



DRETS LABORALS TREPITJATS

Una instantània sobre les actuacions de Deguda Diligència en drets humans de 23 empreses de la indústria mundial del calçat

CANVIA DE SABATES

Canvia De Sabates és una campanya internacional que treballa per millorar les condicions socials i ambientals a les adoberies, fàbriques, tallers i llars en els quals es duu a terme la producció de calçat de cuir. Canvia De Sabates creu que els treballadors i les treballadores de la cadena de subministrament mundial de calçat tenen dret a un salari digne i a unes condicions de treball segures, i que els consumidors i consumidores tenen dret a productes segurs i a la transparència en la producció de les sabates. Canvia De Sabates és un consorci format per quinze organitzacions d'Europa i tres d'Àsia.

Informe publicat per: Canvia De Sabates

Any de publicació: 2016

AGRAÏMENTS

Autora principal: Julia Spetzler

Editors/es:

Charlie Aronsson - Fair Trade Center

Berndt Hinzmann - Inkota

Eva Kreisler - Federación SETEM

Deborah Lucchetti - Fair

Christa Luginbühl - Berne Declaration

Anna McMullen - Labour Behind the Label

Anna Paluszek - Buy Responsibly Foundation

Anton Pieper - Südwind

Traducció al català: L'Apòstrof, SCCL

Edició al català: Xènia Domínguez - SETEM Catalunya

Disseny: Yoge Comunicazione Sensibile

Maquetació: Concepte Gràfic - www.conceptegrafic.com

Agraïments: Xènia Domínguez i Tais Bastida - SETEM Catalunya

Portada: Algunes icones basades en Freepick

Il·lustració - www.flaticon.com



Ajuntament de
Barcelona

Comissionat
d'Economia Cooperativa
Social i Solidària
i Consum



Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament

Aquest informe ha estat elaborat amb l'ajuda financera de la Unió Europea. Ara bé, la responsabilitat dels continguts correspon únicament a les organitzacions sòcies



del projecte Canvia De Sabates i en cap cas s'ha de considerar que reflecteixen la posició de la Unió Europea.

ÍNDEX

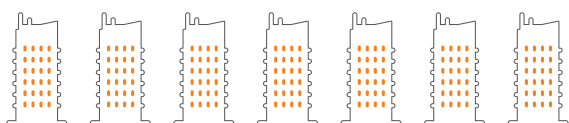
Abreviatures	4
Resum executiu	5
1. Característiques principals de la indústria del calçat	8
2. Deguda Diligència en drets humans: una responsabilitat de totes les empreses	9
3. Metodologia de l'informe	10
4. Perfil de les empreses	13
Empreses que no van respondre l'enquesta	13
GRUP ADIDAS.....	16
BATA*	19
C&J Clark International Ltd*	22
DEICHMANN	25
EL NATURALISTA.....	28
Euro Sko Norge AS*	31
GABOR SHOES AG	34
GEOX S.p.A.....	37
LOWA	40
MANGO	43
NILSON GROUP*	46
PRADA Group.....	49
5. Conclusions	52
Glossari	55

ABREVIATURES

- BSCI:** Business Social Compliance Initiative
(Iniciativa de Compliment de Criteris Socials de les Empreses)
- CADS:** Cooperation at Deutsches Schuhinstitut
(Cooperació de l'Institut Alemany del Calçat)
- CDS:** Canvia De Sabates
- DDDH:** Deguda Diligència en drets humans
- FLA:** Fair Labour Association (Associació per al Treball Just)
- FWN:** Fair Wage Network
(Xarxa per a un Salari Just)
- GRI:** Global Reporting Initiative
(Iniciativa Global d'Avaluació)
- GSCP:** Global Social Compliance Programme
(Programa Global per al Compliment de Criteris Socials)
- IEH:** Initiativ for Etisk Handel
(Iniciativa Noruega de Comerç Ètic)
- KPI:** Key Performance Indicator
(Indicador Clau de Rendiment)
- LWG:** Leather Working Group
(Grup de Treball del Cuir)
- MSDS:** Material Safety Data Sheet
(Fitxes Tècniques dels Productes Perillosos)
- REACH:** European Regulation on Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
(Regulació europea per al registre, l'avaluació, l'autorització i la reducció de químics)
- RSE:** Responsabilitat Social Empresarial
- SAI:** Social Accountability International
(Responsabilitat social internacional)
- SSL:** Salut i Seguretat Laboral

RESUM EXECUTIU

Canvia De Sabates (CDS) s'ha dedicat a avaluar empreses de calçat per mostrar quina és la situació de la sostenibilitat social del sector. També s'aporten recursos perquè els consumidors i consumidores coneguin el grau d'implicació de les grans marques per solucionar els problemes relacionats amb els drets laborals al llarg de tota la cadena de subministrament. Amb aquest objectiu, **s'han avaluat 23 empreses** amb una forta presència a les botigues minoristes europees.



**s'han avaluat
23 empreses**

El 2014 es van produir un total de 24.000 milions de parells de sabates,¹ Aquesta xifra il·lustra a la perfecció el dinamisme del mercat mundial, en el qual el sistema **“fast-fashion”** dicta les tendències de consum a Europa i a les economies emergents on està augmentant la riquesa. Els processos intensius en mà d'obra, juntament amb la pressió generada pels preus i els terminis de lliurament de les comandes, influeixen sobre les vides i les condicions laborals de les persones treballadores, independentment de la seva ubicació. La dinàmica global del sector també ha tingut el seu impacte sobre les condicions laborals a Europa: després de dècades de competir per reduir els costos, els salaris han baixat tant a les economies riques com a les pobres. Tot això està generant un important fenomen de relocalització de la producció de tornada a Europa. Com a organitzacions defensores dels drets laborals i humans, estem profundament preocupades per les condicions de treball de les persones que elaboren el calçat, siguin on siguin. Ha arribat el moment de canviar el sistema de producció de les sabates.

Segons els Principis Rectors sobre Empresa i Drets Humans de l'ONU², **les empreses tenen la responsabilitat d'implementar la deguda diligència en matèria de drets humans al llarg de les seves cadenes de subministrament globals.** L'avaluació de les respostes de les empreses i la documentació disponible han revelat que els fabricants de calçat encara no compleixen amb la seva responsabilitat.

La campanya CDS reclama a les empreses de calçat que intensifiquin els seus esforços per avaluar sistemàticament els riscos de la seva activitat comercial i garanteixin que es respecten els drets laborals i humans arreu del món. Esperem que les conclusions d'aquest informe ajudin a difondre les pràctiques que duen a terme algunes empreses, i que aquesta informació generi les sinèrgies necessàries perquè col·lectius organitzats de persones treballadores i les empreses col·laborin a fi de desenvolupar adequadament la deguda diligència en drets humans.



**> 24.000 milions de
parells de sabates 2014¹**

¹ World Footwear Yearbook, APICCAPS, juny de 2015, pàg. 4.

² Oficina de l'Alt Comissionat de Drets Humans de les Nacions Unides, Principis rectors sobre les empreses i els drets humans de l'ONU. La implementació del programa marc de l'ONU «protegir, respectar i solucionar», Nova York i Ginebra (2011). http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

CLASSIFICACIÓ DE LES EMPRESES³:

SENSE COMENTARIS:



ara

BALLY

BIRKENSTOCK
MADE IN GERMANY - TRADITION SEIT 1774

CAMPER

CCC

ECCO®

Salvatore Ferragamo

LEDERUNDSCHUH®

rieker

TOD'S

wojas

MÍNIM ESFORÇ:



Gabor

GEOX

PRADA

PRIMERS PASSOS:



Bata

Clarks

D
DEICHMANNLOWA
Outdoor- & Skiboots

MANGO

NILSON SHOES

EN LA BONA DIRECCIÓ:



adidas®

EUROSKO

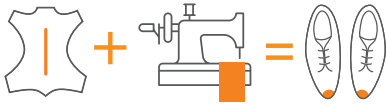
W EL
N NATURALISTA

PROGRESSEN ADEQUADAMENT:

*Cap de les empreses analitzades*

Si ens fixem una mica més en el comportament de les empreses en els àmbits clau de la responsabilitat social pel que fa al compliment dels drets humans, és evident que, en general, hi ha un ampli marge de millora.

³ Vegeu el capítol 3 d'aquest informe per obtenir més informació sobre la classificació de les empreses avaluades.



L'estructura de les cadenes de subministrament crea un context favorable per a la deguda diligència en drets humans (DDDH): l'estructura de les cadenes de subministrament de la

majoria d'empreses mostra que és possible generar les condicions adequades per implantar mecanismes de DDDH. **7 de cada 12 empreses produeixen part del calçat a les seves pròpies fàbriques, i fins i tot una el produeix totalment a la seva fàbrica.** La majoria treballa amb uns quants proveïdors. 3 de cada 12 empreses avaluades produeixen tot o gran part del seu calçat a Europa, mentre que 8 companyies es proveeixen majoritàriament d'Àsia.

Falta de transparència: només 12 de les 23 empreses contactades van col·laborar amb l'informe. La majoria no compleix amb la seva responsabilitat de retre comptes i informar sobre com han solucionat els impactes negatius. Només 9 d'aquestes 23 empreses publiquen una memòria de sostenibilitat.



La responsabilitat de resoldre els problemes correspon bàsicament als proveïdors: Molt poques de les organitzacions avaluades han pogut demostrar que col·laboren amb els seus proveïdors de cuir i calçat per mitigar o corregir vulneracions dels drets humans i laborals.



El pagament de salaris dignes no està garantit als països productors: només hi ha una empresa que obligui els seus socis comercials a pagar salaris dignes, i cap de les 12 empreses que van respondre a l'enquesta pot garantir que les persones que treballen a la seva cadena de subministrament percebin un salari digne.



No es garanteix la salut ni la seguretat laboral (SSL): sobretot, no sembla que s'identifiquin i alleugerin adequadament els impactes negatius en les condicions laborals de les adoberies. L'enquesta va revelar que la responsabilitat de garantir la SSL i corregir les vulneracions recau totalment sobre els proveïdors. La majoria de mesures i accions de seguiment dutes a terme per les empreses per protegir les persones treballadores són poc convinents.



No es fomenta la llibertat sindical ni el dret a la negociació col·lectiva: les respostes de l'enquesta mostren que la majoria d'empreses pràcticament no han integrat cap actuació en les operacions amb els seus proveïdors per protegir la llibertat sindical i el dret a la negociació col·lectiva. **Només una de les sis que produeixen calçat a Indonèsia va signar el protocol relatiu a la llibertat sindical d'aquest país.**



Els col·lectius més vulnerables queden desprotegits: l'avaluació va revelar que existeix un risc molt elevat que no s'identifiquin ni protegeixin adequadament els col·lectius més vulnerables **com els migrants i les persones que treballen des del seu domicili.**



Hi ha poques iniciatives que es dediquin a millorar les condicions laborals: l'interès del sector del calçat per la responsabilitat social en la cadena de subministrament és molt recent. S'han creat moltes iniciatives per fomentar la producció respectuosa amb el medi ambient i els drets de les persones consumidores, però pràcticament no existeixen **iniciatives per protegir les persones que treballen a les cadenes de subministrament globals.**

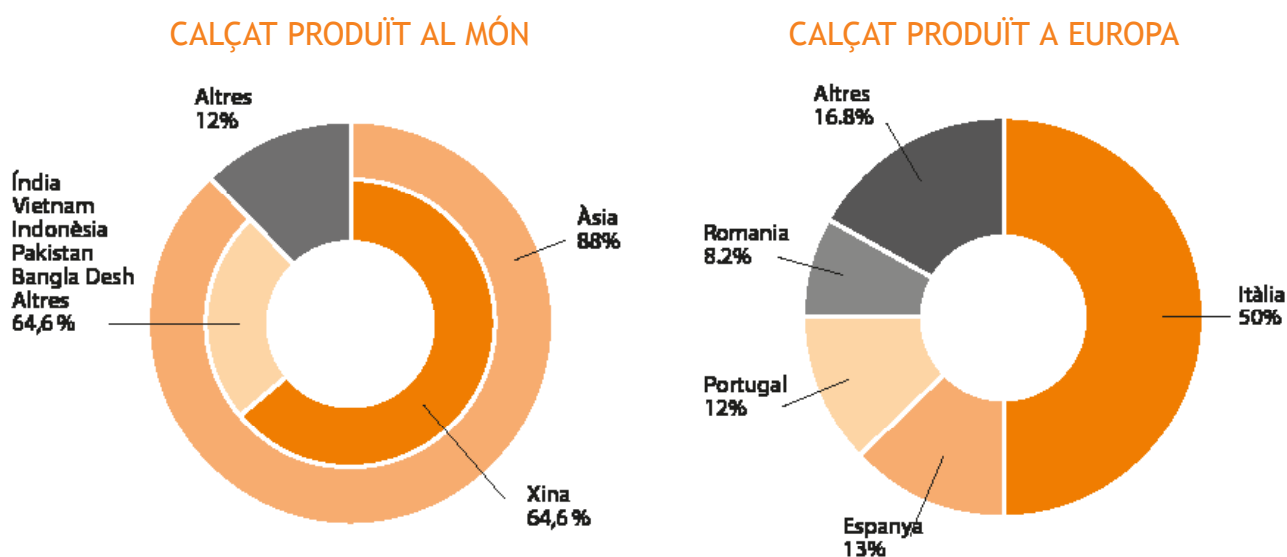


1. PRINCIPALS CARACTERÍSTIQUES DE LA INDÚSTRIA DEL CALÇAT

Tal com destaca l'Organització Internacional del Treball (OIT), una de les característiques principals de la indústria del calçat –igual que del sector tèxtil, la roba i el cuir– és la **subcontractació de la producció a proveïdors** de diferents països. Segons l'OIT, això pot provocar una enorme competència que mantingui els costos laborals baixos. D'altra banda, aquest sector és un dels més intensius en mà d'obra.⁴ L'ús de **de treball a la llar** és una altra de les característiques d'aquest sistema modern de producció.⁵ Es tracta de treball precari amb els sous més baixos d'un sector que ja té nivells salarials baixíssims. Les persones que treballen al seu domicili no estan contractades directament per les fàbriques, sinó que tenen relació amb un intermediari que, al seu torn, està relacionat amb un subcontractista de la fàbrica principal.⁶

La indústria del calçat és **molt dinàmica i experimenta un creixement continu** globalment, el 2014 va créixer el 8%. El 88% de la producció mundial procedeix d'Àsia, amb la Xina com a capdavantera destacada –el 64,6% de les sabates del món es fabriquen en aquest país⁷–, mentre que l'Índia, Vietnam, Indonèsia, Pakistan i Bangla Desh es reparteixen la resta del pastís. Tot i que Àsia és l'actor més important a escala mundial, la producció europea segueix sent fonamental per al consum intern d'aquest continent⁸. Gairebé el 90% del calçat produït a Europa es consumeix dins de les seves fronteres. A la UE, Itàlia acumula el 50% de la producció de calçat, seguida d'Espanya (13%), Portugal (12%) i Romania (8,2%).⁹

Quant al consum mundial, el mercat del continent europeu representa el 17%, fet que el converteix en el segon més important. Per la seva banda, Àsia representa el 57% del mercat global de calçat, lleugerament per sota del seu pes poblacional (el 60% dels habitants del món es concentren en aquest continent).¹⁰



4 Tèxtil, confecció, cuir i calçat. Organització Internacional del Treball (OIT). <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/textiles-clothing-leather-footwear/lang-es/index.htm>

5 Per a més informació: Pieper, Anton. ¿Quedan bien estos zapatos? Una visión general de la industria mundial del calzado. Campaña Roba neta - Canvia De Sabates (juny de 2015), pàg. 7. <http://ropalimpia.org/adjuntos/informes/quedan-bien-estos-zapatos-es.pdf>

6 Stitching Our Shoes. Homeworkers in India. Homeworkers Worldwide, Label Behind the Label i Cividep - Canvia De Sabates (març de 2016), pàg. 2. <http://ropalimpia.org/adjuntos/informes/Homeworkers%20Document%20WEB.pdf>

7 World Footwear Yearbook, APICCAPS, juny de 2015, pàg. 5.

8 World Footwear Yearbook, APICCAPS, juny de 2015, pàg. 15.

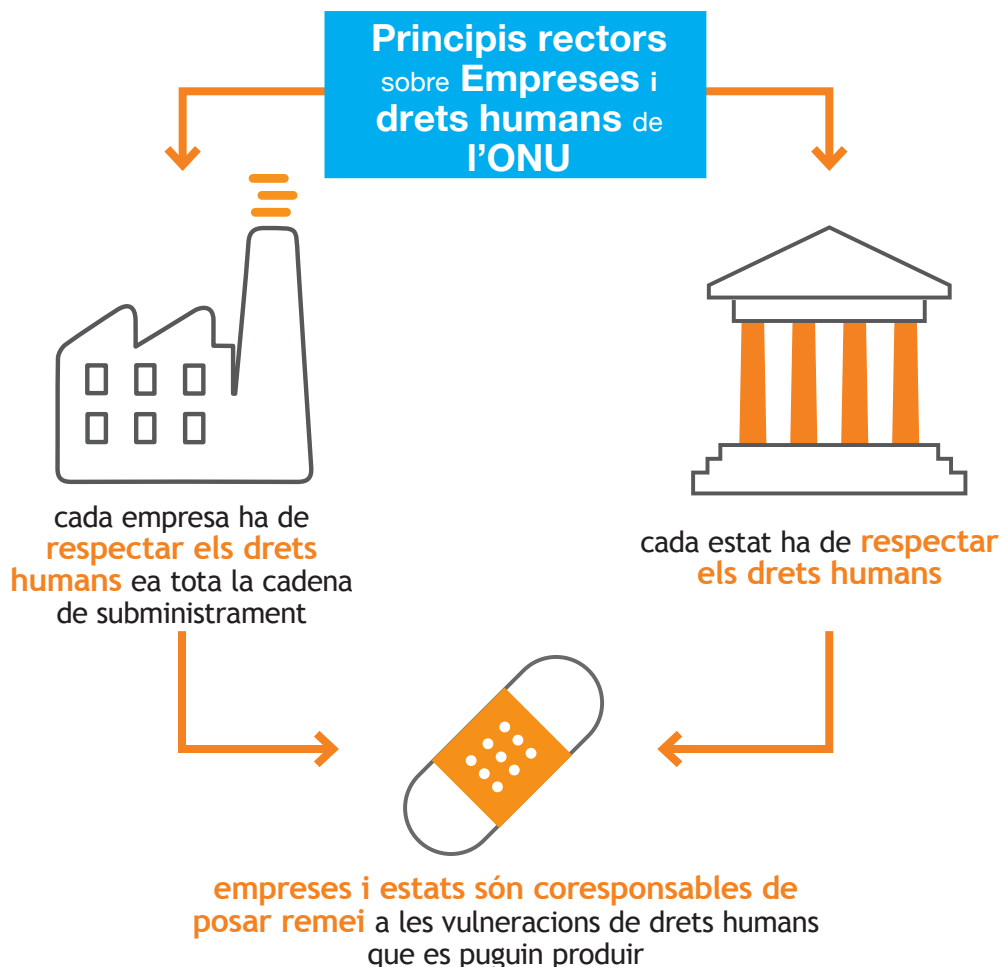
9 Centre per a la Promoció de les Importacions dels Països en Vies de Desenvolupament (CBI). Departament d'Estudis de Mercat del Ministeri d'Assumptes Exteriors dels Països Baixos, CBI Trade Statistics: Footwear Sector in Europe, desembre de 2015, pàg. 10. <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf> (25/04/2016).

10: World Footwear Yearbook, APICCAPS, juny de 2015, pàg. 6.

2. DEGUDA DILIGÈNCIA EN DRETS HUMANS: RESPONSABILITAT DE TOTES LES EMPRESES

El 2011, l'ONU va aprovar els Principis rectors sobre empreses i drets humans. Aquestes directrius exigeixen que totes les empreses, independentment de la seva grandària o context geogràfic, **respectin els drets humans** al llarg de tota la cadena de subministrament. A més, totes han d'actuar amb deguda **diligència per evitar que se'n produeixin vulneracions**. En cas de produir-se'n, l'empresa **les ha de corregir**. Així com els principis rectors estableixen que **els estats tenen la responsabilitat de protegir els drets humans**, també estableixen que **les empreses els han de respectar**, sigui quina sigui la capacitat o voluntat dels estats de complir amb les seves obligacions. En aquest sentit, en cas que el salari mínim fixat per un estat no cobreixi les necessitats de subsistència (salari digne), l'empresa ha de fer prevaler els drets humans i no aprofitar-se d'aquesta deficiència. L'aplicació activa de la deguda diligència en drets humans és la base dels principis rectors de l'ONU.

Aquest informe analitza les respostes de les empreses partint de la concepció que Canvia De Sabates té de la deguda diligència en matèria de drets humans¹¹.



11: Més informació: Campanya Roba neta. Position paper on human rights due diligence, març de 2016. <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rightsdue-diligence> (25/04/2016).

3. METODOLOGIA DE L'INFORME

OBJETIU:

L'objectiu de l'informe és **radiografiar la situació de la indústria del calçat** i generar un recurs perquè els consumidors i consumidores sàpiguin com es comporten les marques a l'hora de lluitar contra les vulneracions dels drets de les persones treballadores al llarg de la cadena de subministrament. Per recollir les dades, el projecte Canvia De Sabates va elaborar un qüestionari i el va enviar a un grup d'empreses seleccionades.

MARQUES ESCOLLIDES:

L'informe analitza **23 empreses europees** amb una presència destacada en el comerç minorista de calçat de cuir d'Europa. Es va seleccionar expressament un ampli ventall d'empreses del sector (grans, mitjanes i petites), així com marques de luxe, d'esport i de moda en general. Aquest enfocament va ser considerat molt útil per poder detectar les diferències existents entre empreses de grandàries i sectors diferents quant a responsabilitat social.

QÜESTIONARI:

El qüestionari constava de **52 preguntes**: la majoria eren obertes, però també n'hi havia algunes de tipus test. Les empreses tenien la possibilitat de deixar preguntes en blanc o respondre-les de manera confidencial si no podien o no volien difondre la informació públicament. Les preguntes es van dividir en cinc apartats corresponents als aspectes fonamentals que, segons el parer de Canvia De Sabates, ha d'incorporar tota iniciativa empresarial que realment pretengui exercir la responsabilitat de protegir els drets humans.

1. **Preguntes de caràcter general.**
2. **Responsabilitat social en la cadena de subministrament.**
3. **Salaris.**
4. **Aspectes relacionats amb la salut, la seguretat i el medi ambient.**
5. **Difusió de les iniciatives per fomentar la sostenibilitat (per exemple, el nivell de transparència)**

Les empreses van ser convidades a respondre al qüestionari de manera exhaustiva i a **aportar proves documentals per demostrar la veracitat de les dades.**



Selecció
de
marques



Preparació del
qüestionari



Anàlisi de les
dades



Recurs públic

CRONOLOGIA:

Octubre de 2015: es va contactar amb les empreses i se'ls va demanar que responguessin al qüestionari. **Es va comunicar a aquestes empreses** que, en cas de no respondre, es publicarien uns perfils basats en la informació de domini públic existent.

Mitjans de novembre de 2015: data límit per rebre els qüestionaris. Després de llegir les respostes i processar-les, es van analitzar totes les empreses segons els criteris esmentats i **es va dissenyar un perfil** de cada una, que n'avalua el comportament en matèria de deguda diligència en drets humans.

Finals de març de 2016: **abans de la publicació, es va enviar a les empreses un esborrany** del seu perfil perquè comprovessin les seves respostes o aportessin informació addicional. En alguns casos va ser necessari aclarir dubtes.

Mitjans d'abril de 2016: **data límit perquè les empreses corregissin imprecisions** i afegissin informació complementària, en cas que calgués.

ABAST I METODOLOGIA D'ANÀLISI:

L'estudi va analitzar els esforços en matèria de deguda diligència en drets humans duts a terme per les empreses europees per respectar els drets de les persones que produeixen cuir i calçat. Pròximament, Canvia De Sabates publicarà un informe de sostenibilitat ambiental a partir de les respostes a les enquestes. Les propostes de futur d'algunes empreses no s'han tingut en compte en l'avaluació, encara que sí que s'ha afegit aquesta informació als perfils quan s'ha considerat pertinent.

Les avaluacions es basen en la informació enviada per les mateixes empreses i s'han completat a partir de la documentació de domini públic. No s'ha dut a terme cap tipus de treball de camp per confirmar la veracitat de les dades proporcionades.

A més de les cinc àrees temàtiques esmentades, cal destacar que la llibertat d'associació s'ha considerat una qüestió transversal i fonamental per aconseguir millores en les condicions laborals de les persones treballadores. Les respostes de les cinc categories es van comparar amb els tres indicadors clau en matèria de drets humans: identificar els impactes negatius sobre els drets humans, adaptar l'activitat empresarial a la deguda diligència, i ser capaç de retre comptes per explicar com s'aborden els impactes negatius en els drets humans. Després de la fase d'anàlisi, Canvia De Sabates va avaluar les empreses segons el seu grau d'implicació a l'hora d'implementar la responsabilitat social al llarg de la seva cadena de subministrament.

SENSE COMENTARIS:

Empreses que **no van col·laborar** amb la campanya CDS i **no van respondre** l'enquesta.

**MÍNIM ESFORÇ:**

Empreses que pràcticament **no van aportar cap dada** que demostrï que respecten els drets humans de les persones treballadores i que apliquen processos de deguda diligència en aquest àmbit.

**PRIMERS PASSOS:**

Empreses que declaren **incorporar accions de deguda diligència** en drets humans, però que de moment **no poden acreditar que les hagin implementat** amb determinació.

**EN LA BONA DIRECCIÓ:**

Empreses que poden demostrar que, globalment, les seves activitats empresarials **preveuen alguns mecanismes de deguda diligència** en matèria de drets humans, encara que són insuficients.

**PROGRESSEN ADEQUADAMENT:**

Empreses capaces d'acreditar que **incorporen processos de deguda diligència** en matèria de drets humans al llarg de tota la cadena de subministrament i que, a més, **adapten contínuament la seva activitat empresarial** per detectar els impactes negatius sobre els drets humans i protegir efectivament els drets de les persones treballadores. Aquestes empreses reten comptes sobre com s'han abordat aquests impactes negatius.



4. PERFILS DE LES EMPRESES

EMPRESES QUE NO VAN RESPONDRE L'ENQUESTA:

ARA marca:		Bally marca:	
Birkenstock marques:	     	Camper marca:	
CCC marques:	     	  	  
ECCO marca:		Ferragamo marca:	
Leder & Schuh AG marques:	   	Rieker marques:	 
TOD'S marques:	   	Wojas marca:	

DEGUDA DILIGÈNCIA EN DRETS HUMANS

L'opacitat d'aquestes empreses va impedir analitzar si implementaven processos de deguda diligència en matèria de drets humans, és a dir, si complien la seva responsabilitat d'identificar, prevenir, mitigar o solucionar les vulneracions dels drets humans i laborals de les persones que treballen en les diferents fases de la seva cadena de subministrament.

Canvia De Sabates va consultar les pàgines web d'aquestes empreses i va recollir la informació disponible amb l'objectiu de conèixer millor què estaven fent per fomentar el respecte dels drets laborals i humans a les seves cadenes de subministrament. La deguda diligència en drets humans inclou informar públicament sobre les accions dutes a terme per avaluar els impactes potencials i reals sobre els drets humans i les mesures que es prendran per acabar amb aquestes vulneracions en el futur. Ser capaç de retre comptes davant la societat és crucial.

AQUESTA INFORMACIÓ HAURIA DE SER ACCESSIBLE PER A LA SOCIETAT:

SÍ

NO

El codi de conducta de l'empresa és de domini públic?

ara

BALLY

BIRKENSTOCK
MADE IN GERMANY - TRADITION SINCE 1774

CAMPER

CCC

ecco

LEDERUNDSCHUH®

rieker

Salvatore Ferragamo *

TOD'S

wojas **

* encara que té un codi ètic que tracta les qüestions de salut i seguretat laboral

**encara que ha publicat informes que esmenten els seus objectius ambientals i socioeconòmics

L'empresa publica informació sobre la seva responsabilitat de respectar els drets humans? (mitjançant plans d'acció i avaluacions dels impactes, per exemple)

ara

BALLY

BIRKENSTOCK
MADE IN GERMANY - TRADITION SINCE 1774

CAMPER

CCC

ecco

LEDERUNDSCHUH®

rieker

Salvatore Ferragamo

TOD'S

wojas

L'empresa publica algun tipus de declaració en relació amb els drets humans i/o laborals?

ara

BALLY

BIRKENSTOCK
MADE IN GERMANY - TRADITION SINCE 1774

CAMPER

CCC

ecco

LEDERUNDSCHUH®

rieker

Salvatore Ferragamo *

TOD'S

wojas **

* encara que aquesta empresa va publicar una declaració contra l'esclavitud i la tracta de persones, relacionada amb la Llei de transparència de les cadenes de subministrament de Califòrnia

**encara que esmenta algunes directrius en el document *Política de desenvolupament sostenible*

L'empresa és sòcia d'alguna iniciativa multipartita, iniciativa empresarial o d'un altre tipus?

ara

BALLY

BIRKENSTOCK
MADE IN GERMANY - TRADITION SINCE 1774

CAMPER

CCC

ecco *

LEDERUNDSCHUH® *

rieker

Salvatore Ferragamo

TOD'S

wojas

* Leather Working Group

**CADS

L'empresa publica la seva llista de proveïdors?

ara

BALLY

BIRKENSTOCK
MADE IN GERMANY - TRADITION SINCE 1774

CAMPER

CCC *

ecco **

LEDERUNDSCHUH ****

rieker

Salvatore Ferragamo ***

TOD'S

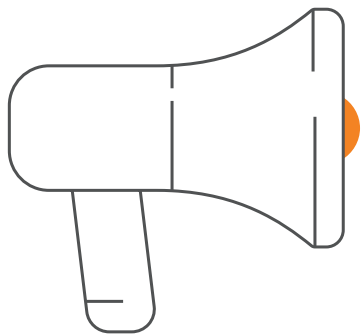
wojas

* encara que publica informació relativa als centres de producció que l'empresa té a la zona franca Polkowice, a Polònia

** posseeix les seves pròpies adoberies a Europa i algunes fàbriques a Indonèsia i la Xina

*** existeix informació que indica que els seus productes es fabriquen a Itàlia

**** va facilitar dades sobre les seves fàbriques a Itàlia



COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

Com que aquestes empreses es van negar a atendre la nostra sol·licitud d'informació, per la qual cosa hi ha poques proves, o cap, dels seus compromisos amb la deguda diligència en matèria de drets humans, **no queda clar si estan adoptant mesures per complir amb la seva responsabilitat de respectar els drets humans** en la seva cadena de subministrament global.

En aquest sentit, CDS assumeix que aquestes empreses no apliquen processos integrals de deguda diligència en drets humans. L'absència de mecanismes d'aquest tipus significa que les marques **no estan complint amb la seva responsabilitat d'identificar, prevenir, mitigar o solucionar els impactes negatius en les seves cadenes de subministrament**. Qualsevol procés ampli de deguda diligència en matèria de drets humans hauria d'incloure mesures que garanteixin el pagament de salaris dignes, la llibertat sindical i la seguretat en el lloc de treball.

ARA: és sorprenent que aquesta empresa es negués a col·laborar amb l'estudi, tenint en compte que abans havia respost de manera oberta i constructiva a les preguntes formulades per una de les organitzacions de CDS. El 2014, ARA fins i tot va dur a terme algunes millores en una fàbrica proveïdora com a conseqüència d'aquest diàleg. No obstant això, en el moment de redactar aquest informe sembla que el diàleg està desactivat.

ECCO: encara que l'empresa no va enviar la informació requerida, ha començat a dialogar amb representants de CDS a Dinamarca. ECCO és propietària de la major part de la seva cadena de subministrament -fins i tot té fàbriques a Indonèsia i la Xina-, però també recorre a la subcontractació. Es desconeix quina quantitat de producció correspon a les fàbriques d'ECCO i quina part a les subcontractades. També hi ha dubtes sobre quina política de sostenibilitat té ECCO quan es proveeix d'empreses subcontractades. Es pot suposar que ECCO aplica alguns mecanismes per garantir la protecció dels drets humans i laborals en la cadena de subministrament, però no queda clar si l'empresa implementa processos integrals de deguda diligència en matèria de drets humans.

GRUP ADIDAS

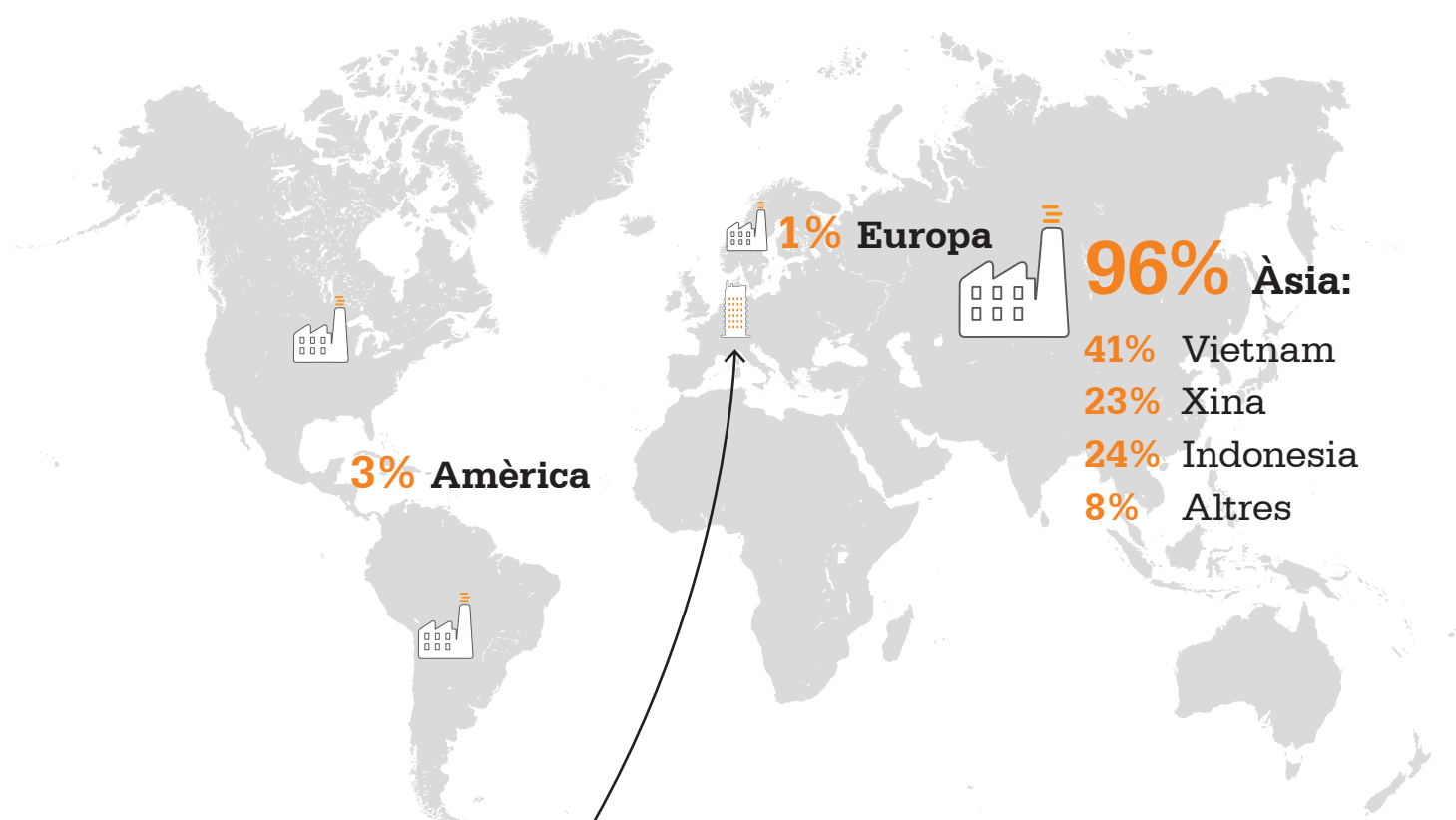


Marques:



EN LA BONA
DIRECCIÓ

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



* absorbida pel Grup Adidas el 2005

**marca de golf

DADES DE L'EMPRESA (2015)

SEU:

Herzogenaurach
(Alemanya)



FACTURACIÓ:

€€€€€€€€€€€€€€
€€€€€€€€

16.920 milions

NOMBRE DE FÀBRQUES PROVEÏDORES (calçat i cuir): :



NOMBRE DE PAÏSOS DELS QUE S'ABASTEIX:



61

RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



Per avaluar les condicions de treball dins de la seva cadena de subministrament Adidas es basa principalment en un sistema d'auditories dutes a terme per equips externs i interns. Aquest programa està enfocat a prevenir riscos, per la qual cosa la cobertura de l'auditoria no aconsegueix el 100% en tots els països en els quals tenen fàbriques. Als països considerats de risc es duu a terme un seguiment de tots els proveïdors de calçat (nivell 1) i alguns subcontractistes seleccionats (nivell 2). Adidas duu a terme auditories ambientals en fàbriques subcontractades seleccionades de nivell 2 que efectuen processos amb un impacte ambiental significatiu. Les adoberies són auditades a través del Leather Working Group (LWG). L'empresa va afirmar que aproximadament el 98% del cuir procedeix d'adoberies certificades amb la medalla d'or o de plata

del LWG. El 2014, va fer una prova pilot amb una guia sobre pràctiques de compra responsable per a empreses. Encara que la documentació de l'empresa assegura que els resultats de les avaluacions s'envien a sindicats i representants de les persones treballadores, no es té constància de l'existència de cap mecanisme sistemàtic. Adidas disposa de sistemes, un d'intern i un d'extern, per registrar queixes i vulneracions de les seves normes. El «reglament» d'Adidas preveu un procés de mitigació i reparació de riscos. En cas d'incompliment, Adidas assegura que aplica plans d'acció correctiva, a més d'oferir la formació i el suport necessari als seus proveïdors. Adidas va comunicar que només utilitza la rescissió de les relacions comercials com a últim recurs i que col·labora estretament amb els seus proveïdors per ajudar-los a millorar.

Salari digne:

No hi ha constància que l'empresa hagi efectuat càlculs per determinar què és un salari digne per a les persones treballadores als països d'on es proveeix. Adidas forma part de la Fair

Labour Association (FLA), que es dedica a aquest tema, i participa en una iniciativa sobre remuneració justa organitzada per la Fair Wage Network (FWN).



Salut i seguretat:

Adidas és conscient que existeixen processos i substàncies perilloses en la seva cadena de subministrament, particularment a les adoberies. L'empresa assegura que cada any revisa les normes i les polítiques en relació amb les substàncies perilloses. La memòria de sostenibilitat mostra fins a cert punt que l'aplicació de les directrius en matèria de salut i seguretat per als seus proveïdors té impactes positius sobre el terreny. Segons

Adidas, els proveïdors s'encarreguen de proporcionar equips de protecció individual adequats al personal de les fàbriques. Adidas va assenyalar que el pla de prevenció d'incendis i accidents és una part molt important de la seva normativa per a proveïdors i que se sotmet a revisions periòdiques. A més, la pàgina web de l'empresa publica informació relativa a vulneracions ocorregudes.

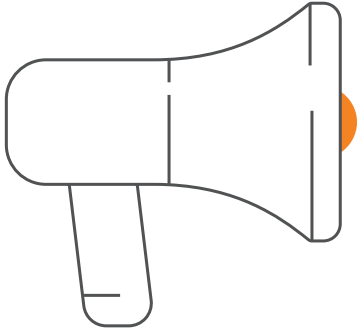


Difusió de la sostenibilitat social:

La pàgina web d'Adidas publica el seu codi de conducta, la llista de substàncies restringides, la llista de proveïdors (no inclou proveïdors de matèries primeres, com adoberies) i el mecanisme de recollida de reclamacions. A més, Adidas publica informació sobre la seva relació amb els proveïdors i sobre com es gestionen les queixes de les persones treballadores. Des de l'any 2000, l'empresa publica una memòria anual de sostenibilitat que analitza les reclamacions laborals i els meca-

nismes per mitigar o solucionar aquest tipus de problemes. La memòria no aporta dades concretes sobre l'evolució dels nivells salarials dels seus proveïdors. A la pàgina web, l'empresa informa sobre la seva responsabilitat en la cadena de subministrament, però Adidas no publica dades sobre les auditories a les adoberies ni proves sobre els impactes aconseguits a través de les accions de mitigació i solució.





COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

En general, les directrius i pràctiques de l'empresa generen un entorn favorable per detectar quins són els col·lectius vulnerables i els impactes negatius sobre els drets humans. No obstant això, l'estructura de la cadena de subministrament amb intermediaris, la gran quantitat de fàbriques proveïdores i la possible falta de transparència dels subcontractistes i proveïdors de matèries primeres (com adoberies, per exemple) són un obstacle per a aquest procés. CDS creu que exis-

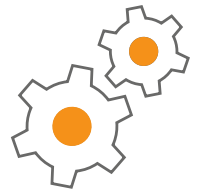
teix el risc que les persones treballadores –especialment les que treballen a la llar– no s'identifiquin ni protegeixin adequadament. CDS anima Adidas a estendre el sistema de monitorització i gestió de les reclamacions als diferents nivells de la cadena productiva amb l'objectiu de cobrir totes les persones treballadores. CDS reclama a Adidas que col·labori amb les organitzacions locals per definir uns indicadors de referència i que estableixi salaris dignes per a totes les persones que treballen en la seva cadena de subministrament.



ADAPTAR:

Gràcies a una sèrie de mesures transversals al grup, **Adidas ha assentat les bases per desenvolupar la deguda diligència en drets humans i s'estan implementant processos per prevenir, reduir i corregir els impactes negatius sobre els drets humans en la cadena de subministrament. No obstant això, CDS creu que encara pot millorar molt.** Els casos de vulneració dels drets laborals, com el que va afectar a PT Panarub –un dels proveïdors d'Adidas a Indonèsia¹²– demostren que aquesta empresa podria implicar-se de manera més activa per mitigar i solucionar les vulneracions de drets humans i laborals dels seus proveïdors. CDS creu que existeix el risc

que Adidas traslladi als seus proveïdors la responsabilitat d'aplicar les mesures correctives. En aquest sentit, CDS demana a Adidas que es responsabilitzi més de produir canvis a llarg termini i que destini recursos econòmics per donar suport als processos d'alleugeriment i correcció. CDS creu que Adidas, com a actor influent del sector gràcies a la seva gran capacitat de compra, ha d'intensificar la seva col·laboració amb els col·lectius locals i amb iniciatives multipartites. CDS anima Adidas a anar a l'arrel dels mals endèmics de la indústria mundial del calçat i abordar els problemes de fons de manera sistemàtica.



RETRE COMPTES:

L'empresa va participar en l'estudi, va emplenar el qüestionari i va aportar una gran quantitat de documentació complementària. **En general, Adidas compleix amb la seva responsabilitat a l'hora de retre comptes sobre com s'han tractat els impactes negatius sobre els drets humans i laborals.** No obstant això, CDS desafia Adidas a aportar més informació sobre els impactes negatius sobre els drets humans a les adoberies i dels resultats de les accions de mitigació i correcció d'aquests impactes. CDS espera tenir més dades

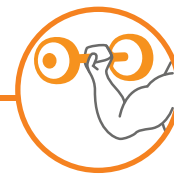
sobre l'evolució del mecanisme de gestió de reclamacions instaurat el 2014 i sobre com es van resoldre les queixes de les persones treballadores a les fàbriques dels seus proveïdors el 2015. CDS espera que Adidas segueixi ajudant a millorar les condicions laborals de la indústria global del calçat i el cuir, i que aprofiti la seva enorme influència per introduir canvis estables i fer que el sector prioritzi la deguda diligència en drets humans.



¹² Campaña Roba neta, «Mizuno denies support to unfairly dismissed Indonesian workers», 7 de març de 2016. <http://www.cleanclothes.org/news/press-releases/2016/03/07/mizuno-denies-support-to-unfairly-dismissed-indonesian-workers> (25/04/2016) i «Adidas and Mizuno involved in unfair dismissal case» (9 de novembre de 2015). <http://www.cleanclothes.org/news/2015/08/26/adidas-and-mizuno-involved-in-unfair-dismissal-case> (25/04/2016).

BATA*

Bata®



Marques:

Aquarella
La vida es color!

baby bubbles

Bata
COMFIT

B.first

PRIMERS
PASSOS

Bubblegunners

marie claire®

NORTH STAR

PataPata®

POWER

Safari
by Bata

Sandak

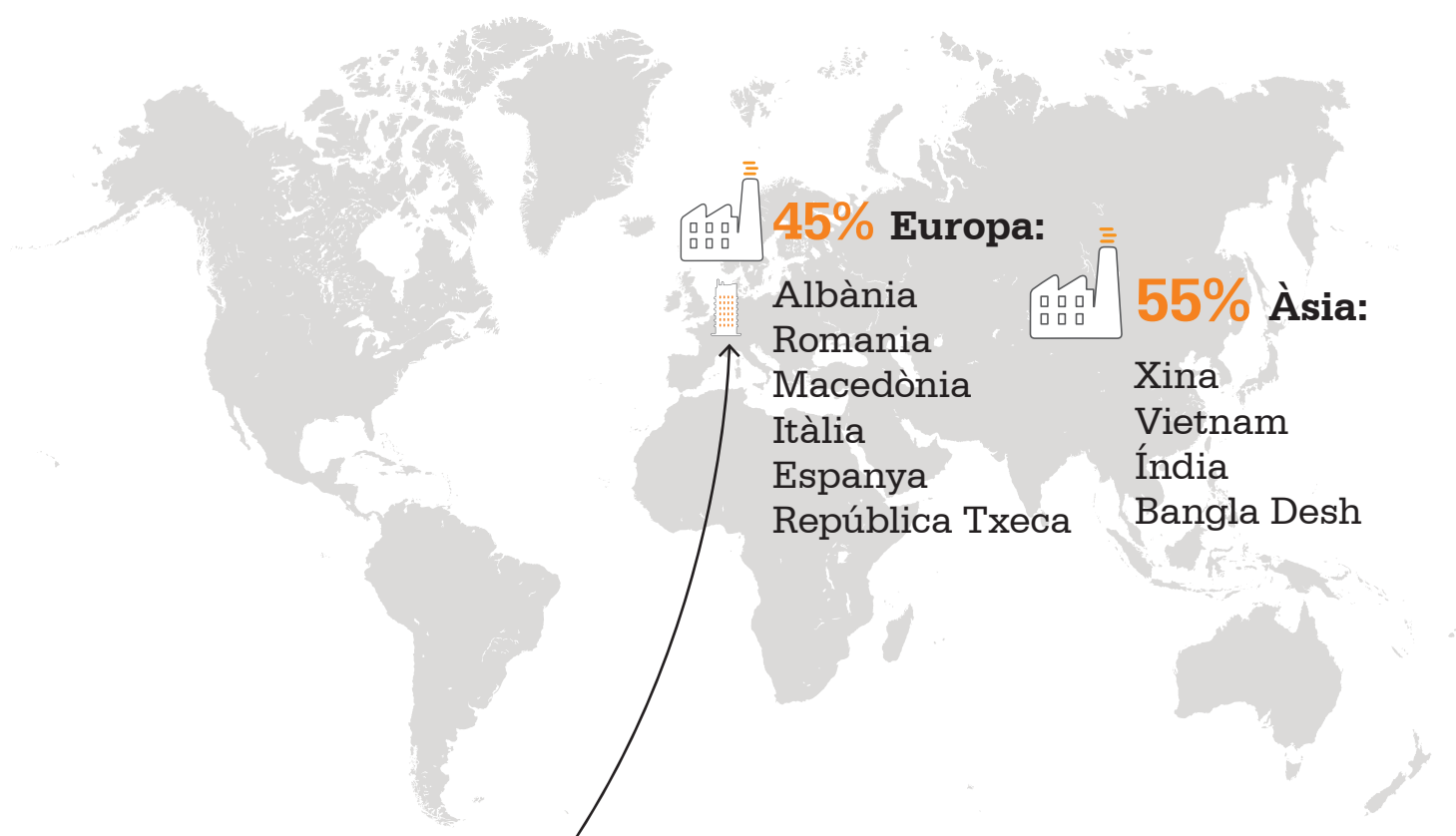
sundrops.

Toughes®
Made Strong to Last Long

GENUINE
TOMY
TAKES

THINK OUTDOORS
WEINBRENNER
SINCE 1892

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



* Les dades d'aquest informe es refereixen a BATA Europa.

DADES DE L'EMPRESA (2014)

SEU:

Lausana (Suïssa)



FACTURACIÓ (2015):

€ ?

Bata no ha revelat
aquesta informació

NOMBRE DE FÀBRQUES PROVEÏDORES:



23

NÚMERO DE PAÏSOS DELS QUE S'ABASTEIX:



10

Bata Europa produeix el 15% de les seves
sabates en una fàbrica pròpia situada a la
República Txeca

RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



Ssegons la documentació, l'empresa ha dissenyat i posat en pràctica un sistema d'auditoria i compliment dels drets laborals vinculat al Global Social Compliance Programme (GSCP). L'estratègia de l'empresa per avaluar als proveïdors asiàtics es basa a dur a terme auditories, mentre que per als proveïdors europeus empra el diàleg directe i permanent a través del departament de compres. Equips de Bata a l'Índia i la Xina estan auditant les fàbriques proveïdores per veure si compleixen els criteris socials i ambientals de l'empresa. Aquesta companyia organitza tallers de formació i reunions

amb els proveïdors per explicar-los com funciona el seu codi de conducta. Quan es vulnera aquest codi, les persones treballadores, així com altres parts implicades, poden enviar un correu electrònic a Bata (la pàgina web corporativa conté el correu de contacte). En cas d'incompliments del codi, Bata pacta amb els proveïdors les mesures correctores i un calendari per aplicar-les. L'empresa va informar que des de fa més de tres anys participa amb Hivos, FLA i algunes marques internacionals en un projecte a l'Índia per eradicar el treball infantil en l'àmbit domèstic.

Salari digne:



Fins avui, l'empresa no ha calculat els indicadors de referència per fixar el que és un sou digne. Bata no forma

part de cap iniciativa multipartita dedicada a les qüestions salarials.

Salut i seguretat:



El codi de conducta de l'empresa dedica un capítol breu i de caràcter general a les mesures de seguretat i salut laboral sense esmentar la normativa internacional. Bata declara que els proveïdors proporcionen equips de protecció individual a tot el personal gratuïtament i que l'empresa s'encar-

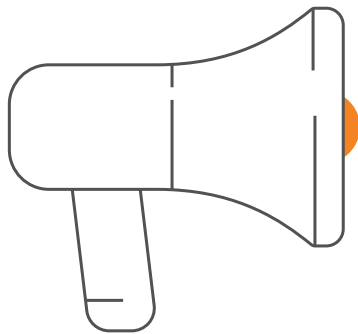
rega de controlar-ho, però que no supervisa les condicions de treball a les adoberies. També va afirmar que les disposicions del codi de conducta i la seva política de riscos laborals garanteixen la seguretat del personal en cas d'incendi i emergències.

Difusió de la sostenibilitat social:



El codi de conducta per a proveïdors és de domini públic. A més de la seva pàgina web corporativa, Bata disposa d'una pàgina dedicada a la sostenibilitat. Però l'empresa no publica informació sobre les conclusions de les auditories, les reclamacions del personal, les accions de mitigació i correcció, ni l'evolució salarial dels proveïdors. Bata va publicar

la seva primera memòria de sostenibilitat el 2013, i una altra el 2016 basada en els criteris de Global Reporting Initiative (GRI). La llista de proveïdors i la de substàncies perilloses no són públiques (però s'han posat a la disposició de CDS).



COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

Les respostes i els documents rebuts per CDS demostren que Bata és conscient que hi ha vulneracions dels drets humans en la producció de calçat. No obstant això, **CDS tem que les directrius per a proveïdors, l'àmbit de supervisió i l'escassetat de**

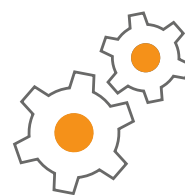
personal dedicat a l'RSE només permetin detectar parcialment els riscos laborals i els col·lectius vulnerables al llarg de la cadena de subministrament.



ADAPTAR:

Les accions reals en deguda diligència en drets humans de l'empresa encara són molt recents. En pocs anys, Bata ha elaborat un programa integral d'avaluació dels riscos de la seva cadena de subministrament. Partint de la informació facilitada, **CDS conclou que Bata està en un bon punt de partida, però encara ha de treballar molt perquè les seves pràctiques empresarials incorporin plenament la responsabilitat d'actuar amb deguda diligència en matèria de drets humans.** Esperem que Bata implementi el programa d'avaluació al mateix ritme que l'ha elaborat. CDS

anima Bata a abordar els problemes de fons i a prendre mesures que garanteixin les bones condicions laborals a les adoberies. CDS espera que l'empresa col·labori més estretament amb entitats locals i amb iniciatives multipartites. CDS lamenta particularment la falta d'implicació de Bata per solucionar els problemes de drets humans i laborals en dos dels seus antics proveïdors: Palla & Co. a Sri Lanka¹³ i Calzado Sandak a Mèxic.¹⁴ Quant al pagament de salaris dignes a tot el personal, CDS reclama a Bata que sigui més proactiva.



RETRE COMPTES:

Bata va col·laborar amb l'estudi, va respondre a l'enquesta, va aportar documents complementaris rellevants i va resoldre tots els dubtes plantejats. Durant els últims dos anys, l'empresa s'ha esforçat per millorar les condicions socials i ambientals en la seva cadena de subministrament. CDS valora la voluntat política de Bata d'establir-se compromisos per al 2020¹⁵ i creu que les seves iniciatives tenen molt potencial. **CDS espera que Bata aviat compleixi**

plenament amb la seva responsabilitat a l'hora de retre comptes sobre com s'han abordat els impactes negatius de la seva activitat en els drets humans i laborals. L'empresa es va comprometre públicament a actuar amb més transparència i preveu passar a publicar memòries de sostenibilitat cada any.



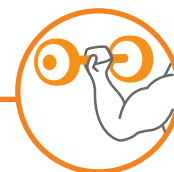
¹³ Campaña Roba neta. Bata dodging responsibility, 26 de maig de 2014. <http://www.cleanclothes.org/ua/2014/cases/palla> (26/04/2016) i Bata refuses to step up for the people who made their shoes, 25 de setembre de 2014. <http://www.cleanclothes.org/news/2014/09/25/bata-refuses-to-step-up> (25/04/2016).

¹⁴ IndustriALL Global Union, Bata worker in Mexico arrested, 17 de setembre de 2015. <http://www.industrialall-union.org/bata-worker-in-mexico-arrested> (25/04/2016).

¹⁵ Bata, Our 2020 commitments, Bata Life. <http://batalife.com/thinking-long-term/our-commitments/> (26/04/2016).

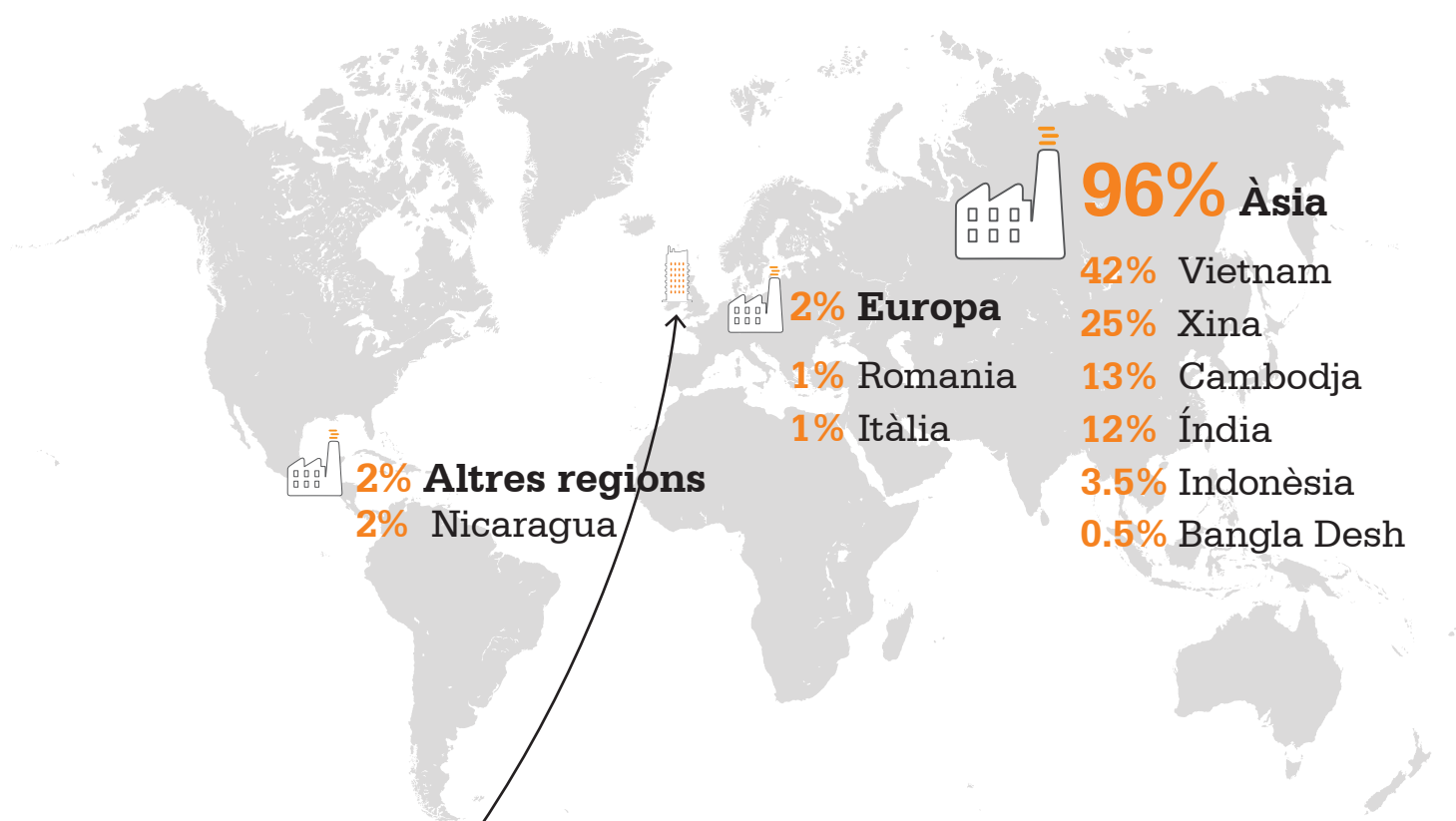
C&J CLARK INTERNATIONAL LTD*

Clarks



PRIMERS PASSOS

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



* d'ara endavant, Clarks

DADES DE L'EMPRESA (2014)

SEU:

Somerset
(Anglaterra)



FACTURACIÓ:

€€
1.900 milions

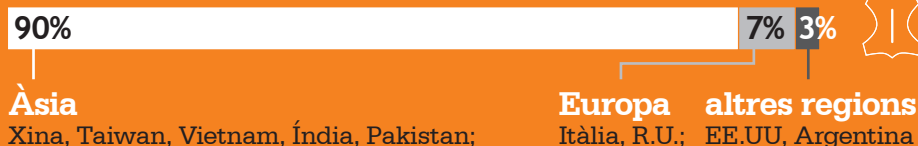
NOMBRE DE PROVEÏDORS DE
CUIR (ADOBERIES):

**l'empresa no ha revelat
aquesta informació**

NOMBRE DE FÀBRQUES PROVEÏDORS 79



PRODUCTORS DE CUIR (ADOBERIES):



RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



Les respostes indiquen que algunes accions de deguda diligència en drets humans estan integrades globalment a la cadena de subministrament de l'empresa. El mètode per verificar el compliment de les seves normes es basa completament en auditories (dutes a terme per personal de l'empresa i també per serveis d'auditoria externs). El programa d'auditories cobreix gairebé tota la producció de Clarks. A més de les auditories, recentment la companyia ha reforçat la participació de les persones treballadores a planta i de les supervisores a través de qüestionaris més detallats. Més

del 75 % de cuir emprat per fabricar el calçat de Clarks procedeix d'adoberies certificades amb les medalles d'or, plata o bronze del LWG. Clarks no disposa de cap mecanisme independent per atendre les reclamacions del personal dels proveïdors. Per gestionar les vulneracions del codi de bones pràctiques, l'empresa aplica plans d'acció correctiva a les fàbriques proveïdores i aporta formació. L'empresa reconeix que és necessari aplicar mesures per corregir i millorar la situació, i que cancel·lar els contractes és l'últim recurs.

Salari digne:

L'empresa no ha calculat quant suposa un salari digne als països productors. Clarks no forma part de cap iniciativa

multipartita dedicada a les qüestions salarials.



Salut i seguretat:

El seu codi de bones pràctiques inclou una disposició sobre la salut i seguretat laboral. L'empresa és conscient que per produir el calçat s'utilitzen substàncies tòxiques i alguns processos són perillosos. Segons Clarks, les seves directrius estableixen restriccions per a una gran varietat de substàncies i l'aplicació d'un programa de gestió de químics per als productes. Clarks assegura que avalua les condicions laborals de les adoberies i que els proveïdors tenen la res-

ponsabilitat de proporcionar equips de protecció individual i formació adequada al personal. Clarks avalua els riscos per a la seguretat i d'incendis dels proveïdors a través de les auditories. Als països amb més riscos d'aquest tipus, Clarks contracta empreses especialitzades perquè duguin a terme avaluacions estructurals.

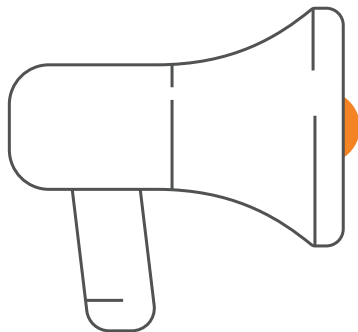


Difusió de la sostenibilitat social:

El codi de bones pràctiques per als proveïdors de l'empresa és de domini públic, però la memòria de sostenibilitat no. La pàgina web ofereix informació sobre les accions de responsabilitat empresarial, encara que no ho fa amb dades sobre els impactes de les seves activitats al llarg de la cadena de subministrament, ni sobre les mesures de mitigació o solució. Clarks no publica memòries de sostenibilitat. Úni-

cament els accionistes poden consultar les memòries anuals de sostenibilitat, dipositades a la Cambra de Comerç del Regne Unit. Clarks no ha publicat cap llista de proveïdors ni de substàncies restringides, i tampoc les ha volgut facilitar a CDS.





COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

L'estructura de la cadena de subministrament de Clarks té unes condicions prèvies favorables a l'aplicació de mesures de deguda diligència en drets humans. El problema és que la normativa per a proveïdors i

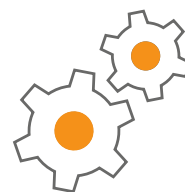
els processos que aplica només permeten detectar parcialment els impactes negatius sobre els drets humans i els col·lectius més vulnerables, sobretot en adoberies i fàbriques de calçat subcontractades.



ADAPTAR:

Des del punt de vista de la deguda diligència, CDS creu que és molt probable que **els processos que aplica Clarks només permetin prevenir, mitigar i solucionar parcialment els impactes negatius sobre els drets humans a la cadena de subministrament.** Clarks es troba en un bon punt de partida per augmentar la responsabilitat social a la cadena de subministrament global i garantir el respecte dels drets de totes les persones treballadores, de manera que es

produeixin canvis reals. L'experiència del sector tèxtil demostra que, moltes vegades, les auditories per elles mateixes no són suficients per poder avaluar la situació real d'una fàbrica. A més, CDS espera que l'estratègia empresarial de Clarks incorpori una col·laboració més estreta entre els col·lectius implicats (persones treballadores i sindicats). Per CDS, hi ha el risc que Clarks traspassi la seva responsabilitat social a altres parts de la cadena de subministrament.



RETRE COMPTES:

L'empresa va col·laborar amb l'estudi, va emplenar el qüestionari, va aportar documentació complementària i va atendre CDS per resoldre alguns dubtes. **Des d'una perspectiva de deguda diligència, les accions de Clarks encara no compleixen tots els requisits necessaris per retre comptes sobre com s'han abordat els impactes negatius sobre els drets humans i laborals.** La campanya

CDS espera que l'empresa concreti quins són els seus plans per augmentar la transparència, i que aquests incloguin la publicació de la llista de proveïdors i la implementació d'un sistema nou de qüestionaris a persones treballadores i supervidores a les fàbriques dels proveïdors.



DEICHMANN



Marques:

5TH AVENUE

AGAXY



Bären-Schuhe

Björndal



Bobbi Shoes

BORELLI

casa mia

CATWALK

CLAUDIO CONTI

PRIMERS PASSOS

CORTINA

Cupcake Couture

easy STREET



Graceland

HIGHLAND CREEK

LANDROVER



MEMPHIS one

SAHARA

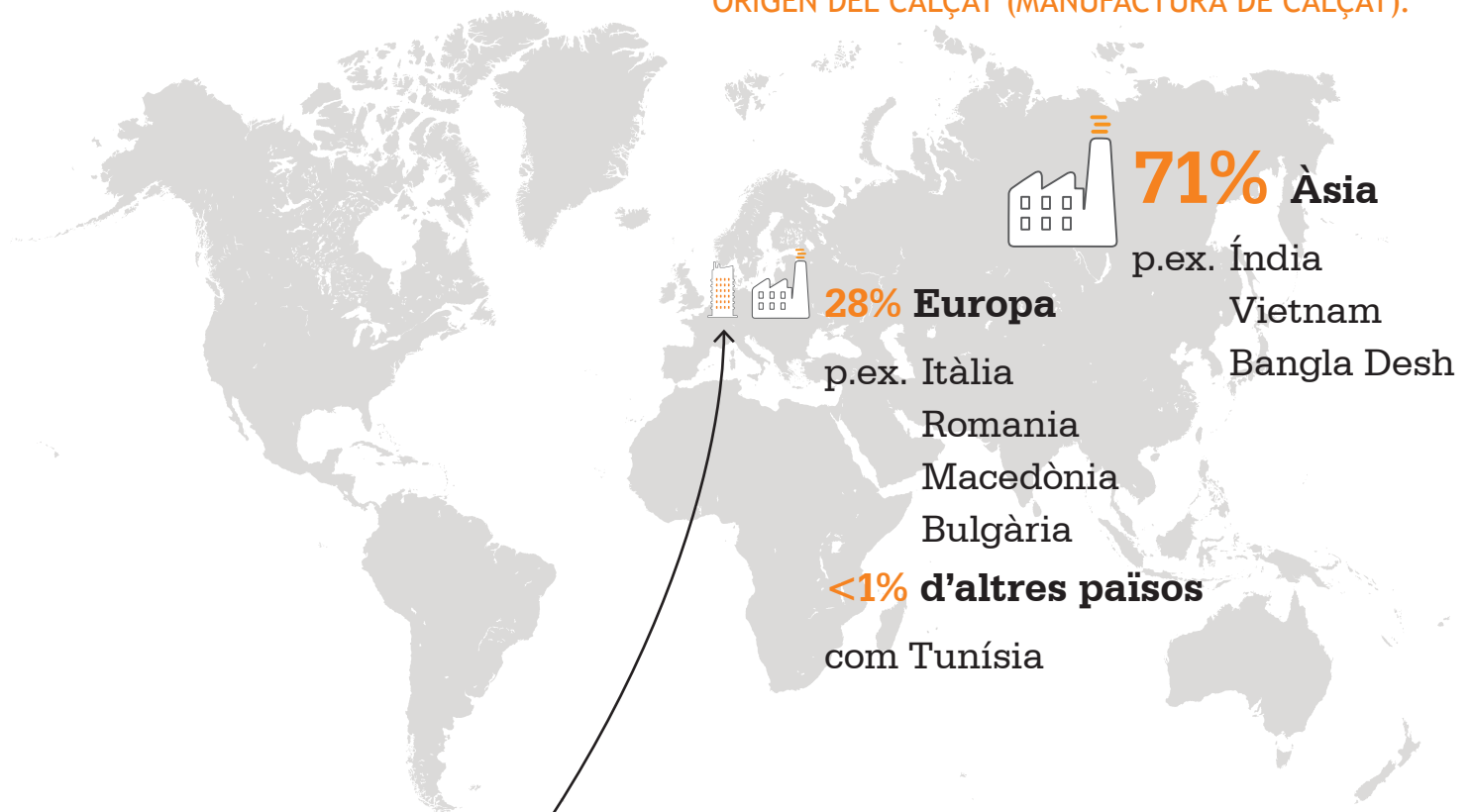
VENICE street & sportswear

victory

victory performance

Vty

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



DADES DE L'EMPRESA (2015)

SEU:

Essen
(Alemanya)



FACTURACIÓ:

€€€€€€

5.300 milions

NOMBRE DE FÀBRIQUES PROVEÏDORES:



NOMBRE DE PAÏSOS DELS QUE S'ABASTEIX:



RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



Per avaluar les vulneracions dels drets humans i laborals en la cadena de subministrament, Deichmann duu a terme auditories externes (BSCI, SAI, LWG), i té un departament de qualitat i desenvolupament format per 60 persones que treballen a les fàbriques de la majoria de localitzacions. L'empresa assegura que audita els proveïdors dels nivells 1 i 2, i preveu estendre el procés als proveïdors de matèries primeres (algunes adoberies ja han estat auditades o s'estan auditant). Deichmann informa que està analitzant quins canvis introduirà a l'estructura de la cadena de subministrament i que està planificant tots els passos necessaris per auditar-la i millorar-la. En alguns països productors (per exemple, a

l'Índia), Deichmann va donar suport a la creació de centres de producció als barris de les persones que treballen al seu domicili per poder evitar la fabricació de calçat fora del seu control. Deichmann col·labora amb FLA en un projecte per mitigar el risc de treball infantil. A més, afirma que aplica un mecanisme de reclamació segons la iniciativa BSCI. Si les auditories demostren que s'han incomplert les normes, Deichmann aplica un pla d'accions correctives basat en el diàleg directe amb els proveïdors. La companyia ha desenvolupat sistemes de control periòdics per comprovar si els proveïdors progressen i ajudar-los si ho necessiten.

Salari digne:



Deichmann va afirmar que ha dut a terme estimacions per determinar què és un salari digne a la seva cadena de subministrament, però no ha facilitat xifres de referència. No obstant això, va explicar com ha realitzat les seves pròpies recerques sobre aquest tema a les fàbriques de l'Índia

i la Xina. L'empresa obliga els seus socis comercials a pagar salaris dignes i ho comprova mitjançant auditories. Les auditories de BSCI inclouen una anàlisi de bretxa no vinculant entre el salari digne i el mínim.

Salut i seguretat:



El codi de conducta de l'empresa conté normes sobre salut i seguretat laboral. Deichmann és conscient dels riscos relacionats amb els processos de producció de calçat i cuir. També va afirmar que demana als seus socis comercials les fitxes tècniques dels productes peril·losos (MSDS). Segons Deichmann, les auditories del LWG garanteixen que les

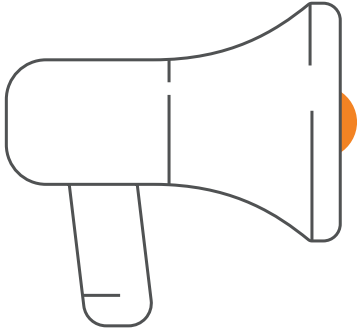
fàbriques faciliten gratuïtament a tot el personal els equips de protecció individual especificats a les fitxes dels productes. Per assegurar-se del compliment de les mesures de seguretat i prevenció d'incendis, Deichmann contracta empreses externes d'auditoria perquè avaluin les fàbriques de l'Índia i Bangla Desh.

Difusió de la sostenibilitat social:



El codi de conducta és de domini públic. Deichmann no ha publicat la llista de substàncies peril·loses però l'ha facilitada a CDS. L'empresa va afirmar que aquesta relació de productes es basa en la llista del CADS, que és pública. Deichmann no publica llistes de proveïdors ni memòries de sostenibilitat. La pàgina web de la companyia conté

informació general sobre responsabilitat social en la cadena de subministrament, però no revela dades sobre els resultats de les seves activitats a la cadena de subministrament, ni de les mesures per mitigar i solucionar vulneracions de drets.



COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

Les característiques actuals de l'estructura de la cadena de subministrament de Deichmann permeten aplicar mesures significatives de deguda diligència en matèria de drets humans. **Les directrius i pràctiques compleixen parcialment amb la responsabilitat de detectar col·lectius de risc i identificar els impactes negatius sobre**

els drets humans a les cadenes de subministrament.

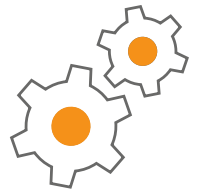
No obstant això, CDS creu que és possible que no es detectin alguns impactes negatius sobre les persones treballadores, sobretot a les adoberies. CDS anima Deichmann a fer més càlculs per determinar què és un salari digne a tots els països als quals es proveeix.



ADAPTAR:

Deichmann va mostrar que ha invertit en RSE i que aplica algunes estratègies per monitorar el respecte dels drets humans. No obstant això, CDS no pot assegurar si l'empresa aconsegueix prevenir, mitigar i solucionar les conseqüències negatives sobre els drets humans i laborals en la cadena de subministrament. CDS anima Deichmann a adoptar una estratègia de responsabilitat compartida per poder mitigar i solucionar vulneracions, fomentar activament la llibertat sindical i l'adopció de convenis col·lectius i executar una gestió de riscos integral centrant-se

en els drets dels col·lectius afectats i en el diàleg amb els actors principals (treballadors i treballadores, sindicats i entitats socials). L'experiència de la indústria de la confecció demostra que les auditories no són suficients per avaluar la situació real a les fàbriques. El LWG no preveu cap procés per mitigar i solucionar vulneracions a les adoberies. CDS és a l'espera de rebre un pla d'acció actualitzat per assegurar que tot el personal de la cadena de subministrament percep un salari digne i per incorporar representants dels i les treballadores a aquest procés.



RETRE COMPTES:

Deichmann va participar en la recerca, va respondre a l'enquesta i va enviar informació addicional a CDS. L'empresa va resoldre els dubtes plantejats i va estar oberta a dialogar. Durant els últims anys, Deichmann està mostrant la seva bona disposició i treballa per millorar la sostenibilitat social i ambiental de la cadena de subministrament. **No obstant això, des d'una perspectiva de deguda diligència, l'empresa encara no compleix la responsabilitat de retre comptes sobre**

com està abordant els impactes negatius sobre els drets humans i laborals. CDS espera poder consultar més documentació sobre l'aplicació de mesures concretes i indicadors de referència en relació amb els seus càlculs de salaris dignes. Com a empresa capdavantera del sector a Europa, Deichmann ha de ser pionera a l'hora de promoure canvis reals, prioritzar la deguda diligència i aplicar-la al més aviat possible dins de la seva pròpia cadena de subministrament.



EL NATURALISTA

IN EL
NATURALISTA



EN LA BONA
DIRECCIÓ

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



Espanya i
Marroc

DADES DE L'EMPRESA (2014)

SEU:



Quel (La Rioja, Espanya)

FACTURACIÓ:

€€€€€€€€€€

32,1 milions

NOMBRE DE FÀBRIQUES PROVEÏDORES (CALÇAT):



3 fàbriques pròpies que cobreixen
tota la producció de l'empresa

NOMBRE DE PAÏSOS DELS QUE S'ABASTEIX:



2

RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



El Naturalista produeix totes les sabates a tres fàbriques d'Espanya (35 %) i el Marroc (65 %) i és qui compra el cuir directament a proveïdors d'Itàlia (10 %) i Espanya (90 %). A més, ha confirmat a CDS que és propietària d'una adoberia a Espanya. L'estratègia d'El Naturalista per fomentar i avaluar el compliment dels drets humans i laborals a la cadena de subministrament és produir el calçat a les seves pròpies fàbriques, contraient una relació contractual amb les persones treballadores, i adquirir el cuir i els components a proveïdors espanyols i italians que es regeixen per les lleis de la UE. Segons El Naturalista, a totes les seves fàbriques hi ha

representació sindical i un conveni col·lectiu en vigor. L'empresa va declarar que la política d'RSE depèn d'un alt nivell de la direcció de l'empresa, concretament del departament de vendes. L'empresa va afirmar que visita les adoberies periòdicament per assegurar-se que respecten les normes de la UE i duu a terme anàlisis dels materials i els productes. El Naturalista no va indicar que tingués un mecanisme per atendre les reclamacions de les persones treballadores, ni tampoc un procés per mitigar i solucionar els casos d'incompliment del seu codi de conducta al llarg de la cadena de subministrament.

Salari digne:



El Naturalista afirma que el pagament d'un salari digne està garantit, ja que tots els seus proveïdors són a Europa. A més, assenyala que el salari mínim a les fàbriques a Espanya el fixa el conveni col·lectiu del sector del calçat a escala estatal, i supera el salari mínim interprofessional. Quant a les seves fàbriques al Marroc, El Naturalista assegura que es regeixen per la legislació d'aquest país. Totes les seves

fàbriques ofereixen incentius a l'activitat i la qualitat, per la qual cosa els seus poden incorporar un increment del 20 % en relació amb el salari base espanyol i la normativa salarial marroquina, respectivament. L'empresa no és membre de cap iniciativa multipartita que es dediqui a qüestions salarials.

Salut i seguretat:



El Naturalista és conscient que a la cadena de subministrament s'empren substàncies i procediments que comporten riscos. No obstant això, les normes relatives a salut i seguretat del seu codi de conducta són incompletes (no esmenten el conveni 155 i la recomanació 164 de l'OIT). Per garantir la salut i la seguretat de les persones treballadores, l'empresa exigeix als seus proveïdors el compliment de les lleis europees i de la normativa REACH. La companyia va indi-

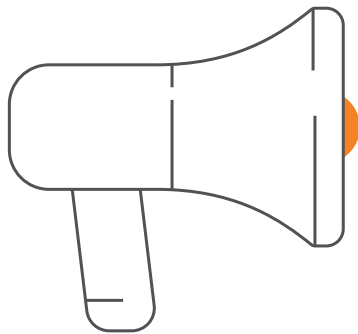
car que els seus socis comercials proporcionen equips de protecció individual gratuïtament a treballadors i treballadores. Quant a la normativa d'emergències i prevenció d'incendis, va declarar que tots els proveïdors estan obligats a respectar-la. Tant l'empresa asseguradora com la direcció de riscos laborals duen a terme auditories de les seves pròpies fàbriques.

Difusió de la sostenibilitat social:

El codi de conducta de l'empresa és de domini públic. La llista de proveïdors es pot consultar a la pàgina web, però només inclou els d'Espanya. No esmenta les adoberies d'Itàlia ni les fàbriques del Marroc. El Naturalista informa genèricament sobre la responsabilitat social de la seva cadena de subministrament, encara que no de totes les bandes, i no aporta dades concretes ni els resultats de les accions destinades a mitigar i solucionar vulneracions. L'empresa

tampoc publica una memòria de sostenibilitat amb periodicitat anual. L'únic informe existent és de l'any 2012 i El Naturalista va explicar a CDS que el proper informe de sostenibilitat es faria públic el maig de 2016. L'empresa va afirmar que disposa d'una llista de substàncies perilloses, però no és pública ni va voler revelar-la a CDS.





COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

Les característiques del model de negoci d'El Naturalista creen un bon context per aplicar accions rellevants en deguda diligència. Les pràctiques i normes compleixen en gran manera la responsabilitat de detec-

tar els col·lectius vulnerables i els impactes negatius sobre els drets humans.

No obstant això, la campanya CDS creu que existeix el risc de no detectar les vulneracions dels drets laborals i humans en alguns proveïdors de matèries primeres com les adoberies.

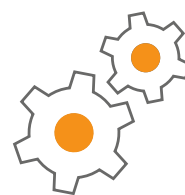


ADAPTAR:

Els mecanismes que aplica El Naturalista permeten un nivell elevat de prevenció, mitigació i solució dels impactes negatius sobre els drets humans a tota la cadena de subministrament.

Produir el calçat en unes quantes fàbriques pròpies permet més control i monitoratge en relació amb la deguda diligència i aporta més capacitat d'influència sobre les condicions laborals. El fet que totes les fàbriques estiguin cobertes per un conveni col·lectiu redueix al mínim el risc de vulnerar els drets laborals i facilita l'aplicació de mesures correctives en cas que ocorreguessin vulneraci-

ons. No obstant això, El Naturalista no va aportar dades suficients per demostrar que avalua i monitora les condicions de treball de manera sistemàtica i efectiva, ja sigui a les seves pròpies fàbriques o a les altres parts de la cadena de subministrament. CDS veu com un risc que la responsabilitat de mitigar incompliments i solucionar vulneracions de drets laborals recaigui sobre els proveïdors. Segons la documentació lliurada, l'objectiu de les auditories és avaluar les qüestions ambientals i la qualitat de la gestió dels productes, però no les condicions laborals.



RETRE COMPTES:

El Naturalista va participar de l'estudi i va respondre a l'enquesta. Encara que es va mostrar oberta a resoldre alguns dubtes, després no va aportar la documentació addicional adequada. Respecte a les seves fàbriques, El Naturalista no va enviar cap document per demostrar quins sindicats són presents a les fàbriques i quin paper juguen a l'hora de solucionar vulneracions, sobretot a la zona franca del Marroc on s'han reportat dificultats perquè els sindicats exerceixin les seves activitats. Encara que, en general, el comportament de l'empresa és positiu i, a més, sembla que està disposada a millorar les condicions socials i ambientals a la cadena de subministrament, **des d'una perspectiva de degu-**

da diligència l'empresa encara no pot demostrar que aborda correctament les possibles vulneracions dels drets humans.

CDS anima El Naturalista a actuar amb més transparència i a publicar més informació sobre els proveïdors, aportar dades i resultats concrets i, sobretot, a informar sobre la participació dels sindicats en els processos de solució.



EUROSKO

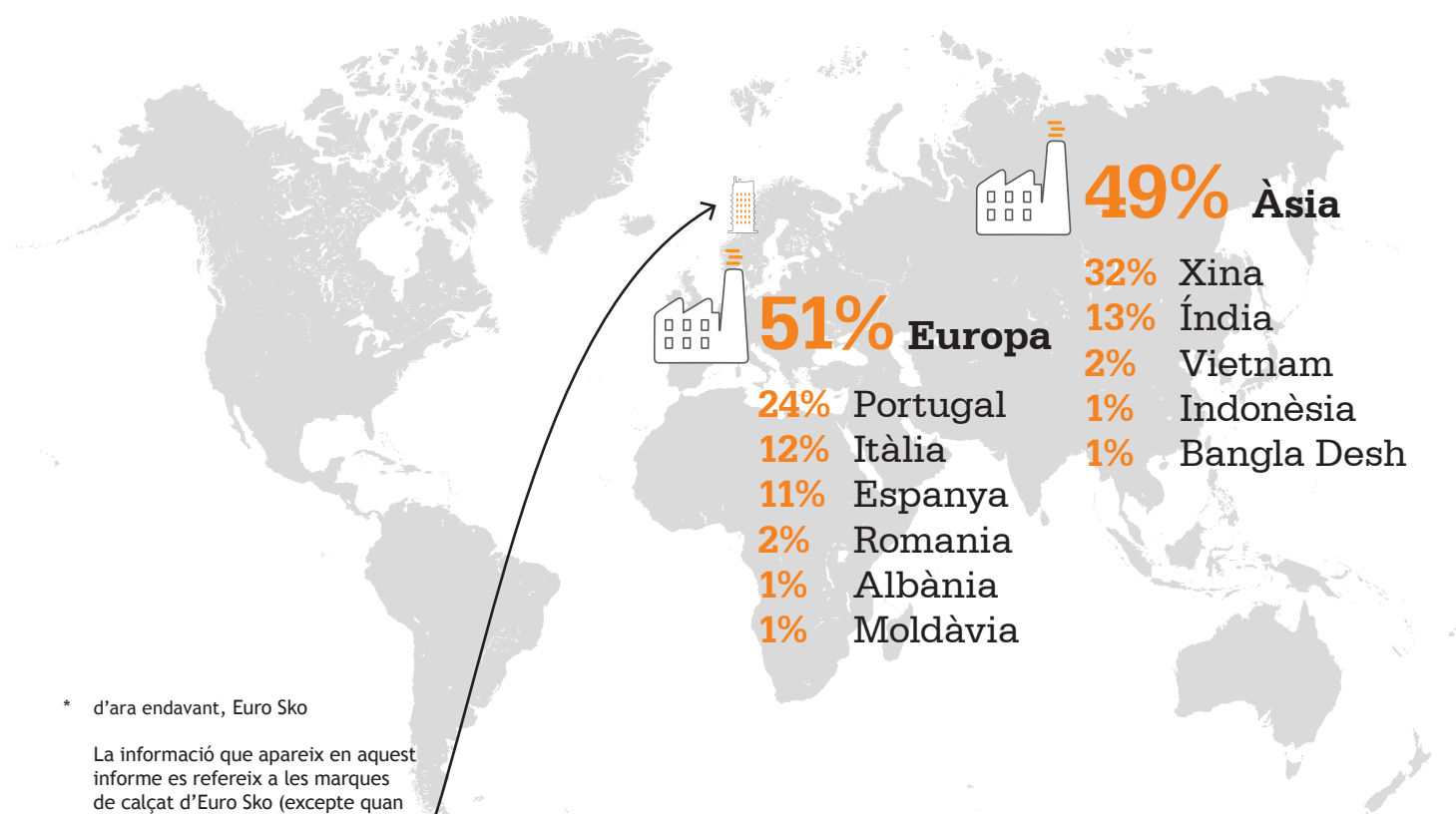
EURO SKO NORGE AS*



Marques pròpies:

BLACK	BRONCO	BUNAD	CHICAS	COMFY STEP	CRUIZER			
DESIGN GROUP	EDIT	FACE	FLOGGER	FOLKLORE	FUEL	HOTSPOT	ICE	EN LA BONA DIRECCIÓ
ICONIC	IN2	JOJO	KEEPERS	LIMITED	loop	MATROS	MILTON	MUZZO
NO87	pepper	PINKY AND FOXY	PLAYGROUND	pony	REACTION	REBEL	ROCKIT	ROOTS®
SOFTWALK	SLUSER	STOCKHOLM SKOOTY TEX		TODDLER	TEENERS	TWINX		

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



* d'ara endavant, Euro Sko

La informació que apareix en aquest informe es refereix a les marques de calçat d'Euro Sko (excepte quan s'especifica el contrari), que en representen el 41 % de les vendes.

DADES DE L'EMPRESA (2015)

SEU:

Moss

(Noruega)

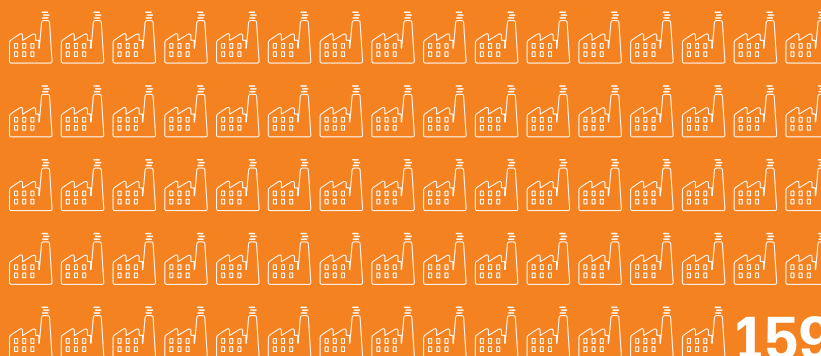


FACTURACIÓ:

€€€€€€€€€€€€€€
€€€€€€€€

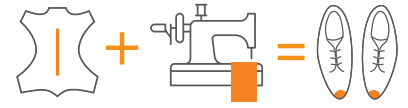
366,83 milions

NOMBRE DE FÀBRIQUES PROVEÏDORES:



RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



L'empresa ha dissenyat i aplicat un sistema d'avaluació de riscos amb l'objectiu de detectar les possibles vulneracions dels drets humans i laborals. Les accions de responsabilitat social depenen del consell d'administració i estan molt integrades als proveïdors a través d'una estratègia global de sostenibilitat. L'enfocament d'avaluació d'Euro Sko consisteix a efectuar enquestes a proveïdors, anàlisis de riscos, visites a fàbriques i adoberies, auditories socials i recopilació sistemàtica de documentació relativa a les auditories i a les certificacions dels socis comercials. Les oficines de desenvolupament de l'empresa avaluen els riscos que afecten la cadena de subministrament de producció de calçat i envien les conclusions a la seu central. Quant a les adoberies, la companyia va indicar que el departament d'RSE i les oficines de desenvolupament supervisen les condicions laborals, que les inspeccions es documenten i, en cas de detectar-hi algun incompliment, es fa un seguiment del cas juntament

amb la direcció de la fàbrica. Dues vegades a l'any, a través d'una enquesta, recapta informació de les adoberies amb què treballen els proveïdors, si formen part del LWG i si disposen d'altres certificacions relatives a productes químics. Euro Sko és membre de la Iniciativa de Comerç Ètic de Noruega (IEH), una iniciativa multipartita. Els membres de IEH estan obligats a identificar els problemes de la cadena de subministrament i a informar públicament sobre l'estat i l'evolució de les accions. Si durant les visites a les fàbriques o a les adoberies es detecten infraccions del codi de conducta, el departament d'RSE redacta un informe amb recomanacions per a la millora i un calendari per implementar-les. Després, aquests informes s'envien a tots els socis comercials. Per reduir el risc d'incompliment, Euro Sko recomana als seus socis comercials que facin cursos de formació a través del seu proveïdor de serveis especialitzat a la Xina o mitjançant IEH.

Salari digne:

La definició dels salaris al codi de conducta no té en compte els familiars. L'empresa no ha calculat quant hauria de pujar

un salari digne als països productors.



Salut i seguretat:

El codi de conducta d'Euro Sko és exhaustiu quant a normes sobre salut i seguretat laboral. A més, l'empresa és conscient que a la cadena de subministrament es duen a terme processos de risc i s'empren productes perillosos. Euro Sko va afirmar que el seu nivell d'exigència amb els proveïdors

és alt i que a totes les comandes adjunten documents amb instruccions i informació clara sobre els requisits que cal complir. Les fàbriques d'Euro Sko tenen l'obligació de proporcionar equips de protecció individual al personal gratuïtament

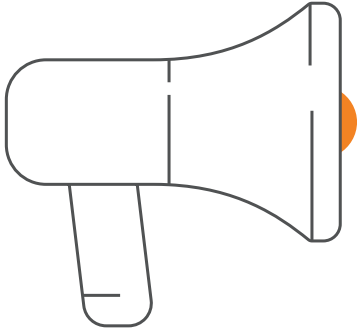


Difusió de la sostenibilitat social:

El codi de conducta, la llista de substàncies perilloses i la llista de proveïdors (des de febrer de 2014) són de domini públic. La llista de proveïdors inclou els socis comercials del nivell 1 i del nivell 2. Al març de 2016, després d'haver rebut el qüestionari de CDS, Euro Sko també va publicar la llista d'adoberies amb les quals treballava. Euro Sko publica

una memòria de sostenibilitat, comunica públicament les conclusions i informa genèricament sobre les accions de reducció de riscos i reparació d'impactes. Aquesta documentació no inclou dades sobre les condicions laborals a les adoberies ni xifres sobre l'evolució dels salaris dels proveïdors.





COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

Euro Sko va acreditar que disposa d'una normativa integral i que efectua pràctiques fiables amb l'objectiu de detectar els impactes negatius a la cadena de subministrament. Partint de la documentació presentada, **CDS considera que existeix el risc de no detectar alguns col·lectius en situació de vulnerabilitat.** En part, l'estructura de la cadena

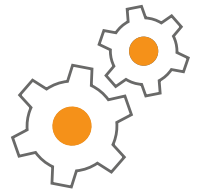
de subministrament ofereix bones condicions prèvies per produir de manera responsable. Segons CDS, la subcontractació de calçat a través d'intermediaris dificulta l'adopció de mesures rellevants, ja que obstaculitza la seva influència directa sobre les condicions laborals. CDS dubta que el mecanisme de l'empresa per atendre les reclamacions de les persones treballadores sigui una eina eficaç per detectar vulneracions.



ADAPTAR:

Com a membre de IEH des de fa sis anys, **Euro Sko ha establert les bases per impulsar un bon sistema de deguda diligència. Les mesures que ja està aplicant tenen la capacitat de prevenir, mitigar i solucionar els impactes negatius sobre els drets humans a la cadena de subministrament.** Euro Sko va mostrar disposició a augmentar la transparència i es compromet a millorar i actualitzar constantment les seves pràctiques empresarials. CDS anima Euro Sko a comprometre's amb una estra-

tègia de responsabilitat compartida per mitigar i solucionar vulneracions, i a consolidar sistemàticament la llibertat sindical i els convenis col·lectius a la cadena de subministrament en col·laboració amb la participació d'entitats locals. En aquest sentit, CDS celebra la participació de l'empresa al fòrum sobre salaris dignes de IEH 2016, així com el seu pla per incloure càlculs de salaris dignes als països en què es proveeix, dins del seu pla estratègic per als propers cinc anys.



RETRE COMPTES:

L'empresa va participar en l'estudi, va emplenar l'enquesta i va aportar documentació addicional per complementar les respostes. **Euro Sko compleix en gran manera la seva responsabilitat de retre comptes sobre com s'han abordat els impactes negatius sobre els drets humans i laborals.** No obstant això, CDS espera accedir a més proves de l'impacte d'aquestes mesures sobre el terreny. També espera compro-

var els resultats de l'estratègia prevista per als propers cinc anys i del programa de responsabilitat social aprovat recentment, que té com a objectiu capacitar els proveïdors per implementar millores a través d'organitzacions independents. Encara que queda molt per fer, l'empresa ja ha començat a abordar aquests reptes i està disposada a promoure canvis reals i estables per a les persones treballadores.



GABOR SHOES AG

Marques:

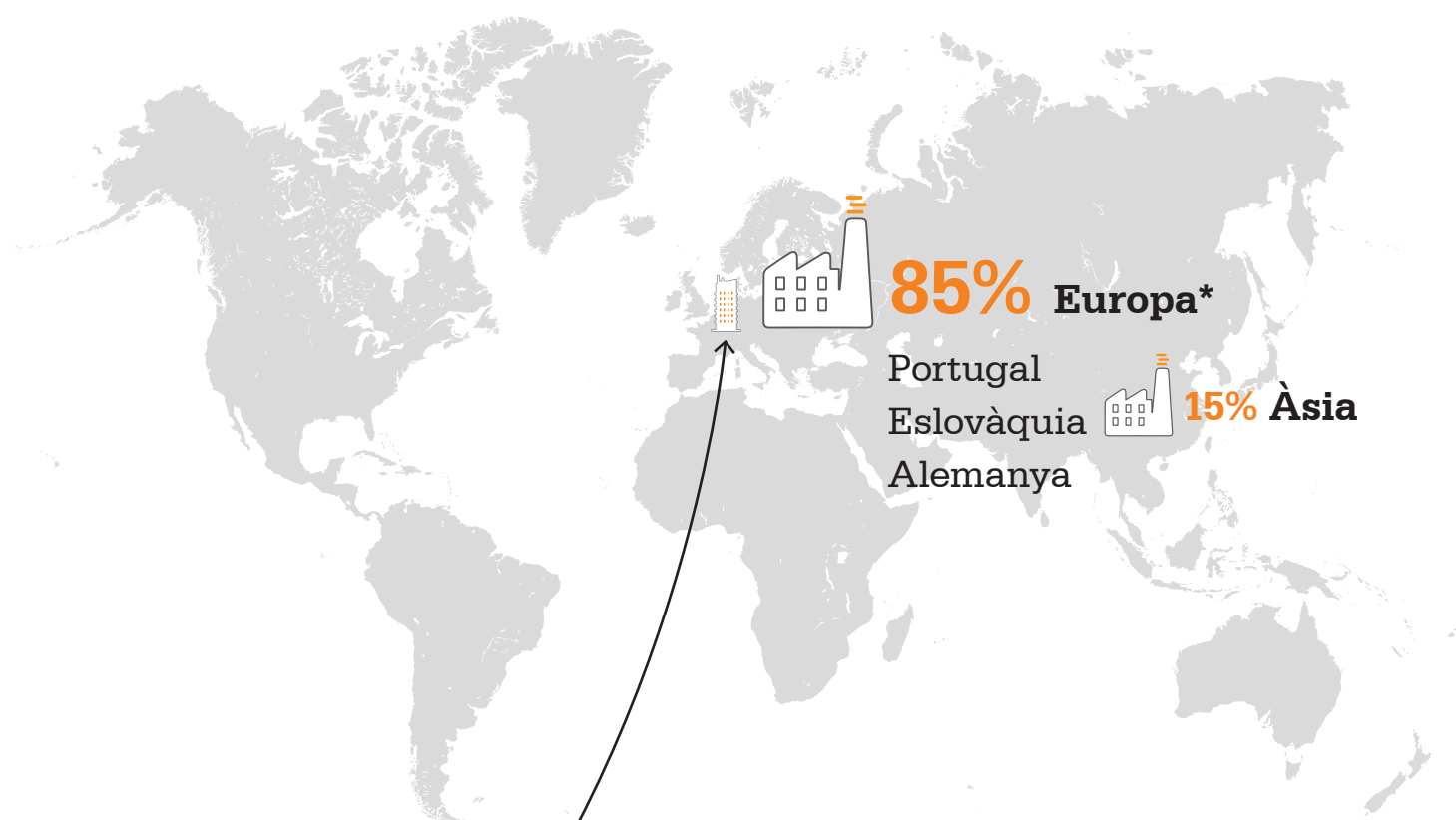
Gabor

camel
active



MÍNIM
ESFORÇ

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



* fàbriques pròpies

DADES DE L'EMPRESA (2014)

SEU:

Rosenheim
(Alemanya)



NOMBRE DE FÀBRIQUES PROVEÏDORES:

L'empresa no va voler revelar aquesta informació

FACTURACIÓ:

€€€€€€€€€€
€€€€€€€€

393 milions

RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



Segons la pàgina web de Gabor, l'empresa fa monitoratge per identificar incompliments amb el seu el codi de conducta. Un equip tècnic s'encarrega d'analitzar periòdicament els proveïdors per comprovar si compleixen la normativa, i duu a terme controls de qualitat tant dels productes com dels processos productius. Gabor forma part de CADS, organisme vinculat a l'Institut Alemany del Calçat, que té com a missió estudiar els productes tòxics del calçat i dels articles de cuir. D'altra banda, Gabor assegura que des de 2016

participa en una iniciativa de l'Associació Alemanya de la Indústria del Calçat i el Cuir per desenvolupar una eina de gestió de la sostenibilitat social i ambiental. En cas que un proveïdor vulneri una o més normes del seu codi de conducta, Gabor afirma que li exigeix l'aplicació immediata de mesures correctives. Si no es duen a terme, la companyia pot decidir aturar la producció, suspendre les comandes (actuals i futures) o trencar la relació comercial amb el proveïdor afectat.

Salari digne:



Gabor afirma que els sous del personal de les seves fàbriques superen el salari mínim interprofessional. A més, el codi de conducta garanteix que els treballadors i treballadores perceben una remuneració d'acord amb la legislació de cada país i a les directrius salarials de l'empresa. Els sous

i altres percepcions han de respectar el salari mínim interprofessional –o la normativa vigent que regula el sector–, i cobrir les necessitats bàsiques de les persones treballadores. Gabor no forma part de cap iniciativa multipartita que es dediqui a qüestions salarials.

Salut i seguretat:



L'empresa és conscient que a la seva cadena de subministrament es duen a terme processos de risc i s'hi empen productes perillosos. CADS s'encarrega de gestionar aquest tipus de substàncies i intenta minimitzar-ne l'ús. El codi

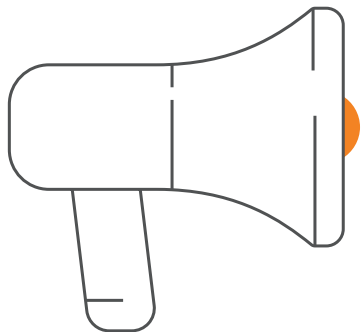
de conducta de Gabor estableix una normativa general sobre salut i seguretat laboral, però no esmenta específicament el Conveni 155 o la Recomanació 164 de l'OIT relatius a aquestes qüestions..

Difusió de la sostenibilitat social:

El codi de conducta es pot consultar a la pàgina web de l'empresa. També la llista de substàncies perilloses de CADS, que segons Gabor és la que empra. Gabor no ha publicat cap llista de proveïdors ni l'ha revelat a CDS. Segons la

pàgina web, l'empresa no informa sobre les activitats a la cadena de subministrament ni sobre resultats d'accions de mitigació i solució.





COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

L'estructura de la cadena de subministrament de Gabor podria permetre l'aplicació de mecanismes importants per identificar els impactes negatius sobre els drets laborals i humans. No obstant això, **CDS té dubtes sobre si les directrius que reben els proveïdors i la gestió de la deguda diligència en drets humans duta a terme per l'empresa permeten detectar i protegir**

els col·lectius més vulnerables, com migrants i personal a domicili, o revelar impactes negatius en els drets humans i laborals al llarg de la cadena de subministrament.

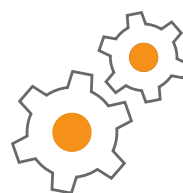
Gabor no ha revelat si disposa d'algun tipus de mecanisme de queixes per identificar les vulneracions del seu codi de conducta.



ADAPTAR:

Gabor és una empresa consolidada, amb més de 60 anys d'experiència al sector del calçat, que ha desenvolupat mecanismes de responsabilitat social cap a proveïdors i persones treballadores. Des del punt de vista de la deguda diligència en drets humans hi ha marge per millorar, encara que està en un bon punt de partida. **CDS creu que existeix el risc que les actuals pràctiques empresarials de l'empresa no permetin prevenir, mitigar i solucionar els impactes negatius sobre els drets humans al llarg de la cadena de subministrament.** CDS valora negativament que aquesta

responsabilitat recaigui totalment sobre els proveïdors. El fet que la producció es dugui a terme a les seves pròpies fàbriques crea un entorn favorable perquè es respectin les condicions laborals. No obstant això, CDS espera que l'empresa tingui en compte algunes qüestions clau plantejades en aquest informe, i que això li permeti desenvolupar una estratègia de deguda diligència en drets humans més àmplia, que cobreixi totes les persones de la cadena de subministrament.



RETRE COMPTES:

Gabor no va respondre al qüestionari, però va enviar documentació relativa a la gestió i a l'estructura de la cadena de subministrament. Per tant, no va oferir plena transparència sobre la cadena de subministrament. **CDS creu que les accions de rendició de comptes de Gabor són insuficients, ja que no acaba de complir amb**

la seva responsabilitat de retre comptes sobre com aborda els impactes negatius en els drets laborals i humans a tota la cadena de subministrament.

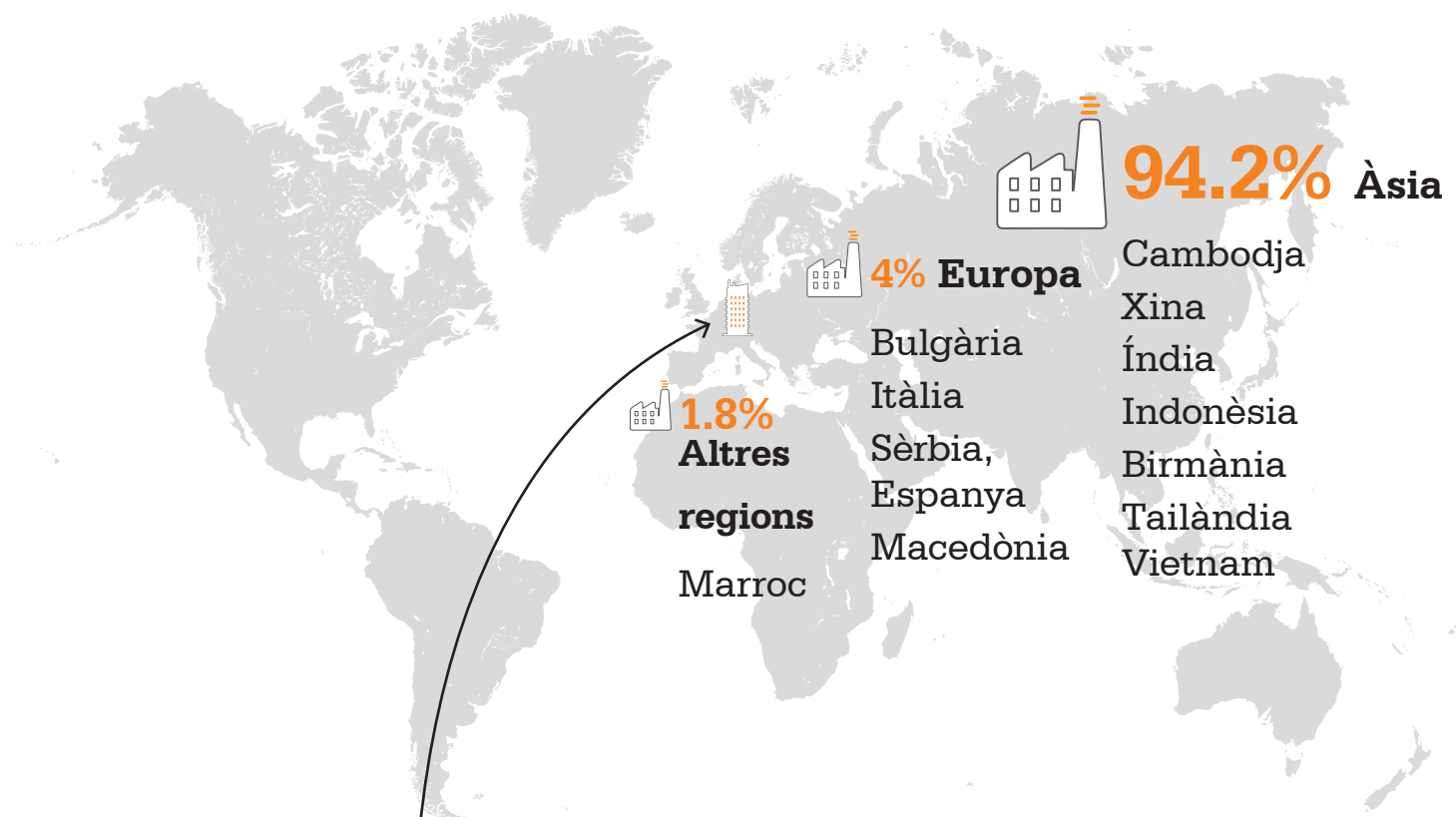


GEOX S.P.A.

GEOX

MÍNIM
ESFORÇ

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



DADES DE L'EMPRESA (2014)

SEU:

Biadene
di Montebelluna
(Treviso, Itàlia)



NOMBRE DE FÀBRIQUES PROVEÏDORES:

l'empresa no el va voler revelar (Geox té una
fàbrica a Sèrbia)

FACTURACIÓ:

€€€€€€€€€€
€€€€€€€€€€

824 milions

RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



Per controlar el compliment del codi de conducta, Geox es basa en avaluacions externes. El 2014, Geox va iniciar un programa per auditar la sostenibilitat de la seva cadena de subministrament que el 2015 va entrar en ple funcionament. La companyia monitora proveïdors (nivell 1) i adoberies, però no les empreses subcontractades (nivell 2) ni els proveïdors d'altres matèries (components de calçat). L'empresa afirma que un organisme independent ha auditat tots els proveïdors de producte final i que repetirà el procés amb els proveïdors de matèries primeres. Segons Geox, l'audito-

ria se centra en tres aspectes principals: el capital humà, la protecció del medi ambient i la transparència de la cadena de subministrament. L'empresa va afirmar que monitora les adoberies amb visites periòdiques a través del sistema d'auditories del LWG. També va assegurar que si les auditories revelen que s'ha incomplert el codi de conducta, es pacta l'aplicació d'un pla d'acció correctiva amb el proveïdor. La responsabilitat sobre aquest pla s'assigna a una persona que l'ha d'implementar amb una data límit.

Salari digne:



Geox no ha calculat què suposa el pagament d'un salari digne als països productors ni tampoc disposa d'un pla d'acció per garantir que el personal de la cadena de subministrament percebi sous dignes. Per a la seva fàbrica a Sèrbia, Geox va assegurar que ha comprovat quant guanya de mitjana un treballador o treballadora del sector i que el

personal de la seva fàbrica percebi un salari un 20 % més elevat. Geox va declarar que les seves auditories verifiquen si els proveïdors ofereixen salaris justos, d'acord amb el que estableix el salari mínim interprofessional. L'empresa no forma part de cap iniciativa multipartita que es dediqui a qüestions salarials.

Salut i seguretat:



El codi ètic de l'empresa no conté cap disposició exhaustiva sobre la salut i seguretat laboral de les persones que treballen a la cadena de subministrament. L'empresa va confirmar que per fabricar les sabates s'empren substàncies perilloses i que era conscient que el personal de les adobe-

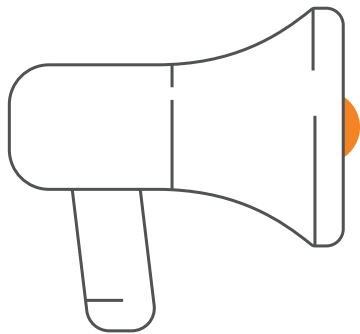
ries manipulava productes d'aquest tipus. Geox va declarar que les normes locals garanteixen que les adoberies i els proveïdors faciliten equips de protecció individual al personal i que el seu programa d'auditories garanteix la seguretat dels edificis i antiincendis.

Difusió de la sostenibilitat social:

Geox publica un codi ètic, però no el codi de conducta per als proveïdors. Tampoc disposa de cap memòria de sostenibilitat ni informa sobre les activitats a la cadena de subministrament ni sobre els impactes i les accions per mitigar i solucionar vulneracions. L'empresa no ha difós públicament

la llista de proveïdors ni la de substàncies perilloses, encara que sí que ha revelat aquesta última a CDS.





COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

L'estructura de la cadena de subministrament de Geox genera un entorn favorable per aplicar mesures importants. **No obstant això, CDS creu que existeix un risc elevat que les normes i els procediments aplicables no permetin detectar els impactes negatius sobre els drets laborals**

i humans, ni protegir els col·lectius més vulnerables de la cadena de subministrament.

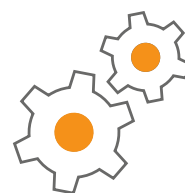
CDS espera veure si el mecanisme de queixes que Geox està implantant és una eina útil perquè les persones treballadores, els sindicats i les ONG puguin abordar les reclamacions de vulneració de normes laborals.



ADAPTAR:

Sembla que Geox està fent els primers passos per gestionar la seva responsabilitat en la cadena de subministrament. **CDS anima a dissenyar i aplicar una estratègia empresarial global que gestioni i avalui els riscos d'impacte sobre els drets humans al llarg de la cadena de subministrament,** que vagi més enllà de les auditories comercials i integri la deguda diligència en drets humans com a part fonamental de l'activitat. CDS veu arriscat que Geox passi als seus proveïdors la responsabilitat de prevenir impactes negatius i mitigar els incompliments amb els criteris socials. La companyia no va revelar a CDS els nivells salarials de la fàbri-

ca de Sèrbia. Però tenint en compte que l'empresa va assegurar que paga el 20 % per sobre del salari mitjà del sector, es pot suposar que paga uns 200 euros mensuals. Segons els treballadors i treballadores dels països veïns, un salari digne ascendiria a 767 euros a Bòsnia i Hercegovina i 790 euros¹⁶ a Macedònia. CDS reclama a Geox que prengui mesures per garantir que tot el personal de la cadena de subministrament percep un salari digne. Moltes vegades, el salari mínim legal no arriba a cobrir les necessitats bàsiques de les persones treballadores i les seves famílies.



RETRE COMPTES:

Geox va participar en l'estudi, va respondre a l'enquesta i va aportar un document complementari. **CDS valora com a insuficients les accions de Geox per complir amb la seva responsabilitat de retre comptes sobre com s'han abordat els impactes negatius que afecten els drets laborals i humans.** Geox va manifestar la seva voluntat de millorar i va comunicar que preveu publi-

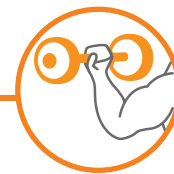
car una memòria de sostenibilitat. CDS espera tenir més proves que demostrin que l'empresa està intentant resoldre els impactes negatius sobre les condicions laborals, fomenta activament la llibertat sindical i la negociació col·lectiva i adopta una estratègia centrada en les persones treballadores.



¹⁶ Christa Luginbühl i Bettina Musiolek. *Stitched up: Poverty Wages for Garment Workers in Eastern Europe And Turkey, Campanya Roba neta, Zúric i Saxònia, 2014* pàg. 72. <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/stitched-up-1> (consultat el 27/04/2016)

LOWA

LOWA
Outdoor- & Skiboorts



**PRIMERS
PASSOS**

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



DADES DE L'EMPRESA (2014)

SEU:

**Jetzendorf
(Alemanya)**



NOMBRE DE FÀBRIQUES PROVEÏDORES:



27

FACTURACIÓ:

€€€€€€€

162 milions

RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



L'estratègia que proposa Lowa per fomentar el respecte als drets laborals i humans parteix d'auditories internes basades en les respostes dels proveïdors a un qüestionari. Lowa va indicar que s'encarrega de supervisar directament les fàbriques proveïdores de cuir i calçat que formen part de la cadena de subministrament. Segons l'empresa, avalua les adoberies a través de converses, reunions i memòries de sostenibilitat ambiental i d'RSE. El codi de conducta per a proveïdors de Lowa esmenta l'existència d'un mecanisme de reclamacions que proporciona una adreça de correu per

registrar queixes a totes les persones treballadores. L'empresa assegura que tots els seus proveïdors tenen l'obligació de presentar el codi de conducta a tot el personal i lliurar-li'n una còpia impresa. En cas de produir-s'hi algun incompliment, el proveïdor disposa de quatre setmanes per proposar un pla de mesures correctives a Lowa. Després, la marca verifica el resultat del pla. L'empresa només preveu la finalització de la relació comercial amb els proveïdors com a últim recurs.

Salari digne:



La definició de salaris no inclou els familiars de les persones treballadores i, a més, el pagament d'un sou digne per part dels proveïdors al llarg de tota la cadena de subministrament no és un requeriment vinculant. L'empresa va assegurar que ha elaborat càlculs per establir una xifra de referència, però no queda clar si només es refereix a les seves fàbriques o també hi inclou els proveïdors de cuir i

calçat. Lowa no va enviar dades ni informació complementària per demostrar que les xifres de referència cobreixen el que es considera un salari digne, ni si disposa d'un pla d'acció per garantir el pagament de salaris dignes al personal dels seus proveïdors. Lowa no forma part de cap iniciativa multipartita que es dediqui a qüestions salarials.

Salut i seguretat:



El codi de conducta conté normes sobre salut i seguretat al lloc de treball. L'empresa és conscient que per produir el calçat s'empren substàncies perilloses, no obstant això no va mostrar sensibilitat als riscos relacionats amb els processos i les substàncies perilloses als quals s'exposen les persones que treballen a les adoberies. Segons Lowa, els proveïdors lliuren gratuïtament equips de protecció individual al personal. Per detectar els impactes negatius sobre la salut i la seguretat de les persones que produeixen cuir i calçat, Lowa

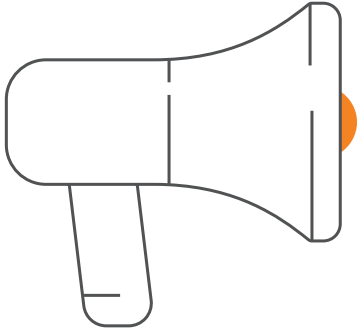
compta amb auditories internes. L'empresa afirma que la seva estratègia per abordar els riscos laborals vinculats a processos i substàncies perilloses consisteix a treballar únicament amb adoberies europees d'alta qualitat, així com a tirar endavant avaluacions periòdiques. Segons aquesta empresa, la seu de Lowa s'encarrega de comprar directament totes les coles i dissolvents necessaris per produir el calçat a les seves fàbriques.

Difusió de la sostenibilitat social:



El codi de conducta per a proveïdors és de domini públic en alemany i està traduït per als socis comercials. Lowa no publica cap memòria de sostenibilitat i tampoc difon públicament els resultats de les seves activitats a la cadena de subministrament ni les accions de mitigació i solució de

vulneracions. L'empresa no ha difós públicament la llista de proveïdors ni la llista de substàncies perilloses, encara que ha revelat aquesta última a CDS.



COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

L'estructura de la cadena de subministrament de Lowa és adequada per poder implantar polítiques de deguda diligència en drets humans. **Quant a les directives i pràctiques en relació amb els proveïdors,**

CDS creu que existeix el risc que només es pugui detectar una part dels impactes negatius sobre els drets humans i els col·lectius més vulnerables a la cadena de subministrament.

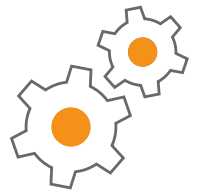


ADAPTAR:

Sembla que Lowa està començant a implantar un sistema per gestionar la seva responsabilitat social a la cadena de subministrament. A l'abril de 2015, aquesta empresa va contractar una persona per dirigir la RSE. Encara que la configuració de la cadena de subministrament permet introduir mesures significatives per protegir les persones treballadores, Lowa no ha presentat cap prova per demostrar que ha pres mesures de caràcter integral per avaluar i protegir els drets humans al llarg de la cadena de subministrament. **Per tant, segons CDS existeix el risc que els processos i les pràctiques actuals**

només permetin prevenir, mitigar i solucionar parcialment els impactes negatius a la cadena de subministrament.

És cert que produir a Europa requereix un enfocament de deguda diligència en drets humans diferent al necessari quan es produeix en països d'alt risc; no obstant això, independentment dels països d'origen de la producció, totes les empreses del món tenen la responsabilitat d'implantar polítiques de deguda diligència en drets humans i avaluar els problemes de les cadenes de subministrament.



RETRE COMPTES:

Lowa va participar en l'estudi, va respondre al qüestionari de CDS i va aportar informació addicional. En general, la companyia va mostrar una bona disposició per dialogar i augmentar el seu compromís amb la sostenibilitat. **Tot i així, les accions de Lowa encara no compleixen amb la responsabilitat de retre comptes sobre com s'han abordat els impactes negatius que afecten els drets laborals i humans.** CDS espera obtenir més informació sobre els aspectes següents: definició dels diferents àmbits on aplicar l'RSC,

desenvolupament d'una estratègia de gestió de proveïdors i publicació de la llista de proveïdors. CDS veu molt potencial en Lowa per convertir-se en una empresa responsable al llarg de tota la cadena de subministrament. CDS espera que l'empresa participi en iniciatives sectorials, col·lectives o multipartites enfocades a establir salaris dignes, i que contribueixi d'aquesta manera a canviar realment les condicions de les persones que fabriquen el calçat.



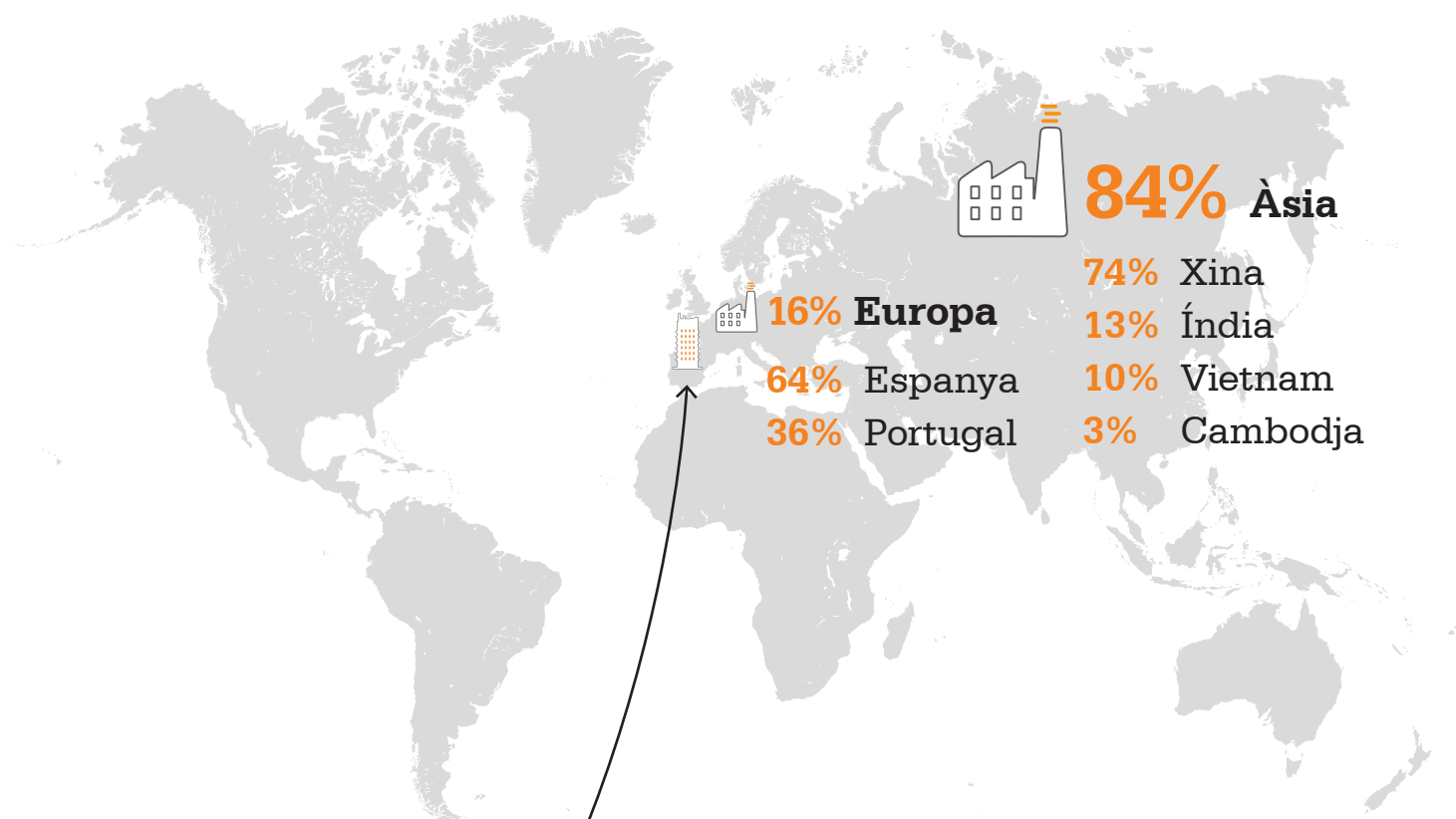
MANGO

MANGO

Marques:

H.I.E.
BY MANGOMANGO
Kidsvioleta
BY MANGOPRIMERS
PASSOS

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



DADES DE L'EMPRESA (2014)

SEU:

Barcelona
(Catalunya, Espanya)

FACTURACIÓ:

€€

2.020 milions

NOMBRE DE FÀBRIQUES PROVEÏDORES: 23



16 Àsia

9 Xina
2 Índia
4 Vietnam
1 Cambodja

7 Europa

4 Espanya
3 Portugal

RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



L'empresa afirma que per seleccionar els proveïdors i confirmar les comandes primer aplica una estratègia de reducció de riscos. Mango indica que els diferents departaments de l'empresa s'encarreguen de garantir que es respecten els drets laborals i humans durant tots els processos. Per avaluar i monitorar les condicions laborals a la cadena de subministrament, Mango es basa sobretot en auditories dutes a terme per empreses externes i per equips interns. Aquesta empresa fa un seguiment dels proveïdors directes (nivell 1), però no controla les empreses subcontractades (nivell 2) ni els proveïdors de matèries primeres (per exemple, adobe-

ries). El 2014, Mango va dur a terme 350 auditories a tots els proveïdors (roba, complements i calçat). El departament d'RSE s'encarrega d'implementar un programa de formació per a proveïdors. Tots els nous proveïdors reben formació a la seu de Mango. A més, el codi de conducta de Mango preveu una sèrie de mesures correctives que han d'acceptar tots els proveïdors. En cas de trobar incompliments del codi, els proveïdors disposen d'un màxim de sis mesos per aplicar plans de correcció. L'empresa també afirma que s'implica en aquest tipus de processos aportant-hi suport tècnic.

Salari digne:

El codi de conducta no obliga els socis comercials a pagar salaris dignes. L'empresa no ha calculat a quant puja un salari digne als països en els quals es proveeix i no forma

part de cap iniciativa multipartita que es dediqui a qüestions salarials.



Salut i seguretat:

L'empresa és conscient que a la cadena de subministrament s'empren substàncies perilloses i es produeixen processos de risc, però no ha pres mesures per detectar i corregir les males condicions laborals a les adoberies. Mango informa que demana fitxes tècniques dels productes perillosos a tots els seus socis comercials. Segons l'empresa, els seus proveïdors lliuren equips de protecció individual al personal de

manera gratuïta i els ofereix formació específica i, d'altra banda, el codi de conducta i les auditories garanteixen la seguretat en cas d'incendis i emergències. Respecte a la seguretat de les fàbriques, de moment només s'han auditat les de Bangla Desh, mentre que en altres països s'han inspeccionat algunes fàbriques seleccionades.

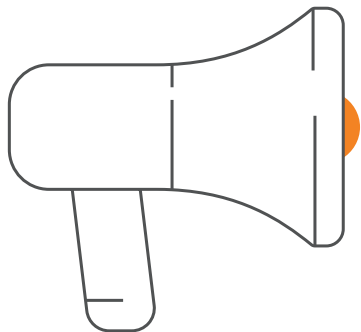


Difusió de la sostenibilitat social:

El codi de conducta de Mango és de domini públic. La llista de proveïdors i de substàncies perilloses no està publicada, encara que l'empresa va revelar la primera a CDS. Mango afirma que ha enviat una llista de fàbriques a un sindicat, que publica una memòria anual de sostenibilitat i que comunica les dades i les conclusions de les auditories. La memòria inclou dades sobre la selecció de proveïdors i

sobre les fàbriques auditades incloent-hi els incompliments del codi de conducta. No obstant això, no detalla quines accions concretes de mitigació i solució de vulneracions s'han dut a terme, quin impacte han tingut, ni quina és l'evolució dels salaris.





COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

CDS creu que és perillós que l'estructura de la cadena de subministrament de Mango només permeti identificar parcialment els impactes negatius sobre les condicions laborals i els col·lectius més vulnerables de la

cadena de subministrament. A

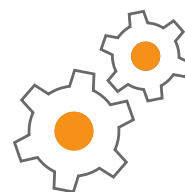
CDS li preocupa particularment que Mango no disposi de cap mecanisme sistemàtic per registrar les reclamacions les persones treballadores o altres parts implicades quan s'incompleixen les normes de l'empresa.



ADAPTAR:

Els mecanismes previstos només permeten aplicar parcialment accions per millorar les condicions laborals i prevenir, mitigar i solucionar els impactes negatius sobre els drets humans. CDS creu que és arriscat que Mango traslladi la responsabilitat d'executar els plans d'acció correctiva als proveïdors, ja que els processos integrals de mitigació i solució han d'incloure accions per part del comprador. En cas contrari, les vulneracions es continuaran produint. CDS ani-

ma Mango a responsabilitzar-se de forma més directa de la cadena de subministrament i assegurar-se activament que es respecten els drets humans de les persones treballadores al llarg d'aquesta. La campanya CDS espera que l'empresa no limiti les seves accions de deguda diligència en drets humans a una zona geogràfica prioritària, sinó que fomenti aquestes polítiques de manera global i sistemàtica.



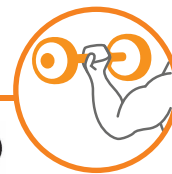
RETRE COMPTES:

Mango va col·laborar amb l'informe, va emplenar el qüestionari, va aportar documentació complementària i va resoldre els dubtes. **Compleix parcialment la seva responsabilitat a l'hora de retre comptes de com s'han abordat els impactes negatius sobre els drets laborals i humans.** Des d'una perspectiva de deguda diligència, CDS creu que hi ha una llacuna important en el fet que l'empresa no detalli quines accions concretes duu a terme per mitigar i solucionar els problemes de drets humans. CDS espera que el proper pla estratègic de Mango inclogui les mesures següents: incorporar al codi de

conducta una definició de salari digne, calcular les xifres de referència per als salaris dignes als països en els quals es proveeix i estendre el sistema d'auditoria externa a més nivells de la cadena de subministrament, incloent-hi la supervisió de condicions laborals a les adoberies. Pel seu enorme poder de compra a escala internacional, situat com un dels líders del mercat mundial, Mango té la responsabilitat de prioritzar la deguda diligència en drets humans i accelerar els canvis que beneficiïn les persones treballadores a llarg termini.



GRUP NILSON*

NILSONGROUP
DIN SKO / SKOPUNKTEN / NILSON SHOES / RADICAL SPORTS / JERNS

Marques pròpies:
Alley

...attitude

Clou

depeche®

din sko

gyllene-gripen

Jerns
LEJON

LINEAR

MINO

N&C

**PRIMERS
PASSOS**
oscar
 **skopunkten**

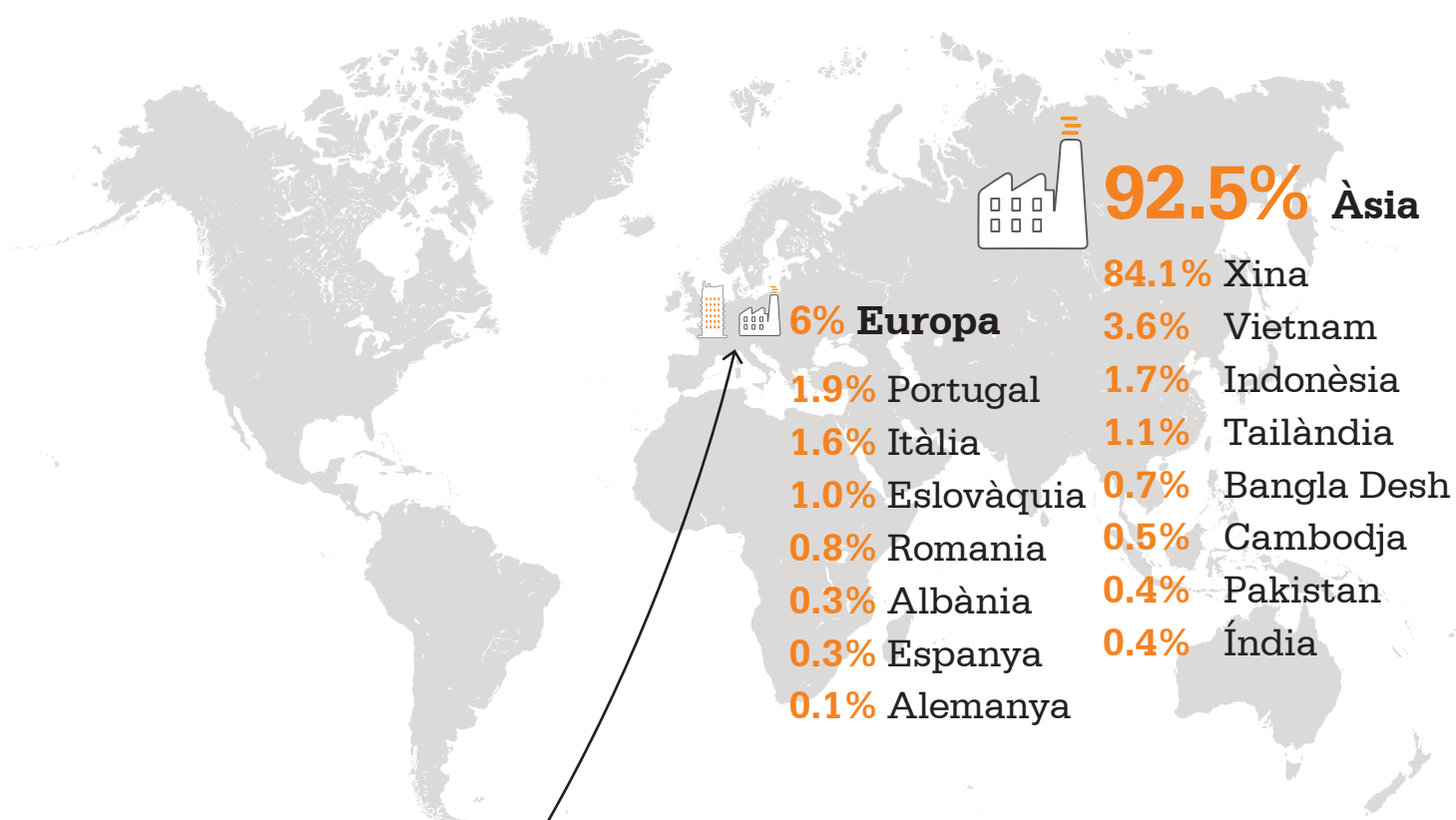
STEPSIDE

VOX
XIT

ZACK

ZOEY

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):



* La informació d'aquest informe es refereix únicament a les marques de calçat del Grup Nilson, que representen el 74 % de les seves vendes.

DADES DE L'EMPRESA (2015)

SEU:
**Varberg
(Suècia)**

FACTURACIÓ:

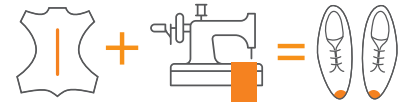
€€€€€€€€€€€€

247 milions
NOMBRE DE FÀBRQUES PROVEÏDORES: 119

71 Àsia
48 Europa

RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



L'estratègia de Nilson Group per comprovar el compliment del codi de conducta es basa en inspeccions a proveïdors i formació per part de la pròpia empresa (en cobreix el 98 %). L'empresa va assenyalar que supervisa els proveïdors de nivell 1, les empreses subcontractades i els proveïdors de matèries primeres (adoberies, sobretot). Cada proveïdor rep un mínim de dues visites anuals i la meitat de les inspeccions es van efectuar per sorpresa. El 2015, es van dur a ter-

me 127 inspeccions que van cobrir el 89,3 % del seu volum de negoci, generat pel 32,5 % dels proveïdors. Per mitigar incompliments, l'empresa va declarar que aplica plans d'acció a partir de les conclusions de les inspeccions. Segons Nilson Group, tots aquests plans es tornen a revisar durant visites de seguiment a les fàbriques. El codi de conducta de l'empresa inclou un pla d'acció contra el treball infantil.

Salaris dignes:



No s'han fet càlculs per establir les necessitats del salari que cobreixi les necessitats bàsiques de les persones treballadores als països en els quals es proveeix. L'empresa no

garanteix que tots els seus socis comercials paguin salaris dignes.

Salut i seguretat:



El codi de conducta conté directrius sobre salut i seguretat laboral i, segons l'empresa, els proveïdors lliuren equips de protecció individual al personal sense cap càrrec. L'empresa afirma que envia als proveïdors la normativa de Swedish Textile Water Initiative i que els exigeix les fitxes tècniques dels productes perillosos. La companyia ofereix formació

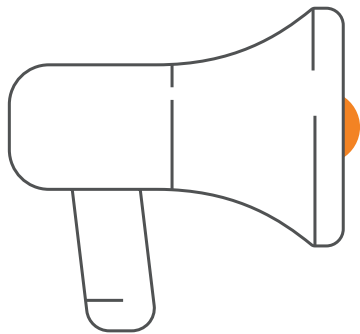
als seus socis comercials sobre temes de salut i seguretat i sobre l'ús de productes químics. També va explicar que disposa d'una eina interna al codi de conducta per garantir el compliment de les mesures de seguretat i prevenció d'incendis que cobreix tot el personal.

Difusió de la sostenibilitat social:

L'empresa ha publicat el codi de conducta i la llista de substàncies restringides. Des de 2009, Nilson Group publica una memòria de sostenibilitat anual i comunica les conclusions

de les inspeccions. No obstant això, la llista de proveïdors no és de domini públic.





COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

Les directrius per a proveïdors han creat un entorn favorable per detectar els impactes negatius en els drets laborals i humans. No obstant això, **CDS creu que hi ha marge en les pràctiques de negoci per poder identificar millor els col·lectius més vulnerables i els impactes negatius al llarg**

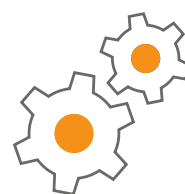
de tota la cadena de subministrament. CDS creu que l'estructura de la cadena de subministrament i la falta de mecanismes de reclamació per a les persones treballadores poden impedir la detecció d'alguns riscos laborals.



ADAPTAR:

Per CDS, existeix un risc molt elevat que els processos que duu a terme el Grup Nilson no permetin prevenir, mitigar i solucionar els impactes negatius sobre els drets humans a la cadena de subministrament. Seria desitjable que Nilson dediqués més esforços a exercir la seva responsabilitat social de forma més activa i compartida. A CDS preocupa especialment que la responsabilitat d'executar els plans d'acció correctiva recaigui sobre els proveïdors, ja que els processos integrals per mitigar i solucionar vulneracions han d'incloure accions concretes per part dels compradors. CDS anima el Grup Nilson a comprometre's amb

les entitats locals i amb iniciatives en què totes les entitats involucrades estan al mateix nivell en la presa de decisions. Segons les respostes al qüestionari, es pot deduir que Nilson no fomenta activament la llibertat sindical ni la negociació col·lectiva, de manera que les persones treballadores es puguin apoderar al llarg de la cadena de subministrament com a titulars de drets. No obstant això, CDS valora positivament que Nilson estigui disposada a calcular indicadors de referència per determinar un salari digne.



RETRE COMPTES:

L'empresa va participar en l'estudi, va respondre al qüestionari i va aportar documentació complementària. A més, es va mostrar disposada a resoldre els dubtes plantejats i va informar sobre les seves accions de manera oberta i transparent. Nilson ret comptes públicament sobre la seva responsabilitat social en la cadena de subministrament. No obstant això, la seva memòria de sostenibilitat no està disponible en anglès, i no inclou informació d'inspeccions a les adoberies, de les queixes del personal o del resultat de les accions de mitigació i solució; tampoc dades relatives a l'evolució dels salaris en els proveïdors. **Des d'una**

perspectiva de deguda diligència, les accions de Nilson només compleixen parcialment amb la seva responsabilitat de retre comptes sobre com s'han abordat els impactes negatius sobre els drets laborals i humans. CDS anima Nilson a esforçar-se més en qüestions de deguda diligència, a defensar globalment els drets laborals i humans i a retre'n comptes.



GRUP PRADA

PRADA

Marques:

THE ORIGINAL

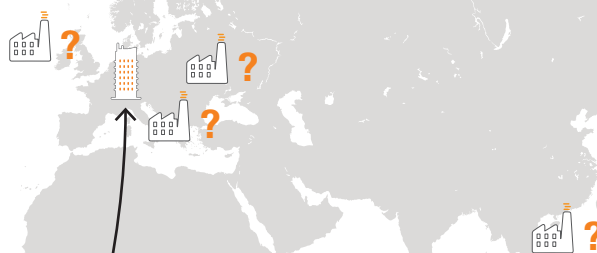


miu miu


 MÍNIM
ESFORÇ

ORIGEN DEL CALÇAT (MANUFACTURA DE CALÇAT):

L'empresa no va voler revelar aquesta informació. La investigació ha descobert que **Prada posseeix tres fàbriques de calçat a Itàlia i una altra al Regne Unit**, i que la producció pròpia representa només una part de les sabates que ven amb les seves marques. **La resta és produïda per empreses subcontractades d'Itàlia, Europa de l'Est, Turquia i Vietnam.**



DADES DE L'EMPRESA (2014)

SEU:

 Milà
(Itàlia)


NOMBRE DE FÀBRIQUES PROVEÏDORES:

L'empresa no vol revelar aquesta informació

FACTURACIÓ:

€€€€

3.550 milions

RESPOSTES DE L'EMPRESA:

Responsabilitat social de la cadena de subministrament:



Existeix molt poca informació sobre l'estratègia de l'empresa respecte als drets laborals i humans. Tampoc hi ha dades sobre com l'empresa gestiona els drets humans i avalua els impactes negatius que es produeixen al llarg de la cadena de subministrament. La companyia assegura que disposa d'un equip tècnic que s'encarrega d'avaluar les seves fàbriques i els proveïdors externs, d'acord amb un sistema d'auditoria que analitza els processos de producció. El 2014, Prada va fer un total de 1.000 auditories per controlar el

compliment del seu codi ètic. No obstant això, no queda clar si aquest programa abasta tota la cadena de subministrament del calçat i quines mesures ha pres l'empresa per fer front als problemes que es produeixen dins de les adoberies. Segons la informació disponible, Prada no disposa de mecanismes per registrar queixes de les persones treballadores i es desconeix com s'encarrega de mitigar i solucionar els incompliments del seu codi ètic.

Salari digne:



El codi ètic no inclou qüestions salarials (el pagament d'un sou digne, per exemple) i l'empresa no ha revelat informació

relativa a aquests aspectes.

Salut i seguretat:



L'empresa és conscient que per fabricar els seus productes s'empren substàncies perilloses. No obstant això, no informa sobre si aplica mesures per detectar els impactes negatius sobre la salut i la seguretat de les persones que

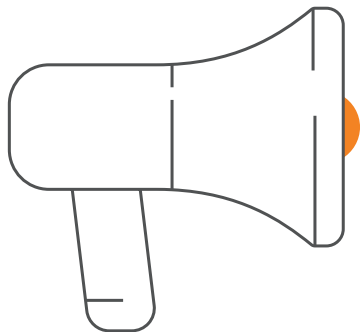
produeixen el calçat. El seu codi ètic inclou una disposició general sobre salut, seguretat i benestar de les persones treballadores, però no esmenta cap mesura per protegir-les.

Difusió de la sostenibilitat social:



El codi ètic de l'empresa és de domini públic i, des de 2013, Prada publica una memòria de sostenibilitat social. No obstant això, aquesta publicació no conté dades o conclusions de les auditories, ni informació relativa a l'evolució dels salaris. Prada no publica la llista de proveïdors ni la llista

de substàncies restringides, ni va voler revelar-les a CDS. No hi ha cap indici per afirmar que l'empresa s'hagi compromès públicament a aplicar un pla d'acció que garanteixi que tots els proveïdors paguen salaris dignes.



COMENTARIS DE CANVIA DE SABATES

IDENTIFICAR:

És molt probable que l'estructura de la cadena de subministrament permeti la introducció de mecanismes per garantir la deguda diligència en drets humans. No obstant això, **CDS creu que també és molt possible que Prada no estigui aplicant les normes i proce-**

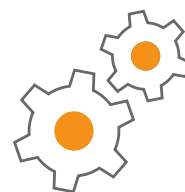
diments adequats per detectar els impactes negatius sobre els drets laborals i humans i protegir els col·lectius més vulnerables al llarg de la cadena de subministrament.



ADAPTAR:

Una de les principals preocupacions de CDS és que Prada no disposa dels mecanismes i les pràctiques adequades per prevenir, mitigar i solucionar els impactes negatius sobre els drets humans. CDS valora molt positivament que l'empresa estigui cooperant amb altres marques per establir unes directrius sobre les substàncies perilloses emprades per produir roba i calçat. CDS espera veure aviat com

influeix aquesta col·laboració en la millora de la salut i seguretat laboral. Prada, com a marca de luxe –una de les empreses estudiades que més facturació i beneficis genera–, té la capacitat d'invertir en els recursos necessaris per garantir el respecte pels drets laborals i el pagament de salaris dignes a totes les persones que intervenen en la cadena de subministrament.



RETRE COMPTES:

L'empresa va participar en l'estudi de CDS, però es va negar a revelar tota la informació que demanava el qüestionari, sobretot la relativa a la memòria de responsabilitat social. **CDS ha trobat molt poques accions de Prada que demostrin que es responsabilitza de retre comptes sobre com s'han abordat els impactes negatius en els drets laborals i humans.** Prada ha mostrat falta de transparència per informar sobre quines mesures aplica en la seva cadena de subministrament per implementar la deguda diligència

en matèria de drets humans. La rendició de comptes davant la ciutadania és un element clau per a un enfocament empresarial compromès amb la deguda diligència en drets humans. CDS suggereix a Prada que difongui informació sobre les accions realitzades per millorar la situació dels drets laborals a la cadena de subministrament, amb l'objectiu d'impulsar canvis a llarg termini que beneficiïn les persones treballadores en qualsevol localització.

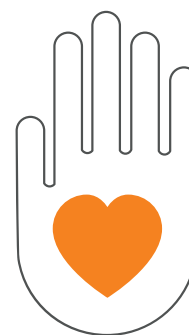


5. CONCLUSIONS

Aquest informe demostra que els fabricants de calçat no estan complint amb la seva obligació d'aplicar la deguda diligència en drets humans (DDDH) al llarg de la cadena de subministrament. La DDDH inclou identificar, prevenir, mitigar i solucionar els impactes negatius sobre els drets humans, a més de retre'n comptes davant la ciutadania. La DDDH ha de tenir un caràcter integral, continu i transparent. A més, s'ha de centrar en els titulars dels drets (les persones treballadores) i difondre les accions dutes a terme públicament. El sector no es pot quedar al marge d'aquest procés: cal que evolucioni al mateix ritme que la societat i la demanda de productes sostenibles.

Conclusions de l'estudi de Canvia De Sabates, dividides pels aspectes que formen part de la deguda diligència en drets humans:

IDENTIFICAR ELS IMPACTES NEGATIUSSOBRE ELS DRETS HUMANS:



L'estructura de la cadena de subministrament de la majoria d'empreses analitzades **permet l'aplicació de mesures efectives** de deguda diligència. És responsabilitat de totes les empreses –grans i petites– ja que depèn de les característiques de la seva cadena de subministrament i no de la seva grandària.

És preocupant que cap empresa **disposi de processos i pràctiques empresarials de caràcter integral** que permetin detectar els impactes negatius (existents i potencials) sobre els drets humans. És evident que per poder prevenir i corregir un problema, primer cal detectar-lo.

És arriscat que les **marques se centrin en la relació contractual amb un proveïdor directe en lloc d'analitzar les vulneracions existents** o potencials més importants dels drets laborals i humans als països productors.

És problemàtic que les empreses no siguin capaces de detectar **els grups més vulnerables**, com migrants i persones que treballen al seu domicili, amb l'objectiu de donar-los la protecció necessària.

Existeix el risc que **l'àmbit limitat d'implementació i seguiment dels criteris socials** no permeti detectar els impactes negatius sobre els drets humans. Algunes marques desconeixen les empreses que integren les cadenes de subcontractació i no saben quines **adoberies** produeixen el cuir necessari per al calçat. Els criteris de LWG per monitorar les adoberies són insuficients, ja que aquesta iniciativa se centra en qüestions mediambientals, però no analitza salaris, jornades laborals, la llibertat sindical i l'existència de convenis col·lectius. Només es fixa en alguns aspectes de salut i seguretat laboral. Les conclusions d'aquestes auditories no es difonen públicament i el LWG tampoc preveu processos de mitigació i solució de vulneracions.

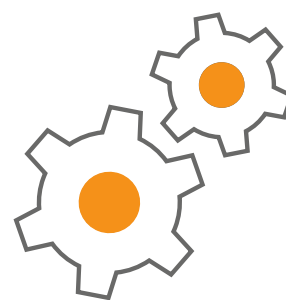
La majoria d'empreses no disposa de mecanismes independents i eficaços per gestionar les denúncies d'incompliment amb els criteris socials.

Encara que totes les empreses avaluades **van reconèixer en certa mesura l'ús de substàncies perilloses**, se centren a protegir el medi ambient i les persones consumidores, i no les treballadores. **Hi ha un risc molt elevat de no detectar les vulneracions de la salut** i seguretat laboral a les adoberies, i que tampoc es puguin mitigar ni solucionar.

ADAPTAR LES PRÀCTIQUES EMPRESARIALS PER PODER PREVENIR I REDUIR LES VULNERACIONS DELS DRETS HUMANS:

És preocupant que per a la majoria d'empreses les auditories

siguin l'únic mètode per garantir el compliment dels criteris de responsabilitat social. L'experiència de la indústria de la confecció demostra que aquestes auditories no són suficient per avaluar globalment les fàbriques. Només unes quantes empreses van afirmar que relacionaven les conclusions de les auditories amb altres activitats de l'empresa, com per exemple les pràctiques comercials. La deguda diligència en matèria de drets humans d'una empresa ha de ser un procés continu i de caràcter transversal. CDS espera que les empreses s'hi adaptin sistemàticament i incorporin un enfocament de DDDH centrat en les persones treballadores. Les qüestions fonamentals que afecten les persones treballadores estan directament vinculades a les pràctiques de compra i als càlculs i escala de preus d'aquestes empreses. Per això és molt important que les empreses no es limitin a aplicar la deguda diligència en regions concretes, sinó que abordin els problemes més urgents des d'una perspectiva global.



S'ha detectat que les **marques gairebé no col·laboren amb altres parts interessades** en aquestes qüestions, requisit previ per poder introduir canvis estructurals que beneficiïn les persones que treballen a la cadena de subministrament. Per promoure canvis a llarg termini, les empreses han d'incloure la participació de col·lectius locals en les accions de monitorització a les fàbriques (personal, sindicats i ONG).

L'externalització de la **responsabilitat social als proveïdors és preocupant**. Per aconseguir canvis estructurals **és necessari que les marques col·laborin amb els seus socis comercials** i, sobretot, que assumeixin part de les despeses. Aquestes empreses no es van mostrar disposades a compartir la responsabilitat, especialment a l'hora de mitigar les vulneracions dels drets laborals i posar-hi remei. L'estudi revela que sovint les auditories es complementen amb plans d'acció correctiva i que, en general, la responsabilitat d'executar aquests plans recau sobre els proveïdors. Els processos per mitigar i solucionar els impactes negatius han de preveure accions concretes per part de l'empresa compradora, ja que moltes de les vulneracions s'originen en les seves pràctiques de compra.

Un altre fenomen preocupant és que les marques de calçat **no promouen activament ni la llibertat sindical ni els convenis col·lectius**. La majoria d'empreses ignora completament si existeixen sindicats a les fàbriques dels seus proveïdors. En aquest sentit, el dret a formar sindi-

cats i a negociar col·lectivament són drets fonamentals que permeten millorar les condicions de treball i, per tant, són elements clau dels processos de deguda diligència.

Les empreses **no han demostrat haver dut a terme accions creïbles** per garantir que les **persones treballadores percebin un salari digne**. Les respostes de les 23 empreses analitzades i la informació existent de domini públic indiquen que no s'ha fet pràcticament res perquè el personal de la cadena de subministrament global percebi salaris dignes. No hi ha cap empresa que s'hagi compromès públicament a implementar un pla d'acció que exigeixi a tots els proveïdors el pagament de salaris dignes.

RETRE COMPTES DE COM S'HAN ABORDAT ELS IMPACTES NEGATius SOBRE ELS DRETS HUMANS:



L'escàs nivell de transparència del sector és preocupant. El fet que només 12 de 23 empreses hagin respost al qüestionari suposa una gran decepció. I el que encara és més greu: aquest grau d'opacitat i la falta de rendició de comptes hauria de preocupar tots els actors implicats, des de les persones consumidores fins a les treballadores que produeixen el calçat. La falta d'informació relativa a les condicions laborals i als processos de deguda diligència a les adoberies és molt preocupant. El fet que el Leather Working Group (LWG), una iniciativa en la qual moltes empreses confien les auditories a les adoberies, no publiqui les conclusions de les auditories deixa molt a desitjar. A més, les empreses pràcticament no han difós dades relatives a accions de mitigació i solució de vulneracions.

Les dades d'aquesta recerca mostren que les empreses de calçat s'han d'esforçar més per avaluar sistemàticament els riscos de la seva activitat empresarial i poder garantir que es respecten els drets laborals i humans a escala mundial. Queda molt per fer, sobretot respecte a qüestions tan importants com el pagament de salaris dignes, la salut i la seguretat laboral, la llibertat sindical, la transparència i la rendició de comptes davant la ciutadania. Aquest informe pretén radiografiar el desenvolupament de la deguda diligència en matèria de drets humans per part de les empreses de la indústria del calçat. Les conclusions indiquen que hi ha una clara necessitat de millorar. CDS reclama a les empreses del sector que es posin al dia amb la seva responsabilitat social i que deixin de trepitjar els drets humans i laborals.

CDS ESPERA QUE LES EMPRESES ES POSIN AL DIA AMB LA SEVA RESPONSABILITAT SOCIAL I DEIXIN DE TREPITJAR ELS DRETS HUMANS I LABORALS

GLOSSARI

B

Beneficis nets:

Beneficis després de pagar els impostos (marge de benefici).

BSCI: Business Social Compliance Initiative (Iniciativa de Compliment de Criteris Socials de les Empreses):

Iniciativa creada amb l'objectiu d'aglutinar les accions de les empreses per promoure la millora de les condicions laborals i evitar la duplicació d'esforços, sobretot a les inspeccions a fàbriques i l'aplicació de mesures correctives. A l'abril de 2016 tenia més de 1.800 socis. El codi BSCI inclou un apartat relatiu al pagament d'un salari digne, però no proposa cap mètode independent per verificar-lo. Tampoc estableix clarament unes polítiques d'adquisició que donin suport als proveïdors per millorar les seves condicions laborals.

<http://www.bsci-intl.org>.

C

Conveni col·lectiu:

Acord que subscriuen una o més empreses i un o més sindicats per fixar les condicions laborals, que regula aspectes com els salaris, la llibertat sindical, contribucions i representació de les persones treballadores, així com altres drets i responsabilitats del personal. Un conveni col·lectiu pot ser local i cobrir una sola empresa o pot cobrir una regió o estat en relació amb una indústria determinada. Els convenis col·lectius es renegocien periòdicament.

CADS: Cooperation at Deutsches Schuhinstitut (Cooperació de l'Institut Alemany del Calçat):

Organització formada per més de 60 empreses del sector del calçat, el cuir i la confecció. Fundada el novembre de 2007, se centra en les substàncies contaminants del calçat i els articles de cuir. L'objectiu és la creació i la difusió de coneixement relacionat amb la producció de calçat respectuós amb el medi ambient. Els socis d'aquesta organització exigeixen criteris més estrictes que els que marca la legislació.

<http://www.cads-shoes.com/en/index.html>

F

Facturació:

Quantitat total de diners que sumen les factures emeses per una empresa en un determinat període.

FLA: Fair Labour Association (Associació per al Treball Just):

Organització amb seu als Estats Units que supervisa el compliment dels criteris socials a les fàbriques proveïdores dels seus membres, com per exemple Nike, Adidas i Puma. També integra representants d'ONG i universitats. S'encarrega de dur a terme les inspeccions.

<http://www.fairlabor.org/>

FWN: Fair Wage Network (Xarxa per un Salari Just):

Creada el 2009, té l'objectiu d'aglutinar tots els col·lectius que formen part de la cadena de subministrament i crear un entorn favorable perquè es comprometin a millorar les qüestions salarials. Aquesta xarxa vol fomentar la col·laboració entre ONG, empreses, representants sindicals i persones de l'àmbit acadèmic.

<http://www.fair-wage.com/>

G

GRI: Global Reporting Initiative (Iniciativa Global d'Avaluació):

Estableix un sistema internacional independent per a les memòries de sostenibilitat perquè empreses i altres entitats mostrin l'impacte dels seus negocis en temes clau com el canvi climàtic, els drets humans, la corrupció, etc.

<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

GSCP: Global Social Compliance Network (Programa Global de Compliment de Criteris Socials):

iniciativa empresarial impulsada per The Consumer Goods Forum (El Fòrum de Béns de Consum) per fomentar la col·laboració transversal al llarg de la cadena de subministrament en temes de sostenibilitat social i ambiental. El seu objectiu és unificar normatives i evitar la duplicació d'auditories i enfocaments mitjançant l'harmonització, la capacitació i les accions formatives. <http://www.theconsumergoodsforum.com/gscp-home>

H **HDS/L: Bundesverband der Shuh – und Lederwaren – Industrie e.V. (Associació de la Indústria del Calçat i el Cuir d'Alemanya):**

Associació que representa les empreses alemanyes que produeixen calçat i articles de cuir. La seva missió és defensar els interessos comercials dels seus socis davant l'administració i la ciutadania.

<http://www.hdsl.eu/Home>

Hivos:

Organització internacional per al desenvolupament amb seu als Països Baixos i oficines a l'estranger. Col·labora amb entitats socials de 26 països del Sud per fomentar un món més lliure, just i sostenible. Un dels principis bàsics de la seva filosofia és promoure la participació de les dones a la societat.

<https://www.hivos.org/>

I **IEH: Initiativ for Etisk Handel (Iniciativa de Comerç Ètic de Noruega):**

Centre de recursos que promou les relacions comercials ètiques. El seu objectiu és fomentar la cooperació en matèria de drets laborals i humans, desenvolupament i sostenibilitat ambiental. Es tracta d'una iniciativa multipartita formada per empreses, sindicats, ONG i la patronal de Noruega.

<https://etiskhandel.no/English>

L **Llista de substàncies restringides:**

Relació de substàncies químiques i altres components presents en alguns productes que estan restringits per una empresa. Aquesta llista s'envia a proveïdors i/o empreses subcontractades.

LWG: Leather Working Group (Grup de Treball del Cuir):

L'objectiu d'aquest grup és desenvolupar i mantenir un protocol que avalui el compliment ambiental i les capacitats de compliment de les adoberies i productors de cuir, a més de fomentar les pràctiques de negoci sostenibles i apropiades des del punt de vista ambiental dins del sector. El grup busca millorar la indústria del cuir alineant-la amb les prioritats ambientals, donant visibilitat a les millors pràctiques i suggerint guies per a la millora contínua.

<http://www.leatherworking-group.com/>

N Normes fonamentals de l'Organització Internacional del Treball (OIT):

Són els quatre principis fonamentals que deriven dels valors i activitats de l'OIT: la llibertat sindical i el dret de negociació col·lectiva, l'eliminació del treball forçós o obligatori, l'abolició del treball infantil i l'eliminació de la discriminació en el lloc de treball. Estan regulades per vuit convenis, també coneguts com a normes fonamentals del treball:

- **29/1930: Treball forçós**
- **87/1948: Llibertat sindical i protecció del dret de sindicació**
- **98/1949: Dret de sindicació i de negociació col·lectiva**
- **100/1951: Igualtat de remuneració**
- **105/1957: Abolició del treball forçós**
- **111/1958: No discriminació (treball i ocupació)**
- **138/1973: Edat mínima**
- **182/1999: Pitjors formes de treball infantil**

A més de les normes laborals bàsiques de l'OIT, hi ha altres convenis relatius als drets humans de caràcter vinculant, que cobreixen els aspectes següents:

- **El dret a un salari digne**
- **L'abolició de les hores extraordinàries obligatòries**
- **La seguretat i salut laboral**
- **La relacions laborals**

M MSDS: Material Safety Data Sheet (Fitxes Tècniques dels Productes Peril·losos):

Sistema que classifica la informació relativa a substàncies, compostos i mescles de productes químics. Contenen instruccions per emprar-los amb seguretat i informació sobre la seva peril·lositat.

P Proveïdors:

Proveïdors de nivell 1: proveïdors directes de les empreses analitzades.

Proveïdors de nivell 2: proveïdors subcontractats pels proveïdors directes.

Proveïdors de matèries primeres: adoberies o altres unitats productives que processen, tenyeixen o manipulen les matèries primeres abans d'enviar-les als proveïdors de nivell 1

S Salari digne:

Salari que permet cobrir les necessitats bàsiques d'una persona i les dels seus familiars. El concepte d'un salari digne està perfectament integrat en el discurs internacional de drets humans. L'article 23.3 de la Declaració Universal dels Drets Humans de l'ONU estableix que «Tothom que treballa té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria que asseguri per a ell i la seva família una existència conforme a la dignitat humana, completada, si cal, amb altres mitjans de protecció social». El dret a un salari digne s'estableix a més en altres declaracions i convencions:

- **Constitució de l'OIT (1919). Preàmbul**
- **Declaració de Filadèlfia. Conferència Internacional del Treball (1944)**
- **Declaració de l'OIT sobre la justícia social per a una globalització equitativa (2008)**
- **Convenis 131 i 156 (indirectament) i recomanacions 131 i 135 (indirectament)**

Les campanyes Roba neta, que forma part de l'Àsia Floor Wage (Aliança per als Salaris a les Fàbriques d'Àsia), i Canvia De Sabates defineixen un salari digne de la manera següent: «Els salaris i guanys pagats per una setmana laboral normal han de complir almenys els estàndards salarials legals o industrials mínims, i sempre han de ser suficients per satisfer les necessitats bàsiques de les persones treballadores i de les seves famílies, i proveir alguns ingressos complementaris».

Característiques d'un salari digne:

- **És un dret de totes les persones treballadores, la qual cosa significa que no hi pot haver cap salari inferior al salari digne.**
- **Correspon a una setmana de treball normal, que no pot superar les 48 hores.**
- **És el salari bàsic net, descomptant els impostos i (quan correspongui) les bonificacions, assignacions i hores extraordinàries.**
- **Cobreix les necessitats bàsiques d'una família de quatre membres (dos adults i dos nens).**
- **Inclou un 10 % adicional dels costos de les necessitats bàsiques com a ingressos complementaris.**

SA8000:

Sistema global de certificació creat per Social Accountability International (Responsabilitat Social Internacional), una iniciativa multipartita que té l'objectiu de millorar les condicions laborals mitjançant el desenvolupament i l'aplicació de mecanismes de responsabilitat social. La certificació SA8000 acredita que una empresa està disposada a respectar les normes laborals bàsiques i a ser auditada per demostrar-ho. No obstant això, a efectes pràctics, les ONG no participen activament en els processos d'avaluació i creuen que la norma SA8000 no garanteix l'existència d'unes condicions laborals dignes.

<http://www.sa-intl.org/>

Swedish Textile Water Initiative (Iniciativa del Tèxtil Suec per l'Aigua):

Projecte creat a Suècia el 2010 per l'ONG ambiental Stockholm Water House (Casa de l'Aigua d'Estocolm) i les principals marques de roba i cuir. El seu objectiu és abordar millor els reptes relacionats amb la gestió de l'aigua als quals s'enfronta el sector i promoure els mecanismes adequats per abordar-los.

<http://stwi.se/>



Selem

**Campanya
Roba Neta**

Clean Clothes
Campaign

