax** + 31 20 4122786, **E-mail** info@cleanclothes.org, **Web** www.cleanclothes.org © Clean Clothes Campaign (setembre 2019)

El text d'aquesta publicació és disponible sota llicència de Creative Commons Attribution 4.0. Les fotos queden excloses d'aquesta llicència, perquè els drets d'autor recauen sobre el propietari original dels drets, que pot ser o no ser la Clean Clothes Campaign.

Per a qualsevol qüestió relacionada amb l'ús dels materials, escriviu-nos a: info@cleanclothes.org



A la recerca de costos de producció cada cop més baixos, les marques van traslladar la producció a països de baixa renda amb normatives laborals laxes i molt poca fiscalització. Això va portar a una cursa global “cap a baix de tot”, en què els països productors competien entre ells per atreure les comandes.

INTRODUCCIÓ

EL SORGIMENT D'UNA INDÚSTRIA MULTIMILIONÀRIA

La ràpida globalització dels anys 1980 va crear un nou context per a les marques de roba i calçat. A la recerca de costos de producció cada cop més baixos, les marques van traslladar la producció a països de baixa renda amb normatives laborals laxes i molt poca fiscalització. Això va portar a una cursa global “cap a baix de tot”, en què els països productors competien entre ells per atreure les comandes.

El resultat va ser que es va donar prioritat als preus, la qualitat i els terminis de lliurament per sobre dels drets humans i la sostenibilitat. Aquest esforç per atreure inversions va fer que els governs dels països productors se sentissin menys incentivats a protegir els drets dels treballadors i va provocar una fragmentació de la producció.

Durant les darreres dècades, activistes, organitzacions pels drets dels treballadors¹ i periodistes han informat àmpliament sobre els abusos laborals -treball infantil, excés d'hores extres, violència i sous de pobresa- que es cometien a fàbriques que confeccionen per a marques occidentals a països com l'Índia, Corea del Sud, la Xina, Vietnam, Indonèsia i Tailàndia. Des dels anys 1990, els reportatges que denuncien les maquiles han anat revelant el cost humà d'aquest nou model de negoci globalitzat.²

La pressió dels consumidors, les organitzacions de drets laborals i els activistes pels drets humans, que

reclamen a les marques i al comerç que assumeixin la seva responsabilitat i posin fi a l'explotació dels treballadors a les cadenes de subministrament, ha portat les marques a crear un sistema voluntari, definit de manera unilateral, de Responsabilitat Social Empresarial (RSE). Segons aquestes normes de RSE de les marques, se suposa que els proveïdors han de respectar els seus lloables i ambiciosos “codis de conducta” –amb normes laborals sobre les jornades de feina, hores extres, salut, seguretat i assetjament- i que es controlarà que els compleixin. Al principi, cada marca aplicava el seu propi codi, que imposava molts requisits als proveïdors, de vegades contradictoris entre ells. Tanmateix, en resposta a les crítiques contra aquests codis contradictoris, aviat es va posar l'accent en definir uns elements mínims comuns, en un intent de fer convergir els codis i crear normes estàndard de treball per a tot el sector. Supervisats per iniciatives de compliment dirigides o dominades per la indústria, aquests codis han esdevingut les principals eines amb què les marques intenten

Avui, dècades després d'aparèixer les primeres iniciatives de compliment, aquest sistema voluntari d'auditoria i certificació social, controlat per la indústria, ha esdevingut un negoci multimilionari en si mateix.

demostrar als seus clients que vetllen pels drets laborals a les cadenes de subministrament. Però, de fet, qui fa les avaluacions dels proveïdors són firmes d'auditoria amb ànim de lucre controlades per la indústria, que el que tenen com a prioritat és pal·liar els riscos d'imatge de les marques.

Avui, dècades després d'aparèixer les primeres iniciatives de compliment, aquest sistema voluntari d'auditoria i certificació social, controlat per la indústria, ha esdevingut un negoci multimilionari en si mateix, on treballen milers d'auditors, formadors i gestors, i que cada any emet desenes de milers d'informes d'auditoria i certificats de compliment a clients que els paguen per a això: fabricants i marques.³

La responsabilitat de les marques quant al respecte dels drets humans i laborals a les cadenes de subministrament ha estat una reivindicació constant des que es van adoptar els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre les Empreses i els Drets Humans (UNGP) el 2014.⁴ Sota aquest marc de referència, es demana a les empreses que practiquin la diligència deguda en matèria de drets humans, en el sentit que han d'avaluar els seus proveïdors i detectar, aturar, prevenir o pal·liar tot risc o vulneració d'aquests drets, així com fer-ne un seguiment i informar dels avenços, a més de posar remei a qualsevol perjudici que encara persisteixi. Però així i tot, les marques continuen treballant amb un sistema de supervisió que bàsicament trasllada la responsabilitat primària del compliment dels codis a les fàbriques, i es desentenen del paper que elles mateixes exerceixen amb les seves pràctiques de compres, decisions de disseny i abastiment. Aquestes pràctiques poden contribuir als abusos contra els treballadors i reduir les possibilitats d'una veritable reparació. En aquestes condicions, el sistema de RSE no pot omplir el buit legislatiu que existeix en matèria de drets laborals i fiscalització i, sovint, encara l'eixamplen més.⁵

EL FRACÀS DE L'AUDITORIA SOCIAL CONTROLADA PER LA INDÚSTRIA

Si bé d'entrada es va concebre per respondre a les crítiques de nombrosos reportatges dels anys noranta que denunciaven les maquiles, les mancances inherents del sistema de RSE controlat per la indústria – manca de transparència, conflictes d'interès i un sistema feble per detectar, documentar, comunicar i corregir els riscos i les vulneracions de drets humans – han provocat que les condicions laborals no hagin millorat com caldria.

El sector manté un gran secret entorn dels informes d'auditoria. Això no obstant, investigadors i activistes han aconseguit reunir un nombre considerable de proves contrastades que demostren que les auditories socials controlades per la indústria no només són ineficaces per detectar, denunciar i corregir les vulneracions de drets laborals a les cadenes de subministrament de la roba,⁶ sinó que fins i tot poden empitjorar unes condicions laborals ja de per si perilloses i obstruir o retardar mesures correctives més creïbles i efectives. Com que es basen en metodologies inadequades que produeixen resultats defectuosos, no verificables, aquestes auditories creen falses expectatives respecte a la seguretat dels treballadors i distreuen l'atenció quant als mecanismes subjacents i als desequilibris de poder (pressió per



Una fàbrica típica a Ucraïna

En una indústria que funciona amb impunitat, les firmes d'auditoria i les iniciatives de responsabilitat social implicades en aquests mortífers sinistres han patit poques repercussions, o cap ni una.

preus, terminis, condicions de pagament, etc.) presents a les cadenes de subministrament de les marques i que sovint propicien les vulneracions en comptes de prevenir-les o pal·liar-les.⁷

Només durant els darrers sis anys, diversos accidents previsibles i evitables han fet del tot palès el fracàs del sector de l'auditoria social controlada per la indústria. Entre aquests es compten l'incendi de la fàbrica d'Ali Enterprises al Pakistan el setembre del 2012, en el qual van morir més de 250 treballadors, que no van poder escapar-ne perquè les sortides d'emergència i les finestres estaven barrades; l'incendi de la fàbrica Tazreen, a Bangladesh, el novembre del 2012, on van perdre la vida més de 112 treballadors; i, exactament cinc mesos més tard, a l'abril del 2013, el tràgic esfondrament de l'edifici Rana Plaza a Bangladesh, que va matar 1.134 treballadors i va deixar milers de ferits i traumatitzats. Totes aquestes fàbriques havien estat inspeccionades i declarades segures per diverses firmes d'auditoria reconegudes, com ara TÜV Rheinland, Bureau Veritas i RINA, a partir de les normes, metodologies i directrius d'iniciatives de compliment de renom com ara amfori BSCI® i Social Accountability International (SAI). En els casos d'Ali Enterprises i Rana Plaza, auditors acreditats les havien considerat segures tot just setmanes o mesos abans d'acabar convertides en runa. En el cas d'Ali Enterprises, l'avaluació va ser obra d'auditors que presumptament ni tan sols havien visitat l'edifici.⁹

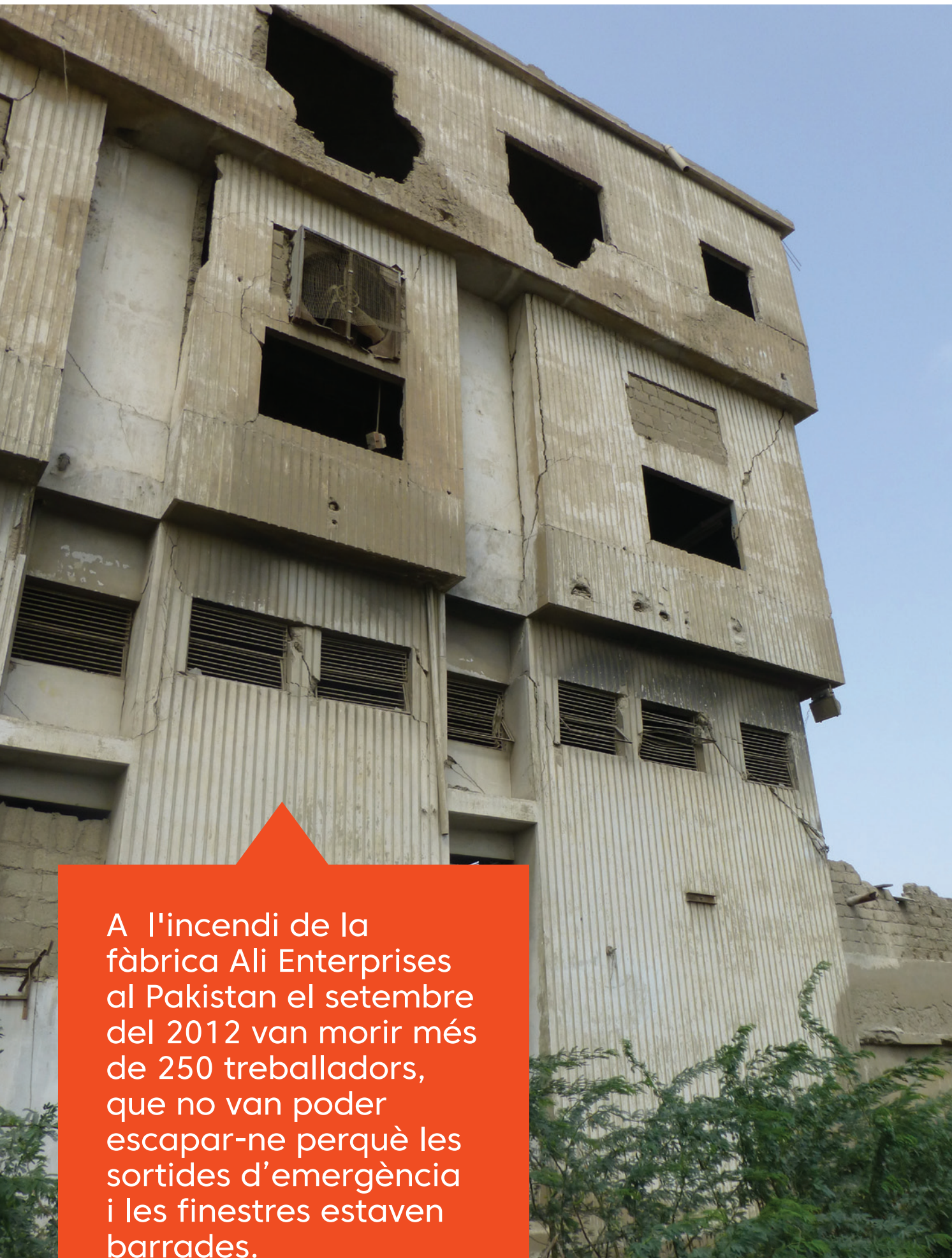
Aquests són exemples flagrants de negligència empresarial. En una indústria que funciona amb impunitat, les firmes d'auditoria i les iniciatives de compliment social que estaven implicades en aquests mortífers sinistres han patit poques repercussions, o cap ni una. De fet, totes aquestes entitats continuen creixent i el ingressos i beneficis de les més grans han augmentat amb els anys, juntament amb el nombre de fàbriques auditades.

Les dades demostren que la indústria ha fracassat estrepitosament en el seu objectiu declarat de protegir la seguretat dels treballadors i millorar les condicions de treball.

OBJECTIUS D'AQUEST INFORME I RECOMANACIONS

Aquest informe vol contribuir a entendre millor com funciona aquest sector de l'auditoria i el compliment social controlat per la indústria. Fa un repàs de les dades de què es disposa sobre els sistemes dominants d'auditoria i les firmes auditores que treballen actualment en el sector de la confecció de roba.¹⁰ Els detallats estudis de casos que es presenten il·lustren com aquestes auditories, lluny de ser una eina eficaç per detectar, denunciar i corregir les vulneracions, sovint agreugen els riscos dels treballadors, perquè donen informació incorrecta sobre la seguretat dels treballadors i soscaven els esforços per millorar de debò les condicions laborals. Així doncs, aquest informe s'elabora a partir de la tasca analítica duta a terme per acadèmics, periodistes i activistes per la feina digna, a més de la considerable experiència de la Campanya Roba Neta (CRN) que treballa des de fa trenta anys per corregir casos concrets de violacions dels drets humans a les fàbriques i els tallers. Tot això ens proporciona un nombre ingent de casos, amb més de 200 exemples documentats de falles d'auditoria, que serveixen de base per a una primera anàlisi. Les dades ens demostren que la indústria ha fracassat estrepitosament en el seu objectiu declarat de protegir la seguretat dels treballadors i millorar les condicions de treball. En comptes d'això, el que fa és protegir la imatge i la reputació de les marques i els seus models de negoci, alhora que s'oposa a models alternatius més eficaços que exigeixen més transparència i un compromís ferm amb posar remei a aquesta situació.

Per tal de reorientar aquesta dinàmica, cal que els auditors i les actuacions de seguiment hi impliquin els treballadors d'una manera significativa. Han de ser transparents i poder respondre de la seva tasca, tot complint les normatives vigents que preveuen conseqüències legals i comercials per als auditors i firmes d'auditoria que fallin en la seva funció de detectar riscos humans essencials, previsibles i, per tant, evitables. Hi ha d'haver repercussions legals i comercials per a les firmes d'auditoria que no aturin, prevegin o pal·liïn els riscos detectats en matèria de drets humans i que no en rectifiquin les vulneracions. Sense un marc legal de compliment obligatori en matèria de drets humans, les auditories socials ineficaces continuaran sent força inútils pel que fa a garantir la seguretat dels treballadors i promoure unes condicions laborals dignes. En el pitjor dels casos, poden contribuir a consolidar encara més unes condicions laborals inhumanes. Per això, és vital omplir les llacunes pel que fa a la detecció de riscos i les vulneracions dels drets humans a fi d'assegurar que la indústria comenci a dur a terme una veritable tasca de prevenció i rectificació.



A l'incendi de la fàbrica Ali Enterprises al Pakistan el setembre del 2012 van morir més de 250 treballadors, que no van poder escapar-ne perquè les sortides d'emergència i les finestres estaven barrades.



Imatge Kristof Vadino

LES MAQUILES I LA RESPOSTA EMPRESARIAL

La desregulació i liberalització als anys 1980 de les regles que governaven el comerç mundial, juntament amb la revolució tecnològica, van obrir grans oportunitats per a les empreses multinacionals propietàries de marques i les cadenes minoristes que volien ampliar el seu marge de beneficis.

1.1 GLOBALITZACIÓ A LA CAÇA DE BAIXOS COSTS DE PRODUCCIÓ

Abans de la globalització dels anys vuitanta, les empreses s'abastien de la producció nacional i d'un model de producció integrat verticalment, i sovint eren propietàries de les plantes de manufactura. La liberalització del comerç els va brindar l'oportunitat de passar a un model de producció escampat pel planeta, concretament a països de baix cost. Aquest sistema va crear una competència ferotge entre els països productors de baixa renda, on les comandes s'aconseguien en funció dels preus, les condicions de pagament, els terminis de producció i la qualitat, però no s'hi tenien compte els drets laborals. Des dels anys vuitanta, moltes marques han premiat les destinacions que els oferien els preus més baixos i les normatives laborals més laxes, tot convertint-les en els seus proveïdors preferits. Les marques, de fet, han donat a entendre als governs que un "bon clima

de negoci" es caracteritza per l'acceptació de sous extremament baixos i una mà d'obra disciplinada i submissa, i no pas per unes relacions laborals saludables en què els treballadors tinguin dret a sindicar-se i negociar col·lectivament millors condicions laborals.¹¹ Les marques han prioritzat els marges de benefici per sobre dels drets laborals.¹²

Per tal de respondre als desitjos de les marques i els comerços minoristes de tenir una alta qualitat de manera més ràpida, econòmica i sense gaire obligacions per part seva, els proveïdors van estructurar el seu procés de producció de manera que poguessin oferir flexibilitat i limitar els costos afegits. Això va suposar reduir els augments salarials i altres pagaments, imposar hores extraordinàries, desencoratjar la sindicació i intimidar els afiliats a sindicats, o recórrer a immigrants i treballadors temporals, que es poden agafar i despatxar molt ràpidament i són menys propensos a sindicar-se. La subcontractació de comandes a altres fàbriques també és habitual, de vegades sense informar-ne el comprador.¹³

Com a compradors de productes procedents de complexes cadenes de producció global amb molts nivells, les marques i els minoristes poden aprofitar-se impunement de l'explotació i l'abús extrems.

Les empreses de roba i calçat tenen un gran poder de negociació que els permet exigir flexibilitat i preus baixos. En comparació amb les indústries pesades o intensives en capital, la producció de roba i calçat és força mòbil: la inversió inicial és baixa, es necessita poca maquinària pesada i poca mà d'obra altament qualificada i, per tant, pot travessar fàcilment les fronteres a la recerca de costos de producció més baixos. A més, fer una comanda a una fàbrica no compromet cap marca a continuar fent-li comandes.

1.2 INTENSOS DESEQUILIBRIS DE PODER

Com a compradors de productes que procedeixen de complexes cadenes de producció global amb molts nivells, les marques i els minoristes poden aprofitar-se impunement de l'explotació i els abusos extrems. A mesura que les cadenes de subministrament es van internacionalitzar, la promulgació i l'aplicació de normatives laborals va continuar sent una competència gairebé exclusiva de cada país, i això va permetre a les marques eludir tota responsabilitat sobre les condicions laborals que regnaven a les seves cadenes de subministrament. Les marques veien la relació amb els seus proveïdors com si fossin socis independents, on cadascun havia subscrit un acord comercial de manera lliure i voluntària. Així doncs, la lògica de les marques era que el benestar dels treballadors que manufacturaven per a elles era responsabilitat exclusiva dels seus proveïdors, és a dir, de les empreses que eren els ocupadors directes d'aquests treballadors. Tanmateix, aquesta lògica no té en compte l'acumulació inherent de poder que es dona per un costat d'aquesta relació, que fa que les multinacionals de la roba siguin, en realitat, ocupadors principals amb gran capacitat d'influir sobre les cadenes de subministrament, i no simples compradors.

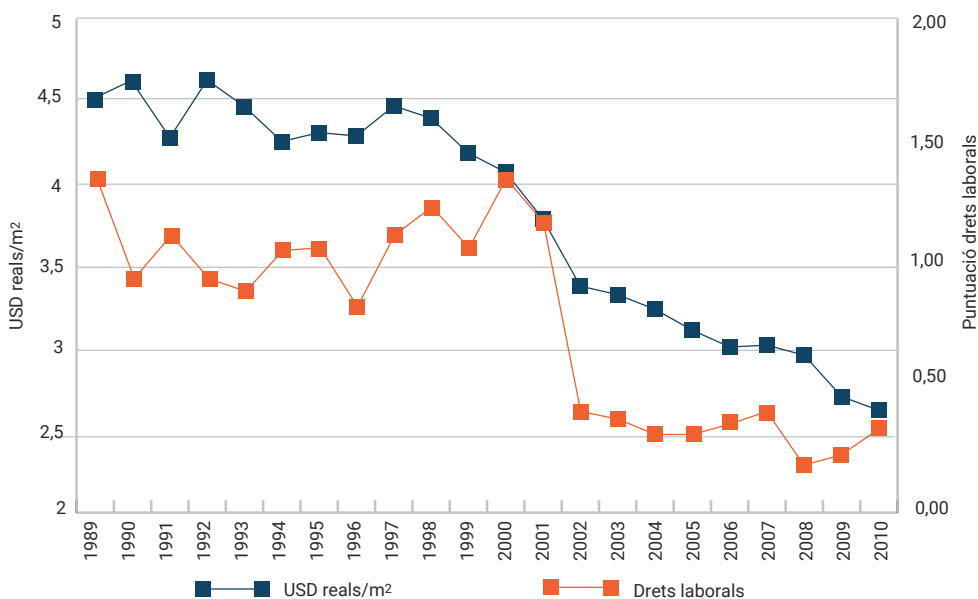
El 2011, la periodista Lucy Siegle va exposar com un sistema d'extrema competència ha convertit les marques de roba i els minoristes, que es continuen considerant compradors, en clients que es comporten com a amos i senyors: "Les condicions que ha creat la globalització no generen lleialtat. De fet, es podria dir que permeten que les multinacionals de la moda juguin amb els països més pobres del món amb tanta fidelitat com un home faldiller... sempre a l'aguait de la millor oferta i del retorn més ràpid. Hi ha molt on triar i, si un fabricant no els serveix de forma



prou ràpida o barata, doncs se'n busquen un altre que sigui més complaent".¹⁴ Un estudi recent fet a Bangladesh va concloure que "l'estructura hipercompetitiva de les cadenes de subministrament mundials ha portat a una situació dominada pels compradors, que ha fet baixar els preus i escurçar els terminis d'entrega, a més de provocar una baixada de salaris, preocupacions en matèria de salut i seguretat i vulneracions del dret de lliure associació".¹⁵ L'autor d'aquest estudi, Mark Anner, va constatar que entre l'esfondrament de l'edifici Rana Plaza el 2013 i l'any 2018, el preu que pagaven les empreses líders als proveïdors, de fet, havia *disminuït* un 13%.¹⁶ De la mateixa manera, els terminis d'entrega també s'havien reduït en un 8,14%, amb la qual cosa el personal havia de treballar moltes més hores i a marxes forçades. La pressió sobre la producció i les entregues va fer empitjorar les condicions de treball i va provocar una caiguda del salari real del 6,47%, després del darrer augment de sou el desembre del 2013.¹⁷

Les pràctiques de compres de les marques, malgrat les bones paraules en sentit contrari, contribueixen als abusos dels drets laborals.

Estudis fets per Human Rights Watch el 2019 i per l'Organització Internacional del Treball (OIT) el 2016 també van evidenciar que les pràctiques de compra de les marques, encara que ho intentin disfressar amb bones paraules, contribueixen directament als abusos dels drets laborals a les cadenes de subministrament i que aquesta pressió és més extrema que en altres sectors. Això ha provocat que els proveïdors hagin de vendre als compradors a un preu inferior al cost.¹⁸ Segons l'estudi de l'OIT, en els sectors de tèxtil, roba, cuir i calçat, no menys del 81% dels proveïdors han hagut de vendre a un preu inferior al cost, principalment per assegurar-se futures comandes.¹⁹ Aquest índex era el més elevat de tots els sectors estudiats. Quan els salaris mínims han augmentat en els països productors, només el 25% dels compradors han acceptat incorporar aquest augment als seus preus, i els qui ho han acceptat, també han fet esperar els proveïdors una mitjana de 12 setmanes abans d'incorporar-lo.²⁰



Anner, M., J. Bair, and J. Blasi. 2013. "Towards Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks." *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 35(1): 1-43.

Les denúncies sobre les maquiles van revelar als consumidors del món que els enormes beneficis de les marques es guanyaven a expenses dels treballadors.

1.3 CODIS DE CONDUCTA: LA RESPOSTA EMPRESARIAL A LES CAMPANYES CONTRA LES MAQUILES

L'aparent invulnerabilitat de les marques es va veure pertorbada als anys noranta, quan una onada d'investigacions de mitjans de comunicació i d'activistes van començar a denunciar els efectes del model de la "curva cap a baix de tot" i el patiment incessant dels treballadors que confeccionaven la roba i el calçat de les marques. Des del treball infantil, les jornades excessives, els sous de misèria i el robatori salarial fins als abusos físics, la violència sexual i les hores extremes forçades, aquests informes revelaven que els abusos eren pa de cada dia a les fàbriques dels països manufacturadors.²¹

Els reportatges sobre les maquiles van revelar als consumidors de tot el món que els enormes beneficis de les marques es guanyaven a expenses dels treballadors. La defensa moral que van desplegar les marques era que oferien una sortida de la pobresa als treballadors dels països exportadors, però la realitat era que els treballadors (sobretot les dones)²² no guanyaven prou per tenir una vida digna o ni tan sols alimentar les seves famílies.

Tot apuntant a l'acumulació de poder i riquesa al capdamunt de la piràmide, així com a la capacitat de les marques de roba de controlar la qualitat i la logística a les cadenes de subministrament, les organitzacions pels drets humans i laborals no es van empassar l'argument que les marques, com a simples compradores, no tenien cap mena de control sobre els seus proveïdors. Aquestes organitzacions van exigir a les marques i a les grans cadenes minoristes que fessin servir el seu poder sobre els proveïdors per millorar les condicions laborals a tota la cadena de subministrament.²³

Les marques van respondre als reportatges sobre les maquiles traslladant la responsabilitat als propietaris de les fàbriques i als governs dels països productors, i van neutralitzar l'amenaça d'investigacions independents exercint un gran control sobre el relat de les cadenes de subministrament i titllant d'innecessàries i obsoletes les reivindicacions que demanaven una legislació eficaça.

El relat que van adoptar les marques presentava els abusos a la cadena de subministrament no com a resultat de les seves pròpies decisions de compra, sinó com a manifestacions de les diferències culturals, de normatives nacionals laxes i de mancances a la direcció de les fàbriques, tot plegat molt més enllà del coneixement o la responsabilitat de les marques. Segons argumentaven, el principal repte per afrontar el problema de les maquiles era aconseguir que els directors de les fàbriques i els tallers complissin els estàndards internacionals de treball digne i de gestió de les cadenes de subministrament.

En resposta a la pressió dels activistes pels drets laborals, les marques van elaborar codis de conducta que exigien als proveïdors que respectessin les normes laborals mínimes, com ara les hores de feina, els salaris mínims, la salut i la seguretat. Tanmateix, aquests codis sovint eren ambigus, oberts a diferents interpretacions i generalment massa fluïxos per a aquesta missió.²⁴ I el que és pitjor, no contenien cap mena de mecanisme de fiscalització digne de tenir en compte. D'entrada, no exigien que els empresaris respectessin la llibertat d'associació ni paguessin un sou digne. Tampoc contenien compromisos per part de les marques de compartir els costos que podria

comportar el compliment dels seus estàndards, com ara reformes a la construcció, millora de salaris o compromisos de fer pública la informació sobre les condicions laborals o les mesures que es prenen per millorar-les. Més encara, les causes primeres de les vulneracions laborals van quedar completament fora dels codis de conducta, com ara les pràctiques de compra pròpies de les marques, la laxa inspecció i vigilància dels governs, els impediments a les organitzacions de treballadors i les desiguals posicions de negociació a la cadena de subministrament. La tasca de controlar el compliment dels codis de conducta de les marques es va deixar en mans de sistemes de supervisió voluntaris, gestionats per les marques mateixes i, més tard, per iniciatives de compliment social en què les marques tenien un paper influent, o fins i tot determinant.²⁵ Com que elles mateixes definien les regles, informaven de la seva aplicació com més els convenia i esquivaven la deguda transparència sobre les seves pràctiques de compra i els socis comercials, les marques ho van posar molt difícil perquè grups independents de vigilància laboral poguessin contrastar, comparar i verificar els seus resultats.

Tal com Lucy Siegle va resumir el 2011: “Els batallons d'inspectors i equips de compliment social s'apropien de les paraules i les actituds de tolerància zero dels activistes contra les maquiles. Però si bé pot semblar que diuen el mateix, hi ha diferències importants. Les agències i firmes d'auditoria són, principalment, entitats comercials amb un fort ADN empresarial i comparteixen amb els seus clients la necessitat de generar i maximitzar els dividendes dels accionistes.”²⁶

El present informe examina aquesta indústria i presenta per primer cop alguns dels principals actors que hi participen, tant pel que fa a les iniciatives de compliment social controlades per la indústria com a les firmes d'auditoria amb qui treballen. No ens dibuixa, és veritat, una imatge completa, però sí que ens acosta a la majoria dels protagonistes del sector.²⁷ Els estudis de cas que segueixen aporten proves de com la indústria no ha pogut, o no ha volgut, detectar i solucionar les vulneracions de drets laborals. La resta de capítols i les recomanacions examinen les causes estructurals d'aquestes mancances i les maneres de fer-hi front.



La tasca de controlar el compliment dels codis de conducta de les marques es va lliurar a sistemes de supervisió voluntaris, gestionats per les pròpies marques i, més tard, per iniciatives de compliment social en què les marques tenien un paper influent o, fins i tot, determinant.

A mesura que proliferaven els codis empresarials voluntaris i unilaterals, la creixent preocupació respecte a la seva credibilitat i falta de coherència va desembocar en una crida per l'harmonització i l'estandardització de les actuacions mitjançant codis laborals unificats.

CAPÍTOL DOS

INICIATIVES DE COMPLIMENT SOCIAL

Les iniciatives de compliment social són entitats que s'ocupen de formular estàndards per a la indústria de la roba a través de la elaboració de codis de conducta i d'altres normes, així com de la supervisió metodològica per assegurar-ne el compliment per part dels seus membres. Els sistemes de supervisió i control de qualitat varien entre les diverses iniciatives i sovint reflecteixen l'origen i la composició de l'entitat.

A mesura que proliferaven els codis voluntaris i unilaterals de les empreses, la creixent preocupació respecte a la seva credibilitat i falta de coherència va desembocar en una crida per l'harmonització i l'estandardització de les actuacions mitjançant codis laborals unificats. Per supervisar aquests codis, es van crear diverses iniciatives de compliment social a finals dels anys noranta i començament dels 2000. Entre aquestes hi havia: Social Accountability International (SAI) i la seva norma SA8000 (1997); Ethical Trading Initiative (ETI; 1998); la Fair Labor Association (FLA; 1999); Fair Wear Foundation (FWF; 1999); la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP; 2000); Sedex i la seva Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA; 2001); la Business Social Compliance Initiative (BSCI; 2003 - recentment anomenada amfori BSCI); la Global Social Compliance Initiative (GSCP; 2006); la Sustainable Apparel Coalition (SAC; 2009); i, en dates més recents, el Social & Labor Convergence Program (SLCP; 2015).

Aquestes iniciatives de compliment social es van desenvolupar per separat als Estats Units i a Euro-

pa, però no de forma aïllada.²⁸ Totes comportaven negociacions entre marques, patronals del sector i, en alguns casos, altres grups d'interès, i algunes de les marques van participar en nombroses negociacions.

Cada iniciativa va establir el seu propi sistema de governança, i algunes iniciatives com WRAP i amfori BSCI estaven controlades per les multinacionals. Altres iniciatives, com la FLA i SAI, perseguien l'objectiu de tenir sistemes de governança de més abast, que incloguessin sindicats i organitzacions de la societat civil al costat de les empreses. A la pràctica, les empreses encara conservaven la major part del poder i influència en totes les estructures. Actualment, totes aquestes iniciatives de compliment social es financen mitjançant una combinació de quotes d'afiliació de les marques, taxes d'inscripció de fàbriques proveïdores, honoraris de formació, aportacions de donants o una participació en els beneficis de les firmes d'auditoria.

Algunes iniciatives, com la FLA, se centren en avaluar els programes de compliment propis de

Aquestes auditories sovint són dutes a terme per empleats poc formats en matèria laboral, molts d'ells procedents de cursos d'auditoria relativament breus, o per firmes d'auditoria locals subcontractades, i no solen durar més d'un parell de dies.

les empreses. La FLA només duu a terme un cert nombre d'avaluacions de fàbriques ella mateixa, que, en tot cas, no estan pensades per substituir les auditories pròpies de l'empresa. Altrament, la majoria d'inspeccions i auditories en fàbrica les duen a terme íntegrament firmes d'auditoria externes, seleccionades per les marques o les fàbriques i acreditades per iniciatives com ara WRAP i SAI.²⁹ Entre aquestes hi ha firmes d'auditoria que mouen milers de milions de dòlars, com ara UL i RINA, i entitats que en mouen bilions com ara SGS, Bureau Veritas, TÜV Rheinland i ELEVATE. Totes aquestes entitats cobren els seus serveis a les fàbriques o les marques i només en revelen els resultats a aquells que els han encarregat l'auditoria o el certificat de compliment. Aquestes auditories sovint són dutes a terme per empleats poc formats en matèria laboral, molts d'ells procedents de cursos d'auditoria relativament breus, o per firmes d'auditoria locals subcontractades, i no solen durar més d'un parell de dies.³⁰

Als efectes d'aquesta publicació, ens centrarem en quatre de les entitats més conegudes i actives, i que tenen la major participació i cobertura: SAI, WRAP, FLA, amfori BSCI. També examinarem els nous actors que han aparegut en escena en l'àmbit del compliment social: SAC i SLCP.

2.1. SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI)

El 1997, SAI va ser creada pel Council on Economic Priorities, una ONG amb seu a Nova York fundada el 1969, amb un grapat d'empreses, firmes d'auditoria, ONG i representants sindicals al consell assessor. Posteriorment, SAI va llançar la norma SA8000, basada en les convencions fonamentals de l'Organització Internacional del Treball (OIT) i els estàndards de drets humans de l'ONU. D'aquesta, SAI en diu la "norma líder de certificació social per a fàbriques i organitzacions d'arreu del món".³¹

Al principi, SAI supervisava tant la norma SA8000 com l'acreditació d'auditors, que eren majoritàriament entitats amb ànim de lucre. El 2007, SAI va separar les funcions d'acreditació i de supervisió dels òrgans d'auditoria i certificació, i va crear Social Accountability Accreditation Services (SAAS), una "filial gestionada de manera independent".³² Així doncs, SAAS i SAI es presentaven públicament com a organitzacions separades, amb diferents noms i llocs web. El 2017, SAI i SAAS es van tornar a ajuntar de manera oficial i pública, i SAAS ara es coneix formalment com una "divisió"³³ o un "departament"³⁴ de SAI. Tot i que SAAS assegura tenir el seu propi "procés de presa de decisions independent per als seus sistemes d'acreditació",³⁵ el consell d'administració de SAI continua supervisant les activitats de SAAS.³⁶ La documentació fiscal tant de SAI com de SAAS revela una certa coincidència entre els alts càrrecs de les dues entitats.³⁷

SAI ofereix una formació de cinc dies als auditors, la majoria empleats de les firmes que ha d'acreditar, per tal de capacitar-los per supervisar les fàbriques quant al compliment de la norma SA8000. SAI assegura haver format més de 20.000 auditors socials i representants de marques, proveïdors, sindicats, ONG, governs i acadèmics.³⁸ Les firmes d'auditoria acreditades paguen a SAI uns royalties anuals del 3% dels ingressos procedents de les auditories SA8000, o una quota mínima de 5.000 dòlars.³⁹ Per esdevenir un organisme de certificació acreditat,



Una investigació del 2014 va descobrir greus vulneracions dels drets laborals a la fàbrica Jeyavishnu Spintex, certificada per SAI.

El nombre de fàbriques amb el certificat SA8000 ha crescut significativament, de 37 el 2000 a 4.108 el juliol de 2019.

SAI cobra 7.500 dòlars per la primera sol·licitud, i 5.000 per les renovacions. Aquestes taxes exclouen el cost de l'auditoria d'acreditació. A més, les auditories de (re)acreditació i vigilància costen 1.400 dòlars per auditor i dia, més 650 dòlars diaris de dietes, i les auditories duren, de mitjana, de vuit a setze dies.⁴⁰

Així doncs, obtenir la certificació SA8000 no és barat per a les fàbriques o altres empreses. Una autoavaluació inicial costa 300 dòlars, que s'abonen a SAI. Per continuar, les empreses han de programar una auditoria amb una entitat homologada per SAAS, que realitzarà una auditoria inicial i completa de certificació que dura entre tres i dotze dies, i costa 400-1.500 dòlars per dia. Entre els auditors acreditats (organismes de certificació) hi trobem: SGS, ALGI, TÜV-SÜD, Intertek, TÜV-NORD, Bureau Veritas, RINA i TÜV Rheinland. UL també va ser un organisme de certificació acreditat per SAAS, però ja no ho és. Un cop certificada, una fàbrica pot mantenir l'acreditació fins a tres anys. Durant aquest temps, pot haver-hi auditories de vigilància. A partir del 2019, el procediment de la norma SA8000 exigeix una auditoria anual de vigilància, complementada amb una revisió remota anual de documents, o auditories addicionals in situ, segons escaigui. Qualsevol incompliment important o crític pot comportar la suspensió o retirada de la certificació en qualsevol moment del cicle de tres anys.⁴¹

El nombre de fàbriques certificades amb SA8000 ha crescut considerablement, de 37 el 2000 a 4.108 el juliol de 2019.⁴² Si bé la norma SA8000 no es limita al sector tèxtil i de confecció, aquest sector representava almenys el 32% de les empreses certificades el 2017. Dos terços de les fàbriques certificades de tèxtil o confecció es troben a l'Índia, seguida de Xina, Itàlia, Vietnam i Pakistan.⁴³

Shahida Parveen i
els seus tres fills van
perdre el marit i el
pare a l'incendi d'Ali
Enterprises





Dins del sector, la certificació SA8000 es considera una garantia que les fàbriques i els tallers segueixen les normes laborals internacionals. Els activistes de drets laborals, però, en tenen una visió més crítica.

SAAS només publica una llista online de les seves fàbriques certificades, on figura el nom i l'adreça de l'empresa, i l'organisme que l'ha certificada.⁴⁴ No revela el nombre de treballadors per fàbrica. A més, els informes d'auditoria, així com la informació sobre els riscos identificats i documentats i les mesures correctives adoptades, no estan disponibles al públic, als treballadors, als sindicats ni a altres organitzacions de drets laborals.

Durant els últims 15 anys, SAI ha registrat ingressos que oscil·len entre els 1,5 i gairebé 4 milions de dòlars, amb els millors resultats els anys 2012 i 2014.⁴⁵ Més del 85% d'aquests ingressos provenien de cursos i honoraris empresarials; a més, compta amb ingressos moderats de subvencions i royalties.⁴⁶ EL 2008, SAAS va registrar uns ingressos més modestos de 710.186 dòlars, amb un augment discret que va superar els 1,1 milions de dòlars el 2014. El 2016, els ingressos també van ser d'1,1 milions de dòlars.⁴⁷ Els ingressos íntegres de SAAS provenen de les taxes d'acreditació.⁴⁸

Dins del sector, la certificació SA8000 es considera una garantia que les fàbriques i els tallers segueixen les normes laborals internacionals. Els activistes de drets laborals, però, en tenen una visió més crítica. En concret, el 2012 es van examinar les pràctiques de SAI, quan van morir més de 250 persones a l'incendi d'una fàbrica d'Ali Enterprises al Pakistan. La fàbrica era una trampa mortal evident, però així i tot havia obtingut el certificat SA8000 poques setmanes abans del mortífer incendi. A més, el certificat es va obtenir malgrat les pràctiques de treball infantil, hores extres excessives i treball forçat.⁴⁹ Avui, RINA, la firma responsable de l'auditoria, continua sent un organisme de certificació acreditat per SAAS i un proveïdor de cursos acreditat per SA8000, és a dir, que SAI continua confiant a aquesta firma la tasca vital de certificar fàbriques i formar auditors.⁵⁰

Sis anys abans, un organisme de certificació acreditat per SAI havia expedit el certificat SA8000 a la fàbrica Fibers & Fabrics International de Bangalore, Índia, tot i que SAI havia estat informat



que a la fàbrica es donaven greus vulneracions de drets laborals, com ara hores extres forçades i no remunerades, objectius de producció elevadíssims i assetjament.⁵¹ Enmig d'aquestes acusacions, l'empresa va sol·licitar un certificat SA8000. Una entitat de certificació acreditada per SAAS va fer cas omís de proves aclaparadores sobre els fets denunciats i va concedir el certificat SA8000 a cinc plantes de producció. L'entitat acreditada per SAI només li va revocar el certificat després de 18 mesos de reiterades accions d'activistes pels drets laborals.⁵²

També a l'Índia, un organisme acreditat per SAI va certificar el principal exportador de roba confeccionada del país, Gokaldas Export. Abans de la certificació, la fàbrica havia acomiadat treballadors per participar en activitats sindicals, permetia abusos sexuals i la intimidació dels treballadors i exigia entre 6 i 18 hores extres setmanals (no remunerades), alhora que pagava uns jornals de misèria. Aquest fabricant també es va fer notar quan un treballador es va suïcidar després de ser víctima d'un assetjament especialment intens.⁵³ Aquestes violacions dels drets laborals no van impedir que l'empresa obtingués el certificat SA8000 per la seva gestió el 2012.

El 2014, una investigació conjunta del Comitè per a l'Índia dels Països Baixos (ICN) i del Centre d'Investigació sobre Empreses Multinacionals SOMO, va detectar greus vulneracions de drets laborals a dues fàbriques de filatura a Tamil Nadu, Índia, com ara treball forçat de noies i nenes. Les dues fàbriques de filatura havien obtingut el certificat SA8000.⁵⁴ Després, quan se la va pressionar per aquests fets, l'entitat acreditada per SAI els va retirar la certificació, però no va aportar ni va contribuir a cap forma d'indemnització adequada d'acord amb els drets laborals.⁵⁵ En resposta a un exemplar prepublicació d'aquest informe, SAI va explicar que després d'estudiar a fons les denúncies va dur a terme una reeducació i va donar orientació a tots els auditors sobre el mal ús de les pràctiques de sumangali (treball esclau).⁵⁶

2.2 WORLDWIDE RESPONSIBLE ACREDITED PRODUCTION (WRAP)

Poc després de la publicació de la norma SA8000, l'American Apparel and Footwear Association (AAFA), una coalició nord-americana d'empreses de roba i calçat, va posar en marxa la seva pròpia certificació: Worldwide Responsible Accredited Production (Producció Responsable Acreditada al Món) (WRAP).

WRAP va elaborar un estàndard per al lloc de treball basat en 12 principis entorn de qüestions com ara treball infantil, jornades laborals, treball forçat i seguretat i salut laborals.⁵⁷ L'organització canadenca de drets laborals Maquila Solidarity Network assegura que, a diferència d'altres iniciatives de compliment social, WRAP es limita a les legislacions nacionals i no s'ocupa de les normes internacionals. Segons Dara O'Rourke, professora de Política Ambiental i Laboral de la Universitat de Califòrnia a Berkeley, "molts entesos consideren que els principis WRAP són els estàndards més pobres de tots aquests sistemes, amb la supervisió i certificació menys transparents de tots plegats."⁵⁸ Una conseqüència d'aquest plantejament és que es poden certificar proveïdors a països productors com ara la Xina o el Vietnam, on la legislació nacional no permet els sindicats lliures, tot i que la certificació hauria de contemplar el dret a la llibertat d'associació.

L'entitat acreditada per SAI només va revocar el certificat després de 18 mesos d'accions d'activistes pels drets laborals.

El contingut de les auditories, incloent-hi els riscos identificats i documentats i les mesures correctives adoptades, no estan disponibles per al públic, els treballadors, els sindicats ni altres organitzacions de drets laborals.

WRAP actua com a organització de supervisió que ofereix cursos de formació i certificació a fàbriques d'arreu del món. El departament de formació de WRAP ofereix tres cursos diferents: formació d'auditor intern, formació de caps d'auditoria i educació sobre incendis i seguretat. Només durant el primer semestre del 2019, WRAP ha impartit 23 formacions a nou països, en anglès, espanyol, mandarí i vietnamita.⁵⁹

El seu procés de certificació ha evolucionat amb el temps. Al principi, WRAP certificava les fàbriques durant un any. Ara concedeix certificacions de sis mesos, un any o dos anys en funció del grau de "bon compliment" que indiqui l'auditoria. Això es tradueix en certificats de plata, or o platí. Els de platí s'atorquen a fàbriques que han demostrat un compliment total dels 12 Principis de WRAP durant tres auditories de certificació consecutives, i la certificació té una durada de dos anys. Les fàbriques de nivell platí han d'aprovar totes les auditories sense necessitat d'accions ni observacions correctives, i han de mantenir la certificació sense cap buit entre períodes de certificació. La certificació d'or és el nivell estàndard de certificació, atorgat a fàbriques que demostren un compliment total dels 12 Principis de WRAP. És vàlida per a un any. Una fàbrica pot sol·licitar un certificat de plata, vàlid per a sis mesos, si una auditoria considera que compleix "substancialment" els 12 Principis de WRAP, però detecta incompliments menors que s'han de corregir en normes, procediments o formació a nivell intern.⁶⁰

El nombre de fàbriques certificades per WRAP augmenta sense parar, i actualment declara que cobreix més de 2,4 milions de treballadors a més de 2.700 fàbriques certificades per WRAP.⁶¹ S'enorgulleix de ser el "més gran programa de certificació de compliment social que actua en fàbrica per al sector de la confecció" i un "líder en la formació en seguretat contra incendis".⁶²

WRAP publica una llista online de les fàbriques certificades que han consentit a fer públics els seus noms. Però en canvi, no publica els informes d'auditoria.⁶³ El contingut de les auditories, incloent-hi els riscos i les actuacions correctives identificades i documentades, no estan disponibles per al públic, els treballadors, els sindicats ni altres organitzacions de drets laborals.

Els fabricants constitueixen la major part dels clients i de la font d'ingressos de WRAP. Les empreses que demanen la certificació WRAP han de pagar unes taxes de sol·licitud de 1.195 dòlars. Si s'aprova, l'empresa ha de programar una auditoria amb una de les firmes acreditades per WRAP, com ara SGS, ALGI, UL, Bureau Veritas, RINA, TÜV Rheinland, entre moltes altres. Si no es programa una inspecció en un termini de sis mesos, un període fixat per agilitzar la certificació completa de totes les fàbriques, l'empresa ha de presentar una nova sol·licitud i tornar a abonar 1.195 dòlars. Totes les noves sol·licituds de certificació costen 1.195 dòlars. Es pot aplicar una tarifa reduïda de nova sol·licitud de 895 dòlars només a les fàbriques que la demanen abans que expiri una certificació vigent de nivell plata. La facturació de WRAP s'ha més que doblat des del 2006, quan va registrar uns ingressos de 1.281.940 dòlars.⁶⁴ Poc més d'una dècada més tard, la facturació més recent comunicada (del 2017) ascendia a 3.738.359 dòlars.⁶⁵

Al llarg dels anys, WRAP ha certificat un gran nombre de fàbriques amb importants riscos per a la salut i la seguretat. Per exemple, el 2010, a la fàbrica Garib & Garib de Bangladesh, 21 treballadors van morir en un incendi perquè van fallar les mesures de seguretat i no van poder escapar perquè les sortides estaven barrades. El WRC (Consorti per als Drets dels Treballadors)

havia notificat aquesta fàbrica com a certificada per WRAP.⁶⁶ La fàbrica d'Ali Enterprises al Pakistan també va ser certificada per WRAP el 2007, 2008 i 2010, i la darrera auditoria era del novembre del 2010. La certificació va expirar a finals del 2011 i Ali Enterprises no la va renovar. Segons WRAP, durant les auditories no es va detectar cap incompliment dels principis,⁶⁷ però menys d'un any després la fàbrica es va incendiar i s'hi van trobar falles flagrants de seguretat.

De manera semblant, hi ha proves aclaparadores que els drets fonamentals dels treballadors, com ara el dret a organitzar-se, s'han vulnerat a fàbriques sota certificació (renovada) de WRAP. Aquests casos inclouen Avandia a Guatemala, que va tenir la certificació WRAP entre 2005-2011, malgrat una llarga i agressiva campanya antisindical.⁶⁸ Es va saber de greus vulneracions de drets laborals a la fàbrica Gina Form Bra, certificada per WRAP a Tailàndia el 2006, com ara l'acomiadament irregular d'afiliats a sindicats, hores extres forçades i sous d'explotació, sense que això tingués cap conseqüència de cara a la certificació.⁶⁹ A Cambodja, la fàbrica Zongtex Garment Manufacturing va incórrer en pràctiques antisindicals, treball infantil, hores extres forçades i treballadors no remunerats, tot mentre gaudia del certificat WRAP, segons va denunciar el WRC el 2014.⁷⁰

Altres exemples documentats de condicions de maquila a fàbriques certificades per WRAP són: la fàbrica Alianza;⁷¹ Harvest Rich Factory;⁷² Hangchang Textiles/Oriental Tax Factory;⁷³ Sam Bridge Factory;⁷⁴ Monde Apparels;⁷⁵ i Ceasar Apparels.⁷⁶ Es van documentar casos de treball forçat i esclau a Tamil Nadu, Índia, que es van produir durant la vigència de la certificació WRAP a fàbriques com ara: el grup Banner Amman, Best Cotton Mills i Sulochana Cotton Mills.⁷⁷

Hi ha proves aclaparadores que els drets fonamentals dels treballadors, com ara el dret a organitzar-se, s'han vulnerat en fàbriques sota certificació (renovada) de WRAP.



La FLA està dominada per marques de roba i calçat, tot i que també abasta l'agricultura i altres fàbriques no de roba.

2.3 FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)

La FLA (Associació per una Feina Justa) es va crear el 1999 amb una àmplia representació d'actors del sector de la roba i el calçat. Va sorgir d'un grup de treball endegat pel president nord-americà Bill Clinton el 1996, en resposta als nombrosos escàndols entorn de les maquiles. Es tracta d'una coalició d'empreses de roba, universitats i organitzacions de la societat civil. Tots tres grups estan igualment representats a la junta directiva. La participació sindical és minsa (tan sols un entre els 20 membres que formen la junta). Al principi, els representants sindicals van sortir de l'organització ja durant la fase de constitució, descontents amb el codi de conducta adoptat, que consideraven massa permissiu, i algunes ONG se'n van anar amb ells. La FLA està dominada per marques de roba i calçat, tot i que també abasta l'agricultura i altres fàbriques que no són de roba.⁷⁸

A diferència de SAI i WRAP, la FLA avalua l'actuació de les seves marques afiliades. Quan entren a la FLA, les marques es comprometen a exigir als seus proveïdors que compleixin les lleis laborals locals, així com el codi de conducta del lloc de treball de la FLA, que es basa en les convencions de l'OIT. Tot i que la FLA no certifica plantes de producció ni empreses participants, sí que acredita els "programes de compliment" de les empreses. Les empreses participants han d'aplicar els seus programes interns de compliment a totes les instal·lacions de primer nivell abans de l'acreditació. Les empreses afiliades a la FLA es comprometen a realitzar visites periòdiques de control intern d'aquestes instal·lacions, a informar sobre els resultats i a aportar els plans de correcció necessaris. La FLA realitza auditories anuals de control sobre el terreny a menys del 5% de les instal·lacions sotmeses a control intern per part de les marques. Les instal·lacions del proveïdor per a les auditories de verificació s'escullen mitjançant un mètode de mostreig aleatori i la FLA també disposa d'un mecanisme de denúncia de tercers que duu a terme una avaluació del "risc d'infracció" abans de donar curs a cap reclamació.⁷⁹

La FLA publica informes de control dels llocs de treball, però no es publiquen les avaluacions pròpies dels afiliats. Continua sense revelar les adreces de les fàbriques, però a principis del 2019 es va comprometre a fer de la transparència a la cadena de subministrament una condició obligatòria d'afiliació.⁸⁰ Els plans d'acció correctiva que es formulen arran de les auditories fetes per la FLA es publiquen, però no les auditories dels afiliats.

L'Informe Públic Anual 2017 de la FLA es vanta que 4,6 milions de treballadors de 4.750 fàbriques formen part del seu programa (el nombre total de treballadors suposadament contractats a la cadena de subministrament dels seus membres), però les inspeccions efectivament realitzades tan sols abasten una fracció d'aquest nombre. La FLA declara que des del 2002 ha realitzat més de 1.500 visites anunciades a les fàbriques de totes les cadenes de subministrament de les marques afiliades, incloent-hi 124 inspeccions en fàbrica el 2015 (que abasten uns 135.000 treballadors) i 149 el 2016 (que n'abasten 175.472).⁸¹

La FLA rep la major part dels seus ingressos de les empreses afiliades. Per exemple, el 2017 va tenir ingressos per valor de 9,68 milions de dòlars, dels quals 5,43 provenien de quotes i taxes dels afiliats. La FLA també va rebre 2,53 milions en subvencions del govern.⁸²



El nombre d'afiliats a amfori BSCI s'ha disparat durant l'última dècada, de 23 membres el 2004, a uns 400 el 2009, fins a més de 2.412 el 2018, i entre tots mouen més de 1,5 bilions de dòlars l'any.

En una anàlisi de més de 800 auditories, l'acadèmic Mark Anner arriba a la conclusió que les auditories de la FLA presenten un índex de detecció extraordinàriament baix pel que fa a atemptats contra la llibertat d'associació. Anner assenyala que el Consorci dels Drets del Treballador (vegeu el quadre de text a la pàgina 34), una organització independent de vigilància dels drets laborals, és sis vegades més susceptible de descobrir aquestes infraccions que la FLA. La llibertat d'associació és fonamental per a l'empoderament i la seguretat dels treballadors, i a països com la Xina i el Vietnam aquest dret és reprimat legalment, i sovint amb violència.⁸³

Un exemple revelador de les falles de l'auditoria social de la FLA va ser que no va detectar les vulneracions de drets laborals en el cas Russell Athletic de la fàbrica hondurenya Jerzees de Choloma. La fàbrica va tancar el 2008 a causa de la sindicació, però dues investigacions inicials encarregades per la FLA van concloure que la fàbrica havia tancat per raons normals de negoci i no tenien en compte el punt de vista dels treballadors.⁸⁴ En un altre cas del 2010, quan la fàbrica indonèsia PT Kizone va tancar sense pagar els seus 2.800 treballadors, la FLA va declarar que encoratjava els seus afiliats a comptar amb programes d'indemnització, però que no els hi podia obligar. Així doncs, les clares referències a les compensacions que apareixen al codi de conducta de la FLA, a la pràctica no tenen cap efecte per als treballadors.⁸⁵ El 2016, un periodista va desvelar una sèrie de vulneracions a la fàbrica Pou Chen del Vietnam, una afiliada de la FLA. Entre d'altres, aplicaven sancions salarials, cosa que va contra les regles de la FLA. L'associació o bé no va saber detectar-ho o no va fer res per posar-hi remei de manera adequada.⁸⁶

Tot i que Amfori BSCI assegura no concedir cap certificat formal, els perfils de fàbrica i els resultats d'auditories es conserven en una base de dades, la qual es recomana als membres que consultin quan han de prendre decisions sobre proveïdors.

2.4 AMFORI BSCI

La Business Social Compliance Initiative (BSCI), amb seu a Brussel·les, Bèlgica, va ser fundada el 2003 per la Foreign Trade Association (FTA), un organisme de minoristes i importadors europeus. El 2018 la van rebatejar com a amfori BSCI i es van distanciar de la FTA; ara és una organització amb tres branques: amfori BSCI - que treballa en el compliment social; amfori BEPI - que treballa en sostenibilitat; i amfori Advocacy - que presta serveis als afiliats. Totes i cadascuna de les operacions d'amfori BSCI són controlades per la indústria. Els seus afiliats són minoristes, importadors i marques, no només del sector de la roba, sinó també d'altres sectors com l'agricultura. El nombre d'afiliats s'ha disparat durant l'última dècada, de 23 membres el 2004, a uns 400 el 2009, fins a més de 2.412 el 2018, i entre tots mouen més de 1,5 bilions de dòlars l'any. Això fa d'amfori BSCI la iniciativa de compliment social més gran del món.⁸⁷

A diferència de sistemes com WRAP i SA8000, les auditories d'amfori BSCI no formen part de cap programa de certificació. Els proveïdors són auditats cada dos anys, però les auditories no condueixen a cap certificació. En comptes d'això, amfori BSCI adopta un enfocament que en diuen "orientat al desenvolupament".⁸⁸ Tot i que amfori BSCI assegura no concedir cap certificat formal, els perfils de fàbrica i els resultats de les auditories es conserven en una base de dades, la qual es recomana als membres que consultin quan han de prendre decisions sobre proveïdors, perquè amfori BSCI defensa que compartir els resultats de les auditories és beneficiós per als seus afiliats. La cadena alemanya ADLER va confirmar que els participants d'amfori BSCI feien servir aquesta base de dades en la declaració següent en què expliquen la seva decisió d'acceptar productes d'una fàbrica del Rana Plaza: "ADLER només va acceptar els productes confeccionats en un cas especial, perquè la fàbrica va poder presentar el certificat BSCI. Li havia estat concedit per TÜV Rheinland el 2012."⁸⁹

El seu codi recull onze principis fonamentals que es basen en convencions de l'OIT, declaracions de l'ONU i directrius de l'OCDE.⁹⁰ En col·laboració amb moltes de les mateixes firmes d'auditoria que SAI i WRAP, amfori BSCI supervisa un nombre cada cop més gran d'auditories, que ha passat d'unes 5.000 el 2008 a les 21.220 registrades el 2017-2018.⁹¹ Fins al 2017, els afiliats només estaven obligats a fer entrar en el programa d'auditoria els seus proveïdors directes, i incorporar tan sols 2/3 dels seus proveïdors de països de "risc" al programa durant els primers 3,5 anys d'afiliació. Actualment, "els participants identifiquen els socis comercials que s'inclouran en el procés de control d'amfori BSCI per promoure els canvis necessaris per millorar les condicions de treball." El 2018, amfori BSCI també va llançar una eina de diligència deguda per països que donava accés a les dades específiques d'un país sobre temes socials, ambientals i comercials, per tal de donar suport als afiliats en l'anàlisi i la gestió de riscos, cosa que indica el grau de prioritat que amfori BSCI atorga a la gestió del risc.⁹²

Els ingressos de la iniciativa van ascendir a més d'11 milions d'euros el 2017, per sobre dels 9 de dos anys abans. El 80% d'aquests ingressos provenien de contribucions d'afiliats, que oscil·laven entre uns quants milers i 10.000 € per any. Gairebé 2 milions d'euros eren de drets de tramitació d'auditories.⁹³ amfori BSCI s'enorgulleix de ser "l'única organització del mercat" amb un programa d'integrat a les auditories.⁹⁴ Té l'opció d'expulsar empreses auditories. Del 2015 al 2019 amfori BSCI ha reduït de 21 a 13 el nombre de socis auditors aprovats. Entre els anys 2017 i 2019 va dictar set suspensions -a firmes d'auditoria o auditors individuals, a nivell mundial, regional o

nacional-, una extensió de suspensió i set cartes d'avís. Tot i això, en el moment d'escriure, no es disposa d'informació pública sobre la identitat de les entitats suspeses, els motius ni l'abast de la suspensió. amfori BSCI manifesta explícitament la seva creença "en un progrés incremental, més que no pas en normes rígides que castiguin els errors".⁹⁵ Això, malgrat que es va interposar una querrela formal contra TÜV Rheinland després que s'esfondrés l'edifici del Rana Plaza.⁹⁶

S'han comès errors evidents en el passat. El 2012, una auditoria avalada per amfori BSCI de la fàbrica Rosita Knitwear de Bangladesh no va detectar un assetjament generalitzat als treballadors, que va acabar provocant aldarulls només deu mesos després.⁹⁷ Quan se'ls va pressionar sobre el cas Rosita Knitwear, els representants de l'auditor, SGS, van apuntar cap al protocol d'auditoria d'amfori BSCI. Un article de premsa sobre el cas informava: "Effie Marinos, la cap de sostenibilitat d'SGS, va defensar el dictamen de la seva empresa. Va dir que SGS havia seguit el protocol d'inspecció elaborat per la Business Social Compliance Initiative, [...] Marinos va assegurar que el protocol de Rosita no exigia que s'entrevistessin treballadors fora de la fàbrica."⁹⁸

TÜV Rheinland havia dut a terme auditories amfori BSCI a una de les fàbriques del Rana Plaza abans que s'esfondrés l'edifici. Quatre anys després, una auditoria amfori BSCI de la fàbrica Multifabs Ltd de Bangladesh tampoc no va saber reconèixer els grans riscos de seguretat que ja estaven documentats i eren de domini públic.⁹⁹ Alguns afiliats d'amfori BSCI s'abastien de la fàbrica Tazreen en el moment de l'incendi del 2012, on van perdre la vida almenys 112 treballadors.¹⁰⁰ També eren afiliats d'amfori BSCI els copropietaris de Russell Athletic a Hondures, que va haver de tancar a causa de l'acció sindical.¹⁰¹



Roba entre la runa després de l'esfondrament del Rana Plaza.

TÜV Rheinland havia dut a terme auditories amfori BSCI a una de les fàbriques del Rana Plaza abans que s'esfondrés.

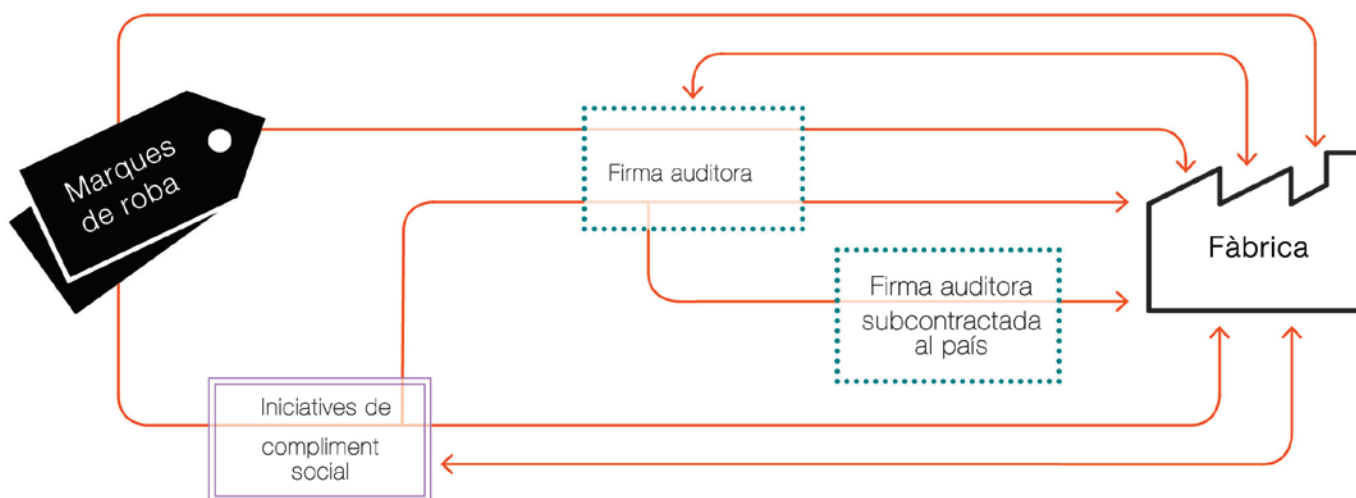
SAC va proposar realitzar la seva visió original mitjançant el desenvolupament de l'Índex Higg, que se centra en l'actuació social i ambiental.

2.5 SUSTAINABLE APPAREL COALITION (SAC) I SOCIAL & LABOR CONVERGENCE PROGRAM (SLCP)

Posada en marxa el 2009, la Sustainable Apparel Coalition (SAC) va començar com una iniciativa d'executius de les cadenes Patagonia i Walmart, que, conjuntament, van convidar els alts directius d'altres gegants de la indústria a ajuntar-se i crear "un mètode unificat per mesurar la sostenibilitat en el sector de la confecció".¹⁰² La invitació subratllava i oferia "l'oportunitat única de conformar polítiques i crear estàndards per mesurar la sostenibilitat abans que el govern, inevitablement, n'imposi una."¹⁰³ Al començament, les empreses fundadores triaven els socis d'una manera calculada i selectiva.¹⁰⁴ Tanmateix, SAC ha crescut considerablement des de la seva fundació oficial el 2010 i ara té un abast molt més ampli.

Com funciona l'auditoria social

Les marques duen a terme auditories socials per descobrir vulneracions de drets laborals a les complexes cadenes de subministrament. Però les cadenes d'auditoria social són igual de complexes. Poden adoptar formes diferents, des de la vigilància directa fins a complexes estructures que poden desviar encara més la responsabilitat.



Per adreçar les vulneracions de drets laborals a les cadenes de subministrament, les **marques** s'han ajuntat en **iniciatives de compliment social** que fixen estàndards comuns. Aquestes **iniciatives**, com també les marques directament, recorren a **firmes d'auditoria** per avaluar si aquests estàndards s'estan aplicant sobre el terreny.

	SAI/SAAS (1997)	WRAP (2000)	FLA (1999)	AMFORI BSCI (2003)
Què fan?	Elaboració i manteniment de la norma SA8000. Acreditació d'auditors (SAAS) Formació (SAI) Projectes sobre condicions laborals (SAI)	Certificació de fàbriques; formació d'auditors	Elaboració i acreditació de programes de compliment de les marques i els proveïdors en els sectors de la roba i el calçat	Auditories de compliment del codi de conducta amfori BSCI; Formació d'auditors; Altres serveis als afiliats
Abast	- 67 països - 4108 fàbriques - 2 milions de treballadors - sectors diversos - només estàndards socials	- 38 països - 2722 fàbriques - 2,4 milions de treballadors - només roba i calçat - estàndards socials i medi ambient	- 84 països - 4750 fàbriques - 4,6 milions de treballadors - sectors diversos - només estàndards socials	- 42 països - 62.564 fàbriques - nombre de treballadors desconegut - sectors diversos - estàndards socials i medi ambient (BEPI)
Ingressos	3.086.781 USD (2017)	3.738.359 USD (2017)	9.681.596 USD (2017)	13.844.000 € (2019)
Transparència	Llista pública de fàbriques aquí , sense informes d'auditories públics.	Llista pública de fàbriques aquí , sense informes d'auditories públics	Avaluacions , sense informació de fàbriques encara	Manca de transparència
Afiliats	SAI té membres empresarials no vinculats a SA8000	Sense membres	59 marques, milers de llicenciats	2.414 membres (empreses i associacions)
Casos notables de negligència	Ali Enterprises (2012); Fibre & Fabrics (2006); Gokaldas (2012)	Garib & Garib (2010); Ali Enterprises (2012); Avandia (2005-2011); Gina (2006); Zhongtex (2014)	Hansae (2015-2016); Jerzees de Choloma (2008); PT Kizone (2010); Pou Chen (2016)	Rosita Knitwear (2012); Rana Plaza (2013); Tazreen (2012); Multifabs (2017)

Tot i que l'SLCP es presenta com un marc d'avaluació, la iniciativa de convergència no toca el tema de les normes, sinó que pretén ser "lliure de judicis".

Compta actualment amb més de 240 afiliats, que representen "cada baula de la cadena de subministrament global" i entre tots tenen uns "ingressos anuals per roba i calçat [que] superen els 500.000 milions de dòlars".¹⁰⁵

SAC va proposar realitzar la seva visió original mitjançant el desenvolupament de l'Índex Higg, que se centra en l'actuació social i ambiental. Aquest paquet de set eines online, destinades a mesurar l'impacte social i ambiental de les marques, les instal·lacions de manufactura i els productes, es va llançar el 2012. L'Índex ofereix a les empreses una eina d'autoavaluació. Els permet recopilar informació sobre les operacions i els proveïdors, que després s'emmagatzema en una base de dades que els membres del SAC poden consultar per avaluar-se a si mateixos i als seus proveïdors. SAC presenta l'Índex Higg com una eina que assenyalava àrees de millora a les empreses, els aporta paràmetres per avaluar com van respecte a la competència i crea un marc comú sobre on haurien d'invertir les empreses.¹⁰⁶ El 2016, 6.000 fàbriques havien facilitat informació sobre el seu impacte social i ambiental a l'Índex Higg.¹⁰⁷

Cap part de la informació i les dades recollides per l'Índex Higg no és de domini públic i a les empreses no se'ls permet publicar les seves pròpies dades que figuren a l'Índex Higg.¹⁰⁸ De la mateixa manera, cap entitat externa a SAC no pot autenticar les dades i encara no està clar com es contrasta la informació de manera independent. Jason Kibbey, antic director executiu de SAC, declarava el novembre del 2018: "Els consumidors podran començar a accedir a aquestes dades a finals del 2019". El 2019, SAC va publicar per primera vegada un informe d'investigació sobre la transparència (de l'Índex Higg) vers el consumidor, però, en el moment d'escriure, els consumidors i els treballadors continuen sense tenir accés a les dades de l'Índex Higg.¹⁰⁹ No està clar encara si el públic podrà accedir directament a les dades de l'Índex Higg o si s'haurà de conformar amb la informació que comuniquin de manera selectiva les empreses.¹¹⁰

La part de l'Índex Higg que està directament relacionada amb les condicions laborals a les fàbriques, el mòdul sociolaboral, es va basar directament en els resultats d'un altre projecte coordinat pel SAC: el Programa de Convergència Social i Laboral (SLCP).¹¹¹

L'SLCP és el resultat d'una iniciativa de convergència que va posar en marxa la Sustainable Apparel Coalition (SAC), que ja hi portava sis anys de feina al darrere. El 2015, 33 marques, minoristes i altres entitats es van apuntar a la idea de l'SLCP d'elaborar un marc d'avaluació arreu del sector per "substituir les eines patentades actuals i, alhora, eliminar la fatiga de les auditories tot evitant duplicitats i reduint el nombre d'auditories sociolaborals", a més de permetre la comparabilitat de les dades.¹¹² Segons l'SLCP, això permetria redirigir els "recursos de fàbrica que abans es gastaven en auditories cap a la millora de les condicions sociolaborals"¹¹³, tot i que no explicava res sobre com i a on exactament es redirigirien aquests recursos per part de les marques i minoristes i com es controlaria aquest procés.¹¹⁴ L'SLCP pot ser una iniciativa jove, però no li falta ambició. D'aquí al 2023, per exemple, vol arribar a les 25.000 avaluacions verificades per any.¹¹⁵

Tot i que l'SLCP es presenta com un marc d'avaluació, la iniciativa de convergència no toca el tema de les normes, sinó que pretén ser "lliure de judicis".¹¹⁶ Les entitats i empreses que utilitzen el marc SLCP, doncs, desisteixen de l'objectiu d'un marc normatiu comú, afegeixen el seu marc



L'SLCP té una estructura de governança en què la junta directiva és elegida entre els més de 200 signants del programa i, per tant, està fortament dominada per les empreses i no compta amb representació sindical.

normatiu als punts de dades i poden utilitzar-lo com a referència per a les seves pròpies accions de correcció i transparència. L'SLCP deixa així en mans de les empreses l'elecció d'un estàndard de drets humans que orienti la seva diligència deguda, encara que la mateixa eina indiqui que s'estan donant incompliments de la legislació local.

L'SLCP compta amb tres "amfitrions acreditats", agents externs que són proveïdors de serveis aprovats pel programa per emmagatzemar dades verificades per ell mateix a la seva plataforma i prestar serveis d'analítica addicional i compartir serveis amb els seus clients. Si bé l'SLCP ara funciona com un programa independent, SAC continua sent l'amfitrió organitzatiu del seu secretariat i funciona com un dels amfitrions acreditats. L'SLCP té una estructura de governança en la qual els membres de la junta directiva són elegits entre els més de 200 signants del programa i, per tant, està fortament dominat per les empreses i no compta amb una representació sindical activa.¹¹⁷ Entre els signants de l'SLCP hi ha més de 60 entitats d'auditoria social, on apareixen totes les que s'esmenten en aquest informe. Un gran nombre d'aquestes també han estat reconegudes oficialment com a organismes verificadors de l'SLCP, entre les quals Bureau Veritas, SGS, RINA i TÜV Rheinland.¹¹⁸ Això planteja la qüestió de com assegurar la qualitat, fiabilitat i veracitat de les dades que es recopilen mitjançant l'eina SLCP. La principal font d'informació de l'SLCP són les dades facilitades per la direcció de la fàbrica, que poden dificultar la detecció i documentació de riscos i vulneracions de drets laborals. L'SLCP ha desenvolupat un sistema de supervisió de verificació, però encara no se sap fins a quin punt aquest mecanisme serà capaç de prevenir els mateixos errors que s'han comès amb mecanismes similars en el passat.¹¹⁹ Tot i que l'SLCP cita la transparència i la comparabilitat de dades entre els seus objectius, fins ara només ha posat les bases de dades a disposició dels seus afiliats.¹²⁰

En un resum d'activitat del maig del 2018, el WRC explicava que havia ajudat a més de 250.000 treballadors directament, que havia aconseguit cobrar més de 25 milions de dòlars de pagaments retardats enfrontant-se al problema del robatori salarial i havia ajudat a restituir 1.500 dirigents sindicals que havien estat acomiadats injustament.

WORKER RIGHTS CONSORTIUM (WRC)

El Consorci pels Drets del Treballadors (WRC) es va fundar l'any 2000, a partir d'una crida d'estudiants i universitats per un respecte real a les condicions de treball justes en la confecció d'indumentària universitària. Descontents amb el que consideraven un llistó massa baix i una dependència de la FLA cap a les marques, el moviment United Students Against Sweatshops (Estudiants Units Contra les Maquiles) (USAS) va reivindicar una alternativa més independent, capaç d'investigar i resoldre les queixes dels treballadors. El WRC es va constituir per aplicar els codis de conducta universitaris a la protecció dels treballadors de les cadenes de marques que tenien llicència per crear roba universitària. Quan es va fundar, 44 universitats van recolzar el WRC, i des d'aleshores han augmentat fins a gairebé 200.¹²¹ El consell de 15 membres del WRC inclou representants de les universitats, d'USAS i del Consell Assessor del WRC, format per experts en drets humans i laborals. De manera intencionada, no té representants del sector al consell, a fi de romandre independent de la indústria de la moda i també mantenir la independència financera enfront de llicenciataris, empreses amb ànim de lucre i sindicats. Gairebé el 45% del seu pressupost, que oscil·la entre 1 i 1,5 milions de dòlars anuals, prové de les taxes d'afiliació universitària, que hi aporten l'1% dels ingressos bruts de les llicències d'indumentària de l'any anterior, amb un mínim de 1.500 dòlars i un màxim de 50.000. La resta del pressupost es cobreix amb subvencions del govern i de fundacions. No accepta finançament d'empreses amb ànim de lucre ni de sindicats laborals. El WRC valora molt la seva autonomia organitzativa i financera enfront dels llicenciataris com a salvaguarda de la seva independència, que considera que li atorga credibilitat i un accés a informació que no tenen les firmes comercials d'auditoria.¹²²

Té representants permanents sobre el terreny a deu països i ha treballat a més de trenta. Contracta consultors o organitzacions locals addicionals quan es necessita un coneixement específic o quan no té cap representant al país en qüestió. Les investigacions del WRC normalment venen motivades per reclamacions dels treballadors. Les entrevistes amb treballadors són sempre fora de fàbrica i exclou explícitament els directius de la fàbrica d'aquestes converses, una pràctica que altres entitats de compliment i auditoria sovint consideren que no és realista. Més enllà de les entrevistes a treballadors, una investigació pot incloure entrevistes amb la direcció, una inspecció de la fàbrica i els seus registres, així com la investigació de fonts externes, com ara documents governamentals i legals. El WRC publica totes les seves investigacions. Les queixes dels treballadors solen arribar al consorci a través de la seva xarxa d'organitzacions laborals, però també se li poden presentar directament. Si es detecten vulneracions, el WRC aconsella explícitament que els llicenciataris no deixin la fàbrica per ajudar-la a resoldre el problema i elaboren recomanacions sobre com fer-ho, cooperant activament per aconseguir millores.¹²³

En un resum d'activitat del maig del 2018, el WRC explicava que havia ajudat a més de 250.000 treballadors directament, que havia aconseguit cobrar més de 25 milions de dòlars de pagaments retardats enfrontant-se al problema del robatori salarial i havia ajudat a restituir 1.500 dirigents sindicals que havien estat acomiadats injustament.¹²⁴ Les investigacions del WRC han tingut un paper important a l'hora de revelar com són d'inefectives les auditories d'entitats controlades per la indústria, ja que sovint descobreix abusos contra treballadors a fàbriques que havien estat auditades favorablement per altres programes, com ara els casos de Hansae i Russell Athletics.¹²⁵



Les investigacions del WRC normalment responen a reclamacions dels treballadors.



Les firmes controlades per la indústria auditen moltes vegades les mateixes fàbriques per a diferents compradors i iniciatives, i traslladen les actuacions i els resultats d'unes a les altres.

CAPÍTOL TRES

FIRMES D'AUDITORIA CONTROLADES PER LA INDÚSTRIA

Les iniciatives de compliment social a través de les quals el sector mostra públicament els seus esforços per millorar les condicions a les cadenes de subministrament són ateses en gran mesura per les mateixes firmes d'auditoria controlades per la indústria. Aquestes firmes auditen moltes vegades les mateixes fàbriques per a diferents compradors i iniciatives, i traslladen les actuacions i els resultats d'unes a altres.

El negoci de l'auditoria social va sorgir com a resposta a la creixent demanda de la indústria de la roba de col·laboradors externs que fessin inspeccions a fàbriques d'arreu del món. Les firmes que dominen la indústria van aprofitar aquesta oportunitat des de diferents contextos. Moltes de les grans empreses que ofereixen ara una àmplia gamma de serveis en la gestió de les cadenes de subministrament van néixer com a organitzacions d'inspecció de seguretat en contextos nacionals concrets a finals del segle XIX, especialitzades en el transport marítim o altres indústries. Moltes van respondre a la globalització de les indústries de les quals procedien els seus clients estenent el seu àmbit a altres indústries, com ara la confecció. Després dels reportatges que van donar a conèixer les situacions d'explotació laboral durant els anys noranta, va augmentar la demanda de gestió de riscos a les complexes cadenes de subministrament. Aquest nou mercat va comercialitzar ràpidament les organitzacions d'inspecció de seguretat que ja existien i va crear noves empreses. Controlar els codis de conducta que s'acabaven d'introduir a les cadenes de subministrament de tot el planeta era una nova i lucrativa oportunitat de negoci.

L'experiència de moltes d'aquestes firmes d'inspecció de seguretat pública aviat va quedar en segon pla per darrere del nou i lucratiu paradigma. A diferència de les iniciatives de compliment social per a les quals treballen, com ara SAI, amfori BSCI o WRAP, aquestes firmes auditors expliquen sense embuts que la seva prioritat màxima és pal·liar els danys a la reputació i els riscos de negoci. Això fa que les firmes d'auditoria serveixin de pantalla entre els problemes de la cadena de subministrament i la reputació de les marques, en comptes de realment descobrir i resoldre les vulneracions de drets laborals. Així, la indústria s'ha forjat una imatge d'estar "més interessada a 'cobrir-se l'esquena' que a millorar el benestar dels treballadors".¹²⁶ Un article de *The New York Times* del 2012 assenyalava: "En la batalla per la quota de mercat, les lucratives empreses d'inspecció sovint es veuen temptades a ser menys rigoroses perquè això les fa més atractives per als fabricants de roba que busquen obtenir una certificació".¹²⁷

Els informes anuals de les firmes d'auditoria parlen molt més sobre riscos i la imatge de l'empresa que no pas sobre els drets dels treballadors o el

Les firmes d'auditoria bàsicament presten un servei als seus clients, que no són altres que les marques o fàbriques que els encarreguen una auditoria.

compliment de la legislació laboral. Un dels principals actors, Bureau Veritas, per exemple, explicava els motors del seu èxit en el seu informe anual de 2016: "La confiança en una marca es pot perdre molt ràpidament en el món tan connectat d'avui dia. Les xarxes socials han fet possible que els consumidors i els treballadors puguin informar sobre les seves experiències de manera immediata. Una tirallonga de queixes, sobretot respecte a la seguretat dels consumidors o els entorns de treball, pot erosionar molt aviat la confiança en una marca. Si bé hi ha diverses eines que poden ajudar a protegir una marca durant una crisi, prendre mesures proactives per crear i mantenir la confiança és important per salvaguardar la reputació d'una marca contra una munió d'amenaçes."¹²⁸ En definitiva, les firmes d'auditoria bàsicament presten un servei als seus clients, que no són altres que les marques o fàbriques que els encarreguen una auditoria.

La prioritització de la reputació de l'empresa per sobre dels drets i la seguretat dels treballadors dins del model d'auditoria social és una bona explicació de per què, dècades després de crear-se aquest sistema, gairebé tots els informes d'auditoria que s'hi han generat romanen confidencials. Encara que les firmes audidores cantin les excel·lències de la transparència, poques vegades la practiquen elles mateixes, ja que es neguen a compartir informes d'auditoria amb ningú que no sigui un client directe. Per exemple, la firma auditora UL va escriure al seu informe anual de 2016: "Les marques, per inspirar confiança, han de ser transparents sobre com comparteixen informació sobre la cadena de subministrament amb legisladors, inversors, consumidors i altres parts interessades."¹²⁹ L'UL és un bon exemple del sector, ja que promet facilitar a les marques la informació que necessiten per presentar informes transparents als governs, consumidors i accionistes, però no fa el que predica quan es nega a publicar els seus propis informes, contra els interessos dels treballadors i d'altres. No hi ha supervisió del sector per part d'organitzacions independents, de drets dels treballadors o d'investigadors independents. Els pocs informes que s'han filtrat al llarg dels anys han revelat falles profundament alarmants.



Fer-se una imatge completa de la rendibilitat d'aquests serveis en el sector tèxtil i de la confecció és complicat per la notòria i estratègica manca de transparència en aquesta indústria. Tot i així, la secció següent prova de projectar una llum sobre alguns dels principals protagonistes d'aquest negoci.

3.1. BUREAU VERITAS

Com moltes altres firmes d'auditoria empresarial, Bureau Veritas va néixer al segle XIX. Al principi treballava en el camp de la seguretat al transport, i als anys noranta es va introduir en la gestió de cadenes de subministrament.¹³⁰ Tanmateix, les auditories de proveïdors només són un dels molts serveis de proves, supervisió i certificació que Bureau Veritas ofereix als seus clients, que abasta sectors com transport, béns de consum, petroli i gas, agricultura i indústria pesada. La certificació representa només un 8% de la seva activitat. Amb una plantilla de 75.000 empleats el 2018 (que havia crescut des dels 69.000 del 2016), Bureau Veritas és una de les multinacionals més grans que duen a terme auditories socials a la indústria de la confecció i continua creixent tant en ingressos com en personal.¹³¹ Segons una anàlisi financera, representa més de la quarta part dels volum agregat sectorial dins el mercat de la certificació en general.¹³² Bureau Veritas ha experimentat un important creixement i ha multiplicat per deu la seva expansió durant la dècada anterior al 2017, i preveu un creixement considerable en l'àrea de certificació i productes de consum, la branca responsable de les auditories del tèxtil i la confecció.¹³³ Va registrar uns ingressos de 4.800 milions d'euros el 2018, amb un augment des dels 4.690 milions el 2017 i un benefici net ajustat de 417 milions d'euros.¹³⁴ La certificació és una part petita d'això: només el 8% dels ingressos del 2018 procedia de la certificació. La companyia ha manifestat confiança que podrà augmentar considerablement els seus ingressos durant els anys vinents, amb l'objectiu d'un increment del vuit al deu per cent anual com a objectiu a mitjan i llarg termini.¹³⁵

Bureau Veritas assegura que la RSE és "part del nostre ADN" i "la naturalesa fonamental de la nostra raó de ser".¹³⁶ Així doncs, es considera particularment ben posicionada per prestar "serveis de RSE" a altres empreses, tot oferint una àmplia gamma de mesures socials i de sostenibilitat. Tanmateix, els seus esforços socials i de sostenibilitat semblen motivats, en gran mesura, per la gestió de riscos i l'objectiu de mantenir la competitivitat. En el seu llibre blanc de sostenibilitat, l'empresa escriu: "Gestionar els riscos tot aconseguint resultats empresarials consistents significa mantenir-se al capdavant en totes les facetes de la sostenibilitat... Per als nostres clients, la qüestió és com continuar sent competitiu. Bureau Veritas proporciona una avaluació de riscos i vetlla per les bones pràctiques socioambientals per tal de pal·liar els nous riscos derivats d'una economia globalitzada i que es mou a gran velocitat... Gràcies a la seva xarxa i experiència, Bureau Veritas està situada en una posició única per ajudar els clients i garantir que el seu negoci adreci les preocupacions mediambientals i socials d'avui, i alhora mantenir un benefici que satisfaci les necessitats del món actual sense comprometre la capacitat de les generacions futures de satisfer les seves pròpies necessitats."¹³⁷

Un dels motors clau per a una conducta socialment responsable i sostenible, tal com l'anomena el llibre blanc de l'empresa, és evitar el risc comercial per no haver complert amb la legislació nacional o amb l'interès del consumidor.¹³⁸ Aquest risc s'ha tornat clarament més palpable per a Bureau Veritas, ja que com a empresa francesa està subjecta a la llei francesa de Devoir de Vigilance/Deure de vigilància.¹³⁹ En el moment d'escriure, Bureau Veritas no ha publicat encara cap pla de vigilància, com exigeix la llei.

La prioritització de la reputació de l'empresa per sobre dels drets i la seguretat dels treballadors dins del model d'auditoria social és una bona explicació de per què, diverses dècades després de crear-se aquest sistema, gairebé tots els informes d'auditoria que s'hi generen romanen confidencials.

L'abril del 2013, el tràgic esfondrament de l'edifici Rana Plaza a Bangladesh va matar 1.134 treballadors i va deixar milers de ferits i traumatitzats.





TÜV Rheinland assegura ser un proveïdor líder internacional de serveis tècnics, dedicat a desenvolupar solucions per garantir la seguretat i la qualitat. Tanmateix, aquesta asseveració contrasta clarament amb la seva vinculació amb alguns dels pitjors accidents de la història de la indústria de la confecció, com ara l'ensorrament de l'edifici Rana Plaza a Bangladesh el 2013.

La mancança més notable de diligència deguda a Bureau Veritas és la de les avaluacions a preu de 1.200 dòlars que va dur a terme per a l'empresa de confecció canadenca Loblaws de New Wave, una de les fàbriques radicades a l'edifici Rana Plaza, el febrer de 2011 i l'abril de 2012. Les auditories no van detectar els greus problemes estructurals de l'edifici.¹⁴⁰ Un article de premsa, publicat després de l'esfondrament de l'edifici Rana Plaza el 2013, informava que les auditories de Bureau Veritas eren considerades pels crítics com un "segell de ratificació dels plans de les empreses".¹⁴¹ Una altra relliscada ben documentada és la concessió del certificat SA8000 a la fàbrica Super Spinning Mills de l'Índia. El 2014, un informe de SOMO i ICN va documentar greus vulneracions de drets laborals en aquesta fàbrica, entre les quals: absència de contractes laborals o qualsevol altra forma d'acord entre ocupador i ocupat; hores extres excessives i forçades; llibertat de moviments restringida i absència de qualsevol procés per expressar o discutir greuges.¹⁴²

Bureau Veritas tampoc va saber detectar els abusos a la fàbrica de Hansae al Vietnam, malgrat les nombroses visites (vegeu l'estudi de cas més endavant) ni els abusos de treball forçat a Top Glove, Malàisia (estudi de cas més endavant).

3.2 TÜV RHEINLAND

Les TÜV (Technischer Überwachungsverein, Associació d'Inspecció Tècnica) van néixer a finals del segle XIX a Alemanya per tal de formular i implantar normes de seguretat com a resposta als accidents cada cop més freqüents a les fàbriques des de la revolució industrial. A finals del segle XX, moltes TÜV s'havien convertit en competitives empreses multinacionals amb ànim de lucre. TÜV Rheinland va establir la primera filial estrangera el 1970 i el 1993 va fundar un holding, TÜV Rheinland Holding AG.¹⁴³ La companyia ha crescut des de llavors de forma exponencial, tant en nombre d'empleats com en ingressos i beneficis, ara amb una presència global a més de 500 indrets,¹⁴⁴ amb prop de 20.000 empleats.¹⁴⁵ El 2018, TÜV Rheinland va girar més de 2.000 milions d'euros, dels quals 85 milions van ser de benefici net.¹⁴⁶

TÜV Rheinland afirma que té com a objectiu "fer la vida més segura" i que "per a moltes persones," TÜV "és sinònim de qualitat i seguretat imparcialment comprovades".¹⁴⁷ Com a proveïdor mundial de serveis tècnics per a proves, inspeccions, certificacions, consulta i formació, TÜV Rheinland ofereix una àmplia gamma de serveis als clients. Entre aquests es troben la realització d'auditories ètiques i socials, que promou com a manera que les empreses ajudin a "demostrar ... i assegurar que [els seus] clients i socis... porten els negocis de forma responsable i ètica, i això, alhora, permet [a l'empresa] guanyar un avantatge competitiu."¹⁴⁸ És auditora acreditada per moltes iniciatives de compliment social, com ara les certificacions WRAP, amfori BSCI i la norma SA8000 de SAI, entre d'altres.¹⁴⁹ TÜV Rheinland també assegura tenir "relacions de llarga trajectòria" amb moltes institucions internacionals notables, com ara SAAS, Supplier Ethical Data Exchange (Sedex), Fair Wear Foundation (FWF), ETI, i l'OIT.¹⁵⁰

TÜV Rheinland assegura ser un proveïdor líder internacional de serveis tècnics, dedicat a desenvolupar solucions per garantir la seguretat i la qualitat.¹⁵¹ Tanmateix, aquesta asseveració contrasta clarament amb la seva vinculació amb alguns dels pitjors accidents de la història de la indústria de la confecció, com ara l'ensorrament de l'edifici Rana Plaza de Bangladesh el 2013. El juny de 2012, menys d'un any abans de la tragèdia del Rana Plaza, TÜV Rheinland

havia estat contractada per una empresa afiliada a amfori BSCI per dur a terme una auditoria de Phantom Apparel, una fàbrica de confecció situada precisament al tercer pis del Rana Plaza.

L'auditoria de TÜV Rheinland va qualificar l'edifici de "construcció de bona qualitat".¹⁵² Des d'aleshores, ha aconseguit eludir tota responsabilitat per la catàstrofe del Rana Plaza, al·legant que qualsevol "defecte de construcció" de l'edifici quedava fora del seu àmbit d'actuació, ja que les seves "auditories s'ocupen del compliment dels drets laborals fonamentals, l'organització de la feina i les condicions de treball, i no dels serveis de construcció, tecnologia o disseny estructural."¹⁵³ Una visió tan estreta de la finalitat d'una auditoria, i de la competència de l'auditor que la va fer, sembla del tot contradictòria amb els criteris d'amfori BSCI que TÜV Rheinland suposadament aplicava a l'auditoria, així com amb la informació que conté l'informe d'auditoria. Si, de fet, les afirmacions de TÜV Rheinland fossin certes, l'auditor no hauria hagut de fer cap menció explícita a la construcció de l'edifici, ja que això representa una afirmació clarament enganyosa de cara a les parts interessades.

El 2017, TÜV Rheinland es va tornar a veure embolicada en un accident mortal a una fàbrica de Bangladesh, quan una caldera va explotar a la fàbrica Multifabs Ltd, i va matar almenys 13 persones i en va deixar moltes més de ferides. Això va ser després que la companyia hi hagués fet una auditoria amfori BSCI i no hi hagués detectat una sèrie de riscos de seguretat, ja documentats i de domini públic.¹⁵⁴

Sorprenentment, i malgrat aquests importants errors d'auditoria social, TÜV Rheinland fins al dia d'avui no ha patit cap conseqüència negativa i continua estant a la llista de firmes d'auditoria d'amfori BSCI. TÜV Rheinland també manté la seva reputació com a expert solvent en el camp de les auditories ètiques i socials i, per tant, conserva la seva posició de líder de la indústria.

Malgrat aquests importants errors d'auditoria social, TÜV Rheinland mai no ha patit cap conseqüència negativa.



UL deixa clar als seus clients que la mitigació del risc és una part fonamental del seu negoci i assegura que "navegar pel mercat global d'avui és més arriscat i més complex que mai".

3.3 UL

Igual que les TÜV alemanyes, els UL nord-americans (Underwriters Laboratories - Laboratoris d'Asseguradors) es van fundar a finals del segle XIX com a organització d'inspeccions de seguretat. Més tard es van convertir en una versàtil empresa de seguretat, compliment i proves, que oferia serveis com ara auditoria, certificació i proves de qualitat i seguretat de productes. Es va registrar com a entitat amb ànim de lucre el 2012.¹⁵⁵

Segons les seves pròpies dades, UL realitza prop de 20.000 auditories anuals a fàbriques, explotacions agràries, plantes de tractament i magatzems, a més de 140 països del món. UL inspecciona i certifica fàbriques per a diverses organitzacions, entre les quals amfori BSCI, SAI, SEDEX, la FLA i WRAP.¹⁵⁶ UL està creixent molt, i el 2018 va comunicar que havia obert o ampliat 17 nous laboratoris de proves i adquirit o invertit en sis empreses ja existents només en l'últim any.¹⁵⁷ Té oficines regionals arreu del món.¹⁵⁸ UL va registrar uns ingressos superiors als 25 milions de dòlars el 2016, que van pujar a 29,7 milions el 2017.¹⁵⁹

UL deixa clar als seus clients que la mitigació del risc és una part fonamental del seu negoci i assegura que "navegar pel mercat global d'avui és més arriscat i més complex que mai".¹⁶⁰ I continua "la confiança en una marca es pot perdre molt ràpidament en el món connectat d'avui. Les xarxes socials han fet possible que els consumidors i els treballadors puguin explicar les seves experiències de manera immediata. Una tirallonga de queixes, sobretot respecte a la seguretat dels consumidors o els entorns de treball, pot erosionar molt aviat la confiança en una marca. Si bé hi ha diverses eines que poden ajudar a protegir una marca durant una crisi, prendre mesures proactives per inspirar i conservar la confiança és important per salvaguardar la reputació d'una marca contra una munió d'amenaces."¹⁶¹ Ofereix un ampli paquet d'auditories d'"abastiment responsable", que inclou compliment social, sostenibilitat, avaluació del risc, capacitació i protecció de marca. La seva "avaluació responsable dels llocs de treball dels proveïdors" contempla explícitament les pràctiques laborals, com ara la llibertat d'associació, la salut i la seguretat (incloent-hi una revisió elèctrica i revisions d'accidents i emergències) i problemes ambientals.¹⁶²

UL ha inspeccionat diverses fàbriques en què posteriorment es van descobrir incompliments a gran escala. Entre aquestes es trobaven la fàbrica Tazreen Fashions de Bangladesh, on un incendi va matar almenys 112 treballadors el 2012, la fàbrica d'Ali Enterprises al Pakistan, en la qual van morir més de 250 treballadors en un incendi el 2012, i la fàbrica Hansae, al Vietnam, on es van descobrir nombrosos casos d'assetjament i infraccions sanitàries el 2015-2016, després que diverses firmes d'auditoria, entre les quals UL, les haguessin inspeccionat.¹⁶³ És especialment remarcable el fet que tots aquests accidents es devien a falles de seguretat, que és justament el sector d'on procedeix UL. El 2013, Gus Schaefer, responsable de seguretat pública de la companyia, es va negar a reconèixer cap responsabilitat d'haver creat una falsa sensació de seguretat a dues fàbriques on, en un lapse de tres mesos del 2012, van morir més de 350 treballadors, i afirmava: "Tot comptat i debatut, la responsabilitat és d'aquells que dirigien el negoci, contractaven el personal, mantenien els edificis, etc."¹⁶⁴



Més de 112
treballadors van perdre
la vida a l'incendi de
la fàbrica Tazreen
de Bangladesh el
novembre del 2012.

ELEVATE també creu que és necessària una millor transparència, confiança i una col·laboració més estreta entre compradors i proveïdors, però les seves pràctiques ometen qualsevol avaluació de les pràctiques de compra o influència dels compradors.

3.4 ELEVATE

ELEVATE, fundada el 2013 (amb la fusió de les empreses d'auditoria social Level Works i INFAC Global Partners) i amb seu a Hong Kong, és una empresa d'auditoria molt més jove, però que té més de 20 oficines arreu del món, 13 de les quals radicades a Àsia.¹⁶⁵ ELEVATE opera en diverses indústries, entre les quals destaquen les de la roba i el calçat. Segons el seu lloc web, realitza 15.000 avaluacions anuals a més de 110 països. El 2016, en va dur a terme 4.500 només al sector de la roba i el calçat, que abastaven tres milions de treballadors. S'enorgulleix de ser "el proveïdor líder de solucions de sostenibilitat i de risc empresarial" i es vanta que "en termes d'auditories fetes anualment, som la quarta empresa més gran del món".¹⁶⁶ ELEVATE s'autoproclama "el líder mundial en auditories independents de compliment social"¹⁶⁷ i ho rebla amb l'etiqueta de "sostenibilitat impulsada pels negocis".¹⁶⁸ Aquesta entitat treballa amb amfori BSCI, la FLA, Sedex i SAC, entre altres socis. Les seves auditories i avaluacions "s'adapten per satisfer els objectius del client, els reptes propis de cada país i l'història de què es disposi de les instal·lacions de treball" i inclouen revisions de documents, reunions amb la direcció, inspecció visual/física de la fàbrica i "entrevistes confidencials amb treballadors". ELEVATE explica que la seva "enquesta sobre l'ànim dels treballadors" abasta sis àrees: un mecanisme de greuges, ambient laboral, sous i horaris, eficiència de la producció, estabilitat de la mà d'obra i perfil demogràfic.¹⁶⁹

El relat de l'empresa està molt centrat en el compromís amb els treballadors, com ara amb l'enquesta de personal, la formació i el diàleg entre la plantilla i la direcció com a eines per conèixer les preocupacions del personal i ajudar "la direcció de la fàbrica a adonar-se que els treballadors són un actiu i no una mercaderia".¹⁷⁰ ELEVATE deixa clar que veu la mala gestió de les fàbriques i la poca esma dels governs dels països productors a l'hora d'aplicar la legislació laboral com la raó clau de les vulneracions dels drets dels treballadors. ELEVATE



Noves portes contra incendis instal·lades en una fàbrica acollida a l'Acord de Bangladesh.

també creu que és necessària una major transparència, confiança i una col·laboració més estreta entre compradors i proveïdors, però les seves pràctiques ometen qualsevol avaluació de les pràctiques de compra o influència dels compradors. La companyia assegura que “pocs proveïdors han creat programes proactius per impulsar l'actuació social”¹⁷¹, i que normalment busquen donar solucions puntuals als mals resultats de les auditories.

ELEVATE diu en el seu web: “Les fallades i els incendis als edificis són riscos greus per a aquells que s'abasteixen a països en desenvolupament: sovint aquests països miren cap a l'altra banda quan es tracta d'inspeccions i d'un seguiment adequat de les fàbriques.”¹⁷²

ELEVATE es va encarregar de posar en marxa l'Aliança per a la Seguretat dels Treballadors de Bangladesh (2013-2018) i de gestionar-ne les inspeccions, reparacions, assistència a fàbriques, programes de formació, ajuda telefònica i enquestes als treballadors. Aquesta iniciativa de seguretat es va constituir, principalment per empreses nord-americanes, després del sinistre del Rana Plaza per respondre a les preocupacions de seguretat sense haver de complir el grau més alt de transparència i participació dels treballadors que exigia l'Acord de Bangladesh sobre seguretat d'edificis i contra incendis (l'Acord). En el seu cinquè i últim informe anual de desembre de 2018, l'Aliança va comunicar que s'havia completat el 93% de les rectificacions a les seves fàbriques afiliades.¹⁷³ Grups de drets laborals, com la CRN, han criticat l'Aliança per falta de transparència i pels seus afalagadors informes que no han tingut en compte problemes flagrants de seguretat a les fàbriques inspeccionades. Un informe del 2016 dels signataris testimonials de l'Acord va identificar 175 fàbriques que estaven sotmeses tant a l'Acord com a l'Aliança. En més de la meitat d'aquestes fàbriques, l'Acord va trobar retards preocupants en la resolució de greus riscos de seguretat a instal·lacions que l'Aliança havia considerat “ben encaminades”.¹⁷⁴ ELEVATE afirma que s'enorgulleix de la seva “cura infatigable per la transparència”,¹⁷⁵ que defineix com la transparència de la direcció de la fàbrica respecte als sous i els horaris de feina. Tot i així, ELEVATE manté en secret els seus informes d'auditoria, així com altra informació essencial de negoci, fins i tot per a actors rellevants com serien els treballadors.

Si bé ELEVATE encara professa creure que l'auditoria ha estat un “catalitzador per impulsar un canvi sostenible a la cadena de subministrament global”¹⁷⁶, també ha reconegut que en els casos del Rana Plaza i Tazreen l'auditoria va fallar i que la indústria ha dipositat massa confiança en l'auditoria en si. Ha respost a aquesta conclusió mitjançant el desenvolupament del que anomena “més enllà de l'auditoria, o model d'auditoria plus”, que promet un plantejament més holístic, amb més esment per la capacitat i les veus dels treballadors.¹⁷⁷ Tanmateix, malgrat les bones paraules i intencions, des del 2013 ELEVATE ha realitzat auditories que no han sabut detectar vulneracions laborals en l'àmbit de l'assetjament i la seguretat, com és el cas de Hansae al Vietnam, els anys 2015-2016.¹⁷⁸

3.5 RINA

RINA, una de les empreses d'auditoria més antigues del món, va néixer el 1861 a Gènova, Itàlia, amb el nom de Registro Italiano Navale. Es dedicava a la classificació i la certificació marítimes.¹⁷⁹ Des d'aleshores, RINA ha expandit considerablement els serveis de certificació

Grups de drets laborals, com la CRN, han criticat l'Aliança per falta de transparència i pels seus afalagadors informes que no han tingut en compte problemes flagrants de seguretat a fàbriques investigades.

RINA és l'empresa que va expedir un certificat SA8000, una norma que conté disposicions explícites sobre seguretat contra incendis, a la fàbrica d'Ali Enterprises tot just tres setmanes abans que fos destruïda pel foc el 2012.



a altres indústries, i avui ofereix auditories i certificacions tècniques i socials als sectors de la roba, l'energia, la marina, la certificació, el transport, les infraestructures i la indústria.¹⁸⁰ Amb més de 3.700 empleats a 170 oficines arreu del món, RINA ha passat a ser una empresa de certificació destacada i reconeguda mundialment, amb més de 14 milions d'euros de benefici operatiu el 2017.¹⁸¹ El 2018, els seus ingressos van ascendir a 440 milions d'euros.¹⁸²

RINA afirma ser un líder en la indústria de la certificació i "el tercer actor internacional" en responsabilitat social empresarial "pel nombre de certificats expedits a tot el món, amb un creixement mitjà els darrers 3 anys de més del 27%".¹⁸³

RINA ofereix auditories en l'àrea de responsabilitat social i ètica, amb avaluacions segons codis de conducta empresarial com WRAP i SA8000.¹⁸⁴ Està acreditada per dur a terme la certificació SA8000 des del 2001, i actualment la promou com una manera d'ajudar les empreses a millorar la seva imatge internacional entre els consumidors tot citant principis ètics i socials.¹⁸⁵ RINA també ofereix un curs bàsic de SA8000 per a auditors, que acredita els participants per "realitzar auditories a tercers segons la norma SA8000 o auditories de proveïdors segons".¹⁸⁶

RINA assegura que els seus serveis d'inspecció, avaluació i certificació compleixen les normes nacionals i internacionals.¹⁸⁷ Això no obstant, RINA és l'empresa que va expedir un certificat SA8000 -una norma que conté disposicions explícites sobre seguretat contra incendis-, a la fàbrica d'Ali Enterprises tot just tres setmanes abans que fos destruïda pel foc el 2012.¹⁸⁸ Una investigació independent realitzada el 2017 per Forensic Architecture, una agència d'investigació independent amb seu a Goldsmiths, Universitat de Londres, va revelar que la fàbrica d'Ali Enterprises no complia la norma SA8000, al contrari del que havia certificat RINA.¹⁸⁹ El tràgic i mortífer incendi va ser provocat per la falta d'un sistema d'alarma adequat a la fàbrica, els insuficients equips d'extinció i les poques sortides d'emergència per als aproximadament 1.000 treballadors.¹⁹⁰ Després del desastre d'Ali Enterprises, RINA ha continuat prestant serveis de certificació sense patir cap mena de repercussió.

Una altra relliscada de RINA va ser l'expedició d'un certificat SA8000 a la fàbrica Jeyavishnu Spintex a l'Índia. El 2014, un informe de SOMO i ICN hi va documentar greus vulneracions de drets laborals, com ara l'absència de contractes laborals o qualsevol altra forma d'acord entre ocupador i ocupat; llibertat de moviment restringida; i l'absència de qualsevol procés per expressar o discutir greuges.¹⁹¹

3.6 ALGI

A diferència de moltes altres grans entitats auditores, des del principi ALGI es va constituir com una empresa comercial i és relativament jove, ja que va néixer el 1994. Des d'aleshores, s'ha anat expandint i ara fa auditories de WRAP, SAI i amfori BCSI. Paradoxalment, cita la "transparència" al costat mateix de la "confidencialitat" com alguns dels seus valors fonamentals, tot i que ella mateixa comparteix molt poca informació del seu negoci amb el públic, i no revela res sobre ingressos, beneficis o informes d'auditoria. L'auditoria és el pilar del seu negoci, amb 13 oficines arreu del món, que abasten més de 60 països,¹⁹² i segueix els codis de conducta i cicles d'auditoria de les iniciatives de compliment social per a qui treballa.

Un fracàs notable d'auditoria d'ALGI va ser el cas Russell Athletics a Hondures el 2008, on la companyia, contractada per la FLA, no va saber veure en l'assetjament contra els sindicats l'origen del tancament de la fàbrica, un fet que havia estat clarament identificat en una investigació simultània del WRC. ALGI va comunicar que no es va vulnerar la llibertat d'associació i va declarar que el tancament s'havia produït per raons normals de negoci. Això crida especialment l'atenció, ja que la FLA afirma que va "estudiar detingudament l'elecció d'auditor" i que es va decidir per ALGI "pels seus bons antecedents en matèria de llibertat d'associació en investigacions anteriors fetes a la mateixa regió".¹⁹³ Després de les denúncies dels sindicats i grups laborals, la FLA va investigar la metodologia de l'empresa i va detectar entrevistes inadequades amb treballadors, una atenció desmesurada a la documentació justificativa de l'empresa i no gens als testimonis dels treballadors, i una desestimació de les proves que demostraven que la presència d'un sindicat havia tingut un paper important en el tancament. Malgrat tots aquests fets, la FLA també va arribar a la conclusió que el tancament s'havia produït per raons econòmiques.¹⁹⁴

3.7 SGS

SGS es va fundar el 1878 com a empresa d'inspecció del gra a Rouen, França. Es va traslladar a Ginebra, Suïssa, durant la Primera Guerra Mundial. Des d'aleshores, SGS s'ha convertit en una de les més grans organitzacions d'auditoria del món i continua tenint la seu principal a Ginebra. SGS es va centrar inicialment en la verificació de transports de mercaderies i, posteriorment, es va expandir cap a la inspecció i el testatge de matèries primeres, màquines i productes, així com a oferir serveis de qualitat més generals, com ara auditoria, supervisió, consultoria i formació, als seus clients. A finals dels anys 1980, SGS va incorporar l'auditoria social i la certificació de fàbriques al seu catàleg de serveis. Actualment, SGS ocupa més de 97.000 persones i té oficines a gairebé tots els països del món.¹⁹⁵ Els seus ingressos del 2018 van ascendir a 6.700 milions de francs suïssos (6.000 milions d'euros), dels quals, entorn de mil milions provenien del departament de consum i venda al detall.¹⁹⁶

Paradoxalment, cita la "transparència" al costat mateix de la "confidencialitat" com alguns dels seus valors fonamentals, tot i que ella mateixa comparteix molt poca informació del seu negoci amb el públic, i no revela res sobre ingressos, beneficis o informes d'auditoria.

SGS té un historial d'auditories defectuoses que no van saber detectar problemes importants.

La divisió de sostenibilitat social de SGS presta serveis de responsabilitat social als clients, com ara formació i inspeccions de fàbrica. SGS ofereix certificats SAI i WRAP, i auditories socials segons els estàndards creats per amfori BSCI, ICS, SEDEX i ETI. A més d'utilitzar aquests estàndards de tercers, SGS ofereix la seva pròpia "Solució SGS de Codi de Conducta" i ajuda els clients a elaborar els seus propis codis de conducta o a auditar segons aquests codis.¹⁹⁷ SGS s'autoanomena "líder mundial en inspecció, verificació, testatge i certificació" i assegura que està "reconeguda com a referent mundial de qualitat i integritat".¹⁹⁸

Malgrat tota aquesta confiança en si mateixa, SGS té un historial d'auditories defectuoses que no van saber detectar problemes importants. A principis d'aquest segle, Disney va encarregar a SGS la inspecció d'unes fàbriques on no va detectar tot un seguit d'anomalies que després es van denunciar.¹⁹⁹ SGS també va auditar la fàbrica Spectrum Sweater de Bangladesh, que es va ensorrar l'abril del 2005. El tràgic esfondrament va matar 64 treballadors i en va ferir centenars més. Abans d'ensorrar-se, la fàbrica havia passat una "auditoria de qualitat" duta a terme per SGS.²⁰⁰

SGS va tornar a ser objecte d'escrutini públic per la seva mala actuació a la fàbrica Rosita Knitwear de Bangladesh. El febrer del 2012, només 10 mesos després que SGS hagués certificat que la fàbrica complia les normes d'amfori BSCI, els treballadors descontents que havien estat víctimes d'assetjament, abusos i robatoris salarials van saquejar la fàbrica. Posteriorment, es va encarregar a una companyia d'auditoria diferent, Verite, que inspeccionés la fàbrica i hi va trobar tota una lletania de vulneracions, cap de les quals havia estat detectada per l'auditoria de SGS.²⁰¹ A la fàbrica GP Garments Avissawella de Sri Lanka, la direcció va rescindir els contractes de centenars d'empleats, entre els quals tota la delegació sindical. Això va donar lloc a un llarg litigi judicial per discriminació i salaris impagats. Durant el procés, que va quedar irresolt, SGS va tornar a certificar aquestes instal·lacions com a fàbrica "de roba sense culpa", tot generant encara més dubtes sobre la qualitat de les seves auditories.²⁰²

Un resum de quina iniciativa de compliment social treballa amb quina firma auditora, respecte als principals actors esmentats en aquest informe.

	SAI	WRAP	FLA	amfori BSCI
Bureau Veritas	X	X		X
TÜV Rheinland	X	X		X
UL	(X) ²⁰⁴	X		X
Elevate			X	X
RINA	X	X		
ALGI	X	X		X
SGS	X	X		X



Aquest focus en els ingressos i en les necessitats del client, i no pas en els drets i el benestar dels treballadors de la confecció, ha donat lloc a una indústria notòriament opaca que ofereix falses garanties.

En un mercat competitiu, l'afany per conservar els clients i continuar maximitzant els beneficis per als accionistes crea incentius perversos que van contra l'objectiu de millorar les condicions laborals a les cadenes de subministrament.

Per últim, més recentment, SGS va ser una de les empreses que van auditar la fàbrica Hansae al Vietnam, i no hi va saber descobrir vulneracions laborals en l'àmbit de l'assetjament i la seguretat els anys 2015-2016.²⁰³

3.8 UN NEGOCI LUCRATIU

El salt d'auditors de seguretat sense ànim de lucre a empreses comercials que atenen les necessitats de les multinacionals ha fet un gran favor a aquestes firmes: el negoci de la confiança i la reputació ha resultat ser molt lucratiu. L'auditoria social s'ha convertit en una indústria multimilionària que ha experimentat un creixement considerable en l'última dècada i continua creixent. El 2013, el diari *The New York Times* informava que els preus de les accions de tres de les majors empreses de control cotitzades en borsa, SGS, Intertek i Bureau Veritas, havien pujat aproximadament un 50% en els dos anys anteriors.²⁰⁵ En un mercat competitiu, l'afany per conservar els clients i continuar obtenint beneficis per als accionistes crea incentius perversos que són contraris a l'objectiu de millorar les condicions laborals a les cadenes de subministrament.²⁰⁶

Un estudi d'investigació de Barclays del 2018 destaca clarament que el creixement d'aquest sector ve donat per la complexitat de les cadenes de subministrament i pel fet que les notícies corrin cada cop més ràpid per les xarxes socials, cosa que fa les empreses més vulnerables als danys a la reputació.²⁰⁷ L'Ethical Trading Initiative (Iniciativa pel Comerç Ètic) (ETI) estima que el conjunt del sector d'auditors externs gira uns 50 mil milions de dòlars l'any, i que "les empreses dediquen normalment un 80% del seu pressupost de subministrament ètic exclusivament a les auditories", diners que altrament es podrien invertir en mesures pràctiques com ara millores de seguretat contra incendis i a la construcció a les fàbriques dels proveïdors.²⁰⁸

Aquest focus en els ingressos i en les necessitats del client, més que en els drets i el benestar dels treballadors de la confecció, ha donat lloc a una indústria notòriament opaca que ofereix falses garanties, en comptes de detectar vulneracions laborals i contribuir a esmenar-les. Diversos exemples especialment dolorosos d'això seran el tema principal del pròxim capítol.



L'ACORD DE BANGLADESH SOBRE SEGURETAT CONTRA INCENDIS I A LA CONSTRUCCIÓ

L'esfondrament de l'edifici Rana Plaza de Bangladesh, l'exemple més mortífer de les errades de l'auditoria social en tota la història de la indústria de la confecció, va portar a la creació d'un pacte de referència: l'Acord de Bangladesh sobre seguretat contra incendis i a la construcció (l'Acord). Va ser signat per sindicats de Bangladesh i internacionals, marques de roba i ONG, com la Campanya Roba Neta, poques setmanes després de l'esfondrament, i amb el temps s'hi van adherir més de 200 marques. Aquesta ràpida resposta va ser possible gràcies a tota la feina que ja s'havia fet sobre propostes de seguretat en fàbrica, duta a terme per sindicats de Bangladesh i internacionals i per les ONG de drets laborals, després del mortal incendi de Garib & Garib el 2010.²⁰⁹

Alguns dels elements de l'Acord s'hi van incloure deliberadament per solucionar alguns dels errors dels sistemes d'inspecció controlats per la indústria. L'Acord garanteix un alt grau de transparència i publica online tots els informes d'inspecció (tant en anglès com en bangla, amb fotos) i plans d'acció correctius, i fa un seguiment públic del progrés. Això va ser en resposta a sinistres anteriors en què la manca de transparència feia que els resultats de les auditories no es compartissin entre les marques ni amb les fàbriques i els treballadors, tot perpetuant situacions no segures en comptes de solucionar-les. Les inspeccions realitzades en virtut de l'Acord són dirigides per enginyers locals altament capacitats i especialitzats, contractats pel mateix Acord. Aquests enginyers qualificats treballen a les ordres d'un inspector independent que pot informar públicament dels resultats i dictar ordres de correcció, un mètode que pretén evitar els defectes del sistema d'auditoria empresarial.²¹⁰

A més, l'Acord implica activament els treballadors en el procés de vetllar per la seva pròpia seguretat, mitjançant formacions de treballadors, reunions amb tot el personal en què se'ls explica el seu dret a negar-se a treballar en condicions no segures i com contactar amb l'Acord si coneixen situacions de risc i, per últim, un mecanisme de queixes al qual poden accedir els treballadors i que ha pogut resoldre amenaces directes a la seguretat, segons han informat els mateixos treballadors.²¹¹

I el que és més important, l'Acord no és només un compromís verbal de les marques, sinó un contracte vinculant entre marques i sindicats, amb un procés de resolució de disputes jurídicament vinculant que se suposa que ha de funcionar com un incentiu perquè les marques es prenguin seriosament les obligacions contractuals.

En dues ocasions, els signataris dels sindicats mundials han iniciat processos de mediació contra marques signatàries per no haver exigint a les fàbriques proveïdores que complissin les condicions de l'Acord i per no haver-hi negociat condicions econòmiques que els permetessin fer les esmenes necessàries, que són un altre element crucial de l'Acord. Tots dos casos es van resoldre extrajudicialment amb sumes considerables de diners.²¹²

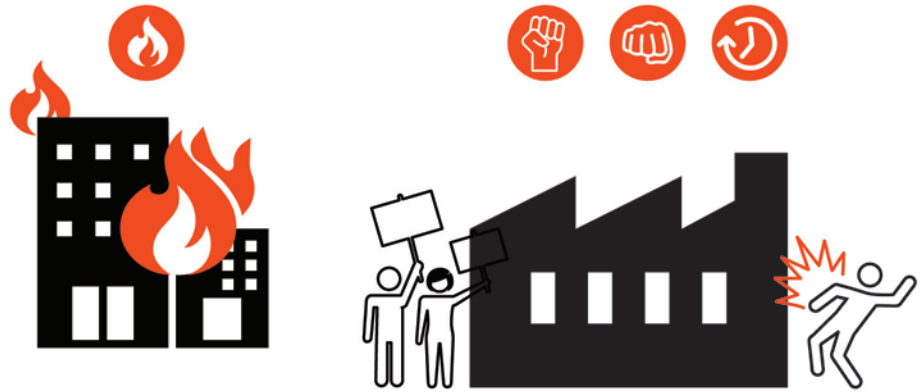
L'Acord ha intentat, i aconseguit, eludir alguns dels esculls més grans que presenta el sistema d'auditoria social controlat per la indústria: la seva aversió al compromís; i els perversos incentius econòmics que porten les entitats auditores a voler accontentar les marques.

L'Acord implica activament els treballadors en el procés de salvaguardar la seva pròpia seguretat.

Auditoria social: una complexa xarxa de responsabilitat

Les fàbriques són auditades, certificades i supervisades per una amalgama de firmes d'auditoria i iniciatives de compliment social. Fins i tot una representació simplificada dels quatre estudis de cas que apareixen al nostre informe mostra la complexitat de les relacions a la cadena d'auditoria social i quants actors semblen haver mirat cap a l'altra banda a fàbriques amb clares vulneracions de drets

Tipus de vulneració/ sinistre



Fàbrica

Ali Enterprises

Hansae

Firmes d'auditoria

R&CA

Elevate

RINA

Iniciatives de compliment social

SAI

WRAP*

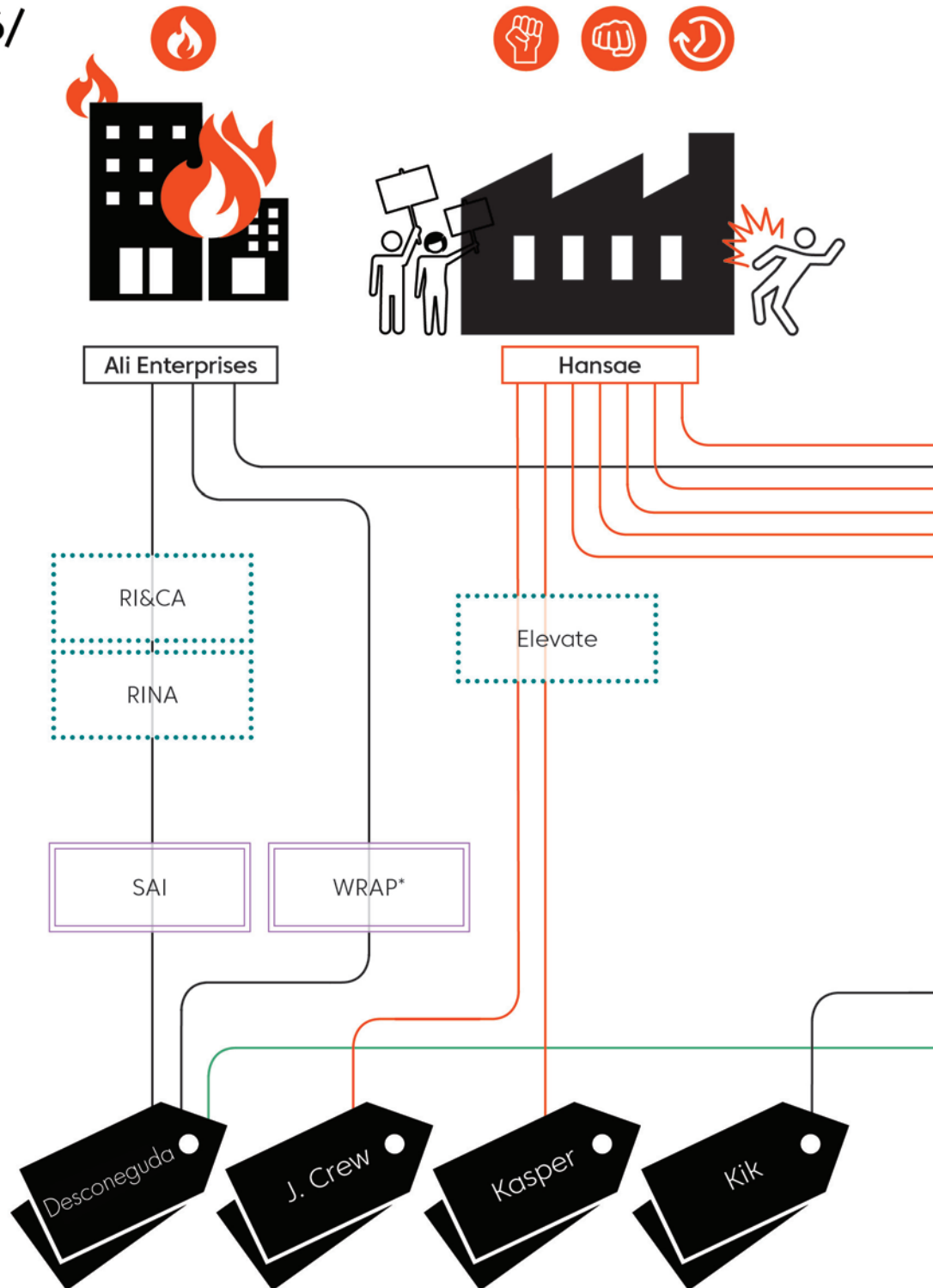
Marca

Desconeguda

J. Crew

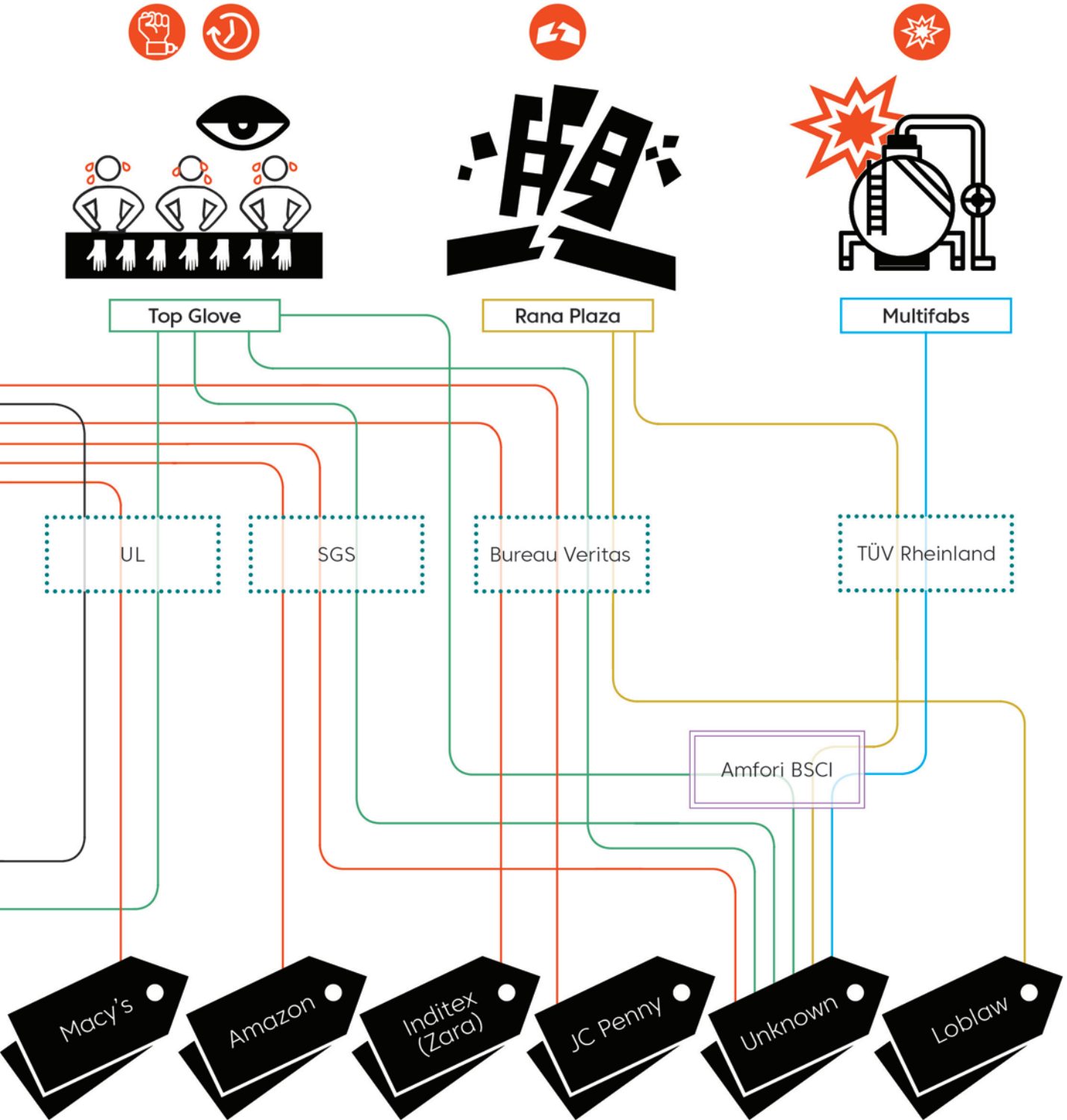
Kasper

Kik



Aquest infogràfic representa una versió simplificada de les relacions d'auditoria dels quatre estudis de cas relatats en aquest informe. Atès que incloure-hi totes les marques i firmes d'auditoria implicades faria il·legible el gràfic, hem deixat fora alguns actors del sector. Això no vol dir que hi tinguin menys responsabilitat. A causa de la falta de transparència i supervisió governamental, és impossible conèixer totes les marques i altres actors que van tenir part en aquestes errades de l'auditoria social.

-  Foc
-  Horaris excessius
-  Explosió
-  Assetjament sindical
-  Assetjament
-  Treball forçat
-  Esfondrament



*La certificació WRAP d'Ali Enterprises va expirar un any abans de l'incendi. L'última auditoria es va dur a terme el novembre del 2010.



Els vuit mesos entre el setembre del 2012 i l'abril del 2013 es coneixen com els més mortífers de la història de la indústria.

CAPÍTOL QUATRE

CONSEQÜÈNCIES MORTALS D'UN SISTEMA OPAC

Els vuit mesos entre el setembre del 2012 i l'abril del 2013 es coneixen com els més mortífers de la història de la indústria globalitzada de la confecció. L'11 de setembre del 2012, només tres setmanes després que RINA li atorgués el certificat SA8000 de SAI, la fàbrica d'Ali Enterprises al Pakistan es va incendiar i hi van perdre la vida almenys 250 treballadors i centenars més van quedar ferits.

El 24 de novembre del 2012, l'edifici Tazreen Fashion de Bangladesh es va incendiar i hi van morir més de 112 treballadors. Tazreen havia estat auditada menys d'un any abans de l'incendi pel programa d'auditoria de Walmart i havia rebut una baixa qualificació. Això es va confirmar amb la negativa de les autoritats de Bangladesh a renovar-li la certificació de seguretat. Malgrat la mala qualificació i l'absència de certificació, se li va permetre que continués produint i no va ser admesa al programa de Walmart per millorar les fàbriques amb mala nota.²¹³

Exactament sis mesos després, el 24 d'abril de 2013, l'edifici Rana Plaza de Bangladesh es va esfondrar i va matar almenys 1.134 treballadors i en va deixar milers més de ferits i profundament traumatitzats. Abans de l'esfondrament, el Rana Plaza havia estat auditat per nombroses empreses, entre les quals TÜV Rheinland i Bureau Veritas, sota la supervisió de règims de compliment com el d'amfori BSCI.²¹⁴

Aquestes tragèdies tenen punts en comú: tots els edificis de les fàbriques eren visiblement no segurs, amb portes d'incendis bloquejades, pisos de construcció il·legal i sortides d'emergència que fallaven; a tots s'hi confeccionava roba per a grans marques internacionals; i tots tres eren revisats periòdicament segons les normes internacionals vigents d'auditoria i compliment.

Els estudis de cas següents examinen amb més detall les errades de les principals iniciatives d'auditoria i compliment social. Els casos d'Ali Enterprises i Rana Plaza revelen com els auditors i els sistemes de compliment social van passar per alt riscos per a la vida coneguts (i, per tant, previsibles). El cas de Multifabs es va produir després del Rana Plaza, i demostra que fins i tot després de l'augment d'atenció vers la seguretat i salut laboral en general, i la seguretat contra incendis i d'edificis en particular, les pràctiques dels auditors no van canviar gaire. El cas de Hansae il·lustra com els problemes més generals

Persisteix la pregunta de si RI&CA va posar mai un peu a l'edifici que acabaria incendiant-se.

de seguretat i salut en el treball, més enllà dels incendis i la seguretat dels edificis, així com problemes més clàssics de gestió laboral, no van ser detectats per marques, auditors externs ni sistemes d'auditoria controlats per la indústria. De manera semblant, el cas de Top Glove indica com el treball forçat, un tema ben conegut, continua en gran mesura sense ser detectat pels principals sistemes d'inspecció i compliment.

4.1 ESTUDI DE CAS: ALI ENTERPRISES, PAKISTAN

El 20 d'agost del 2012, només tres setmanes abans de l'incendi mortal a Ali Enterprises, la fàbrica havia rebut la certificació SA8000 per part de RINA Services S.p.A.²¹⁵ L'auditoria va ser aprovada pel comitè tècnic de RINA el 3 d'agost del 2012, tot i que l'auditoria en si va ser duta a terme per una filial de RINA, la firma pakistanesa RI&CA (Agència Regional d'Inspecció i Certificació), coneguda pel seu elevat índex de certificacions positives.²¹⁶ Segons SAI, dos auditors de RI&CA "van fer 2 auditories in situ a la fàbrica, amb un total de 10 dies d'auditoria sobre el terreny."²¹⁷ Tanmateix, l'informe d'auditoria no descriu amb gens d'exactitud la fàbrica: parla d'una unitat en lloc de tres i no detecta el perill de l'altell de fusta sobre el qual van morir molts treballadors i que es podia veure de seguida en entrar al bloc A. A més, no contenia imatges d'aquesta part de la fàbrica. Per això, persisteix la pregunta de si RI&CA va posar mai un peu a l'edifici que acabaria incendiant-se.²¹⁸

L'informe va considerar que els requisits de seguretat i salut eren satisfactoris.²¹⁹ Ara bé, els auditors no van detectar falles de seguretat evidents, que infringien tant les normes de seguretat pakistaneses com les pròpies directrius de SAI. Entre aquestes hi havia escales de foc bloquejades; finestres barrades; un decrepit sistema d'alarma d'incendis; un altell de fusta; piles de roba que bloquejaven les sortides; rutes d'evacuació no segures; i una manca de mesures per evitar que s'escampés el foc, com també un insuficient equipament contra incendis. Els auditors van indicar que hi havia dues sortides a cada pis, tot i que després de l'incendi semblava que el primer i el segon pis només tenien una sortida d'emergència. Els curssets de seguretat contra incendis que figuraven a l'informe, de fet, no s'havien impartit mai. RINA va expedir un certificat de formació en evacuació, mentre que SAI reconeixia que la formació en qüestió mai no havia tingut lloc.²²⁰

En una reconstrucció de l'incendi, investigadors de Forensic Architecture, una agència d'investigació independent amb seu a Goldsmiths, Universitat de Londres, van analitzar el recorregut del foc i les vies d'evacuació del personal. La investigació revela que, contràriament al certificat de RINA, la fàbrica no complia la norma SA8000 ni la legislació pakistanesa.²²¹ Forensic Architecture va demostrar de manera convincent que amb algunes millores menors a la infraestructura de la fàbrica es podrien haver salvat centenars de vides i, fins i tot, es podrien haver evitat les víctimes mortals.²²²

Després de l'incendi, i malgrat l'allau de crítiques, tant SAI com RINA no van voler compartir cap mena d'informació crucial, com ara la identitat dels compradors, els informes d'auditoria corresponents ni dades sobre les investigacions realitzades arran de l'incendi. Aquesta



informació hauria pogut ajudar els treballadors i activistes a reclamar indemnitzacions. SAI afirma que no ho podien fer tant per manca d'informació com per clàusules de confidencialitat, i assegura que no tenia dades sobre els compradors.²²³ En un informe publicat menys d'un any després de l'incendi, la federació sindical nord-americana AFL-CIO va concloure que "lluny de capacitar les grans multinacionals per garantir condicions de seguretat i de respecte vers els drets dels treballadors, sembla que SAI tingui problemes amb la seva pròpia cadena de subministrament a l'hora de prestar serveis creïbles de responsabilitat empresarial".²²⁴

Segons SAI, va prendre mesures per protegir la seva pròpia credibilitat tot aturant temporalment l'expedició de nous certificats SA8000 al Pakistan a l'espera d'una investigació, i va fer obligatòries les visites de seguretat no anunciades –tot i que només al Pakistan– i va limitar les activitats de RINA al país. Els organismes de certificació haurien de reavaluar la seguretat i la salubritat a totes les organitzacions certificades amb SA8000 durant el 2013. SAI també va revisar el seu codi, el qual -no és d'estranyar- més tard es va ampliar de manera més detallada sobre la seguretat contra incendis i d'edificis. SAI es va plantejar prohibir la subcontractació dels serveis d'auditoria, i així ho va fer a països de gran risc.²²⁵ Tot i així, en el moment d'escriure, RINA continua gaudint de tota l'autoritat per atorgar a les fàbriques el certificat SA8000, llevat de les pakistaneses. Quan se'ls va pressionar sobre el tema, SAI va posar en qüestió que l'incendi d'Ali Enterprises descredités la indústria d'auditoria social en general, tot al·legant que: "Les normes socials, les auditories i els programes de formació han millorat les condicions a milers de llocs de treball, però no són cap garantia contra la mala gestió, els accidents o la corrupció".²²⁶

Quan se'ls va pressionar sobre el tema, SAI va posar en qüestió que l'incendi d'Ali Enterprises descredités la indústria d'auditoria social en general, tot al·legant que: "Les normes socials, les auditories i els programes de formació han millorat les condicions a milers de llocs de treball, però no són cap garantia contra la mala gestió, els accidents o la corrupció."

*Després del
catastròfic
ensorrament de
l'edifici Rana Plaza
el 24 d'abril del
2013, es va fer del
tot palès que no
reunia les condicions
de seguretat
necessàries.*

Malgrat això, els errors de RINA i del seu subcontractista no es poden deixar de banda tan fàcilment. RINA era un actor ben consolidat en aquest camp i aquella regió²²⁷, i també duia a terme per compte de SAI la formació bàsica d'auditor de SA8000 al sud d'Àsia.²²⁸ La investigació de The New York Times indica que SAI va desoir les advertències sobre la credibilitat de RI&CA, la firma d'auditoria pakistanesa subcontractada per RINA, i que els propietaris de la fàbrica havien utilitzat la certificació SA8000 per negar qualsevol problema de seguretat.²²⁹

4.2 ESTUDI DE CAS: RANA PLAZA, BANGLADESH

Després del tràgic esfondrament del Rana Plaza el 24 d'abril del 2013, es va fer del tot palès que l'edifici no reunia les condicions de seguretat necessàries. No s'havia concebut ni construït per a ús industrial amb maquinària pesada, i els pisos superiors afegits incomplien la normativa original de disseny i construcció.²³⁰ Almenys 29 marques internacionals de roba compraven a les cinc fàbriques que allotjava el Rana Plaza i s'hi havien fet diverses auditories per part de marques i d'auditors externs, però cap d'aquestes va alertar degudament els compradors sobre els greus, i previsibles, problemes de seguretat de l'edifici. Si haguessin rebut aquesta informació, les marques podrien haver fet servir el seu múscul per garantir la seguretat dels treballadors.



Imatge Shutterstock/Sk Hasan Ali

Imatge Kristof Vadino

Per exemple, TÜV Rheinland Índia va dur a terme una auditoria de tres dies el juny del 2012, que tindria una validesa de tres anys.²³¹ L'auditoria a la fàbrica Phantom Apparel, a la tercera planta del Rana Plaza, es va fer seguint la norma d'amfori BSCI del 2009 i va comportar tres dies de feina *in situ* i mig dia més fora de les instal·lacions. L'auditoria es va fer a instàncies d'una empresa afiliada a amfori BSCI. TÜV Rheinland al·legava que les auditories socials no cobreixen la seguretat dels edificis, sinó que se centren en qüestions socials com el treball infantil i la llibertat sindical.²³² Tot i això, la norma d'amfori BSCI del 2009 estipulava mesures de seguretat i salut, així com l'obligació de les fàbriques de garantir un "lloc de treball segur i saludable."²³³ El contracte marc requeria que els auditors fossin "competents en matèria de seguretat industrial" i la directiva d'implementació exigia que els fabricants inspeccionessin periòdicament els edificis.²³⁴

Tot i que TÜV Rheinland al·legava que la seguretat dels edificis quedava fora de l'àmbit del seu mandat, en el seu informe d'auditoria afirmava que: "la distribució de l'edifici i la maquinària està pensada en funció dels processos, i la construcció és de bona qualitat" i que els permisos legals s'havien obtingut "d'acord amb la llei".²³⁵ Aquestes afirmacions eren perillosament tranquil·litzadores si es té en compte l'històric d'esfondraments de fàbriques a Bangladesh, a banda de ser manifestament falses. Una altra indicació del caràcter negligent d'aquesta auditoria és el fet que no va saber detectar diversos problemes al taller que TÜV Rheinland assegurava supervisar, com ara casos de treball infantil.²³⁶

Després de l'esfondrament del Rana Plaza, amfori BSCI, que va supervisar l'auditoria de Phantom Apparel Ltd, va prometre reforçar el seu sistema. Això no obstant, no va investigar les auditories realitzades a l'edifici, com tampoc no va sancionar l'entitat auditora ni reforçar d'una manera substancial la cobertura de seguretat i salut laboral a les seves futures auditories.²³⁷ De fet, amfori BSCI havia assumit compromisos similars després que s'ensorrés la fàbrica Spectrum a Bangladesh el 2005, on van morir 64 treballadors i 80 en van quedar ferits. En aquell moment, amfori BSCI va declarar: "Tot i que el control de la construcció d'un edifici industrial va més enllà de les responsabilitats dels compradors i del contingut de les auditories socials, els membres de BSCI han incrementat els seus esforços per millorar la situació".²³⁸ L'esfondrament del Rana Plaza demostra tràgicament que aquest compromís no es va complir, ja que els documents d'auditoria d'amfori BSCI relatius a les fàbriques presents a l'edifici contenien comentaris sobre la seguretat de la construcció, amb la qual cosa es tranquil·litzava enganyosament els compradors que la seguretat dels edificis hi quedava coberta i no era motiu de preocupació.²³⁹

Un altre exemple és l'auditoria de Bureau Veritas realitzada a New Wave, una altra de les fàbriques del Rana Plaza. L'auditoria era un encàrrec de l'empresa canadenca Loblaw's. Els treballadors tèxtils de Bangladesh van interposar una demanda col·lectiva contra Loblaw's i Bureau Veritas per no haver protegit els treballadors. Les al·legacions de les diferents parts i la mateixa sentència detallaven molts defectes en el sistema d'auditoria i demostraven que Loblaw's no havia fet un seguiment adequat dels problemes detectats en les auditories. Tanmateix, el cas es va desestimar per motius processals el 2017.²⁴⁰

Tot i que TÜV Rheinland al·legava que la seguretat dels edificis quedava fora de l'àmbit del seu mandat, el seu informe d'auditoria afirmava que: "la distribució de l'edifici i la maquinària està pensada en funció dels processos, i la construcció és de bona qualitat" i que els permisos legals s'havien obtingut "d'acord amb la llei."

La caldera estava situada a la planta baixa de la fàbrica i l'explosió va ser tan violenta que va reventar les parets de la sala i va provocar un ensorrament parcial de l'edifici.



4.3 ESTUDI DE CAS: MULTIFABS LTD, BANGLADESH

El 3 de juliol del 2017, va explotar una caldera no segura i no certificada a Multifabs Ltd, una fàbrica a la ciutat de Dacca, Bangladesh. La caldera estava situada a la planta baixa de la fàbrica i l'explosió va ser tan violenta que va reventar les parets de la sala i va provocar un ensorrament parcial de l'edifici. Va causar tretze morts i desenes de ferits.

Abans de la mortal explosió, TÜV Rheinland havia dut a terme una auditoria amfori BSCI d'un dia sobre la seguretat contra incendis i de l'edifici en nom de Lindex i va considerar que la fàbrica era segura. Multifabs Ltd va obtenir una puntuació general B, que vol dir que no calia fer-ne cap seguiment. Encara més, va treure una nota A a l'apartat de llibertat d'associació i negociació col·lectiva, tot i que no hi havia presència sindical a la fàbrica, i una nota B en seguretat i salut. Segons els mitjans de comunicació, almenys un treballador de Multifabs Ltd havia expressat preocupació per l'estat de la caldera poc abans que explotés, però ningú no en va fer cas.²⁴¹

Segons l'informe resumit d'amfori BSCI, la decisió dels auditors d'atorgar a Multifabs Ltd la segona nota més alta en salut i seguretat es basava en una exhaustiva avaluació de riscos.²⁴² L'auditoria havia examinat suposadament "tots els processos de la fàbrica" i va concloure que les instal·lacions complien tots els requisits de salut i seguretat en el moment de l'auditoria. En canvi, a l'informe resumit, els auditors ofereixen molt poques proves que avalin el seu tranquil·litzador optimisme. Ans al contrari, el bon estat de la maquinària de la planta, per exemple, sembla que no es va avaluar a través d'una inspecció visual per part dels auditors,

Resum de la quantitat de falles de seguretat detectades (total de problemes), les comprovades com a corregides i les comunicades com a corregides o en correcció durant diverses inspeccions de Multifabs Ltd. segons l'Acord.

		TOTAL DE PROBLEMES	PROBLEMES CORREGITS	PENDENTS DE VERIFICACIÓ	EN CURS
<i>Maig 2016 (Inspecció de seguiment)</i>	Estructura	8	0	3	5
	Foc	78	37	0	41
	Electricita	45	31	0	14
<i>Juny 2016 (Informe propi)</i>	Estructura	8	0	8	0
	Foc	78	37	14	27
	Electricita	45	31	13	1
<i>Agost 2016 (Inspecció de seguiment)</i>	Estructura	8	0	8	0
	Foc	81	53	0	28
	Electricita	54	33	0	21

L'auditoria havia examinat suposadament "tots els processos de la fàbrica" i va concloure que les instal·lacions complien tots els requisits de salut i seguretat en el moment de l'auditoria. En canvi, a l'informe resumit, els auditors ofereixen molt poques proves que avalin el seu tranquil·litzador optimisme.

A més d'una mala detecció de riscos, l'equip d'auditoria de TÜV Rheinland no va revisar tots els documents de seguretat disponibles relacionats amb la fàbrica.

Comparació entre una auditoria de TÜV/BSCI i inspeccions de l'Acord sobre seguretat

TÜV / amfori BSCI de Multifabs Ltd	ACORD DE BANGLADESH (més abans d'auditoria TÜV)
Instal·lacions ben conservades	La fàbrica porta retard
Ben cuidada	Encara hi ha 63 problemes de seguretat perillosos: <ul style="list-style-type: none"> • problemes d'integritat estructural • problemes amb l'electricitat • no hi ha aspersors • no hi ha portes ignífugues reglamentàries • no hi ha escales d'incendis • no hi ha alarma d'incendis • no hi ha senyalització • ...
Respon a totes les expectatives de seguretat	
L'edifici no presenta defectes visibles	
Només 9 problemes: <ul style="list-style-type: none"> • Màquines sense permís • Treballadors no coneixen pla d'evacuació • ... 	
CONCLUSIÓ B - no cal seguiment	CONCLUSIÓ perillós i requereix seguiment urgent

sinó per la simple presència d'un calendari de manteniment, que per si mateix no és suficient per determinar el bon estat d'aquestes màquines, especialment a Bangladesh. S'hi va trobar, fins i tot, que els generadors dièsel no tenien el "permís de l'autoritat competent".²⁴³

A l'informe resumit, es van identificar vuit riscos més de seguretat, com ara un coneixement insuficient dels treballadors sobre els procediments de lluita contra incendis, protecció insuficient contra el soroll i absència d'un registre de lesions laborals. L'informe també assenjala que "la majoria dels treballadors no entenen el pla d'evacuació i no saben com seguir-lo des del lloc on es troben". Així i tot, els auditors no van considerar necessària una auditoria de seguiment. L'informe resumit no presenta cap exemple de correccions.²⁴⁴

A més d'una mala identificació dels riscos, l'equip d'auditoria de TÜV Rheinland no va revisar tots els documents de seguretat disponibles relacionats amb la fàbrica, que eren nombrosos i són un requisit d'amfori BSCI. Per la seva banda, l'Acord hi va dur a terme inspeccions paral·leles i públiques. La inspecció inicial de l'Acord a Multifabs Ltd va tenir lloc entre el

9 i el 14 d'abril de 2014 i va donar com a resultat la identificació de 73 riscos de seguretat contra incendis, 22 perills de seguretat elèctrica i 7 riscos estructurals.²⁴⁵ Els perills d'incendi detectats anaven des dels sistemes d'extinció i d'aspersió fins a les escales d'emergència i les portes ignífugues no segures, a més de l'absència d'envans de separació a prova de foc.

Els problemes detectats van requerir nombroses visites de seguiment per part de l'Acord a fi de controlar la correcció efectiva d'aquests perills de seguretat dins d'un termini concret.²⁴⁶ L'Acord publica per norma tots els informes d'inspecció (inicials i de seguiment) i, per això, tots els informes de Multifabs Ltd són de domini públic i ja n'eren en el moment que TÜV Rheinland va dur-hi a terme la seva auditoria. Els informes de l'Acord sobre Multifabs Ltd documenten una millora gradual, tot i que les preocupacions de seguretat continuen sent una constant.

Sembla que els auditors de TÜV Rheinland no van parar esment als informes d'inspecció de l'Acord, que eren molt més negatius i de domini públic, i que tampoc no en van fer cas des del control de qualitat d'auditories d'amfori BSCI. En definitiva, amfori BSCI no va exigir que es complissin tots els seus propis requisits d'auditoria, i va invalidar així la seva funció de vigilant de la qualitat de les auditories.

El contrast i les discrepàncies entre els informes de l'Acord i d'amfori BSCI són profundament alarmants. Els codis de seguretat de totes dues entitats es basen en les mateixes normes de seguretat nacionals i internacionals i, per això, els seus informes haurien anar en la mateixa línia i reflectir-se mútuament.²⁴⁷ De fet, si bé les directrius del 2009 d'amfori BSCI ja tractaven la seguretat contra incendis i d'edificis, el seu codi de conducta actualitzat del 2014 aclareix que el requisit de seguretat i salut vol dir que "els socis comercials hauran de prendre totes les mesures apropiades dins la seva àrea d'influència per vetllar per l'estabilitat i la seguretat dels equips i edificis que utilitzin, incloent-hi les instal·lacions residencials dels treballadors quan l'empresa els en proporcioni, a més de la protecció davant qualsevol emergència previsible."²⁴⁸

Tot i així, l'informe d'amfori BSCI omet gairebé tots els riscos de seguretat que contempla l'Acord. En comparació amb els abundants detalls tècnics que ofereixen els informes de l'Acord, la formulació d'amfori BSCI és desconcertantment imprecisa. Els informes d'inspecció de l'Acord transmeten una gran preocupació per la seguretat a Multifabs Ltd, mentre que l'informe resumit d'amfori BSCI afirma que la fàbrica estava "ben cuidada amb dispositius de seguretat" i no trobava "cap defecte visible" a l'edifici.²⁴⁹

Tot i que les inspeccions de l'Acord no van incloure inspeccions de calderes, les quals, segons les estipulacions de l'Acord, corresponien al govern de Bangladesh, la seguretat de les calderes sí que quedava sota el mandat i la responsabilitat dels auditors de TÜV Rheinland i amfori BSCI. En última instància, l'auditoria d'amfori BSCI va enviar un senyal perillósament enganyós als compradors i altres parts interessades en el sentit que restava garantida la seguretat de les persones que treballaven a les instal·lacions de Multifabs Ltd.

Sembla que els auditors de TÜV Rheinland no van fer cas dels informes d'inspecció de l'Acord, que eren molt més negatius i de domini públic, i que tampoc es van tenir en compte des del control de qualitat d'auditories d'amfori BSCI.

Comparació de dades de temperatura recollides en diferents inspeccions de la fàbrica de Hansae

ORGANITZACIÓ MUNDIAL DE LA SALUT (OMS)

24°C

LEGISLACIÓ VIETNAMITA

32°C 30°C

feina normal feina pesada

AUDITORIES DE NIKE

DESCONEGUT

Testimoni de treballadors de maig 2016

37°C

Inspecció de FLA

6 de 7 edificis per sobre de

32°C

Inspecció de WRC/Maquiladora Health and Safety Support Network

Entre

28,9°C

i

35,7°C

4.4 ESTUDI DE CAS: HANSAE VIETNAM CO. LTD, VIETNAM

Entre el 2015 i el 2016, el complex de fàbriques de confecció Hansae Vietnam Co. Ltd, amb gairebé 8.500 treballadors que manufacturaven per a Nike i altres marques internacionals, va ser objecte d'una investigació del Consorci pels Drets dels Treballadors (WRC).²⁵⁰ La investigació es va iniciar després de dues vagues de treballadors que protestaven pel maltractament que patien a mans dels caps de fàbrica coreans i per les perilloses condicions de treball.²⁵¹

Nike inicialment va denegar al WRC l'accés a la fàbrica. Això va impedir que el consorci pogués dur a terme una avaluació exhaustiva de seguretat i salut laboral a Hansae durant la primera investigació a l'octubre del 2015. No obstant això, el WRC va poder recollir una quantitat considerable de dades a través d'entrevistes a fons amb els treballadors fora de la fàbrica.²⁵² El WRC va publicar l'informe preliminar de la seva investigació el maig del 2016, en el qual identificava diverses vulneracions greus dels drets laborals, com ara: pràctiques de gestió temeràries que posaven en perill la salut dels treballadors; assetjament verbal i maltractament de treballadors; restriccions degradants de l'ús de lavabos per part dels treballadors; denegació del dret legal de baixa per malaltia; hores extres forçades; i acomiadament de treballadores embarassades.²⁵³ En resposta a una denúncia per part d'una universitat afiliada, la FLA va iniciar una extensa investigació i va publicar un nou informe el juny del 2016, que confirmava tot un seguit de vulneracions.²⁵⁴

Després d'una campanya pública dels estudiants universitaris nord-americans, Nike finalment va permetre que organitzacions de drets laborals accedissin a la fàbrica. Una crida a diverses parts interessades va portar a acordar que la FLA i el WRC duguessin a terme una investigació conjunta, que es va traduir en informes de totes dues organitzacions.²⁵⁵ Aquesta investigació va confirmar les conclusions prèvies del WRC i va documentar altres infraccions contra la legislació vietnamita, les normes internacionals i els codis de conducta empresarials.

Entre aquestes: robatori salarial generalitzat; taxes de contractació il·legals als treballadors, extorsionats pels caps; insults crònics i casos de maltractament físic dels treballadors; discriminació contra l'embaràs; hores extres forçades; restriccions il·legals de l'accés als lavabos; designació de caps de fàbrica com a dirigents del sindicat de la fàbrica; desenes de vulneracions de seguretat i salut, com ara temperatures en fàbrica superiors al límit legal de 32°C; ús no segur de dissolvents tòxics; i el problema crònic de treballadors que perdien el sentit per culpa de la calor i l'excess de feina.²⁵⁶

El cas de Hansae Vietnam Co. Ltd revela vulneracions que, tot i ser greus, són preocupantment habituals a la indústria de la confecció. I això que la fàbrica de Hansae s'anava auditant periòdicament des d'una dècada abans de la investigació del WRC.²⁵⁷ Per exemple, el 2015, el mateix any que el WRC va iniciar la primera investigació, es van realitzar 26 auditories diferents al complex fabril de Hansae Vietnam Co. Ltd.²⁵⁸ Aquestes auditories, encarregades per marques multinacionals, les van dur a terme diverses firmes líders d'auditoria, entre les quals: Bureau Veritas, ELEVATE, SGS i UL.²⁵⁹ Si bé és impossible verificar les conclusions d'aquestes auditories, ja que es mantenen en secret, és obvi que les auditories van fallar en la seva funció d'assegurar que els compradors i els propietaris de les fàbriques estiguessin assabentats de les infraccions contra els drets dels treballadors i prenguessin mesures correctives immediatament.

Resum d'auditories socials el 2015 abans de l'avaluació del WRC, Brown (2017).

NÚM. D'AUDITORIA	COMPRADOR (MARCA O MINORISTA)	EMPRESA AUDITORA	NÚM. DE LA FÀBRICA INSPECCIONADA	NOMBRE DE DIES A LA FÀBRICA	TIPUS D'AUDITORIA
1	Pink/VSS/VSD	IPS Hong Kong	10 i 12	2	Anual
2.	Costco buyer	ITS	1	2	WRAP inicial
3.	Canadian buyer	SGS	2	1	Inicial
4.	Hanes	SCSA	1 i 6	2	Inicial
5.	The Children's Place	Omega	1 i 6	1	Inicial
6.	MGF	MGF	1, 6, 9 i 11	1	
7.	Amazon	SGS	11	1	Inicial
8.	Express	IPS Hong Kong	1, 6, 9 i 11	1	Inicial
9.	Macy's	UL	6	1	
10.	Polo	ITS	9 i 11	1	Inicial
11.	Hanes	Hanes	1 i 6	1	Seguiment de núm. 4
12.	Nike	Nike	Totes 12 fàbriques	2	Anual
13.	Polo	ITS	6	1	
14.	Kohl's	Li & Fung	M	1	
15.	Zara/Inditex	Bureau Veritas	6	1	Preauditoria
16.	Aero	ITS	M	1	
17.	JC Penny	Bureau Veritas	6 i 11	1	Anual
18.	Nike	ITS	3, 5 i 12	1	Anual
19.	Gap, Nike, Target, Walmart	Better Work	Totes 12 fàbriques	2	Anual
20.	Gap	Gap	2, 3, 5, 7, 8, 9, 10 i M	1	
21.	Canadian buyer	SGS	7	1	Inicial
22.	Kasper	Elevate	9 i 11	1	Inicial
23.	Gill	Gill	9 i 11	1	Preauditoria
24.	Express	MGF	11	1	Visita
25.	J-Crew	Elevate	M	1	Inicial
26.	Gill/Ascena/Dressbarn	Elevate	9 i 11	2	Anual

*L'excés d'hores
extres sembla ser la
norma a les plantes
de producció de
Top Glove, on les
nòmines revelen que
els treballadors fan
unes 120-160 hores
extres al mes.*

4.5 ESTUDI DE CAS: TOP GLOVE, MALÀISIA

El proveïdor líder mundial de guants mèdics i de làtex, Top Glove, és un altre bon exemple de les greus mancances del sector de l'auditoria i la certificació socials. És un dels principals ocupadors de Malàisia, i el 80% de la seva força de treball, constituïda per més d'11.000 persones, són treballadors immigrants de països com el Nepal, Bangladesh, Myanmar i l'Índia.²⁶⁰ Top Glove fabrica 60.500 milions de guants l'any, que equivalen a un parell de cada quatre que es venen arreu del món, i els exporta a més de 195 països, a més de subministrar-ne al Servei Nacional de Salut del Regne Unit.²⁶¹ Això, de per si, ja palesa el perill que implica que la contractació del sector públic recorri a les auditories socials fetes per firmes que depenen de la indústria.

La contractació pública representa una part important de l'economia global total i el Laboratori Internacional de Contractació Pública i Drets Humans estima que la contractació pública global representa un valor d'1 bilió d'euros anuals.²⁶² Aquest poder de despesa es podria utilitzar per assegurar que els drets humans es respectin a les cadenes de subministrament del sector públic, però confiar en l'auditoria social controlada per la indústria com a mitjà per aconseguir-ho està condemnat al fracàs.

Els informes sobre abusos de drets humans a les 40 fàbriques de Top Glove parlen d'excés d'hores extres, treball forçat, servitud per endeutament, taxes de contractació desorbitades i la confiscació sistemàtica de passaports. Una investigació del 2018 va desvelar que els treballadors immigrants de Top Glove treballen set dies a la setmana, un mínim de 12 hores al dia, amb només un dia de descans al mes, en condicions que responen al que l'OIT anomena esclavitud moderna.²⁶³

L'excés d'hores extres sembla ser la norma a les plantes de producció de Top Glove, on els fulls de nòmina revelen que els treballadors fan unes 120-160 hores extres al mes. Això ultrapassa el màxim de 104 hores permès per la llei malàisia. La tarifa doble, que és el que correspon a les hores extres treballades en diumenge, només es pagava per quatre de les 12 hores treballades normalment, de manera que



cada any es robaven milers de ringgits als treballadors. La mateixa Top Glove ha admès que les hores extres continuen sent un problema i va emetre un comunicat en què declarava: "les llargues jornades de feina són la nostra principal preocupació i continuem estudiant totes les maneres possibles de resoldre el problema de la càrrega excessiva diària dels nostres treballadors".²⁶⁴ Els exagerats objectius de producció provoquen la necessitat d'un excés d'hores extres i els treballadors asseguren que han d'embalar fins a 15.000 guants al dia. Un d'ells va explicar que el seu objectiu diari s'havia incrementat un 400% en el transcurs d'un any i que, si no assolía els objectius, se li descomptava del sou.²⁶⁵

Els treballadors immigrants expliquen que van haver de pagar unes taxes de contractació molt elevades, que equivalien a mesos, si no anys, de sou, per tal d'aconseguir una feina a Top Glove. D'aquesta manera, els treballadors queden atrapats pel deute i cada mes se'ls en descompta una part del sou. Els fulls de nòmina dels treballadors revelen que els treballadors guanyen un salari per hora bàsic de 4,8 ringgit (1 €), amb un mínim mensual de 1.000 ringgit (213 €).²⁶⁶ Les dades sobre les taxes de contractació varien entre 5.000-20.000 ringgit (1.067 € - 4.267 €). Top Glove no nega l'existència d'aquestes taxes, però sí que nega que aquestes taxes superin el 20% del salari.²⁶⁷ Altres deduccions, com ara els àpats a la cantina, l'allotjament i el transport a la fàbrica, també es descompten directament dels sous. Un cop més, Top Glove ha manifestat que això no equival a més del 20% del sou, el màxim que estipula la legislació malàisia, però els treballadors no tenen manera de poder ajornar el deute i cobrar el sou íntegre.

Als treballadors immigrants se'ls requisen rutinàriament els passaports, que queden en mans de la direcció. Això es fa sota l'excusa de "custodiar-los", tot i que els treballadors asseguren que la confiscació sistemàtica dels passaports no és voluntària i, a la pràctica, converteix els immigrants en captius.²⁶⁸

La llista de vulneracions a les fàbriques de Top Glove s'allarga amb els temors per la seguretat física de les persones i les notícies de treballadors que han quedat mutilats en accidents. A més de les males pràctiques de seguretat, l'esgotament dels treballadors pot contribuir a agreujar la sinistralitat. Aquests denuncien que viuen amuntegats en dormitoris col·lectius amb 22 persones per habitació i que es posen barreres a la llibertat d'associació.²⁶⁹ Les fàbriques, per la seva banda, fan mans i mànigues per oferir una imatge millor quan hi ha visites d'auditoria. Durant una investigació del diari The Guardian, un treballador va declarar que, de manera temporal, se'ls havien lliurat claus per a les taquilles i que van haver de signar un document de consentiment quan un auditor va visitar la fàbrica.²⁷⁰

Totes aquestes vulneracions dels drets humans, però, no van ser suficient per denegar la certificació a de les fàbriques de Top Glove. Les seves plantes de producció han rebut certificats d'entitats com Intertek, TÜV SÜD, UL, Bureau Veritas, SGS i d'altres.²⁷¹ Les seves instal·lacions són objecte de nombroses inspeccions d'auditoria social cada any, i només el 2017 i el 2018 s'hi van dur a terme 28 auditories de responsabilitat social, entre les quals SA8000, SMETA i amfori BSCI.²⁷² Top Glove ha estat inspeccionada per autoritats locals i estrangeres i auditors externs, però tota aquesta certificació, òbviament, vol dir ben poc quan permet que es continuïn violant els drets humans.

El sector d'auditoria i certificació social ha fallat als treballadors de Top Glove, i això li ha permès obtenir un benefici de 1.160 milions d'euros el 2018, gràcies a pràctiques que equivalen a treball esclau.²⁷³ La resposta de Top Glove a les denúncies d'abusos de drets humans és afirmar que les seves "iniciatives de drets humans, laborals i de salut ultrapassen la mitjana del sector dels guants".²⁷⁴ Lluny d'exonerar-lo, això no fa més que mostrar el llautó del sector en general i fer paleses les mancances de l'auditoria social a l'hora de protegir els treballadors.

Totes aquestes vulneracions dels drets humans, però, no van ser suficient per denegar la certificació a les fàbriques de Top Glove.



Els treballadors paguen amb la vida la negligència de les empreses, i així i tot les entitats i les iniciatives de compliment només pateixen algunes taques a la seva reputació i continuen acumulant beneficis que provenen de pràctiques matusseres i perilloses.

CAPÍTOL CINC

LES FALLES DE LES PRÀCTIQUES D'AUDITORIA SOCIAL CONTROLADA PER LA INDÚSTRIA

Lluny de ser tràgics accidents inevitables o anomalies excepcionals, els casos anteriors demostren que no es van detectar riscos i vulneracions previsibles de drets humans en les auditories controlades per la indústria. Els mecanismes d'auditoria i compliment dominants no van saber identificar, documentar ni comunicar problemes de seguretat vitals, la qual cosa no ajuda gens a solucionar-los.

Els treballadors paguen amb la vida la negligència de les empreses, i així i tot les entitats i les iniciatives de compliment social només pateixen algunes taques a la reputació i continuen acumulant beneficis que provenen de pràctiques matusseres i perilloses.

Alguns exemples: SAI va rebre una subvenció important dels Estats Units per impartir cursos sobre els Principis Rectors sobre les Empreses i els Drets Humans de l'ONU a les cadenes de subministrament pocs dies després de l'incendi d'Ali Enterprises. Durant els anys següents, va continuar rebent grans contractes i finançament del govern dels Estats Units.²⁷⁵ RINA continua sent auditor i proveïdor de formacions aprovat de SAI i recentment va ser convidat per la Comissió Europea a formar part del consell tècnic consultiu que elabora els seus

mètodes de Petjada Ambiental de Producte (PAP) i Petjada Ambiental d'Organització (PAO).²⁷⁶ TÜV Rheinland, tot i haver auditat Rana Plaza i Multifabs, conserva la seva fama d'expert solvent en el camp de les auditories socials i ètiques, i continua fent auditories per a WRAP, SAI i amfori BSCI, a més de formacions per a SAI.

Els seus errors del passat no van ser cap impediment per entrar a formar part del consell executiu de l'Associació d'Auditors Professionals de Compliment Social (APSCA), una nova iniciativa que ha sorgit recentment per millorar "la professionalitat i la credibilitat de les persones i organitzacions" que realitzen auditories de compliment social.²⁷⁷ SAI, Bureau Veritas, SGS, UL, i ELEVATE també hi tenen representants a la junta directiva, alhora

Un auditor va confessar als investigadors: "Anem fins allà on les marques volen que anem."



que representants d'amfori BSCI, SAI, Sedex i WRAP tenen cadira al consell de parts interessades.²⁷⁸ Cap de les iniciatives de compliment social ni de les entitats d'auditoria implicades en les auditories deficientes i sovint mortals que s'han descrit abans no ha patit cap mena de repercussions a llarg termini.

L'evolució dels programes d'auditoria social controlats per la indústria i els seus defectes estructurals -a saber, falta de transparència, rendició de comptes i participació dels treballadors; competència i incentius basats en beneficis; auditors poc qualificats; el fet de no avaluar les causes primeres que generen les infraccions dels drets laborals- demostren que, a la pràctica, el sistema prioritza la imatge de l'empresa per sobre del benestar del treballador. Tot i que existeixen programes ben intencionats, no deixen de ser una part fonamental d'un sistema opac que ha creat autocomplaença i un fals sentiment de seguretat. En última instància, són els treballadors de la confecció els qui estan pagant un preu molt elevat per tot això.²⁷⁹

A causa dels defectes intrínsecs del sistema, alguns antics auditors ara critiquen aquest model.²⁸⁰ Un d'ells va confessar als investigadors: "anem fins allà on les marques volen que anem".²⁸¹ En una entrevista del 2013 a The New York Times, un auditor de llarga trajectòria ja retirat va explicar que el sistema havia començat "com un somni, després [es va convertir] en una organització, i al final ha acabat sent crim organitzat."²⁸²

En resposta a un exemplar prepublicació d'aquest informe, ELEVATE "reconeix que les auditories socials no estan pensades per detectar vulneracions delicades de drets humans i laborals, com ara treball forçat i assetjament". També assegura "que les enquestes sobre l'estat d'ànim dels treballadors que fa ELEVATE, juntament amb les auditories, revelen que un alt percentatge dels treballadors han presenciat o han patit assetjament sexual: 30% a Bangladesh, 28% a l'Índia i 6% a la Xina el 2018. Durant aquest mateix període, els auditors van poder identificar casos de tractament inhumà (una categoria que inclou l'assetjament sexual i altres abusos verbals i físics) en el 0,18% de les auditories a Bangladesh i en el 0,8% d'auditories a l'Índia."²⁸³

5.1 FRAU

El sistema no només resulta ineficient per protegir els treballadors i posa en relleu els problemes de drets laborals, sinó que també es manipula deliberadament, i el frau a les auditories va en augment. Aquest frau és generalitzat i ben documentat,²⁸⁴ i pot incloure: caps de fàbrica que subornen inspectors; imposar als treballadors el que han de dir als auditors durant la seva visita; elaborar expedients falsos amb dades falses de salaris i horaris de feina; i fins i tot instal·lar equips de seguretat només durant la durada de l'auditoria.²⁸⁵ L'any 2010, en una mostra de transparència sobre aquests fraus, la FLA va revelar en el seu informe anual que "es van trobar anotacions falses sobre salaris en un 40% dels proveïdors".²⁸⁶

Les pràctiques del model actual d'auditoria social controlada per la indústria fan gairebé impossible que compleixin la seva promesa de detectar i informar sobre violacions i riscos de drets. En una crítica a aquest sistema d'auditoria, l'ETI va subratllar la prevalença del frau i va reconèixer que les auditories eren "poc eficaces a l'hora de detectar molts dels problemes laborals més greus" i que, per tant, oferien "una mala relació de qualitat-preu".²⁸⁷

5.2 REPTES DE DETECCIÓ DE LES INFRACCIONS DE SALUT I SEGURETAT OCUPACIONALS

Els auditors sovint tenen una mala comprensió dels riscos de salut i seguretat laboral. Això es deu a una manca de formació bàsica i d'experiència de camp en matèria de salut i seguretat laboral. Això comporta que es passin per alt riscos de seguretat coneguts o una reticència a incloure aspectes de seguretat i salut en el procés d'auditoria, la qual cosa pot crear falses garanties de respecte dels drets dels treballadors en un lloc de feina segur i saludable –tot això, avaluat normalment mitjançant una breu i incompleta llista de control per part d'auditors no qualificats- i que es compleixen les normes nacionals i internacionals de seguretat.²⁸⁸

Els notoris antecedents de mala seguretat al sector de la confecció de Bangladesh abans de l'esfondrament del Rana Plaza ens donen un exemple força revelador. La construcció de pisos afegits de manera il·legal a edificis que no presentaven seguretat estructural no era infreqüent i suposava un risc considerable. A més, era ben sabut que la supervisió periòdica de la seguretat dels edificis per part del govern de Bangladesh era deficient i que el país no tenia prou inspectors d'obra. L'esfondrament del Rana Plaza havia estat augurat per sinistres anteriors, com ara l'ensorrament de la fàbrica Spectrum el 2005. Tots dos estaven situats a Savar, un barri de la ciutat de Dacca que antigament havia estat d'aiguamolls. La fàbrica Spectrum es va esfondrar després que es van afegir cinc pisos il·legals a un edifici de quatre plantes i hi van morir 64 treballadors. La fàbrica s'havia auditat nombroses vegades, entre d'altres per amfori BSCI i SGS. La construcció il·legal de pisos afegits ja estava en marxa al Rana Plaza quan TÜV Rheinland hi va auditar la fàbrica Phantom Apparel al quart pis. Altres sinistres dels anys anteriors haurien d'haver posat en alerta les marques i les entitats d'auditoria i compliment social sobre aquests riscos específics del país. El 2006, un edifici que allotjava la fàbrica Phoenix Garments es va esfondrar, després de fer-hi reformes no autoritzades als pisos superiors, i hi van morir 22 persones;²⁸⁹ i el 2010, un edifici de cinc plantes a Begun Bari, Dacca, es va esfondrar després d'afegir-hi pisos

El sistema no només resulta ineficient per protegir els treballadors i posa en relleu els problemes de drets laborals, sinó que també es manipula deliberadament, i el frau a les auditories va en augment.

La mateixa amfori BSCI ha afirmat: "És molt important no esperar massa de l'auditoria social".

il·legals. Això hauria d'haver justificat un examen més a fons de la seguretat de l'edifici, i un auditor que conegués el context de Bangladesh hauria d'haver parat esment a aquests aspectes.

Després de l'esfondrament d'Spectrum, amfori BSCI va emetre un comunicat dient que "els membres de BSCI han incrementat els seus esforços per millorar la situació" en relació amb la seguretat dels edificis a Bangladesh. No obstant això, vuit anys després de l'esfondrament del Rana Plaza, BSCI va haver de reconèixer que la situació no havia millorat i va assegurar que continuava treballant "per trobar una solució que impedeixi que aquestes tragèdies tornin a passar." Al mateix temps, amfori BSCI ha esquivat la responsabilitat en tots dos sinistres, afirmant, després d'ensorrar-se Spectrum, que "el control de la construcció d'un edifici industrial va més enllà de les responsabilitats dels compradors i de l'abast de les auditories socials", i reiterant, després de l'esfondrament del Rana Plaza, que les seves auditories "no cobreixen la construcció ni la integritat dels edificis".²⁹⁰ Els documents d'auditoria d'aquest edifici, però, feien referència a la seguretat de la construcció, i demostren que els diferents auditors van interpretar això de manera desigual.²⁹¹ Quan es va esfondrar el Rana Plaza, amfori BSCI, que havia encarregat l'auditoria, va tornar a prometre que reforçaria el seu sistema. Tot i això, no va investigar les auditories que s'havien dut a terme a l'edifici i tampoc no va sancionar l'entitat auditora, ni tan sols quan va rebre pressions perquè ho fes. Es va comprometre a incloure la cobertura de salut i seguretat laboral en les futures auditories, cosa que no va passar, com va demostrar l'explosió de la caldera de Multifabs. L'auditoria social òbviament no ha servit de res per evitar víctimes mortals en el sector de la confecció. La mateixa amfori BSCI fins i tot ha afirmat: "És molt important no esperar massa de l'auditoria social; BSCI i altres iniciatives contribueixen a millorar la situació... Però ens queda un llarg camí per recórrer."²⁹²

5.3 REPTES A LA DETECCIÓ DE VULNERACIONS DE LA LLIBERTAT D'ASSOCIACIÓ

Una comprensió sovint deficient dels auditors del que significa la llibertat d'associació els porta a afirmar erròniament que aquests drets s'estan respectant, fins i tot quan potser està prohibit exercir-los, com succeeix a països com la Xina i el Vietnam.²⁹³ Tal com AFL-CIO va assenyalar el 2013: "Especialment després que els UNGP [Principis Rectors de les Nacions Unides sobre les Empreses i els Drets Humans] del 2011 afirmessin la responsabilitat dels estats de protegir els drets, la idea que les grans empreses i les MSI [iniciatives de múltiples actors] puguin assegurar que drets com la llibertat d'associació es respecten a països on l'estat prohibeix exercir-los, en el millor dels casos és una ingenuïtat i, en el pitjor, una cínica redefinició i un truncament d'aquests drets que empoderen les persones."²⁹⁴

Els codis de conducta són especialment inadequats per protegir aquests drets empoderadors, com ara la llibertat d'associació i negociació col·lectiva; no es poden mesurar fàcilment, però són fonamentals per als drets dels treballadors.²⁹⁵ La majoria de codis de conducta d'iniciatives de compliment social accepten "mitjans d'organització paral·lels" als sindicats, com ara els consells laborals, que fan encara més difícil que els auditors puguin detectar si un representant dels treballadors realment representa els treballadors i no pas la direcció.²⁹⁶ Els consells i els comitès de treballadors no sempre resten força als sindicats i poden ser útils a països on els sindicats independents



End Line
100%
Check Table

Una comprensió sovint deficient dels auditors del que significa la llibertat d'associació els porta a afirmar erròniament que aquests drets s'han respectat.

Els treballadors i els seus representants continuen marginats del disseny, control i seguiment de les iniciatives de compliment laboral.

i representatius estan prohibits.²⁹⁷ No obstant això, hi ha un autèntic perill que es converteixen en obstacles que impedeixen que els treballadors formin o s'afiliïn a les seves pròpies organitzacions i que acabin representant el punt de vista de la direcció molt més que no pas el dels treballadors.

En resposta a un exemplar prepublicació d'aquest informe, Carolina Gómez d'ALGI va assenyalar que "les entitats auditores tenen l'obligació de seguir la norma ISO 17021, amb un procediment en què és primordial que les conclusions es basin en el [article] 4.2 Imparcialitat: '4.2.3 Per guanyar-se i conservar la confiança, és essencial que les decisions d'un organisme de certificació es basin en proves objectives [cursiva de CG] de compliment (o no compliment) obtingudes per l'organisme de certificació, i que les seves decisions no estiguin influïdes per altres interessos ni altres parts".²⁹⁸ La norma ISO 17021 conté principis per a la competència, la consistència i la imparcialitat dels organismes d'auditoria i certificació dels sistemes de gestió. No obstant això, les vulneracions de la llibertat d'associació poden ser complexes i les proves sovint són parcials, han de ser confirmades verbalment pels implicats, i els treballadors i la direcció sempre explicaran una versió diferent. A l'hora de detectar riscos i vulneracions de la llibertat d'associació, com es demana a les convencions 87 i 98 de l'OIT, buscar proves objectives i documentades podria ser un llistó massa elevat.

5.4 MANCA DE PARTICIPACIÓ SIGNIFICATIVA DELS TREBALLADORS

Els treballadors i els seus representants continuen marginats del disseny, control i seguiment de les iniciatives de compliment laboral. Com a resultat, les iniciatives d'auditoria social i els auditors continuen sense comptar de debò amb els treballadors i els seus representants en els processos d'auditoria. La participació significativa dels treballadors es veu encara més impedita per estrictes limitacions de temps, que normalment donen als auditors dos o tres dies per dur a terme una auditoria, que sol ser un exercici d'anar marcant caselles en una llista de control. Les pressions de temps són el resultat de la forta competència i del baix preu



Força sindical, NGWF, Daca

per auditoria, cosa que dificulta la identificació de riscos i vulneracions importants, sobretot en àmbits on són més difícils de detectar, com ara la llibertat d'associació, l'assetjament sexual i la discriminació de gènere. Els auditors socials poden detectar problemes d'incompliment, com ara infraccions salarials o absència d'aspersors, però com que no gaudeixen de la mateixa confiança entre els treballadors que les seves pròpies organitzacions, que hi són durant tot l'any, sovint són incapaços de captar el que realment preocupa als treballadors.

La majoria dels casos avaluats en aquest informe no van incloure entrevistes fora de fàbrica com a pràctica habitual, sinó només en situacions excepcionals o durant auditories de seguiment, tot i que és un fet ben conegut que els treballadors no poden parlar obertament dins el recinte de la fàbrica i sovint donen respostes que els han imposat, o menteixen, per no perdre la feina.²⁹⁹ Saber això, però, no ha comportat cap canvi en el sistema.

Per exemple, la metodologia d'auditoria d'UL consisteix en una revisió de documents, entrevistes amb directius i empleats i una visita a la fàbrica, que dura almenys dos dies i fins a quatre per a instal·lacions més grans. Aquesta entitat compta amb directius detallades sobre les entrevistes als treballadors, on s'esmenta explícitament l'opció d'escollir els empleats de forma aleatòria i d'entrevistar-los en privat sense la presència de superiors, tot afirmant que la interferència de la direcció faria que l'auditoria es caracteritzés com a "parcialment negada".³⁰⁰ No obstant això, la realització d'entrevistes dins la fàbrica significa que els treballadors poden sentir-se pressionats i potser no poden parlar amb total llibertat. La direcció sabrà quins treballadors van ser entrevistats i, com que els caps rebran un resum de l'auditoria, expressar obertament allò que els preocupa pot posar en risc la feina i la seguretat dels treballadors. L'empresa auditora pot abstenir-se de compartir informació amb la fàbrica que podria posar en perill els treballadors,³⁰¹ un element que demostra consideració cap als treballadors, però el resultat és que tant la direcció de la fàbrica com els treballadors poden no conèixer dades importants, ja que una gran part de l'informe d'auditoria només la podrà veure el comprador. Les entrevistes fora de fàbrica i la transparència absoluta serien solucions més adequades.

5.5 MANCA DE TRANSPARÈNCIA

La manca de transparència és una característica clau de la indústria del compliment social dirigida per les empreses. Les auditories fan observacions que tracten de seguretat, salaris, abusos i hores extres; i tot i així, quan es troben problemes -des de defectes de construcció i riscos d'incendi fins a assetjament o abusos sexuals- les entitats d'auditoria i les iniciatives de compliment social controlades per la indústria no n'informen els treballadors. Els informes continuen sent inaccessibles per a actors principals i les conclusions només es comparteixen amb la marca o la fàbrica que va encarregar l'auditoria. Així, els treballadors no tenen oportunitat de comentar o assenyalar possibles omissions a l'informe. D'aquesta manera, queden exclosos de totes les discussions i decisions sobre possibles mesures correctives per afrontar el risc o la vulneració que s'ha detectat. Sota el sistema actual controlat per la indústria, sempre que es detecten problemes en una auditoria, les marques són lliures de simplement mantenir o retirar les comandes d'una fàbrica que no compleix els requisits, sense haver-ne de notificar ningú més que el fabricant. Altres compradors de la fàbrica, i el govern, no en saben res, i deixen els treballadors a mercè del propietari de la fàbrica. El fabricant, al seu torn, pot rebutjar fàcilment els plans de reparació i intentar aconseguir la certificació d'un programa d'auditoria menys estricte.

Les auditories fan observacions que tracten de seguretat, salaris, abusos i hores extres; i tot i així, quan es troben problemes -des de defectes de construcció i riscos d'incendi fins a assetjament o abusos sexuals- les entitats d'auditoria i compliment social controlades per la indústria no n'informen els treballadors.

Els auditors es fixen en les vulneracions de drets humans, però no estan obligats a qüestionar si la fàbrica té prou recursos per respectar degudament els drets dels treballadors.

5.6 AUDITORIA RÀPIDA I BARATA

La nostra investigació de casos demostra que el temps dedicat a cada fàbrica és extremadament curt, amb un nombre limitat de "dies-home", que sovint es redueixen a una sola visita d'un dia. Aquí han d'encabir temps de preparació, entrevistes, reunions, una inspecció exhaustiva de la fàbrica, incloent-hi àrees específiques i molt especialitzades, i la redacció de l'informe final. Tot i que les iniciatives de compliment determinen un nombre de dies segons la mida de la fàbrica, el temps assignat moltes vegades és insuficient. La competència de preus entre els auditors significa que sovint només s'assigna a les avaluacions de fàbrica el mínim exigint de "dies-home", segons dicti la iniciativa de compliment en qüestió. Això fa que els auditors ometin o escurcin les seves tasques, la qual cosa afecta la qualitat de l'auditoria. Per exemple, normalment prescindeixen de les entrevistes fora de fàbrica a causa del poc temps disponible.

5.7 EL PUNT DE MIRA SOBRE LA FÀBRICA DEIXA DE BANDA LA RESPONSABILITAT DELS COMPRADORS

Com s'ha esmentat a la introducció, les gerències de les fàbriques tenen dificultats per millorar les condicions de treball alhora que estan sotmeses a pressió pels curts terminis i els preus en constant descens. Els auditors es fixen en les vulneracions dels drets humans, però no estan obligats a qüestionar si la fàbrica té recursos suficients per respectar degudament els drets dels treballadors. De fet, segons un recent informe de Human Rights Watch, la manera en què les marques gestionen la compra i les comandes representa més que una amenaça per a la salut financera de la fàbrica. Els baixos preus de compra i els curts terminis per manufacturar els productes, combinats amb previsions deficientes, sancions injustes i males condicions de pagament, fan que creixi el risc d'abusos laborals. En una enquesta de l'OIT a 1.454 proveïdors de tot el món es va veure que el 52% dels proveïdors de roba afirmaven que les marques pagaven preus per sota del cost de producció. Els preus que les marques paguen als proveïdors poden minvar la capacitat de les fàbriques d'assegurar condicions laborals dignes. Als proveïdors se'ls demana que no subcontractin empreses que no hagin estat auditades, que paguin salaris justos als seus treballadors i que no permetin les hores extremes excessives ni no remunerades. El comprador, en canvi, pot modificar a darrera hora una comanda ja feta i encara exigir la mateixa qualitat i termini de lliurament, cosa que inevitablement es tradueix en problemes com ara hores extremes forçades i subcontractació. No es tracta només de les pràctiques de compra: el disseny del producte i les especificacions tècniques poc clares també tenen el seu paper en retardar el procés i complicar innecessàriament la feina dels proveïdors.³⁰²

L'estudi de Human Rights Watch indica que les pràctiques de compra més habituals en realitat incentiven els proveïdors³⁰³ a incórrer en pràctiques laborals abusives i a arriscar-se a subcontractar amb proveïdors no autoritzats, com a manera de reduir costos. Sovint, les males pràctiques de compra soscaven directament l'esforç que estan fent les marques per intentar garantir unes condicions que respectin els drets a les fàbriques que confeccionen els seus productes. Quan se'ls espren fins al límit, els proveïdors busquen maneres de reduir els costos que poden empitjorar els abusos a la fàbrica. Així doncs, les pràctiques de compra de les marques realment les exposen més als riscos en matèria de drets humans.³⁰⁴ Entre

els auditors que reconeixen que les millores en les condicions laborals a les fàbriques no arriben prou lluny, alguns destaquen que els baixos preus que paguen les marques no deixen marge per afavorir la rectificació de pràctiques contràries a les normatives.³⁰⁵ Tanmateix, els paràmetres limitats d'una auditoria no deixen espai per a aquest tipus d'observacions.

5.8 LIMITACIONS ESTRUCTURALS

Els defectes inherents al sistema d'auditoria controlat per la indústria són ben coneguts, i no només entre activistes i acadèmics, sinó també dins el mateix sector i la comunitat de drets humans en general. Cada cop més estudis destaquen que la informació procedent d'aquestes auditories és "per naturalesa, incompleta, esbiaixada i sovint inexacta i, per tant, no pot servir de base per a decisions i estratègies ben informades i raonades dirigides a esmenar males condicions laborals a les fàbriques dels proveïdors."³⁰⁶ Les investigadores del Centre Europeu de Drets Humans i Constitucionals, Carolijn Terwindt i Miriam Saage-Maaß, expliquen que si bé "és possible diferenciar entre formes millors i pitjors d'auditoria social fixant-nos en el disseny metodològic, cal anar amb compte quan se n'intenta millorar la qualitat", a causa de la seva funció i limitacions estructurals.³⁰⁷

Tal com Human Rights Watch va assenyalar el 2013: "Les iniciatives voluntàries tenen totes les mateixes limitacions: només tenen la força que els seus membres empresarials volen que tinguin i no es poden aplicar a les empreses que no hi vulguin participar".³⁰⁸ Creant la "impressió que els processos de control estan millorant contínuament, sense, de fet, incidir a fons en els problemes de transparència i rendició de comptes que són al cor del model, el règim referma encara més els problemes endèmics de les cadenes de subministrament [i] esquiva les reivindicacions per una regulació estatal més estricta i legítima models de producció global insostenibles."³⁰⁹ Per si mateix, el règim d'auditoria social controlada per la indústria no ha enfortit el control estatal, sinó que ha provocat una disminució de la supervisió estatal en molts països productors. La federació sindical nord-americana AFL-CIO ha declarat que, en el pitjor dels casos, el règim "substitueix el paper de la inspecció i fiscalització del govern respecte a les normes i els drets bàsics, i desplaça la funció reguladora de l'estat cap a les iniciatives d'empreses privades".³¹⁰

Els règims d'auditoria social com ara SAI, WRAP, FLA i amfori BSCI distorsionen la comprensió dels consumidors de les causes que són a l'arrel de les vulneracions. El caràcter global de la indústria de la confecció, on els baixos costos laborals i els terminis curts d'entrega guanyen prioritat sobre la proximitat dels proveïdors, ha creat un buit de governança i regulació. El relat que s'ha construït entorn de l'auditoria social se centra en casos descoberts i resolts de manera fortuïta de treball infantil o problemes de seguretat a països que no inspeccionen ni fiscalitzen ells mateixos, i desdibuixa el fet que serà només a través de relacions industrials madures i eficaces, així com de l'empoderament dels treballadors a través dels sindicats, que es podrà recórrer al poder fiscalitzador dels estats per fer respectar els drets dels treballadors i que es duguin a terme inspeccions creïbles. Vint anys de RSE no han reeixit a millorar les condicions laborals, i les marques han demostrat una i altra vegada que no es pot confiar que es regulin a si mateixes. Així doncs, cal que hi hagi normatives de compliment obligat i l'amenaça de sancions per assegurar-se que es prenguin seriosament les seves responsabilitats, que s'apliqui la diligència deguda i es protegeixi la vida dels treballadors.

Vint anys de RSE no han aconseguit millorar les condicions laborals i les marques han demostrat una i altra vegada que no es pot confiar que es regulin a si mateixes.



Per avaluar una fàbrica, els auditors haurien de tenir en compte els riscos específics del sector i del país, i les avaluacions haurien de ser en consonància amb aquests riscos.

AUDITORIA SOCIAL I LES EXPECTATIVES DE DILIGÈNCIA DEGUDA EN DRETS HUMANS

La majoria dels estats on es troben les empreses de confecció han expressat repetidament les seves expectatives que les empreses (ja siguin marques, iniciatives de compliment social o auditors) apliquin la diligència deguda en drets humans. Aquest és el procés pel qual haurien d'identificar, prevenir, pal·liar i rendir comptes de com adrecen els seus efectes adversos, actuals i potencials, en qüestió de drets humans.³¹¹

El Consell de Drets Humans de l'ONU va aprovar per unanimitat els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre les Empreses i els Drets Humans i els estats membres de l'OCDE han alineat el seu instrument bàsic, les Directrius de l'OCDE sobre Empreses Multinacionals, amb aquests Principis. Segons la Guia de Diligència Deguda de l'OCDE per a les cadenes de subministrament responsables del sector de la roba i el calçat (Guia de la Roba de l'OCDE), les empreses multinacionals haurien de fer una avaluació global de tot el seu abast per identificar els riscos més importants de danys en les seves pròpies operacions i a tota la cadena de subministrament,³¹² i dur a terme la diligència deguda basada en el risc. L'extensió de la diligència deguda ve determinada per la probabilitat i la gravetat dels efectes adversos de les empreses.³¹³

Segons la Guia de la Roba de l'OCDE, l'eficàcia de la diligència deguda es mesura segons el grau en què

pot prevenir i pal·liar un dany actual o potencial.³¹⁴ En aquesta guia, el terme "risc"³¹⁵ s'entén com qualsevol efecte advers sobre els drets humans, els drets laborals i el medi ambient.³¹⁶ La Guia de la Roba de l'OCDE recomana explícitament "avaluacions del proveïdor"³¹⁷ per tal d'identificar cada risc, un pas essencial per a qualsevol procés eficaç de diligència deguda. En avaluar una fàbrica, els auditors haurien de tenir en compte els riscos específics del sector i del país, i les avaluacions haurien de ser en consonància amb aquests riscos. Per al sector de la roba, l'OCDE defineix riscos com ara: treball infantil; excés d'hores extres; treballs forçats; salut i seguretat laboral;³¹⁸ i riscos específics del país, com ara la seguretat contra incendis i d'edificis a Bangladesh o els contractes de curta durada a Cambodja.³¹⁹ La Guia de Diligència Deguda de l'OCDE per a la Conducta Empresarial Responsable, aprovada el maig del 2018, especifica, a més, que quan les empreses realitzen avaluacions de proveïdors, tant la naturalesa com la metodologia

Atesos els greus riscos presents en el sector de la roba, els auditors i les iniciatives de compliment haurien de garantir una exhaustiva diligència deguda.



d'aquestes avaluacions s'haurien de correspondre amb els riscos de drets humans que es poden preveure en aquella cadena de subministrament. En els casos en què les observacions no es corresponguin amb els riscos previstos, en funció de les avaluacions de riscos específics del país o del sector, caldrà adaptar la metodologia.

Atesos els greus riscos presents en el sector de la roba, els auditors i les iniciatives de compliment haurien de garantir una exhaustiva diligència deguda. Factors com la mida de la fàbrica, el context de les seves operacions, les recomanacions específiques de les directrius de l'OCDE i la gravetat dels seus efectes adversos, condicionaran la naturalesa i l'abast de la diligència deguda adequada.³²⁰

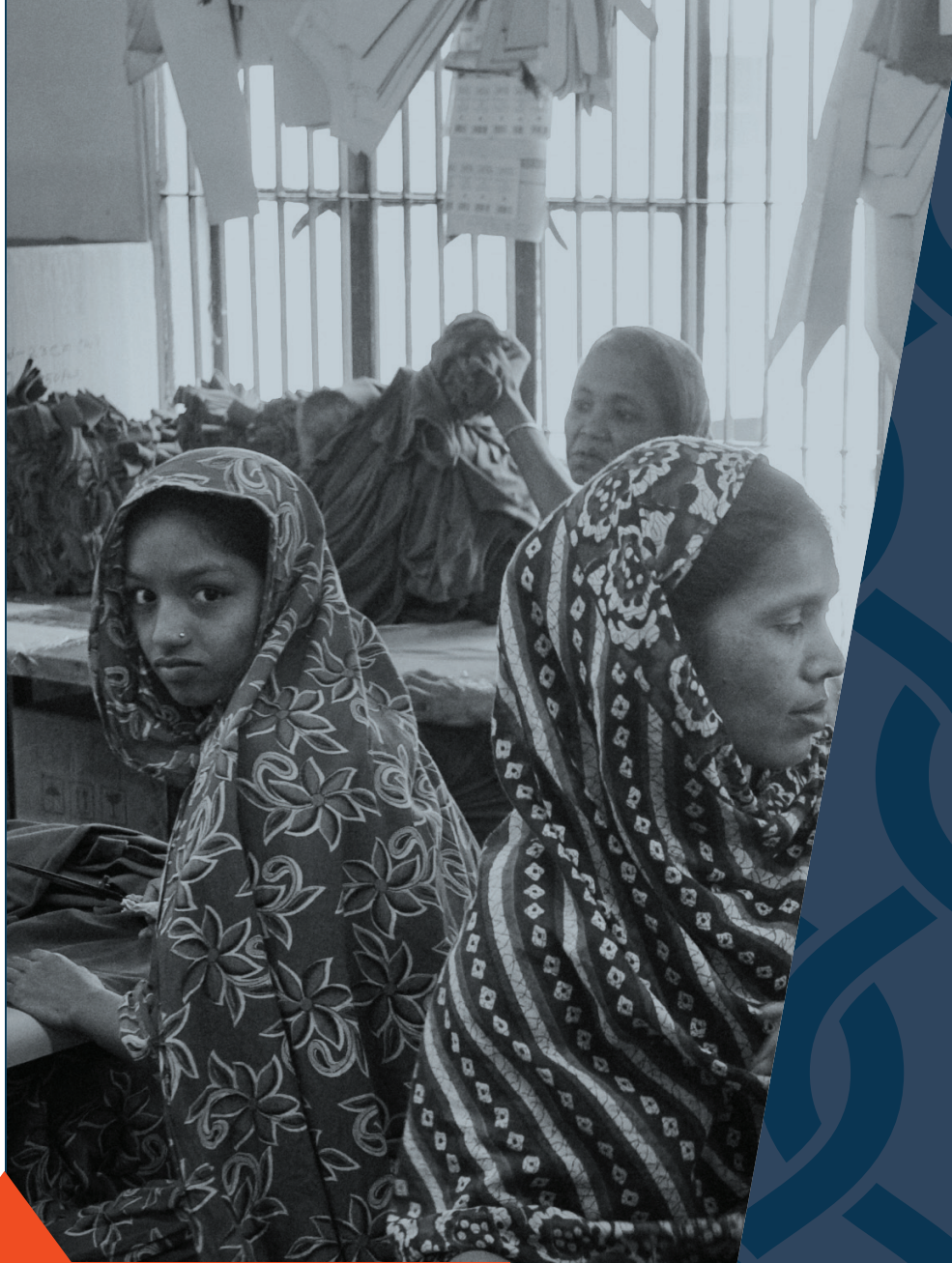
La gravetat potencial, calculada segons la magnitud i l'abast d'un efecte advers sobre els drets humans, és el factor més important per determinar la complexitat dels processos de diligència deguda que l'empresa necessitarà per saber i poder demostrar que s'hi respecten els drets humans.³²¹

Les marques contracten iniciatives de compliment social i auditors socials, com els esmentats en aquest informe, per tal de complir part de les seves obligacions de diligència deguda en matèria de drets humans. Aquest informe defensa que el sistema dominant actualment d'auditoria social controlada per la indústria no constitueix diligència deguda, i que és un error que les marques i els minoristes equiparin l'auditoria social amb la diligència deguda en drets humans. A més, la Guia de la Roba de l'OCDE s'adreça a "totes les empreses que operen a la cadena de subministrament de roba i calçat",³²² la qual cosa significa que les iniciatives de compliment i els mateixos auditors també tenen la responsabilitat de la diligència deguda en drets humans respecte a qualsevol efecte negatiu sobre aquests drets que estigui relacionat amb els serveis que presten.

Hi ha un llarg i mortífer historial d'iniciatives de compliment social i auditors que no han sabut identificar correctament riscos sectorials o geogràfics ben coneguts i molt freqüents en les seves avaluacions. En el cas de la seguretat contra incendis i d'edificis al sud d'Àsia, per exemple, sovint s'han passat per alt, o s'han desatès, riscos ben documentats quan s'avaluaven proveïdors, i les iniciatives i els auditors s'han cenyit als perímetres d'un determinat codi de conducta (ja sigui un codi proposat per ells mateixos o el que el client els ha manat seguir). En la demanda col·lectiva contra Bureau Veritas després de l'esfondrament del Rana Plaza, l'empresa va manifestar que la seguretat contra incendis i d'edificis simplement no figurava a l'encàrrec que havia rebut de Loblaws,³²³ tot i que, atès l'historial d'ensorraments d'edificis a Bangladesh, això hauria d'haver format part de la diligència deguda en drets humans.

El sistema dominant d'auditoria social controlada per la indústria no constitueix diligència deguda, i és un error que les marques i els minoristes equiparin l'auditoria social amb la diligència deguda en drets humans.





La idea que el sistema d'auditoria social protegeix més les marques que els treballadors no és nova ni sorprenent a l'any 2019. Aquest sistema, notòriament matusser, opac i ineficaç pel que fa a les reparacions, falla als treballadors de manera inherent.

CONCLUSIÓ

Fer-se una imatge completa i en profunditat del negoci de l'auditoria controlada per la indústria és una tasca notòriament difícil, que es complica per la manca de transparència i supervisió governamental. Aquest informe ofereix una visió general d'alguns dels principals actors d'aquest camp, incloent-hi les més conegudes iniciatives de compliment social impulsades per la indústria, com ara SAI, WRAP, la FLA, i amfori BSCI, i les principals firmes d'auditoria controlades per la indústria, com ara Bureau Veritas, TÜV Rheinland, UL, RINA i ELEVATE.

La fotografia d'aquests protagonistes il·lustra com el sistema de regulació voluntària a través d'auditories i certificacions socials ha derivat en una indústria multimilionària que mira pel seu propi interès, dona feina a milers d'auditors, formadors i gestors i emet desenes de milers d'informes d'auditoria per als seus clients de pagament -fabricants i marques- cada any. Tot i així, aquesta és també una indústria que opera impunement i en la qual els actors principals s'enfronten a poques repercussions, o cap ni una, fins i tot quan es demostra que els seus certificats de seguretat són negligents i que han costat la vida a moltes persones.

La idea que el sistema d'auditoria social protegeix més les marques que els treballadors no és nova ni sorprenent a l'any 2019. Aquest sistema, notòriament matusser, opac i ineficax pel que fa a les reparacions, falla als treballadors de manera inherent. Aquest informe exposa de quina manera aquest sector ha evolucionat cap a un mitjà que permet a les marques gestionar millor els seus riscos d'imatge davant la creixent preocupació pública pel

maltractament i l'explotació dels treballadors, sense que això alteri en res el seu model de negoci ni la seva posició de negociació.

Les marques utilitzen sistemes de regulació voluntària en què elles mateixes han fixat les normes i expliquen de manera selectiva com les apliquen, sempre esquivant la deguda transparència i tota obligació d'esmena. Els codis de conducta de les marques sovint es formulen de manera ambigua i bàsicament no tenen prou força per evitar abusos laborals i garantir condicions dignes de treballa. Les iniciatives de compliment social impulsades per la indústria, que van sorgir per afrontar la bretxa de credibilitat inherent als sistemes de supervisió voluntaris gestionats per les mateixes marques, existeixen actualment en un buit, sense gaire supervisió ni regulació per part dels governs. Com a resultat, continuen sense qüestionar-se els nombrosos i variats conflictes d'interès que es donen a causa dels vincles econòmics entre les iniciatives de compliment social, les marques, les fàbriques i les firmes d'auditoria. Les entitats

Els models alternatius efectius de control centrats en els treballadors i la responsabilitat de les marques són possibles si hi ha voluntat política de fer-los realitat.

que certifiquen i declaren les fàbriques com a segures, quan poc després es demostra que de segures no en tenien res, poden continuar ingressant diners a carretades mentre la seguretat dels treballadors està en risc. És important diferenciar, d'una banda, l'auditoria controlada per la indústria i les iniciatives de compliment social impulsades per la indústria i, de l'altra, els models transparents i fiables d'inspecció de fàbrica. Després de la tragèdia del Rana Plaza, quan la pressió mundial per la reforma del sector es trobava en el punt més alt, algunes marques internacionals per fi van accedir a comprometre's amb un model creïble i transparent d'inspeccions de fàbrica, i amb això va néixer l'Acord. A més de millorar la seguretat d'uns dos milions de treballadors a Bangladesh, l'Acord fa un altre paper important: demostra que els acords transparents i vinculants amb les marques són una manera molt més eficaç de millorar les condicions laborals a les fàbriques de confecció que no pas l'omnipresent model d'auditoria social. De la mateixa manera, els centenars d'investigacions en fàbrica realitzades pel WRC, una organització independent de vigilància laboral, demostren que sí que existeixen alternatives d'inspecció més fiables. Aquests exemples demostren que els models alternatius i eficaços de control, centrats en els treballadors i en la responsabilitat de les marques, són possibles si hi ha voluntat política de fer-los realitat.

La regulació i la supervisió governamentals de les pràctiques d'auditoria són l'únic mecanisme pel qual es poden demanar comptes al sector de l'auditoria social quan la seva negligència és causa de morts i patiment humà. Per tant, un pas crucial per abordar els defectes inherents del sistema actual controlat per les empreses és abordar les limitacions existents, com



Les treballadores d'una fàbrica de Bangladesh lligada a l'Acord fan un simulacre d'evacuació en cas d'emergència.

ara la manca de veritable participació dels treballadors o la transparència, i prioritzar el desenvolupament de sistemes públics de regulació. Això inclou la capacitació, com ara que els estats destinin més recursos a la formació d'inspectors suficients per satisfer la demanda, i reforçar la voluntat política dels governs d'assegurar una auditoria efectiva amb la veritable aplicació per part de l'estat de les normes laborals i de contractació vigents.

Hi ha necessitat urgent d'una diligència deguda obligatòria i d'acords vinculants que obliguin a les indemnitzacions i comportin repercussions comercials en cas d'incompliment. Hi ha d'haver estructures de rendició de comptes vinculants, tal com n'hi ha a l'Acord, que obliguin a les empreses a vetllar per la seguretat dels treballadors i a posar fi a les iniciatives que continuïn enrocades en un sistema caduc que prioritza el lucre per sobre les persones. L'auditoria controlada per la indústria en el seu estat actual és incapaç de complir la promesa de protegir els treballadors i, sense cap mecanisme legal que possibiliti el contrari, es continuarà posant la vida en perill. És una estratègia pobra i ineficax de diligència deguda en drets humans per a les marques i minoristes i, alhora, no respon a les creixents reivindicacions de diligència deguda per part dels governs i dels consumidors. Al final, són els treballadors qui en continuen pagant el preu amb la seva vida, a causa d'una diligència deguda inadequada en aquesta cursa global cap a baix de tot.

CAL UN CANVI SISTÈMIC

La responsabilitat de les marques i dels minoristes de respectar els drets humans i laborals a les seves cadenes de subministrament està recollida en instruments internacionals de pes, com ara els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre les Empreses i els Drets Humans (UNGP 2011) i les Directrius actualitzades de l'OCDE per a Empreses Multinacionals (Directrius de l'OCDE per a EMN). Sota aquests marcs, les marques, el comerç minorista i els governs han de practicar la diligència deguda en drets humans, és a dir, han d'avaluar la seva cadena de subministrament i identificar, aturar, prevenir o pal·liar qualsevol risc o vulneració dels drets humans, supervisar-ne la rectificació i informar-ne. L'auditoria social pot formar part d'aquest procés de diligència deguda, però, en la seva forma actual, no és eficaç per detectar, i molt menys impedir, les vulneracions de drets humans. A més, l'auditoria social serveix de tapadora per fer creure als governs i als consumidors que s'han minimitzat els riscos de vulneracions de drets humans a les cadenes de subministrament de roba i poden distreure'ls d'aplicar inspeccions laborals per part de l'estat i d'altres mesures més efectives, com ara normes obligatòries de diligència deguda en matèria de drets humans.

Per tal d'adreçar i prevenir de manera eficaç els abusos laborals a la indústria de la confecció, l'auditoria social ha de passar per reformes radicals i exhaustives. Tots els actors de la indústria i els responsables polítics han d'acceptar i aplicar els principis fonamentals següents.

ELS ESTATS TENEN EL DEURE DE PROTEGIR ELS TREBALLADORS CONTRA ELS ABUSOS DE DRETS HUMANS DE LES EMPRESES

Segons els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre les Empreses i els Drets Humans, els estats tenen el deure de protegir els ciutadans contra els abusos de drets humans en el seu territori o jurisdicció per extensió, com seria el cas de les multinacionals. D'altra banda, els estats haurien de manifestar una clara demanda que totes les empreses radicades al seu territori o jurisdicció respectin els drets humans en totes les seves operacions.

Hi ha necessitat urgent d'una diligència deguda obligatòria i d'acords vinculants que obliguin a les indemnitzacions i comportin repercussions comercials en cas d'incompliment.

Els treballadors coneixen bé quin són els principals factors que instiguen les vulneracions laborals a la indústria i han de tenir un paper central i significatiu en la formulació de solucions a llarg termini.

En comptes d'això, els estats han deixat que les empreses prenguin la iniciativa. Les empreses han aprofitat aquest buit per crear façanes ètiques, abraçant els objectius de RSE i auditoria social com una oportunitat per preservar el seu model de negoci.³²⁴ Tot i la seva inoperància per detectar, denunciar i resoldre vulneracions dels drets dels treballadors a les cadenes de subministrament, aquestes auditories socials han creat el miratge que les multinacionals prenen cura dels drets laborals, mentre que els governs no ho feien.

Els governs, preferentment a nivell supranacional, haurien de promulgar normatives sobre diligència deguda obligatòria en matèria de drets humans per a les empreses. Les sancions per a les que no compleixin les seves obligacions haurien de ser part consubstancial d'aquesta normativa, com també que les víctimes de violacions de drets humans puguin reclamar indemnitzacions. Les marques de roba i els comerços minoristes de tota envergadura, així com les entitats d'auditoria i compliment social, haurien d'estar tots sotmesos a aquesta normativa.

La normativa obligatòria de diligència deguda també hauria de comportar una transparència radical. La informació de la cadena de subministrament ha de ser de domini públic, i ha d'incloure dades de les fàbriques com ara noms, adreces i nombre de treballadors ocupats. Cal exigir a les empreses que informin de manera pública i periòdica sobre els riscos d'abusos laborals a les cadenes de subministrament, les mesures que s'han pres per adreçar-los i pal·liar-los i quina eficàcia han tingut. Cal esmerçar grans esforços a evitar que les empreses seleccionin les dades i manipulin les auditories per desviar l'atenció del públic de les condicions laborals a les cadenes de subministrament.

L'auditoria social mai no podrà substituir les normatives governamentals per garantir que les empreses respectin els drets humans. Tanmateix, sí que pot servir d'eina perquè les empreses verifiquin el compliment d'aquestes normatives, sempre que se sotmeti a profundes reformes radicals. Tot i així, les auditories socials només poden ser efectives si s'integren en polítiques i programes de diligència deguda obligatòria, amb compromisos vinculants i una gran transparència.

ELS TREBALLADORS I ELS SEUS REPRESENTANTS HAN DE TENIR UN PAPER PROTAGONISTA

Els treballadors coneixen bé quin són els principals factors que instiguen les vulneracions laborals a la indústria i han de tenir un paper central i significatiu en la formulació de solucions a llarg termini. Una veritable participació i protecció contra les represàlies, perquè els treballadors puguin organitzar-se i negociar col·lectivament sense por, han de ser una premissa bàsica de tot programa d'auditoria ètica. Els treballadors i els seus representants també haurien de tenir un paper central en les inspeccions laborals públiques. És a través d'un paradigma d'aquesta mena que es podria exercir un control eficaç de les fàbriques.

Els treballadors del sector global de la roba sovint es veuen privats de llibertat sindical, que és vital per millorar veritablement les condicions laborals d'aquesta indústria. Molts països manufacturadors de roba són notoris per les seves vulneracions de la llibertat d'associació, tant en dret com en la pràctica. Els auditors socials han de ser capaços de detectar violacions o impediments a la llibertat d'associació, que poden ser difícils de reconèixer. És imprescindible que els treballadors tinguin participació en solucions negociades i que ho facin sense interferències de la directiva.



Els baixos preus de producció que paguen les empreses al capdamunt de piràmide són una de les causes principals dels abusos laborals a la indústria de la roba.

L'AUDITORIA SOCIAL HA DE SER SENSIBLE AL GÈNERE

La majoria dels treballadors del sector de la confecció són dones. Per tant, és fonamental recollir dades desagregades per gènere i identificar vulneracions relacionades específicament amb el gènere. Les auditories sistemàticament sensibles al gènere faran que les marques i els proveïdors siguin més conscients d'aquest tipus de vulneracions i indicaran els àmbits en què cal actuar. Els auditors socials han d'estar formats per detectar i identificar qüestions de gènere, com ara la violència per raó de gènere, la discriminació contra les dones embarassades o l'assetjament sexual, que actualment es denuncien poc. L'absència de polítiques sobre discriminació de gènere o assetjament sexual són qüestions específiques de gènere que podrien identificar fàcilment els auditors. La presència de dones en els equips d'auditoria pot ser un factor clau a l'hora de recollir i analitzar informació respecte a temes que impliquen el gènere. A més, s'han d'incloure aquestes problemàtiques en els manuals i els contractes d'auditoria.

LES PRÀCTIQUES DE COMPRA IRRESPONSABLES S'HAN D'ACABAR

Els baixos preus de producció que paguen les empreses que dominen la cadena de subministrament són una de les causes principals dels abusos laborals a la indústria de la confecció. Aquestes empreses es queden amb una part desproporcionada dels beneficis, mentre s'esprenen els marges de producció i els propietaris de fàbriques retallen costos per generar ingressos. Així doncs, les empreses han de deixar de comprar al preu més baix possible i adoptar mecanismes de repartiment de costos per assegurar una correcta reparació de les vulneracions de drets laborals. Les pràctiques de compra no ètiques empresonen els treballadors en un cercle viciós de pobresa, que els fa més vulnerables a l'explotació i

Les empreses han de dur a terme anàlisis de les causes primeres de les vulneracions i de quina manera hi contribueixen les seves pràctiques de preus, compres i abastiment.



al maltractament i perpetua les violacions dels drets laborals que els costosos programes d'auditoria no arriben a denunciar i solucionar.

RECOMANACIONS PER ALS ACTORS DE LA INDÚSTRIA DE LA ROBA

Tots els actors de la indústria de la roba han d'estudiar com es pot reestructurar l'auditoria social per tal d'incorporar i prioritzar els principis fonamentals que s'han exposat anteriorment. Per a això, resumim a continuació les accions concretes que haurien d'emprendre les parts implicades per donar suport a aquest objectiu.

Marques

- Desenvolupar un procés sòlid de diligència deguda, que detalli polítiques concretes per avaluar la seva cadena de subministrament i identificar, aturar, prevenir o pal·liar qualsevol risc o violació dels drets humans i fer-ne un seguiment i informar dels avenços. Les avaluacions exhaustives de les fàbriques haurien de formar part del procés de diligència deguda. S'han de prioritzar els riscos o efectes més greus, sigui on sigui que es trobin a la cadena de subministrament.
- Dur a terme anàlisis de les causes primeres de les vulneracions i de quina manera hi contribueixen les seves pràctiques de preus, compres i abastiment.
- Un procés sòlid de diligència deguda comporta pagar un preu just pels productes mitjançant una prima de preus, preus negociats a l'alta o altres incentius financers que permetin als proveïdors pagar el cost addicional que comporta el compliment de les normes laborals acordades. D'aquesta manera, els propietaris de les fàbriques poden pagar un sou decent als treballadors, alhora que tenen en compte els costos d'una correcta reparació de les vulneracions de drets laborals.

-
- Vetllar que les auditories les realitzin tercers independents i que incloguin entrevistes de treballadors fora de la fàbrica.
 - Vetllar que no hi hagi conflictes d'interès (per exemple, l'incentiu financer perquè els auditors elaborin informes que acontentin les marques i, per tant, els assegurui que els tornin a contractar).
 - Revisar periòdicament les metodologies d'auditoria que utilitzen les entitats auditores, especialment quan no detecten infraccions. Vetllar que les metodologies i la composició dels equips d'auditoria siguin sensibles al gènere i s'adaptin al context local per tal d'identificar delictes que sovint es passen per alt, com ara assetjament als sindicats, discriminació i assetjament sexuals.
 - Adoptar la transparència a la cadena de subministrament³²⁵ i publicar tots els informes d'auditoria, plans d'acció correctiva amb terminis, queixes i informes de progrés poc després de finalitzar-los. Vincular-los amb les fàbriques concretes i actualitzar periòdicament aquesta informació. Revisar tots els acords contractuals amb auditors i proveïdors per tal d'eliminar totes les barreres a la divulgació pública dels informes d'avaluació d'instal·lacions. A més, els informes d'inspecció s'haurien de traduir a l'idioma(es) local(s) i incloure material gràfic, per fer-los accessibles a tots els treballadors i sindicats de la fàbrica (on n'hi hagi). D'aquesta manera, els treballadors i els sindicats poden qüestionar les conclusions dels auditors directament amb les marques, si s'han passat per alt problemes o no s'han avaluat correctament.
 - La transparència dels informes d'auditoria també ha de permetre un seguiment públic de les actuacions per corregir qualsevol problema identificat a l'informe d'auditoria.
 - Crear i reforçar mecanismes eficaços de greuges a nivell operatiu, amb terminis concrets i transparents, d'acord amb la Guia de l'OCDE per a cadenes de subministrament responsables del sector de la roba i el calçat.
 - Elaborar i aplicar una estratègia proactiva sobre la llibertat d'associació i avaluar els proveïdors quant a impediments perquè els treballadors formin o s'afiliïn a un sindicat. Si la producció és a Indonèsia, subscriure el Protocol de Llibertat d'Associació.
 - Exigir als proveïdors que permetin als inspectors independents accés il·limitat a les instal·lacions de fàbrica per a inspeccions periòdiques, anunciades i sense anunciar, i vetllar que la direcció no interfereixi en el procés de selecció dels treballadors per a les entrevistes i que en respecti la confidencialitat.

Iniciatives de compliment social i firmes auditores

- Publicar tots els informes d'auditoria, plans d'acció correctiva amb terminis específics, i informes de progrés poc després de finalitzar-los. Vincular-los a les fàbriques corresponents i actualitzar periòdicament aquesta informació. Revisar tots els plecs de condicions i acords contractuals per tal d'eliminar totes les barreres a la divulgació pública dels informes d'avaluació d'instal·lacions.

Les entitats d'auditoria i compliment social han de publicar tots els informes d'auditoria, plans d'acció correctiva amb terminis, i informes de progrés poc després de finalitzar-los.

***Les entitats
auditors i de
compliment social
han d'incorporar
les entrevistes a
treballadors com
a part integral del
procés i de tota
auditoria.***

-
- Comunicar els resultats d'auditories i els informes de progrés als òrgans nacionals d'inspecció laboral, a fi de permetre un seguiment públic de les actuacions de correcció dels problemes detectats amb l'auditoria.
 - Crear un mecanisme de reclamacions segur, transparent i amb terminis específics, d'acord amb la Guia de l'OCDE per a cadenes de subministrament responsables, que permeti als treballadors qüestionar les conclusions dels auditors, si s'han passat per alt problemes o no s'han avaluat correctament.
 - Millorar la qualitat dels informes d'auditoria social garantint que les fàbriques siguin avaluades per auditors especialitzats amb coneixement i comprensió d'un ampli espectre de drets i legislacions laborals. Desenvolupar programes de formació adequats en matèria d'empreses i drets humans i vetllar que la fàbrica compti amb el conjunt de competències necessàries per avaluar els diferents riscos (per exemple, enginyers per avaluar la seguretat estructural, un especialista en organització amb coneixement del context local, etc.). Els auditors han de conèixer i entendre el contextos locals en què les vulneracions són notòriament difícils de detectar. Atès el context de la gran majoria dels països productors, és perfectament justificat que hi hagi dubtes raonables sobre la llibertat sindical i el dret a la negociació col·lectiva i aquest hauria de ser el punt de partida, tret que hi hagi raons demostrables que indiquin que els treballadors són lliures de formar sindicats o d'afiliar-se a un de la seva elecció. Donat que la majoria de treballadors de la indústria són dones, tots els procediments d'auditoria han de ser sensibles al gènere. S'ha de parlar especialment als riscos específics a què s'enfronten els treballadors immigrants.
 - Fer de les entrevistes amb treballadors una part integral del procés i de tota auditoria. Aquestes entrevistes han de seguir com a mínim els criteris següents:
 - Participació dels sindicats allà on n'hi hagi;
 - Selecció imparcial de treballadors;
 - Dur-se a terme en un espai còmode fora de la fàbrica;
 - Les preguntes han de ser sensibles a les qüestions de gènere, classe i idioma, i els auditors s'han de formar en aquest sentit. El temps dedicat a entrevistar treballadors (fora de fàbrica) ha de ser, almenys, equivalent al temps que es dediqui a inspeccionar la conformitat de la fàbrica;
 - Incloure els treballadors en la resolució dels problemes observats i notificats, amb una participació real dels treballadors.
 - Fer de les auditories més que un simple exercici d'anar marcant caselles. Apujar el preu mínim de les auditories per a tot el sector, per sota del qual no se'n pugui garantir la qualitat. Especificar el nombre mínim de dies necessaris per a les fàbriques de certa dimensió i complexitat, un cost mínim per dia, les competències necessàries per als diferents tipus de fàbriques i els aspectes que s'han de cobrir, com ara entrevistes a treballadors fora de fàbrica, visites no anunciades i participació de tots els actors.
 - Eliminar conflictes d'interessos a les estructures de pagament de les auditories.

■ Incloure els drets dels beneficiaris tercers dels treballadors en els contractes tipus. D'aquesta manera, es proporciona un recurs legal senzill i directe als treballadors, que són els qui s'haurien de beneficiar de les auditories socials. Això és possible si s'inclou una clàusula en el contracte que signin les firmes auditores i que permeti als treballadors reclamar per danys i perjudicis si una auditoria no ha sabut detectar riscos rellevants a la seva seguretat.

Recomanacions exclusives per a iniciatives de compliment social

■ Formular i implantar mecanismes de sanció per a les firmes d'auditoria les pràctiques de les quals no segueixin les directrius pròpies de les iniciatives de compliment social o que repetidament passin per alt o no notifiquin les vulneracions.

Inversors

■ Exigir a les marques processos sòlids de diligència deguda, que incloguin una declaració de polítiques i avaluacions de fàbriques (amb la divulgació pública dels informes d'avaluació), per tal d'aturar, prevenir i pal·liar qualsevol risc, i fer-ne el seguiment i comunicar-lo.

■ Supeditar les inversions a processos d'auditoria que siguin transparents, permetin la participació dels treballadors i que presentin reclamacions, i que adreixin de manera efectiva els problemes detectats d'acord amb les altres recomanacions del present informe.

■ Exigir a les marques que signin i apliquin unes normes mínimes de transparència³²⁶, que publiquin tots els informes d'auditoria, plans d'acció correctiva, queixes i informes de progrés poc temps després de finalitzar-los, i que els vinculin a les fàbriques corresponents i els actualitzin periòdicament.

Els governs dels països d'origen de les marques han de promulgar i enfortir legislació en matèria de diligència deguda i drets humans que responsabilitzi les marques, les entitats d'auditoria i de compliment social de les vulneracions dels drets dels treballadors a tota la cadena internacional.



Una fàbrica de roba de nombroses plantes a Bangladesh.

Els governs dels països productors han d'exigir a les entitats d'auditoria i les iniciatives de compliment social que actuen en el seu territori que publiquin informes d'auditoria i de les incidències de vulneracions laborals.

Governos dels països/regions d'origen

■ Promulgar i enfortir la legislació en matèria de diligència deguda i drets humans que responsabilitzi les marques, les entitats d'auditoria i de compliment social de les vulneracions dels drets dels treballadors a les cadenes de subministrament internacional, d'acord amb els Principis Rectors de les Nacions Unides sobre les Empreses i els Drets Humans. Exigir que les empreses d'auditoria, les iniciatives de compliment social i les marques publiquin els informes d'auditoria i les incidències de vulneracions laborals. Els informes d'auditoria han de ser exhaustius i complets (per exemple, han de contemplar tots els requisits legals, tant nacionals com internacionals), a fi que les empreses no puguin informar de manera selectiva.

■ La legislació ha d'incloure mecanismes de governança que estableixin la responsabilitat de les marques, auditors i certificadors, com ara:

- Normes mínimes d'auditoria i certificació social, d'abast similar al de les normes governamentals que regulen l'auditoria financera, i que obliguin els auditors socials a retre comptes de la seva activitat.
- Responsabilitzar les entitats d'auditoria i certificació de la informació i les perspectives inexactes i les pràctiques negligents.
- Supervisió governamental dels auditors i certificadors socials, mitjançant un sistema d'acreditació i, si escau, la retirada de la llicència.
- Coherència en les polítiques, com ara supeditant els avals de crèdit a l'exportació i altres formes d'incentius per a marques i firmes d'auditoria al compliment de les directrius de l'OCDE i el respecte als criteris establerts a les presents recomanacions.

Governos de països productors

■ Exigir a les entitats d'auditoria i de compliment social que actuen en el seu territori que publiquin informes d'auditoria i de les incidències de vulneracions laborals. Aquests informes han de ser exhaustius i complets (per exemple, han d'incloure tots els requisits legals, tant nacionals com internacionals), a fi que les empreses no puguin informar de manera selectiva.

■ Ratificar la Convenció d'Inspecció Laboral 81 de l'OIT i transposar-la a la seva pròpia legislació. Enfortir els cossos d'inspectors locals i nacionals mitjançant la formació i la incorporació de tècniques i mètodes d'auditoria social, i centrar-se especialment en les inspeccions preventives i periòdiques.

■ Posar fi als ajuts per certificar fàbriques i invertir recursos en inspeccions públiques adequades, independents i eficaces

Contractació pública

■ Exigir que les polítiques de contractació pública incloguin una sòlida diligència deguda, criteris per al seguiment de les condicions laborals en els proveïdors, recursos per a un seguiment independent dels proveïdors i transparència en la comunicació.



Imatge Shutterstock, Sk Hasan Ali

Una dona plora la mort d'èssers estimats a l'incendi de la fàbrica de Tazreen, Bangladesh, el 2012.

LLISTA DE REFERÈNCIES

- AFL-CIO. 2013. *Responsibility Outsourced. Social Audits, Workplace Certification and Twenty Years of Failure to Protect Worker Rights*. <https://aflcio.org/reports/responsibility-outsourced>.
- Albin-Lackey, C. 2013. "Without Rules: A Failed Approach to Corporate Accountability." in *Human Rights Watch World Report 2013*. <https://www.hrw.org/world-report/2013/country-chapters/global-0>.
- Anner, M. 2012. *Corporate Social Responsibility and Freedom of Association Rights The Precarious Quest for Legitimacy and Control in Global Supply Chains*. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0032329212460983>.
- Anner, M., and J. Hossain. 2014. *Multinational Corporations and Economic Inequality in the Global South: Causes, Consequences, and Countermeasures. Paper Prepared for the 9th Global Labour University Conference "Inequality within and among Nations: Causes, Effects, and Responses" Berlin, 15-17 May 2014* http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_2014/papers/Anner.pdf.
- Anner, M. 2018. *Binding Power: The Sourcing Squeeze, Workers' Rights, and Building Safety in Bangladesh since Rana Plaza*. <http://lser.la.psu.edu/gwr/documents/CGWR2017ResearchReportBindingPower.pdf>.
- Anner, M., and K. Building. 2018. *Corporate Social Responsibility and International Labor Rights: The Quest for Legitimacy and Control*. https://www.researchgate.net/publication/265984507_Corporate_Social_Responsibility_and_International_Labor_Rights_The_Quest_for_Legitimacy_and_Control.
- Arnold, D., and M. Hess. 2016. "Governmentalizing Gramsci: Topologies of Power and Pas-sive Revolution in Cambodia's Garment Production Network." in *Environment and Plan-ning A: Economy and Space*. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0308518X17725074>.
- Barclays. 2018. *TIC outlook 2018. Trends and prospects in the Testing, Inspection and Certification sector*. <https://www.barclayscorporate.com/content/dam/corppublic/corporate/Documents/Industry-expertise/Testing-Report-2018.pdf>.
- Brown, Garret. 2013. "The record of failure and fatal flaws of CSR factory monitoring". <https://www.ishn.com/articles/95045-fatal-flaws-of-foreign-factory-audits>.
- Brown, Garret. 2017. "Hansae Vietnam's garment factory: Latest example of how corpo-rate social responsibility has failed to protect workers," *Journal of Occupational and En-vironmental Hygiene*, 14, no. 8, 130-135, <http://dx.doi.org/10.1080/15459624.2017.1296239>.
- BuySellSignals, "Research Report: Bureau Veritas", 2 June 2017.
- Clean Clothes Campaign. 2005a. *Looking for a Quick Fix- How Weak Social Auditing Is Keeping Workers in Sweatshops*. <https://cleanclothes.org/resources/publications/05-quick-fix.pdf/view>.
- Clean Clothes Campaign. 2005b. *Made by Women: Gender, the Global Garment Industry and the Movement for Women Workers' Rights*. <https://cleanclothes.org/resources/publications/made-by-women.pdf/view>.
- Clean Clothes Campaign. 2012. *Hazardous workplaces: Making the Bangladesh Garment industry safe*. <https://cleanclothes.org/resources/publications/2012-11-hazardousworkplaces.pdf>.
- Clifford, S., and S. Greenhouse. 2013. "Fast and Flawed Inspections." *New York Times*. 2 September 2013. <https://www.nytimes.com/2013/09/02/business/global/superficial-visits-and-trickery-undermine-foreign-factory-inspections.html>.
- Das et al. 2017. *Das v. George Weston Limited, 2017ONSC4129*. <http://lawofwork.ca/wp-content/uploads/2017/07/DAS-v-GEORGE-WESTON-LTD-certification-and-jurisdiction-July-5-2017.pdf>.
- Doorey, David J. 2018. "Rana Plaza, Loblaw, and the Disconnect between Legal Formality and Corporate Social Responsibility." SSRN. https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=40311811508909_1093014020070095111018098035091034011074117080021_0261150211_260730880280330270320441090270401050830890050720891191030820_0701201109409600100412710807705001901312409110108010001608910712509408_3108119004076066076008074076124019021069072091&EXT=pdf.
- Egels-Zanden, N., and H. Lindholm. 2015. "Do Codes of Conduct Improve Worker Rights in Supply Chains? A Study of Fair Wear Foundation." in *Journal of Cleaner Production* 107: 31-40.
- Egels-Zanden, N., and J. Merk. 2014. "Private Regulation and Trade Union Rights: Why Codes of Conduct Have Limited Impact on Trade Union Rights." in *Journal of Business Ethics* 123, no. 3: 461-73.
- Ethical Trading Initiative. 2006. *Getting Smarter at Auditing. Tackling the Growing Crisis in Ethical Trade Auditing. Report from ETI Members' Meeting, 16 November 2006*. <https://www.business-humanrights.org/en/doc-getting-smarter-at-auditing-tackling-the-growing-crisis-in-ethical-trade-auditing>.
- European Center for Constitutional and Human Rights, Activist Anthropologist Bangladesh, Clean Clothes Campaign, medico international. 2015. *Complaint regarding Social Audit Report BSCI 7-01/09 of Phantom Apparel Ltd*. https://www.ecchr.eu/fileadmin/Juristische_Dokumente/Complaint_regarding_Social_Audit_Report_BSCI_of_Phantom_Apparel_Ltd_20150707.pdf.
- Frank, T.A. 2008. "Confessions of a Sweatshop Inspector." *Washington Monthly*, 1 April 2008. <https://washingtonmonthly.com/2008/04/01/confessions-of-a-sweatshop-inspector/>.
- Fransen, L. 2010. *Minding their own business? Firms and activists in the making of private labour regulation*. <http://hdl.handle.net/11245/1.344086>.
- Gordon, J. 2017. *The Problem with Corporate Social Responsibility*. <https://wsr-network.org/wp-content/uploads/2017/07/Gordon-CSR-vs-WSR-FINAL-July-2017.pdf>.
- Hamey, Alexandra. 2008. *The China Price: The True Cost of Chinese Competitive Advantage*. London: Penguin Press.
- Human Rights Watch. 2019. "Paying for a Bus Ticket and Expecting to Fly". *How Apparel Brand Purchasing Practices Drive Labor Abuses*. <https://www.hrw.org/report/2019/04/23/paying-bus-ticket-and-expecting-fly/how-apparel-brand-purchasing-practices-drive>.
- HWW, ICN, and SOMO. 2018. *Case Closed, Problems Persist, Grievance mechanisms of ETI and SAI fail to benefit young women and girls in the South Indian textile industry*. <https://arisa.nl/wp-content/uploads/CaseClosedProblemsPersist.pdf>.
- International Labor Rights Forum, Worker Rights Consortium, Clean Clothes Campaign, and Maquila Solidarity Network. 2016. *Dangerous Delays on Worker Safety. Walmart, Gap, VF, Target & Hudson's Bay Have Failed to Address Deadly Hazards in Many Factories, But Bangladesh Alliance Downplays the Problem with Rosy Status Reports*. <https://cleanclothes.org/resources/publications/dangerous-delays-on-worker-safety/view>.
- ILO. 2016. *Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results*. INWORK Issue Brief No. 10. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/travtrav/---travail/documents/publication/wcms_556336.pdf.
- ITUC, IndustriALL, CCC, UNI Global Union. 2012. *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the human rights of workers to form or join trade unions and to bargain collectively*. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-11-22_ituc-industrial-ccc-uni-paper_on_due_diligence_and_foa.pdf.
- Jamieson, D., and E. Hossain. 2013. "Bangladesh Collapse Shows Safety Audit Shortcomings". *Huffington Post*. 4 May 2013. https://www.huffingtonpost.com/2013/05/04/bangladesh-collapse-safety-audit_n_3211091.html.
- LeBaron, G., and Lister, J. 2016. *Ethical Audits and the Supply Chains of Global Corporations*. SPERI Sheffield Political Economy Research Institute. Brief 1. Sheffield. <http://eprints.whiterose.ac.uk/96303/>.
- LeBaron, G., J. Lister, and D. Dauvergne. 2017. "Governing Global Supply Chain Sustainability through the Ethical Audit Regime." in *Globalizations* 14, no. 6, 958-975. <https://doi.org/10.1080/14747731.2017.1304008>.
- Locke, R. 2013. *The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labor Standards in a Global Economy*. Cambridge Studies in Comparative Politics. New York: Cambridge University Press.
- OECD. 2017. *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*. <https://mneguidelines.oecd.org/oecd-due-diligence-guidance-garment-footwear.pdf>.
- O'Rourke, D. 2000. *Monitoring the Monitors: A Critique of PriceWater HouseCoopers (PWC) Labor Monitoring*. http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/18107ROURKE_2000.pdf.
- Reinecke, J., J. Donaghey and D. Hoggarth. 2017. *From social auditing to social dialogue: implementing workplace social dialogue in the Bangladesh Garment Industry*. https://www.wbs.ac.uk/wbs2012/assets/PDF/downloads/research/SDReport_June2017.pdf.
- Siegle, L. 2011. *To die for. Is fashion wearing out the world?* London: Fourth Estate.
- Sluiter, L. 2009. *Clean Clothes. A global movement to end sweatshops*. London: Pluto Press.
- SOMO and ICN. 2014. *Flawed fabrics - The Abuse of Young Women in the South Indian Textile Industry, SOMO and ICN*. https://www.somo.nl/flawed-fabrics/?noredirect=en_GB.
- Starmanns, M. 2010. *The Grand Illusion? Corporate Social Responsibility in Global Garment Production Networks*. https://kups.ub.uni-koeln.de/3232/1/Starmanns_2010_-_CSR_in_Global_Garment_Production_Networks.pdf.
- Terwindt, C., and M. Saage-Maals. 2016. *Liability of Social Auditors in the Textile Industry*. https://www.ecchr.eu/fileadmin/Publikationen/Policy_Paper_Liability_of_Social_Auditors_in_the_Textile_Industry_FES_ECCHR_2016.pdf.
- Transparency International Bangladesh and Transparency International Deutschland. 2016. *Undress Corruption. How to Prevent Corruption in The Ready-made Garment Sector: Scenarios from Bangladesh*. https://www.ti-bangladesh.org/beta3/images/2016/fr_ffs_mmg_16_en.pdf.
- Walsh, Declan and Steven Greenhouse, "Certified Safe, a Factory in Karachi Still Quickly Burned." *New York Times*. 7 December 2012. <https://www.nytimes.com/2012/12/08/world/asia/pakistan-factory-fire-shows-flaws-in-monitoring.html>.

NOTES AL PEU

RESUM GENERAL

¹ La xarxa de la CRN va néixer a Europa i la campanya Nike Watch, a Austràlia, mentre que el moviment estudiantil actuava sobretot als EUA. Tots denunciaven vulneracions de drets dels treballadors davant els mitjans de comunicació i el públic en general.

² Siegle 2011, 72-75.

³ Siegle 2011, 76-80.

⁴ Els Principis Rectors de l'ONU s'integrarien posteriorment a les Directrius actualitzades de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) sobre Empreses Multinacionals. L'OCDE ha elaborat més informació sobre aquesta expectativa de diligència deguda en matèria de drets humans a la Directriu sobre diligència deguda a les cadenes de subministrament responsable del sector de la roba i el calçat, i a la Diligència deguda de l'OCDE per a una conducta empresarial responsable.

⁵ O'Rourke 2000.

⁶ LeBaron i Lister 2016; Gordon 2017; Brown 2017; Anner 2012; AFL-CIO 2013; O'Rourke 2000; Brown 2013.

⁷ LeBaron, Lister, i Dauvergne 2017; Anner 2012; Anner 2017.

⁸ BSCI ha canviat recentment el nom per amfori, on amfori BSCI és un de tres departaments. A efectes de claredat, en aquest informe s'utilitzarà amfori BSCI fins i tot quan es refereixi a esdeveniments precedents al canvi de nom.

⁹ Ali Enterprises Factory Fire Affected Association (AEFFAA) et al. 2018, 11. Podeu llegir més sobre això a l'estudi de cas 4.1.

¹⁰ Aquest informe se centra en la indústria de la roba i el calçat. No obstant això, un nombre important de règims de compliment, així com d'auditors, també tenen activitat en altres sectors. La tesi general d'aquest informe, és a dir, la ineficàcia de la majoria dels règims prevalents d'auditoria social s'ha observat igualment en la investigació d'altres sectors. Vegeu, per exemple, LeBaron i Lister 2016; LeBaron, Lister i Dauvergne 2017; AFL-CIO 2013; Albin-Lackey 2013; i Anner i Hossain 2014.

INTRODUCCIÓ

¹¹ Nota: A diferència d'altres costos de producció, com el cotó i el transport, la mà d'obra es veu com la més mal-leable i sota el control de l'empresa. És on es poden maximitzar els beneficis.

¹² Vegeu Anner 2012.

¹³ Siegle 2011, 40-41, 51-63.

¹⁴ Siegle 2011, 40-41.

¹⁵ Anner 2018, 2.

¹⁶ Aquesta diferència, argumenta Anner, no es pot explicar per canvis en el preu del cotó o les fluctuacions del tipus de canvi, una defensa sovint utilitzada per les marques, sinó que apunta a una "reducció de preus per part de minoristes i marques als proveïdors, els marges de benefici dels quals van disminuir un 13,3% del 2011 al 2016". Anner 2018, 2.

¹⁷ Anner 2018. Això és d'abans que s'annunciés un nou salari mínim a finals del 2018.

¹⁸ HRW, 2019. L'OIT assenyala que la pressió de les marques sobre els governs de països com Cambodja i Bangladesh perquè apugin el salari mínim va semblar "paradoxal" a la vista de les pressions sobre els preus i la reticència a pagar més elles mateixes. Els investigadors de l'OIT van enquestar 1.454 proveïdors de 87 països –entre els quals més del 20% manufacturaven roba i gairebé el 5%, tèxtils– i van trobar que els proveïdors del sector de la roba estan sotmesos a una pressió més intensa que altres sectors. Els compradors exercien una "pressió extremada" sobre els proveïdors de confecció i sovint aplicaven sancions si els proveïdors no complien les especificacions de la comanda. L'estudi va revelar que els proveïdors de països amb un índex de desenvolupament humà més baix eren més propensos a vendre per sota del preu de cost, un fet que segurament reflecteix "una posició de negociació inferior en comparació amb proveïdors de països més desenvolupats". Vegeu OIT 2016, 6-9.

¹⁹ Ibid, 6-8.

²⁰ Ibid, 9.

²¹ Locke 2013, 49; Siegle 2011, 72-75; Sluiter 2009.

²² Clean Clothes Campaign 2005b.

²³ Anner i Hossain 2014, 6.

²⁴ En resposta als ambigus codis de conducta, la Confederació Internacional de Sindicats Lliures (ICFTU) i la CRN van desenvolupar un model de codi de conducta que va comptar amb el suport de més de 300 sindicats i ONG de països productors i consumidors. No especificava només les normes laborals a incloure, sinó que també contenia seccions sobre implementació, control i verificació. <https://archive.cleanclothes.org/resources/ccc/corporate-accountability/full-package-approach-to-labour-codes-of-conduct/565-the-ccc-code-of-conduct-and-criteria-for-implementation.html> vist 12 març 2019).

²⁵ Unions and NGOs pushed for the content of codes of conduct to meet a specific standard and to have oversight mechanism directly involving unions. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=1&article=1136&context=globald>

ocs (vist 12 març 2019).

²⁶ Siegle 2011, 76.

²⁷ The main stakeholders of this report were given a chance to see an advance copy. ALGI, amfori BSCI, ELEVATE, FLA, Nike, SAC, SAI, Sedex, SLCP, RINA, and WRAP responded and, where pertinent, their factual corrections or comments were taken into account or reflected.

CAPÍTOL 2

²⁸ Fransen 2010.

²⁹ <http://www.saasaccreditation.org/> (vist 10 agost 2018).

³⁰ Siegle 2011, 77.

³¹ <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pagel=472>; <http://www.sa-intl.org/SA8000> (vists 17 juny 2019); <https://sa800.blogspot.com/2009/01/where-does-sa800-originate.html>; <https://sa800.blogspot.com/search?q=social+accountability+international> (vist 30 juliol 2019); en resposta a aquesta publicació, SAI va explicar que el seu consell consultiu sempre ha inclòs els sindicats, fins i tot en el moment de la creació de SAI. En el moment d'escriure, el consell consultiu inclou un representant sindical d'un total de 15 membres.

³² <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pagel=1842> (vist 13 maig 2019). Per tal de gestionar possibles conflictes d'interès, és pràctica habitual que les organitzacions que creen un estàndard siguin diferents de la que presta els serveis d'acreditació.

³³ <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pagel=492> (vist 13 maig 2019)

³⁴ "Com a departament independent de SAI, les activitats de SAAS estan supervisades pel consell d'administració de SAI." I: "SAAS disposa de procediments per garantir que les activitats de qualsevol organisme relacionat no comprometin la confidencialitat, l'objectivitat i la imparcialitat de la seva activitat d'acreditació. Els directius i el personal de SAAS són diferents dels seus òrgans relacionats, i les decisions d'acreditació són responsabilitat exclusiva del director executiu, en consulta amb un comitè independent de revisió de l'acreditació. Vegeu: <http://www.saasaccreditation.org/related-bodies> (vist 13 juny 2019).

³⁵ Ibid.

³⁶ <http://www.saasaccreditation.org/board-of-directors> (vist 28 agost 2018).

³⁷ Segons les darreres declaracions de renda (2017) dues persones són directives de totes dues organitzacions: Alice Tepper Marlin i Dana Chasin: <https://projects.propublica.org/nonprofits/organizations/133960591/201803199349302550/IRS990> (vist 13 juny 2019).

³⁸ <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pagel=475> (vist 17 juny 2019).

³⁹ <https://projects.propublica.org/nonprofits/organizations/133960591/201623209349307872/IRS990> (vist 24 setembre 2018); <http://www.saasaccreditation.org/fees> (vist 17 juny 2019).

⁴⁰ <http://www.saasaccreditation.org/fees> (vist 6 agost 2019).

⁴¹ http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SAI_Tenth%20Anniversary%20Report_Low%20Res%202-08.pdf, <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist> (tots dos vists 26 juliol 2019).

⁴² Basat en una anàlisi pròpia.

⁴³ <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist> (vist 26 juliol 2019). Les certificacions no es poden referir a una sola unitat a fàbriques amb múltiples unitats.

⁴⁴ <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pagel=1791>; [http://www.sa-intl.org/_data/global/files/SA8000CertificationCosts\(1\).pdf](http://www.sa-intl.org/_data/global/files/SA8000CertificationCosts(1).pdf); <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pagel=1839> (vist 6 agost 2019); e-mail de Alex Ducett de SAI als autors, 30 agost 2019.

⁴⁵ <https://projects.propublica.org/nonprofits/organizations/133960591> (vist 14 juny 2019)

⁴⁶ El 2017, els percentatges d'ingressos de SAI van ser de 2,1% de subvencions, 86,8% de cursos, suport i quotes d'afiliats, i 6,8% de royalties. <https://projects.propublica.org/nonprofits/organization/ns/133960591/201723199349303872/IRS990> (vist 14 juny 2019). Aquests percentatges han diferit molt durant l'última dècada, com es pot veure en un anàlisi de dades d'impostos.

⁴⁷ <https://projects.propublica.org/nonprofits/organizations/261541492>; (vist 14 juny 2019)

⁴⁸ <https://projects.propublica.org/nonprofits/organizations/261541492> (vist 24 setembre 2018).

⁴⁹ Ali Enterprises Factory Fire Affected Association (AEFFAA) et al. 2018, 11; podeu llegir-ne més a l'estudi de cas 4.1.

⁵⁰ <http://www.saasaccreditation.org/accredcertbodies>; <http://www.saasaccreditation.org/course-providers> (tots dos vists 26 juliol 2019).

⁵¹ Tant les hores extres no voluntàries com les no remunerades es consideren treball forçat. AFL-CIO 2013, 40-41.

⁵² Per a una explicació més detallada, vegeu L-CIO 2013.

⁵³ <https://www.ndtv.com/india-news/how-sexual-harassment-has-scarred-women-in-indias-garment-industry-1429156> i <https://www.theguardian.com/business/2007/sep/03/retail-supermarkets> (tots dos vists 25 setembre 2018).

⁵⁴ SOMO i ICN 2014.

⁵⁵ HWW, ICN i SOMO 2018. <https://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1126> (vist 4 setembre 2019).

⁵⁶ E-mail d'Alex Ducett de SAI a les autores, 30 agost 2019.

⁵⁷ En podeu veure una llista completa aquí: <http://www.wrapcompliance.org/en/12-principles> (vist 25 setembre 2018).

⁵⁸ http://en.archive.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/codismemo12_0.PDF; https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADP612.pdf (vist 4 setembre 2019); en resposta a un exemplar prepublicació d'aquest informe, WRAP va declarar que els seus principis "incorporen l'esperit, i sovint la lletra textual, de les convencions pertinents de la... OIT." E-mail de Seth Lennon a les autores de 29 agost 2019.

⁵⁹ <http://www.wrapcompliance.org/en/main-training-calendar> (vist 14 juny 2019).

⁶⁰ <http://www.wrapcompliance.org/en/certification> (vist 25 juliol 2019).

⁶¹ <http://www.wrapcompliance.org/en/home>; <http://www.wrapcompliance.org/en/wrap-facilities-worldwide>; <http://www.wrapcompliance.org/en/history> (tots vists 14 juny 2019).

⁶² See www.wrapcompliance.org/en/home (vist 10 agost 2018).

⁶³ <http://www.wrapcompliance.org/en/wrap-factories-worldwide> (vist 25 juliol 2019).

⁶⁴ <http://www.nonprofitfacts.com/VA/Worldwide-Responsible-Accredited-Production.html> (vist 14 juny 2019).

⁶⁵ <http://www.wrapcompliance.org/upload/Documents/documents/2017%20WRAP%20Form%20990%20-%20PD.PDF> (vist 25 juliol 2019).

⁶⁶ <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2142&context=global-docs> (vist 25 setembre 2018).

⁶⁷ Walsh i Greenhouse 2012.

⁶⁸ AFL-CIO 2013.

⁶⁹ <http://en.archive.maquilasolidarity.org/pastcampaigns/Gina/background> (vist 25 setembre 2018).

⁷⁰ Vegeu l'extensa documentació dels Resultats de l'Informe del Worker Rights Consortium: <http://www.mekongmigration.org/wp-content/uploads/2013/12/WRC-Assessment-re-Zongtex-Cambodia-3-13-2014.pdf> (vist 25 setembre 2018).

⁷¹ <https://www.business-humanrights.org/en/queatemala-nat-labor-committee-alleges-labour-abuses-at-alianza-fashion-factory#c55509> (vist 25 setembre 2018).

⁷² <https://www.organicconsumers.org/news/wal-mart-hanes-and-other-us-clothing-companies-exploiting-children> (vist 25 setembre 2018).

⁷³ <https://web.archive.org/web/20161010194808/http://www.globallabourrights.org/reports/hanchang-textilesoriental-tex> (vist 25 juliol 2019).

⁷⁴ <https://web.archive.org/web/20161010195450/http://www.globallabourrights.org/alerts/alert-violation-of-cafta-at-sam-bridge-sa-guatemala> (vist 25 juliol 2019).

⁷⁵ <https://www.cbsnews.com/news/despite-promises-bangladesh-factory-still-unsafe-for-workers> (vist 25 setembre 2018).

⁷⁶ https://www.laborrights.org/sites/default/files/publications/Dangerous_Silence-Low-Resolution_for_Viewing_Online.pdf (vist 25 setembre 2018).

⁷⁷ SOMO i ICN 2014.

⁷⁸ <http://www.fairlabor.org/affiliates> (vist 31 agost 2018); Sethi i Rovgenpor 2016, 12, 14; Anner 2012, 615-617.

⁷⁹ http://www.fairlabor.org/sites/default/files/sci-factsheet_7-23-12.pdf (vist 26 juliol 2019); Sethi i Rovgenpor 2016, 14-17, 20. Informació actualitzada d'acord amb la resposta de la FLA a un exemplar prepublicació d'aquest informe, e-mail de Shelly Han a les autores, 30 agost 2019. Amb tot, la FLA no té una definició homogènia del que constitueix un proveïdor de primer nivell.

⁸⁰ <http://www.fairlabor.org/transparency> (vist 31 agost 2018); Sethi i Rovgenpor 2016, 16-17; <https://cleanclothes.org/news/2019/03/15/labour-and-human-rights-groups-urge-multi-stakeholder-initiatives-and-business-associations-in-the-apparel-sector-to-adopt-transparency-requirements> (vist 26 juliol 2019); <https://www.fairlabor.org/transparency/assessments>; <https://www.fairlabor.org/transparency/workplace-monitoring-reports> (tots dos vists 30 juliol 2019).

⁸¹ <http://www.fairlabor.org/report/2017-annual-public-report> (vist 14 juny 2019).

⁸² http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/2017_fla_apr.pdf, 38-39; <https://projects.propublica.org/nonprofits/organizations/522183112/201803199349310835/IRS990> (tots dos vists 14 juny 2019).

⁸³ http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/2017_fla_apr.pdf

(vist 31 agost 2018); Anner 2012, 619-622, 627, 633; en resposta a un exemplar prepublicació de l'informe, la FLA va respondre: "Les auditories de la FLA cobreixen tots els estàndards laborals, inclosa la llibertat d'associació, i la taxa de casos en aquest àmbit és la que indiquen les nostres xifres. Les investigacions del WRC de fet se centren (no aleatoriament) en fàbriques on s'han donat vulneracions en aquest sentit i, per això, aquesta taxa serà més elevada que a les auditories generals. Les investigacions del WRC s'assemblen més a les que nosaltres externalitzem en tercers, on es fixem en un tema concret, com el de la llibertat sindical. A més, a la Xina, a cada auditoria feta per la FLA hi trobem una vulneració d'aquest dret." E-mail de Shelly Han a les autores, 30 agost 2019.

⁸⁴ AFL-CIO 2013, 41-43; Anner 2012, 624-626; <http://www.thepumphandle.org/2016/12/13/hansae-vietnam-case-study-of-hazardous-working-conditions-and-the-failure-of-corporate-social-responsibility-audits-to-fix-the-hazards> (vist 20 setembre 2018).

Sobre el cas Hansae vegeu també l'estudi de cas 4.4; després d'una extensa campanya i una tercera investigació de la FLA en el cas Russell, la junta de la FLA el febrer del 2019 va canviar la seva posició i va aprovar una resolució que establia nou mesures de correcció concretes relatives a la llibertat d'associació. Més tard, Russell va ser sotmesa a una revisió especial que va acabar l'octubre del 2009 després que una investigació/informe de verificació demostrés a satisfacció de la junta que s'estava avançant en les mesures de correcció. http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/resolution_rc_12.02.09.pdf; http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/fla_release_02.13.09.pdf (vist 3 setembre 2019).

⁸⁵ AFL-CIO 2013, 43-45.

⁸⁶ http://www.slate.com/articles/business/the_grind/2016/08/nike_s_supply_chain_doesn_t_live_up_to_the_ideals_of_its_girl_effect_campaign.html (vist 31 agost 2018).

⁸⁷ <https://www.amfori.org/content/40-years-history>; <https://www.amfori.org/content/our-members>; <https://amfori-foleon.com/annual-report-amfori/annual-report-2019/home/> (vist 2 agost 2019); Starmanns 2010, 64-65; durant la conversió de FTA a amfori, se'n va modificar l'estructura de governança. El seu Consell Consultor de Parts Interessades està format per nou membres, entre els quals un representant sindical.

⁸⁸ <https://web.archive.org/web/20150607172838/http://www.bscli-intl.org/about-bscli/bscli-approach/bscli-approach-good-working-conditions> (vist 19 agost 2019).

⁸⁹ ECCHR et al. 2015.

⁹⁰ <https://www.amfori.org/content/amfori-bscli-code-conduct> (vist 31 agost 2018).

⁹¹ https://www.amfori.org/sites/default/files/55473_amfori_AR2018_AW1_V7_online_HM.pdf (vist 31 agost 2018); Starmanns 2010, 64.

⁹² https://www.amfori.org/sites/default/files/55473_amfori_AR2018_AW1_V7_online_HM.pdf; https://www.amfori.org/sites/default/files/Terms%20of%20Implementation%20for%20amfori%20BSCI%20Participants_UK.pdf; <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-system-manual-2018.pdf> (vist 2 setembre 2019); Starmanns 2010, 66, 73, 79.

⁹³ https://www.amfori.org/sites/default/files/55473_amfori_AR2018_AW1_V7_online_HM.pdf (vist 31 agost 2018); Starmanns 2010, 65 for 2010 notes a membership fee range of 3,000-30,000.

⁹⁴ https://www.amfori.org/sites/default/files/55473_amfori_AR2018_AW1_V7_online_HM.pdf (vist 31 agost 2018).

⁹⁵ https://www.amfori.org/sites/default/files/FTA-Annual_Report_2016-2017-Web_6Mo.pdf; https://www.amfori.org/sites/default/files/55473_amfori_AR2018_AW1_V7_online_HM.pdf; <https://www.amfori.org/news/audit-integrity-one-year-later> (tots vists 2 setembre 2019); Starmanns 2010, 73, 76, 88; e-mail d'Stephanie Luong a les autores, 30 agost 2019.

⁹⁶ ECCHR et al. 2015.

⁹⁷ Clifford i Greenhouse 2013; vegeu també <https://www.amfori.org/news/bscli-participating-companies-work-tackle-labour-issues-bangladesh-factories>; <https://www.amfori.org/news/bscli-regrets-closure-rosita-factory-bangladesh> (tots dos vists 2 setembre 2019).

⁹⁸ Clifford i Greenhouse 2013; des del 2014, les directrius d'auditoria demanen que els auditors seleccionin el lloc més adequat per a l'entrevista (dins o fora de fàbrica); <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-system-manual-2018.pdf> (vist 2 setembre 2019); e-mail d'Stephanie Luong a les autores, 30 agost 2019.

⁹⁹ Vegeu estudis de cas 4.2 i 4.3; a la declaració de la FTA sobre la fàbrica Multifabs Ltd del 5 de juliol del 2017, s'afirmava: "Les auditories socials BSCI supervisen l'aplicació del codi de conducta BSCI, que al seu torn avalua el compliment de les normes laborals internacionals i les legislacions nacionals. Per a BSCI, el compliment de les lleis és el nucli del seu codi de conducta. Si bé les auditories socials de BSCI no cobreixen les inspeccions tècniques de les calderes, confiem en el govern de Bangladesh com a autoritat competent per dur a terme comprovacions." <https://www.amfori.org/news/fta-saddened-boiler-explosion-bangladesh> (vist 2 setembre 2019).

¹⁰⁰ Clifford i Greenhouse 2013; en resposta a un exemplar prepublicació d'aquest informe, amfori BSCI va reiterar la seva resposta de novembre del 2012 a l'incendi: "Cap companya que participa a BSCI no es proveïa ni es proveeix actualment d'aquesta fàbrica,

NOTES AL PEU

cap participant no hi tenia una relació que els donés la influència ni la responsabilitat de demanar mesures de millora a la fàbrica. La fàbrica era el que anomenem "òrfena", fins al dimecres 21 de novembre, quan un altre participant de BSCI va decidir tenir-la en compte per a futurs negocis." <https://www.amfori.org/news/towards-increased-actions-health-and-safety-standards-bangladesh> (vist 2 setembre 2019). Les autores creuen fermament que C&A, que ha admès que comprava d'aquesta fàbrica i era membre d' amfori BSCI, és a qui es refereix aquest comunicat: <https://www.c-and-a.com/be/nl/corporate/company/pers/news/statements/nl-be-statements-container/2012/europees-directiecomite-van-ca-geeft-opdracht-voor-verder-onderzoek-naar-brand-in-textielfabriek-in-bangladesh/>; un altre membre d'amfori BSCI, Karl Rieker, comprava d'aquesta fàbrica a través d'una agència <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/karl-rieker-re-occd-complaint-22-05-13.pdf> (tots dos vists 2 setembre 2019).

¹⁰¹ AFL-CIO 2013.

¹⁰² <https://www.greenbiz.com/blog/2012/07/26/behind-scenes-sustainable-apparel-coalition> (vist 21 març 2019).

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Ibid. La primera reunió oficial del SAC va tenir lloc als Estats Units el 2010 amb assistència de Patagonia, Walmart, Target, Gap, Kohl's, Levi's, Nike, JC Penney, Esquel, H&M, Hanes, Li & Fung, Marks & Spencer, The Otto Group, Timberland, Duke University, EPA, Environmental Defense Fund i Verite, una organització internacional de consultoria sense ànim de lucre especialitzada en formació, auditoria social i investigació. https://gps.ucsd.edu/_files/faculty/gourevitch/gourevitch_cs_hirt.pdf (vist 21 març 2019).

¹⁰⁵ <https://apparelcoalition.org/members/>; <https://www.pnewswire.com/news-releases/sustainable-apparel-coalition-launches-technology-venture-higg-co-300848584.html> (tots dos vists 15 juny 2019).

¹⁰⁶ <https://apparelcoalition.org/the-sac/> (vídeo) (vist 25 juliol 2019); <https://apparelcoalition.org/the-higg-index/> (vist 31 juliol 2019).

¹⁰⁷ <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/jun/14/sustainable-apparel-coalition-factory-environment-water-textiles> (vist 25 juliol 2019).

¹⁰⁸ <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/jun/14/sustainable-apparel-coalition-factory-environment-water-textiles> (vist 26 juliol 2019); vegeu també <https://apparelcoalition.org/terms-of-use/> (vist 27 juliol 2019).

¹⁰⁹ <https://www.ecotextile.com/2018110923848/materials-production-news/sac-goes-live-with-new-higg-index-modules.html> (vist 26 juliol 2019); <https://apparelcoalition.org/press-releases/2019-transparency-report/> (vist 4 setembre 2019).

¹¹⁰ <https://www.ecotextile.com/2016062322199/features/sac-agrees-on-higg-transparency-roadmap-to-2020.html> (vist 25 juliol 2019).

¹¹¹ <https://apparelcoalition.org/higg-factory-tools/> (vist 31 juliol 2019).

¹¹² <https://slconvergence.org/frequently-asked-questions/> (vist 31 juliol 2019).

¹¹³ <https://slcp.zendesk.com/hc/en-us/articles/360010437913-1-1-What-is-the-Social-and-Labor-Convergence-Program-SLCP-> (vist 31 juliol 2019).

¹¹⁴ http://slconvergence.org/wp-content/uploads/2017/11/FAQ_SLCP_Public-Consultation_24OCT.pdf; <https://slcp.zendesk.com/hc/en-us/articles/360010437913-1-1-What-is-the-Social-and-Labor-Convergence-Program-SLCP-> (tots vists 31 juliol 2019).

¹¹⁵ <https://slconvergence.org/frequently-asked-questions/> (vist 31 juliol 2019).

¹¹⁶ http://slconvergence.org/wp-content/uploads/2017/11/FAQ_SLCP_Public-Consultation_24OCT.pdf (vist 31 juliol 2019).

¹¹⁷ <https://apparelresources.com/business-news/sustainability/sac-named-accredited-host-slcp-improve-conditions-garment-workers/>; http://slconvergence.org/wp-content/uploads/2017/11/FAQ_SLCP_Public-Consultation_24OCT.pdf; <https://slconvergence.org/accredited-hosts/> (tots dos vists 31 juliol 2019); <https://slconvergence.org/about-us/> (vist 4 setembre 2019).

¹¹⁸ <https://slconvergence.org/signatories/>; <https://finance.yahoo.com/news/t-v-rheinland-approved-verifying-020500922.html>; <https://airtable.com/shrwZz5iH7cuKtHRw/tblJ3Rk4eW4ihpbu?blocks=hide> (vist 31 juliol 2019).

¹¹⁹ <https://slcp.zendesk.com/hc/en-us/articles/360014823394-SLCP-Quality-Assurance-Manual-2019> (vist 4 setembre 2019).

¹²⁰ <https://slconvergence.org/program/> (vist 31 juliol 2019).

¹²¹ <https://www.workersrights.org/mission/> (vist 9 octubre 2018).

¹²² <https://www.workersrights.org/faqs/> (vist 9 octubre 2018); sobre el pressupost vegeu <https://projects.propublica.org/nonprofits/organizations/61596009> (vist 11 octubre 2018).

¹²³ <https://www.workersrights.org/how-we-work/>; <https://www.workersrights.org/factory-reports/>; <https://www.workersrights.org/factory-investigations/> (tots vists 9 octubre 2018).

¹²⁴ <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2018/05/infographic-Our-Impact-WRC.pdf> (vist 9 octubre 2018).

¹²⁵ <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2018/05/WRC-Labor-Rights-Breakthroughs.png> (vist 9 octubre 2018).

CAPÍTOL 3

¹²⁶ Reinecke, Donaghey i Hoggarth 2017, 8.

¹²⁷ Walsh i Greenhouse 2012.

¹²⁸ Vegeu <https://group.bureauveritas.com/bureau-veritas-2016-annual-report> (vist 25 setembre 2018).

¹²⁹ <https://annualreport.ul.com/2016/>, 26 (vist 14 agost 2019).

¹³⁰ <https://group.bureauveritas.com/group/history> (vist 11 octubre 2018).

¹³¹ https://www.bureauveritas.com/fcafdac4-08d8-4e14-8373-3353f31b358d/BUREAU-VERITAS_RA2017_EN_EXE_web.pdf?MOD=AJPERS (vist 17 juny 2019); <https://group.bureauveritas.com/investors/our-profile/key-figures> (vist 15 juny 2019).

¹³² BuySellSignals 2017.

¹³³ https://www.bureauveritas.com/fcafdac4-08d8-4e14-8373-3353f31b358d/BUREAU-VERITAS_RA2017_EN_EXE_web.pdf?MOD=AJPERS; https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zypfnx196/files/media/document/PR%20H118%20results-ENG_0.pdf (tots dos vists 29 juliol 2019).

¹³⁴ https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zypfnx196/files/media/document/20190228_Full_year_2018_results_presentation.pdf (vist 15 juny 2019).

¹³⁵ https://group.bureauveritas.com/sites/g/files/zypfnx196/files/media/document/20190228_Full_year_2018_results_presentation.pdf; <https://group.bureauveritas.com/investorsfinancial-information/financial-results> (tots dos vists 15 juny 2019); https://www.bureauveritas.com/fcafdac4-08d8-4e14-8373-3353f31b358d/BUREAU-VERITAS_RA2017_EN_EXE_web.pdf?MOD=AJPERS, 21, 39-41 (vist 29 juliol 2019).

¹³⁶ <https://group.bureauveritas.com/group/corporate-social-responsibility> (vist 11 octubre 2018).

¹³⁷ https://www.bureauveritas.com/929353bb-9958-4820-986e-c5052ade4a83/Sustainability_040116-Complet-FINALFINAL.pdf?MOD=AJPERS, 11, 36 (vist 11 octubre).

¹³⁸ https://www.bureauveritas.com/929353bb-9958-4820-986e-c5052ade4a83/Sustainability_040116-Complet-FINALFINAL.pdf?MOD=AJPERS (vist 11 octubre).

¹³⁹ La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

¹⁴⁰ Das et al. 2017; vegeu estudi de cas 4.2.

¹⁴¹ <https://www.thenation.com/article/a-western-company-could-finally-be-held-accountable-for-the-rana-plaza-disaster/> (vist 17 octubre 2018).

¹⁴² Somo i ICN 2014.

¹⁴³ <https://www.tuv.com/world/en/about-us/dates-and-facts/> (vist 29 juliol 2019).

¹⁴⁴ <https://www.tuv.com/world/en/about-us/corporate-report/> (2017), 4 (vist 19 agost 2019).

¹⁴⁵ https://www.tuv.com/media/00_global/aboutus_3/publications/TÜV_Rheinland_AG_-_At_a_Glance.pdf (vist 21 setembre 2018).

¹⁴⁶ <https://www.tuv.com/content-media-files/master-content/about-us/tuv-rheinland-corporate-report-2018-en.pdf>, 105 (vist 15 juny 2019).

¹⁴⁷ https://www.tuv.com/media/corporate/aboutus_5/pdf_1/Our_Mission_Statement.pdf (vist 18 setembre 2018); <https://www.tuv.com/world/en/about-us/mission-statement-and-values/> (vist 31 juliol 2019).

¹⁴⁸ <https://www.tuv.com/world/en/social-standards-%E2%80%93-ethical-and-social-audits.html> (vist 18 setembre 2018).

¹⁴⁹ <https://www.tuv.com/world/en/sa-8000-certification.html> (vist 18 setembre 2018).

¹⁵⁰ https://www.tuv.com/en/greater_china/services/training_and_consulting/topics_china/csr_2/csr-training.html (vist 18 setembre 2018).

¹⁵¹ https://www.tuv.com/media/corporate/aboutus_5/pdf_1/Our_Mission_Statement.pdf (vist 18 setembre 2018).

¹⁵² ECCHR et al. 2015, 11. Vegeu també estudi de cas 4.2.

¹⁵³ https://www.tuv.com/en/corporate/about_us_1/press/news_2/newscontent_cw_384320.html (vist 21 setembre 2018).

¹⁵⁴ Vegeu estudi de cas 4.3.

¹⁵⁵ <https://www.ul.com/aboutul/history/> (vist 18 setembre 2018).

¹⁵⁶ https://crs.ul.com/wp-content/uploads/2016/10/EN_US_RS_Overview-APR-2019_LT-WEB.pdf (vist 15 juny 2019).

¹⁵⁷ <https://annualreport.ul.com/> (vist 15 juny 2019).

¹⁵⁸ <https://www.ul.com/wp-content/themes/root/img/annual-report/assets/UL-annual-report-2017.pdf> (vist 18 setembre 2018).

¹⁵⁹ <https://projects.propublica.org/nonprofits/organizations/361892375/201743149349303099/IRS990>; <https://projects.propublica.org/nonprofits/organizations/361892375/201843189349304774/IRS990> (tots dos vists 15 juny 2019).

NOTES AL PEU

- ¹⁶⁰ <https://annualreport.ul.com/2016>, 7 (vist 14 agost 2019).
- ¹⁶¹ <https://annualreport.ul.com/2016>, 7 (vist 14 agost 2019).
- ¹⁶² <https://www.ul.com/consumer-retail-services/en/services/responsible-sourcing/> (vist 18 setembre 2018); <https://annualreport.ul.com/2016> (vist 14 agost 2019).
- ¹⁶³ Clifford i Greenhouse 2013; <http://www.wamc.org/post/foreign-factory-audits-profitable-flawed-business> (vist 19 setembre 2018); <http://www.thepumphandle.org/2016/12/13/hansae-vietnam-case-study-of-hazardous-working-conditions-and-the-failure-of-corporate-social-responsibility-audits-to-fix-the-hazards> (vist 20 setembre 2018); sobre Hansae vegeu estudi de cas 4.4.
- ¹⁶⁴ <http://www.wamc.org/post/foreign-factory-audits-profitable-flawed-business> (vist 19 setembre 2018); vegeu també Clifford i Greenhouse 2013, on Sajeev Jesudas, president dels Serveis de Verificació d' UL, fa servir el mateix argument.
- ¹⁶⁵ <http://www.elevatelimited.com/about/our-offices> <https://www.devex.com/organizations/elevate-limited-119763> (vist 3 setembre 2019).
- ¹⁶⁶ <http://www.elevatelimited.com/about/our-story>; <http://www.elevatelimited.com/industries/apparel-footwear>; <http://www.elevatelimited.com/services/assessment/social-and-labor> (tots vists 16 juny 2019).
- ¹⁶⁷ <https://www.elevatelimited.com/services/assessment/social-labor/> (vist 16 juny 2019).
- ¹⁶⁸ <https://www.elevatelimited.com/services/assessment/social-labor/>; <https://www.elevatelimited.com/about-elevate/> (tots vists 16 juny 2019).
- ¹⁶⁹ <http://www.elevatelimited.com/services/programs/supplier-ownership/development-support/about-assessments>; <https://www.elevatelimited.com/services/consulting/worker-engagement/> (vist 3 setembre 2019).
- ¹⁷⁰ <http://www.elevatelimited.com/about/who-we-work-with> (vist 20 setembre 2018).
- ¹⁷¹ *Ibid.*; vegeu també e-mail de Bronwyn Alexander a les autores, 30 agost 2019.
- ¹⁷² <http://www.elevatelimited.com/industries/apparel-footwear> (vist 15 juny 2019); <http://www.elevatelimited.com/insights/case-studies/bangladesh-alliance> (vist 20 setembre 2018).
- ¹⁷³ <http://www.bangladeshworkersafety.org/en/progress-impact/progress-reports/489-annual-report-2018>; <https://www.elevatelimited.com/insights/the-alliance-for-bangladesh-worker-safety/> (vist 3 setembre 2019).
- ¹⁷⁴ International Labor Rights Forum et al. 2016.
- ¹⁷⁵ <http://www.elevatelimited.com/about/our-story>; <http://www.elevatelimited.com/services/programs/supplier-ownership/development-support/about-assessments> (vist 20 setembre 2018).
- ¹⁷⁶ <http://www.elevatelimited.com/services/assessment/beyond-audit> (vist 20 setembre 2018).
- ¹⁷⁷ *Ibid.*
- ¹⁷⁸ <http://www.thepumphandle.org/2016/12/13/hansae-vietnam-case-study-of-hazardous-working-conditions-and-the-failure-of-corporate-social-responsibility-audits-to-fix-the-hazards> (vist 20 setembre 2018). Vegeu també estudi de cas 4.4.
- ¹⁷⁹ <https://www.rina.org/en/about-us/history> (vist 29 juliol 2019).
- ¹⁸⁰ <https://www.rina.org/en/about-us/at-a-glance> (vist 29 juliol 2019).
- ¹⁸¹ https://shared.rina.org/SCresources/Documents/annual_report_2017.pdf, 6 (vist 16 juny 2019).
- ¹⁸² <https://www.rina.org/en/media/press/2019/05/17/turnover> (vist 16 juny 2019).
- ¹⁸³ https://shared.rina.org/SCresources/Documents/annual_report_2017.pdf, 35 (vist 16 juny 2019).
- ¹⁸⁴ <https://www.rina.org/en/business/certification/compliance-social-accountability/social-ethics> (vist 19 agost 2019).
- ¹⁸⁵ <https://www.rina.org/en/social-accountability-sa-8000> (vist 18 març 2019).
- ¹⁸⁶ <https://www.rina.org/en/social-accountability> (vist 30 juliol 2019).
- ¹⁸⁷ https://www.ecchr.eu/fileadmin/Fallbeschreibung/CaseReport_Rina_Pakistan.pdf (vist 30 juliol 2019).
- ¹⁸⁸ Ali Enterprises Factory Fire Affectees Association (AEFFAA) et al. 2018; https://www.oecdwatch.org/cases/Case_514, p. 9. Llegiu-ne més a l'estudi de cas 4.1.
- ¹⁸⁹ *Ibid.*
- ¹⁹⁰ *Ibid.*
- ¹⁹¹ Somo i ICN, 2014; en resposta a un exemplar prepublicació d'aquest informe RINA al·lega: "Després de l'informe de SOMO, SAAS (en presència de RINA com a observador) va fer una visita no anunciada a la fàbrica esmentada per tal de comprovar els problemes indicats a l'informe de SOMO. El resultat, però, va ser que no hi van trobar cap d'aquests problemes i van considerar que l'empresa mereixia la certificació." També en resposta a un exemplar prepublicació, SAI afirmava: "Després d'estudiar a fons les acusacions, SAI va impartir una reeducació i va donar orientació a tots els auditors sobre el mal ús dels règims de sumangali (el tema principal d'aquestes denúncies)".
- ¹⁹² <https://www.algi.net/who-we-are/> (vist 16 juny 2019).
- ¹⁹³ AFL-CIO 2013, 41-42; http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/fla_report_ldh_01_28.09.pdf (vist 22 octubre 2018); ALGI va informar: "Els auditors no van detectar ni recollir cap prova tangible que demostrés més enllà de tot dubte que JDH hagués realitzat o encoratjat accions que es puguin considerar discriminatòries o hostils contra els delegats sindicals de SITRAJERZEESH, la federació sindical (CGT) o cap altre empleat, sindicat o no sindicat".
- ¹⁹⁴ AFL-CIO 2013, 41-42. La FLA després va canviar de postura, vegeu la secció 2.3; en resposta a un exemplar prepublicació d'aquest informe, ALGI afirmava: "En aquest cas particular de Russell Athletics a Hondures, malgrat molts esforços i l'aplicació de múltiples tècniques, ens va ser impossible trobar proves objectives d'assetjament als sindicats per part de la empresa. Vam revisar les nòmines, els contractes, els expedients d'acomiadament, els procediments de contractació i acomiadament, les actes de les comissions i vam entrevistar repetidament 6 representants de la direcció. També es van entrevistar 77 treballadors dins i fora de la fàbrica. També vam fer entrevistes fora de fàbrica a delegats de la Confederación General de Trabajadores (CGT), delegats sindicals, al director regional del Ministeri de Treball de San Pedro Sula, al supervisor regional i a un inspector de treball. Malgrat tots els esforços, al final només vam trobar evidències objectives de les condicions financeres que van portar al tancament de la fàbrica. Aquesta constatació va ser secundada per una auditoria financera addicional per part de la FLA, que també va concloure que el tancament es devia a motius econòmics." E-mail de Carolina Gómez a les autores, 31 agost 2019.
- ¹⁹⁵ <https://www.sgs.com/~media/Global/Documents/Brochures/sgs-group-history-en>. ashx (vist 13 març 2019); <https://www.sgs.com/en/our-company/about-sgs/sgs-in-brief> (vist 29 juliol 2019).
- ¹⁹⁶ <https://www.sgs.com/~media/global/documents/financial-documents/financial-reports/2018/sgs-2018-annual-report.pdf> (vist 29 juliol 2019).
- ¹⁹⁷ <https://www.sgs.com/en/consumer-goods-retail/audits/social-audits> (vist 13 març 2019).
- ¹⁹⁸ <https://www.sgs.com/en/our-company/about-sgs/sgs-in-brief> (vist 29 juliol 2019).
- ¹⁹⁹ <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1906&context=globaldocs> (vist 13 març 2019).
- ²⁰⁰ Clean Clothes Campaign 2005a.
- ²⁰¹ Clifford i Greenhouse 2013; <https://www.dailykos.com/stories/2013/09/02/1235805-System-for-inspecting-overseas-factories-has-serious-and-potentially-deadly-flaws#> (vist 14 març 2019).
- ²⁰² http://www.achact.be/upload/files/MadeInSriLanka_rapport_ENGL.pdf (vist 19 agost 2019).
- ²⁰³ Vegeu estudi de cas 4.4.
- ²⁰⁴ UL ja no està acreditat per SAAS.
- ²⁰⁵ <https://www.nytimes.com/2013/09/02/business/global/superficial-visits-and-trickery-undermine-foreign-factory-inspections.html> (vist 21 gener 2019); Reinecke, J., J. Donaghey i D. Hoggarth 2017.
- ²⁰⁶ Brown 2013.
- ²⁰⁷ Barclays 2018.
- ²⁰⁸ Al seu lloc web, la Iniciativa pel Comerç Ètic, una associació de marques i minoristes, a diferència de les SCI descrites en el capítol anterior, que també ha formulat un codi de conducta però que es manté al marge de la certificació, critica l'auditoria per alguns (i més) d'aquests motius afirmant, per exemple: "De manera anecdòtica, hem sentit que algunes fàbriques van ser auditades fins a 14 vegades en un sol mes per diferents marques. Això ha contribuït a l'anomenada fatiga d'auditoria, que provoca una falta de compromís". <https://www.ethicaltrade.org/issues/audits-and-beyond> (vist 25 gener 2019).
- ²⁰⁹ <https://cleanclothes.org/resources/background/history-bangladesh-safety-accord/view> (vist 5 agost 2019).
- ²¹⁰ <https://cleanclothes.org/resources/background/history-bangladesh-safety-accord/view>; les auditories de fàbriques concretes estan disponibles aquí <https://bangladeshaccord.org/factories>; es poden trobar informes agregats de progrés a <https://bangladeshaccord.org/resources/progress-reports> (tots vists 5 agost 2019); Anner 2018, 10-15.
- ²¹¹ <https://bangladeshaccord.org/workers>; <https://laborrighs.org/callingforremedy> (tots dos vists 5 agost 2019).
- ²¹² Anner 2018, 13-14.

CAPÍTOL 4

²¹³ Es pot trobar més informació sobre Ali Enterprises més endavant (estudi de cas 4.1). Sobre Tazreen Fashions vegeu: <https://www.reuters.com/article/us-bangladesh-fire-walmart-idUSBRE8BA06820121211>; <https://www.reuters.com/article/us-bangladesh-fire>

idUSBRE8BA08420121211 (tots dos vists 28 maig 2019).

²¹⁴ Es pot trobar més informació sobre el Rana Plaza més endavant (estudi de cas 4.2).

²¹⁵ Podeu veure una cronologia completa de l'incendi d'Ali Enterprises i esdeveniments posteriors a: <https://cleanclothes.org/safety/all-enterprises/time-line-for-the-ali-enterprises-case> (vist 3 setembre 2018).

²¹⁶ Walsh i Greenhouse 2012.

²¹⁷ http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/Q&A_AliEnterprises_8Dec2012.pdf (vist 17 agost 2018).

²¹⁸ Vegeu https://www.oecdwatch.org/cases/Case_514/1743/at_download/file, 11 (vist 31 juliol 2019). Com que el sostre de fusta es veia de seguida quan s'entrava al bloc A i era impossible no fixar-s'hi, cal suposar que els auditors no hi van entrar mai. Aquesta també va ser la conclusió del perit contra incendis designat per la fiscalia italiana.

²¹⁹ Afirmar que l'accés a les rutes de sortida estava lliure de tota obstrucció i que les sortides ordinàries i les d'emergència no estaven tancades amb pany.

²²⁰ Social Accountability International 2013, Report Addendum on Fire Safety in Pakistan: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/Q&A_AliEnterprises_8Dec2012.pdf (vist 30 agost 2019).

²²¹ Més concretament, la Llei de Fàbriques (1934), les Normes per a Fàbriques de Sindh (1975), i les Normes de Construcció i Urbanisme de Karachi (2002).

²²² <https://www.forensic-architecture.org/case/outsourcing-risk/> (vist 20 agost 2018).

²²³ http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/Q&A_AliEnterprises_8Dec2012.pdf; <https://cleanclothes.org/safety/ali-enterprises/time-line-for-the-ali-enterprises-case> (tots dos vists 17 agost 2018); el 2014, es va obrir una investigació penal contra RINA pel cas Ali Enterprises a Itàlia: https://www.ecchr.eu/fileadmin/Fallbeschreibungen/CaseReport_Rina_Pakistan.pdf (vist 20 agost 2018).

²²⁴ AFL-CIO 2013, 37-38.

²²⁵ Terwindt i Saage-Maaß 2016, 9; http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/Q&A_AliEnterprises_8Dec2012.pdf (vist 17 agost 2018); Procedure 201A.2015 7.5.1.3 - http://www.saasaccreditation.org/sites/default/files/u4/SAAS_Procedure201A.2015.pdf (vist 2 setembre); E-mail d'Alex Ducett de SAi a les autores, 30 agost 2019.

²²⁶ http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/Q&A_AliEnterprises_8Dec2012.pdf (vist 17 agost 2018).

²²⁷ Segons els nostres càlculs, l'Índia compta amb una mica més de la meitat de fàbriques tèxtils i de confecció acreditades amb la norma SA8000. Tot el subcontinent sud-asiàtic representa per sota del 60% de fàbriques sense certificar.

²²⁸ AFL-CIO 2013, 37; AFL-CIO demostra que els programes dels cursos de RINA del 2012 van deixar del tot fora la qüestió de la llibertat d'associació, un tema vital i sovint difícil d'auditar.

²²⁹ Walsh i Greenhouse 2012.

²³⁰ ECCHR et al. 2015, 9-10.

²³¹ Des del 2014, les auditories d'amfori BSCI només tenen una validesa de 2 anys.

²³² https://www.tuv.com/de/deutschland/ueber_uns/pruefer_pruefen/pruefung_von_sozialstandards_1/pruefung_von_sozialstandards.html?et_cid=162&et_lid=177&et_sub=DE_Pr%C3%BCfung%20von%20Sozialstandards (vist 20 agost 2018).

²³³ La regla número sis sobre salut i seguretat al lloc de treball del codi de conducta de BSCI del 2009 estipulava que les fàbriques "mantindran un entorn laboral segur i saludable i adoptaran mesures efectives per evitar possibles accidents i lesions a la salut dels treballadors que es deriven, estiguin relacionats o es produïxin durant la feina, minimitzant, en la mesura que sigui raonablement possible, les causes dels riscos inherents a l'entorn laboral, i tenint present el coneixement general de la indústria i dels riscos específics". Els propietaris de les fàbriques de Phantom Apparel Ltd. no mantenien un "entorn laboral segur i saludable" ni tampoc van adoptar "mesures efectives per evitar possibles accidents i lesions a la salut dels treballadors", violant així la regla sis. La regla número u del codi BSCI 2009 requeria "[el] compliment de totes les lleis i normatives vigents, estàndards mínims del sector, convencions de l'OIT i de les Nacions Unides i qualsevol altre normativa legal amb requisits més estrictes". Aquesta disposició exigeix el compliment del codi nacional d'edificació, els plans d'àrea detallats, així com els estàndards mínims de la indústria per a les estructures construïdes. Aquesta disposició també exigeix el compliment de la Llei del Treball de Bangladesh (2006), que obliga legalment els empresaris a documentar adequadament la informació sobre els treballadors i conservar aquesta informació per a qualsevol inspecció dels organismes autoritzats. La manca de permisos vàlids per construir els pisos addicionals i per a l'ús industrial de l'edifici Rana Plaza constitueix una infracció de la regla del codi BSCI 2009. <https://www.amfori.org/resource/bsci-code-conduct-version-2009> (vist 30 agost 2019).

²³⁴ ECCHR et al. 2015, 12-13, 21-22.

²³⁵ Informe d'auditoria social BSCI de Phantom Apparel Ltd, núm. BL-18/12. Arxiu de les autores; ECCHR et al. 2015, 3, 12-13.

²³⁶ ECCHR et al. 2015, 3, 12-13.

²³⁷ Terwindt i Saage-Maaß 2017, 9; en resposta a un exemplar prepublicació d'aquest informe, amfori BSCI es ve referir a un seguit de suspensions d'auditors, però no en va revelar la identitat ni el motiu de les suspensions; e-mail d'Stephanie Luong a les autores, 30 agost 2019.

²³⁸ Comunicat de premsa de BSCI, 2006: El comerç europeu defensa la millora de les normes socials a la premsa de Bangladesh Press. Arxiu de les autores.

²³⁹ Informe d'auditoria social BSCI de Phantom Apparel Ltd, núm. BL-18/12. Arxiu de les autores.

²⁴⁰ Das et al. 2017; <http://lawofwork.ca/wp-content/uploads/2017/07/DAS-v-GEORGE-WESTON-LTD-certification-and-jurisdiction-july-5-2017.pdf> (vist 29 juliol 2019). En un procés d'apel·lació, el Tribunal Suprem del Canadà va confirmar les sentències anteriors en el sentit que els tribunals canadencs no tenien jurisdicció sobre aquest cas: <https://www.cbc.ca/news/politics/rana-plaza-disaster-loblaws-supreme-court-1.5240493> (vist 21 agost 2019); Doorey 2018: Doorey conclou: "El programa de RSE de Loblaws era un exercici de relacions públiques destinat a transmetre que estava compromès a protegir els treballadors de la cadena de subministrament quan, a la pràctica, no disposava de cap mitjà per millorar-ne la seguretat."

²⁴¹ <https://in.reuters.com/article/bangladesh-garment-factory-blast-idINKBN19Q183> (vist 14 març 2019); vegeu també <https://www.amfori.org/news/fta-saddened-boiler-explosion-bangladesh> (vist 2 setembre 2019).

²⁴² La CRN ha demanat insistentment, sense èxit, que TÜV Rheinland Bangladesh facilités una versió completa de l'informe.

²⁴³ Informe d'auditoria de TÜV Rheinland sobre Multifabs Ltd, arxiu de les autores.

²⁴⁴ *Ibid.* Vuit problemes detectats:

7.3 a) Absència dels informes de salut dels operaris de màquines que requereix la llei

7.3 b) Sacs de filatura amuntegats en piles massa altes al soterrani de l'edifici 2

7.5) Pocs bombers i els que hi havia, no tenien prou coneixements

7.6) Protecció inadequada contra el soroll a zones sorolloses (taps d'orella)

7.7) Productes químics dins ampolles d'aigua sense etiquetar

7.10) Cap registre de lesions menors, i cap mena d'anàlisi de les lesions patides 7.11)

Els dos generadors dièsel de la fàbrica (350 KVA i 400 KVA) no tenien permís d'autoritats competents.

7.13) Set de cada 15 electricistes no tenien cap certificat de competència

7.16) La majoria de treballadors no entenen el pla d'evacuació

²⁴⁵ El Pla Correctiu de Seguretat Estructural i de Construcció porta una data d'inspecció del 13 d'abril del 2014. En resposta a un exemplar prepublicació d'aquest informe, amfori BSCI un cop més va reiterar: "Si bé les auditories socials BSCI poden revelar incompliments laborals, no cobreixen la construcció o integritat dels edificis, que són competència d'inspectors especialitzats." https://www.bsci-intl.org/sites/default/files/bsci-2014-05-26-annual_report_2013-uk-a4_mai-2014-def-internet.pdf (vist 2 setembre 2019).

²⁴⁶ https://accord.fairfactories.org/accord_bgd_files/1/Audit_Files/19717.pdf (la inspecció estructural de les altres dues va tenir lloc el març de 2015); https://accord.fairfactories.org/accord_bgd_files/1/Audit_Files/878.pdf; https://accord.fairfactories.org/accord_bgd_files/1/Audit_Files/3609.pdf; l'Acord no inspecciona calderes, que queden fora del seu àmbit. Amb tot, l'explosió de Multifabs ha estat un incendi per iniciar un projecte pilot sobre inspecció de calderes: <https://admin.bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/2018/09/180626-SC-Minutes-Amsterdam.pdf> (vist 14 març 2019); <https://bangladeshaccord.org/updates/2019/03/18/boiler-safety-pilot-program-results> (vist 19 agost 2019).

²⁴⁷ [https://www.amfori.org/content/amfori-bsci-code-conduct-\(vist-14març-2019\)](https://www.amfori.org/content/amfori-bsci-code-conduct-(vist-14març-2019)).

²⁴⁸ <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori%20BSCI%20COC%20UK.pdf>.

²⁴⁹ Informe d'auditoria de TÜV Rheinland sobre Multifabs Ltd, arxiu de les autores.

²⁵⁰ <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2016/02/New-WRC-Report-on-Hansae-Vietnam-Nike.html> (vist 14 març 2019).

²⁵¹ Brown 2017, 132.

²⁵² *Ibid.*

²⁵³ <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2016/02/WRC-Assessment-of-Hansae-Vietnam-Nike.html> (vist 14 març 2019).

²⁵⁴ <https://www.fairlabor.org/report/hansae-vietnam> (vist 3 setembre 2019).

²⁵⁵ <https://www.workersrights.org/communications-to-affiliates/new-wrc-report-on-hansae-vietnam-nike/>; https://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/final_report_hansae_vietnam_february_2018_0.pdf (vist 3 setembre 2019).

²⁵⁶ Brown 2017, 131; <https://www.workersrights.org/communications-to-affiliates/new-wrc-report-on-hansae-vietnam-nike/> (vist 3 setembre 2019). En resposta a un exemplar prepublicació d'aquest informe, Nike diu que no es va observar cap abús físic a la fàbrica. E-mail de Cimarron Nix a les autores, 30 agost 2019.

²⁵⁷ <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2016/02/New-WRC-Report-on-Hansae-Vietnam-Nike.html> (vist 14 març 2019).

NOTES AL PEU

- ²⁵⁸ Brown 2017, 130.
²⁵⁹ *Ibid.*
²⁶⁰ <http://news.trust.org/item/20181206105956-fsnfo/> (vist 20 juny 2019).
²⁶¹ <https://www.theguardian.com/global-development/2018/dec/09/nhs-rubber-gloves-made-in-malaysian-factories-accused-of-forced-labour> (vist 20 juny 2019).
²⁶² <https://publications.parliament.uk/pa/jt201617/jtselect/jtrights/443/44307.htm> (vist 12 agost 2019).
²⁶³ <https://www.theguardian.com/global-development/2018/dec/09/nhs-rubber-gloves-made-in-malaysian-factories-accused-of-forced-labour> (vist 20 juny 2019).
²⁶⁴ <https://finnwatch.org/images/top-glove-letter-to-stakeholders-on-Migrant-Workers-Rights.ex.pdf> (vist 20 juny 2019).
²⁶⁵ <https://www.theguardian.com/global-development/2018/dec/09/nhs-rubber-gloves-made-in-malaysian-factories-accused-of-forced-labour> (vist 20 juny 2019).
²⁶⁶ <https://www.theguardian.com/global-development/2018/dec/09/nhs-rubber-gloves-made-in-malaysian-factories-accused-of-forced-labour> (vist 20 juny 2019).
²⁶⁷ <https://uk.reuters.com/article/malaysia-migrants-rights/worlds-top-glovemaker-under-fire-in-malaysia-over-migrant-workers-rights-idUJKL8N1YD071> (vist 24 juny 2019).
²⁶⁸ <https://www.freedomunited.org/news/its-like-prison-in-malaysian-rubber-glove-factory/> (vist 20 juny 2019).
²⁶⁹ <https://www.abc.net.au/news/2018-12-08/rubber-gloves-supplier-to-ansell-accused-abusing-worker-rights/10595996> (vist 20 juny 2019).
²⁷⁰ <https://www.theguardian.com/global-development/2018/dec/09/nhs-rubber-gloves-made-in-malaysian-factories-accused-of-forced-labour> (vist 11 agost 2019).
²⁷¹ <https://finnwatch.org/images/top-glove-letter-to-stakeholders-on-Migrant-Workers-Rights.ex.pdf> (vist 11 agost 2019).
²⁷² <https://finnwatch.org/images/top-glove-letter-to-stakeholders-on-Migrant-Workers-Rights.ex.pdf> (vist 11 agost 2019).
²⁷³ <https://www.scmp.com/news/asia/southeast-asia/article/2177151/malaysian-factories-accused-forced-labour-make-rubber> (vist 24 juny 2019).
²⁷⁴ <https://finnwatch.org/images/top-glove-letter-to-stakeholders-on-Migrant-Workers-Rights.ex.pdf> (vist 20 juny 2019).

CAPÍTOL 5

- ²⁷⁵ AFL-CIO 2013, 38; vegeu també, per exemple: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=page.viewpage&pageid=1942> (vist 11 juny 2019).
²⁷⁶ <https://www.rina.org/en/media/news/2019/06/05/environmental-footprint> (vist 11 juny 2019).
²⁷⁷ <https://www.theapsca.org/> (vist 21 setembre 2018).
²⁷⁸ <https://www.theapsca.org/executive-board.html>; <https://www.theapsca.org/stakeholder-board.html> (vist 3 setembre 2019).
²⁷⁹ Com assenyala AFL-CIO 2013.
²⁸⁰ Vegeu, per exemple, Frank 2008; LeBaron i Lister 2016; Clifford i Greenhouse 2013.
²⁸¹ LeBaron i Lister 2016.
²⁸² Clifford i Greenhouse 2013.
²⁸³ E-mail de Bronwyn Alexander a les autores, 30 agost 2019.
²⁸⁴ LeBaron i Lister 2016, p. 4; Clean Clothes Campaign 2005a; Transparency International 2016; Harney 2008; Brown 2013.
²⁸⁵ ETI 2006, 8, 11.
²⁸⁶ http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/2010_annual_public_report.pdf (vist 31 juliol 2019).
²⁸⁷ Vegeu ETI 2006.
²⁸⁸ Brown 2013.
²⁸⁹ CCC 2012; ECCHR et al. 2015, 20.
²⁹⁰ ECCHR et al. 2015, 20; Comunicat de premsa de BSCI 2006: El comerç europeu defensa la millora de les normes socials a la premsa de Bangladesh. Arxiu de les autores; https://www.bscli-intl.org/sites/default/files/bsci-2014-05-26-annual_report_2013-uk-a4-mai-2014-def-internet.pdf; <https://cleanclothes.org/news/2013/06/25/bsci-10th-anniversary-shame-over-rana-plaza> (tots dos vists 3 setembre 2019).
²⁹¹ Informe d'auditoria social BSCI de Phantom Apparel Ltd, núm. BL-18/12. Arxiu de les autores.
²⁹² Jamieson i Hossain 2013; <https://www.wsj.com/articles/SB10001424127887323789704578444280661545310> (vist 2 setembre 2019).
²⁹³ AFL-CIO 2013; compareu també amb Starmanns 2010, 107.
²⁹⁴ AFL-CIO 2013.
²⁹⁵ Egels-Zanden i Merk 2014.

- ²⁹⁶ Egels-Zanden i Merk 2014.
²⁹⁷ ITUC et al. 2012.
²⁹⁸ E-mail de Carolina Gómez a les autores, 31 agost 2019.
²⁹⁹ Vegeu, per exemple, CCC 2005a, 26-27; AFL-CIO 2013, 26-36; Anner 2012, 626.
³⁰⁰ https://www.ul.com/consumer-retail-services/wp-content/uploads/2016/10/EN_US_RS_Workplace-Assessments_JUL-2015_LG_WEB-1.pdf (vist 18 setembre 2018).
³⁰¹ https://www.ul.com/consumer-retail-services/wp-content/uploads/2016/10/EN_US_RS_Workplace-Assessments_JUL-2015_LG_WEB-1.pdf (vist 18 setembre 2018).
³⁰² ILO 2016.
³⁰³ HRW 2019.
³⁰⁴ *Ibid.*
³⁰⁵ *Ibid.*
³⁰⁶ Locke 2013, 35; vegeu també Terwindt i Saage-Maaß 2016.
³⁰⁷ Terwindt i Saage-Maaß 2016, 6; vegeu també O'Rourke 2000.
³⁰⁸ Albin-Lackey 2013; Clean Clothes Campaign 2005a.
³⁰⁹ LeBaron i Lister 2016, 7-8.
³¹⁰ AFL-CIO 2013, 16; vegeu també LeBaron, Lister i Dauvergne 2017; ILO 2016.

CAPÍTOL 6

- ³¹¹ <https://www.oecd.org/corporate/mne/oecdguidelinesformultinationalenterprises.htm>, 43 (vist 19 agost 2019).
³¹² Guia de diligència deguda de l'OCDE per a les cadenes de subministrament responsables del sector de la roba i el calçat 2017, 43. <https://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm> (vist 30 agost 2019).
³¹³ *Ibid.*, 26.
³¹⁴ *Ibid.*, 24.
³¹⁵ *Ibid.*, 11.
³¹⁶ *Ibid.*, 26.
³¹⁷ *Ibid.*, 105, 126, 131, 136.
³¹⁸ *Ibid.*, 43, 48.
³¹⁹ *Ibid.*, 45.
³²⁰ Guia de l'OCDE, comentari al capítol II, apartat 15, capítol IV, apartat 5.
³²¹ Oficina de l'Alt Comissionat de l'ONU pels Drets Humans: La responsabilitat empresarial de respectar els drets humans. Guia per a la interpretació, 2012, disponible a: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf (vist 19 agost 2019).
³²² Guia de diligència deguda de l'OCDE per a les cadenes de subministrament responsables del sector de la roba i el calçat 2017, 17.
³²³ Das et al. 2017.

CONCLUSIÓ

- ³²⁴ LeBaron i Lister 2016, 6.
³²⁵ Igual o superior al nivell mínim establert per la coalició per la transparència: <https://www.transparencypledge.org>
³²⁶ Igual o superior al nivell mínim establert per la coalició per la transparència: <https://www.transparencypledge.org>



Imatge Kristof Vacino



www.cleanclothes.org