



Octubre 2017

# Campanya Roba Neta

## Informe de situació sobre Deguda Diligencia en Drets Humans

Campanya  
Roba Neta

Clean Clothes  
Campaign



Setem



Agència Catalana  
de Cooperació  
al Desenvolupament

# Introducció

La responsabilitat de les empreses a l'hora de complir la Deguda Diligència en Drets Humans (HRDD, per les seves sigles en anglès) és un dels pilars dels Principis Rectors sobre Empreses i Drets Humans de les Nacions Unides (UNGP, per les seves sigles en anglès). La Campanya Roba Neta (CRN) considera que la Deguda Diligència en Drets Humans és un component essencial dins de les mesures voluntàries que cada empresa hauria d'implementar. No obstant això, les mesures voluntàries no són suficients.

Tenint en compte l'escala global del comerç i els patrons de les cadenes globals de subministrament, la CRN exigeix un tractat internacional vinculant que estableixi una base reguladora per assegurar la feina digna en tot el procés de subministrament, i que responsabilitzi a les companyies que no respectin els drets humans i laborals. Aquest informe de situació, per tant, clarifica que la CRN considera important la Deguda Diligència en Drets Humans dins els UNGP pel que fa als drets laborals en el sector tèxtil, però en cap cas creu que aquest compromís hagi de substituir un tractat internacional vinculant que és molt necessari.

## Com han reaccionat les empreses a la Deguda Diligència i als Principis Rectors sobre Empreses i Drets Humans de les Nacions Unides?

La resposta de les empreses mostra diverses tendències:

- Els tres elements de la responsabilitat empresarial que es respecten (el compromís amb la norma, la deguda diligència en Drets Humans i la compensació econòmica) es presenten com a tasques separades. En general, les empreses es centren en la deguda diligència en Drets Humans, i més concretament en la gestió dels riscos, la prevenció i els possibles plans de futur. La compensació econòmica és marginal.
- Les accions de Responsabilitat Social Corporativa (RSC), com per exemple les auditories externes, han renovat la seva imatge i canviat de nom, però pel que fa a continguts continuen sent iguals.
- La deguda diligència en Drets Humans s'interpreta principalment com una gestió dels riscos, mentre que el «risc» s'entén generalment com un risc sobre la pròpia reputació, i per tant els esforços es centren en les «necessitats» de les empreses en lloc de les persones afectades i els titulars d'aquests drets.

- La responsabilitat va passant d'un esglaó al següent en la cadena de subministrament (per exemple, les obligacions contractuals) sense abordar les causes d'arrel (per exemple, les pràctiques de compra) i sense iniciar cap canvi des de la seu central.
- Els informes estan centrats en activitats, objectius, plans de futur i projectes escollits en lloc de centrar-los en proves concretes i transparents de l'impacte sobre el terreny.

**Aquestes reaccions de les empreses són problemàtiques. Els UNGP han de ser entesos com un tot coherent, i els Drets Humans en són inseparables. Les estratègies actuals de RSC no arriben a abordar la deguda diligència en Drets Humans. Les compensacions no poden anar separades de les responsabilitats de respecte als Drets Humans, especialment en una indústria on les violacions als drets laborals i humans són sistèmiques a tot el món.**

### Publicació de la Clean Clothes Campaign

Apartat de correus 11584 • 1001 GN Amsterdam • Països Baixos  
Tel +32 20 412 2785  
Correu electrònic: [info@cleanclothes.org](mailto:info@cleanclothes.org) • [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)

**Traducció:** SETEM Catalunya

**Edició:** Xènia Domínguez

**Disseny:** Concepte Gràfic

**Fotografia:** Will Baxter

# Posicionament de la Campanya Roba Neta sobre la Deguda Diligència en Drets Humans

## Tant els estats com les empreses tenen una responsabilitat definida

Les companyies tenen la responsabilitat, com a compradores i empresàries, de dur a terme un procés de deguda diligència creïble respecte als drets humans, i per tant respectar així tant els drets humans com laborals de les seves persones treballadores a la cadena de subministrament. Això inclou assegurar que el sou permet una vida digna i possibilitar el dret a un entorn de treball segur i saludable. Els estats tenen l'obligació de protegir els drets humans, el que implica que s'han d'adherir i han d'imposar els convenis, protocols, recomanacions i resolucions internacionals de l'Organització Internacional del Treball (ILO, per les seves sigles en anglès).

Els estats han de garantir unes condicions laborals decents, sous decents i accés a la justícia en cas que els drets de les persones treballadores siguin violats. El deure de protegir els Drets Humans obliga els estats a responsabilitzar les empreses de les seves accions dins les cadenes globals de subministrament. En les pàgines següents especificarem què és el que la CRN considera els pilars i els requisits per aconseguir una deguda diligència significativa en Drets Humans.

La Deguda Diligència en Drets Humans s'ha de centrar en les persones treballadores, ja que ells són els titulars d'aquests drets.

## La llibertat d'associació i la negociació col·lectiva són drets crucials

Un component essencial de la deguda diligència en Drets Humans ha de ser el treball enfocat a atorgar poder i autoritat a les persones treballadores per tal que es trobin en la posició de defensar els seus propis drets. La llibertat d'associació (Freedom of Association; FoA per les seves sigles en anglès) i la negociació col·lectiva són crucials per aconseguir progressos dins la indústria del tèxtil. És per això que la llibertat d'associació ha de rebre un suport actiu i la màxima atenció. Considerem que és un assumpte transversal i fomentem un enfocament que incorpora sistemàticament

## Interpretació general de la cadena de subministrament global

Freqüentment, tant les empreses com els governs veuen les cadenes de subministrament simplement com un sistema d'enllaços contractuals de negocis. Aquesta visió, però, no interpreta correctament la realitat del comerç i les subcontractacions: les cadenes de producció complexes són la norma, i no pas l'excepció. Massa sovint la producció es desplaça a llocs molt allunyats d'on es realitzen els negocis contractuals formals i les persones treballadores es troben en un entorn de treball desprotegit, on produeixen per marques que no se senten responsables de les seves condicions laborals.

La deguda diligència en Drets Humans ha de tenir a la persona treballadora com a punt central, ja que és la titular d'aquests drets. Això implica que les accions de deguda diligència han de tenir lloc als entorns on es realitza la producció, i no limitar-les a les estructures formals dels contractes.

La CRN, per tant, insisteix en què les cadenes globals de subministrament han de ser enteses com un sistema múltiple d'entorns de producció, i per tant els paràmetres rellevants han de ser els llocs on es realitzi realment aquesta producció, no només els llocs on se signen els contractes formals entre les dues parts interessades. Les cadenes globals de subministrament inclouen, per tant, els esquemes de treball semiformals i informals, a més de les subcontractacions no oficials i la feina des de casa.

el suport a la llibertat d'associació, inclús si no ho exposem explícitament en cada apartat d'aquest informe.

Les cadenes globals de subministrament han de ser enteses com un sistema de múltiples entorns de producció, per tant els paràmetres rellevants han de ser els llocs on es realitzi realment aquesta producció, no només els llocs on se signen els contractes formals.

## La deguda diligència en Drets Humans hauria de ser universal i tenir un impacte real

La deguda diligència en Drets Humans va més enllà d'una simple anàlisi dels riscos. En qualsevol empresa, s'hauria de percebre com una activitat permanent que té lloc dins de tots els departaments, amb especial atenció del departament de compres. Cada departament ha d'estar equipat amb suficients recursos humans i financers, a més de tenir poder executiu.

La diligència inclou la identificació, prevenció, atenuació i responsabilitat sobre els impactes adversos, tant potencials com existents, respecte als drets humans. El seu objectiu és prevenir i mitigar els impactes adversos als drets humans, mentre que l'atenuació és la resposta a les violacions dels drets humans que ja han passat. La deguda diligència hauria de ser proactiva i lluitar per prevenir aquestes violacions. Ja que la indústria tèxtil global es caracteritza per les violacions sistemàtiques als drets humans i laborals, l'atenuació, en la pràctica, sovint ha de significar també una compensació econòmica. Aquests processos estan interrelacionats, i els mecanismes de reclamació són especialment importants per als dos. La deguda diligència en Drets Humans s'ha d'executar de manera àmplia, continuada i transparent, i s'ha de centrar en les persones titulars dels drets, en particular ens les persones treballadores, a més de fer pública la feina feta en aquest sentit.

**Ja que la indústria tèxtil global es caracteritza per les violacions sistemàtiques als drets humans i laborals, l'atenuació, en la pràctica, ha de significar també una compensació econòmica.**

## La mida és important, però les cadenes de subministrament individuals encara ho són més

Una cosa està clara: la mida d'una empresa va associada a una responsabilitat addicional. No obstant això, les petites i mitjanes empreses (PIMEs) tenen també una responsabilitat. Qualsevol companyia amb una cadena de subministrament global ha de dur a terme la deguda diligència en Drets Humans de manera exhaustiva.

Quan es tracta d'elements com la qualitat d'un producte o la seguretat de la persona consumidora, ningú qüestiona que les PIMEs en són responsables i se'ls poden demanar responsabilitats al respecte. Quan es tracta de les accions concretes que les empreses porten a terme

per millorar les condicions laborals en les seves cadenes de subministrament globals, la CRN espera que totes les empreses, incloent-hi les PIMEs, treballin per millorar la situació de les seves pròpies cadenes de subministrament. Una deguda diligència en Drets Humans significativa és qüestió de la configuració pròpia de cada cadena, i no pas de la mida de l'empresa. Les PIMEs que compten amb proveïdors que són a la vegada grans empreses es poden transformar fàcilment en compradors principals de qualsevol fàbrica, i per tant tenir avantatge sobre aquella cadena en concret. El fet que la deguda diligència en Drets Humans sigui efectiva i significativa té molt a veure amb com s'organitza el comerç. La innovació dirigida a superar els impactes adversos als drets humans no es limita a les grans empreses; més aviat al contrari, sovint procedeix de les PIMEs.

**Una deguda diligència en Drets Humans té més a veure amb la mateixa configuració de cada cadena, que no pas amb la mida de l'empresa.**

## Les diferències geogràfiques existeixen, però les problemàtiques s'han d'abordar de manera sistèmica en totes les operacions del negoci, ja que les violacions als drets humans i laborals tenen lloc a tot el món

Els problemes principals de les persones treballadores tenen lloc sota diverses circumstàncies i amb diversos graus d'impacte, però tenen lloc a tot el món. La deguda diligència en Drets Humans que centra els seus esforços en riscos basats en la situació geogràfica, analitza els riscos però mai s'ocupa de millorar els problemes centrals. Els sous dignes, les hores extres excessives, els esquemes laborals precaris i els llocs de treball perillosos estan directament relacionats amb les pràctiques de compra, càlcul de preus i augment de preus a les cadenes de subministrament globals, i per tant també amb les operacions de compra gestionades des de les seves de les empreses. És essencial que les companyies no limitin la deguda diligència en Drets Humans a àrees geogràfiques prioritàries, sinó que prioritzin problemes i els trobin solucions de manera sistèmica i al llarg de tot el seu sistema d'operacions.

**És essencial que les companyies no limitin la deguda diligència en Drets Humans a àrees geogràfiques prioritàries, sinó que prioritzin problemes i els trobin solucions de manera sistèmica i al llarg de tot el seu sistema d'operacions.**

# LA CRN CONSIDERA ELS SEGÜENTS PUNTS COM A FACTORS CLAU I PRE-REQUISITS PER ACONSEGUIR UNA HRDD SIGNIFICATIVA<sup>1</sup>

## El compromís de respectar les normes i responsabilitzar-se del respecte als Drets Humans

- **La voluntat política d'una empresa és crucial:** una deguda diligència en Drets Humans significativa no es tracta només d'auditories o exercicis puntuals, sinó d'admetre la responsabilitat corporativa i incorporar el compromís, per tant, en la pràctica, sovint implica que les operacions de l'empresa s'han d'adaptar.
- **Principal prioritat – rapidesa:** el respecte als drets humans no pot anar amb retard, el temps és important, especialment en grans empreses que són el motor de la indústria i que tenen el poder de liderar el camí cap als canvis necessaris.
- **Procés integrat:** la deguda diligència en Drets Humans no és estàtica, sinó més aviat una obligació constant que s'ha d'admetre com a responsabilitat corporativa i incorporar a tota l'empresa.
- **Ser específic:** el compromís amb les normes no ha de ser només una aspiració; ha de ser un compromís específic amb els principals problemes per posar les bases a accions concretes que durà a terme l'empresa.

## El procés de la deguda diligència en Drets Humans; identificar, prevenir, atenuar i abordar de manera transparent els impactes negatius sobre els drets humans

### Prerequisits per «identificar» els impactes negatius sobre els drets humans

- **L'estructura de les cadenes de subministrament ha de permetre accions significatives:** les cadenes de subministrament han de ser transparents i fàcilment localitzables; el nombre de proveïdors ha de ser limitat; les relacions amb els proveïdors han de ser a llarg termini; les comandes estables, fiables i previsibles; les compres han de ser directes i no a través d'intermediaris.

- **El suport sistemàtic a la llibertat d'associació a través de la cadena de subministrament global:** els sindicats forts i democràtics són la clau per millorar la situació laboral al terreny. La llibertat d'associació i la negociació col·lectiva són elements centrals en qualsevol procés de deguda diligència en Drets Humans, incloent-hi els casos de compensació. Aquesta llibertat ha de reforçar-se a través de diversos medis, com per exemple les instruccions per als departaments de compres<sup>2</sup>.
- **Mecanismes de reclamació<sup>3</sup> per identificar violacions als drets humans:** és crucial que les persones treballadores puguin informar de les violacions als seus drets humans i laborals sense por a accions disciplinàries. Els bons mecanismes de reclamació ofereixen a les treballadores, als sindicats i a les ONGs les eines per abordar les infraccions en els estàndards de treball en cadenes de subministrament amb compradors.

### Accions per garantir la responsabilitat de «prevenir» els impactes negatius sobre els drets humans

- **Escollir un model de negoci amb menys obstacles:** certs models de negoci són incompatibles amb una deguda diligència en Drets Humans exhaustiva, ja que posen barreres sistèmiques en la manera de dur a terme aquesta diligència (per exemple, la «moda ràpida» que porta a esquemes de contractació a curt termini). Si aquests models de negoci no s'adapten, la diligència en Drets Humans serà sempre molt limitada.

1: Human Rights Due Diligence La Deguda Diligència en Drets Humans (HRDD) és un procés que no es limita, sinó que consta dels següents passos i accions per tal de fer operatius els Principis Rectors de l'ONU n° 15 a 31

2: La CRN, juntament amb la International Trade Union Confederation, i amb IndustriALL Global Union, ha publicat altres anàlisis en profunditat. Aquest informe estableix el que significa per a una empresa respectar els drets de les persones treballadores a associar-se o formar sindicats, i al dret a negociar col·lectivament: <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/2012-11-22-ituc-industrial-ccc.pdf/view>

3: Resum dels mecanismes de reclamació i els seus reptes (SOMO): <http://griev-ancemechanisms.org/>

- **Els centres de producció han de ser la prioritat de les accions de deguda diligència:** les empreses han de revisar les seves cadenes de valor i començar a adaptar-les per posar l'atenció necessària en els espais de treball on té lloc la producció, en lloc de pensar en els sistemes de proveïdors com a simples relacions contractuals.
- **Les estructures de costos s'han d'adaptar:** la distribució de costos i els marges s'han d'adaptar al llarg de tota la cadena global de subministrament. La redistribució és un ingredient essencial per un canvi real. Els costos addicionals per assegurar que les treballadores amb sous més baixos rebin una percepció monetària que els permeti viure s'han d'incloure en els càlculs de preus. Els obstacles que impedeixen incrementar el sou de les persones treballadores, com ara canviar els marges al llarg de la cadena, de manera que augmenten els costos del preu final, s'han d'eradicar<sup>4</sup>.
- **Les pràctiques de compra s'han d'adaptar:** els problemes endèmics que veiem avui dia en la indústria (sous per sota el nivell de pobresa, hores extra, esquemes de contractació precaris, etc.) es deuen principalment a la manera en què la indústria s'organitza. Les pràctiques de compra s'han d'incloure al centre de les estratègies de deguda diligència en Drets Humans; els temps d'elaboració i els càlculs de costos s'han d'adaptar per tal de no violar els drets humans.
- **És necessària la cooperació:** les aproximacions col·lectives i multisectorials i el compromís de diversos agents de la indústria són necessaris. S'han d'establir acords vinculants i transparents entre les marques i els sindicats. Els acords de les marques exigibles per llei (EBAs, per les seves sigles en anglès) són una de les fórmules per aconseguir-ho. (EBAs: veure annex).
- **S'ha de consultar als titulars dels drets que puguin estar afectats:** les empreses haurien d'assegurar que l'anàlisi de la situació al terreny es basen en consultes significatives i elaborades amb els actors potencialment afectats (sindicats, persones treballadores, organitzacions de la societat civil).
- **La mitigació, o atenuació, sovint vol dir «compensació»:** ja que la indústria tèxtil es caracteritza a escala global per les violacions sistemàtiques de drets humans i laborals, en la pràctica la mitigació sovint implicarà accions de compensació. Els dos processos estan interrelacionats.
- **Els mecanismes de queixa són especialment importants pels processos de mitigació i compensació:** les persones treballadores i altres actors haurien de tenir accés a uns mecanismes de queixa segurs, anònims, confidencials i independents per registrar queixes quan considerin que els seus drets estan sent violats. Les empreses haurien de respondre a totes les peticions de forma ràpida, recollint informació relacionada i assegurant que es posa en marxa un pla de compensació per afrontar les violacions als drets en col·laboració amb els titulars.
- **Progrés i plans d'acció orientats a l'impacte:** les marques haurien, en cooperació amb sindicats i altres actors implicats, de dur a terme plans d'acció que incloguessin un compromís clar per part de la marca, fites planificades i públiques. Els EBAs que tradueixen causes d'arrel en accions executables per llei poden ser una manera de comprometre's a progressar i de fer efectiu aquest compromís.

### *Accions necessàries per «respondre» a la manera en què s'han abordat els impactes negatius sobre els drets humans*

- **La transparència és necessària respecte als avanços en deguda diligència en Drets Humans: això inclou:** revelació de la llista de proveïdors i llocs de producció; informes d'auditoria per cada proveïdor; una anàlisi detallada de la identificació d'impactes negatius sobre els drets humans; explicacions de la prioritització de la feina; un pla d'acció amb objectius i fites concretes; un resum de la interacció amb els titulars dels drets afectats per impactes negatius sobre els seus drets humans; un resum de l'anàlisi i pla de treball en deguda diligència en Drets Humans i el pla de treball dels titulars dels drets afectats. Donar la cara públicament és essencial, per tant tota la informació mencionada en aquest apartat hauria de ser accessible públicament.

### *Accions necessàries per «mitigar» impactes negatius sobre els drets humans*

4: «La pràctica de l'increment compost de preus és comú en la producció tèxtil (...)

La gran majoria dels fons desemborsats pels consumidors per cobrir sous dignes es dirigiria, de fet, a altres membres de la cadena de subministrament (...) Inclús si un consumidor volgués pagar una quantitat significativament més elevada per garantir els sous dignes, la realitat és que ell o ella pagaria molts cops més del que rebria per treballador» [http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwpublicacions\\_reports/LivingWageEngineering20141.pdf](http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwpublicacions_reports/LivingWageEngineering20141.pdf), p.20

## Processos per permetre la compensació per qualsevol impacte advers sobre els Drets Humans que hagin causat o al qual hagin contribuït

- **La compensació és una part integral de la responsabilitat de les empreses de respectar els drets humans:** la compensació s'ha de considerar una part integral d'una deguda diligència en Drets Humans i s'ha de centrar en els drets de les persones treballadores a què els seus problemes siguin coberts i en la voluntat de les empreses de fer-ho. Els esforços de compensació de les companyies no haurien de dificultar la feina dels sindicats o d'altres mecanismes de compensació de les treballadores. Per assegurar-ne l'efectivitat, els mecanismes de queixa no judicials, tant estatals com privats, haurien de ser: legítims, accessibles, previsibles; igualitaris; transparents; compatibles amb els drets de les persones, i una font d'aprenentatge continu, mentre que els mecanismes operatius s'haurien de basar en el compromís i en el diàleg<sup>5</sup>.
- **La compensació com a tema urgent:** per tal de no causar més mal a les víctimes afectades i a les seves famílies, les empreses involucrades en processos de compensació han de dedicar immediatament el temps i els recursos econòmics suficients per resoldre el problema i assegurar que la compensació té lloc tan aviat com sigui possible.
- **La compensació és una responsabilitat central:** donat el tipus d'indústria, les empreses sovint es troben en un entorn de multicompradors i diversitat d'actors. Per tant, és essencial que les companyies demostrin la voluntat i disposició a treballar juntes i liderar, en lloc d'esperar que els altres facin el primer pas.
- **La compensació més enllà de la finalització de la relació laboral:** El «talla i corre» mai és una opció. La responsabilitat de les marques no s'acaba amb la finalització de la relació laboral. Les marques han d'adoptar un pla gradual per assegurar que les persones treballadores obtenen els sous i els beneficis que els pertoquen. Les marques també han de compensar la pèrdua de la feina d'aquestes persones prioritzant que les afectades siguin contractades per altres proveïdors. En general, la finalització de la relació laboral només s'hauria de fer servir com a últim recurs.
- **Compromís significatiu amb els titulars dels drets afectats:** les víctimes de violacions dels drets humans han d'estar involucrades activament en la decisió sobre

quina és la compensació adequada. És part de la responsabilitat dels compradors (les marques) assegurar que això passa.

Depenent de la situació, les mesures poden incloure:

**Indemnització:** La compensació ha de permetre a les víctimes i les seves famílies superar del tot el mal efectuat o, almenys, ser compensades adequadament. En la pràctica, aquesta compensació inclou sovint una indemnització monetària i assistència no-financera. Massa sovint, es fan passar accions de caritat per una falsa «indemnització». Les indemnitzacions reals han de ser de més d'un sol pagament i incloure perspectives a llarg termini per als afectats. Els fons de l'Acord de Rana Plaza ( Rana Plaza Arrangement) i de Tazreen Trust demostren com es poden implementar aquest tipus d'esquemes.

-----  
**Facilitar la readmissió:** Sovint, les treballadores s'enfronten a què els facin fora de l'empresa per culpa de les seves activitats sindicals. En aquestes circumstàncies, la compensació ha d'incloure l'acció ràpida i efectiva de les marques proveïdores per aclarir les al·legacions amb les altres parts implicades; també ha d'incloure la readmissió (si la persona vol), i les pagues totals que les treballadores han perdut en aquest període.

-----  
**Responsabilitat sobre la seguretat social:** les marques han d'assegurar que les persones treballadores reben beneficis de seguretat social inclús si el proveïdor no els registra en el programa nacional de seguretat social o no paga els impostos pertinents. Les marques haurien de revisar regularment si els proveïdors tenen fons reservats per indemnitzacions, si estan registrant els nous treballadors a la seguretat social, i si porten els pagaments de contribucions per seguretat social al govern al dia.

-----  
**Responsabilitat de pagar indemnitzacions:** les marques tenen la responsabilitat d'oferir una indemnització monetària en cas que el proveïdor no pagui la indemnització en cas que les fàbriques tanquen. Una situació en la qual el treballador es queda sol sense paga i sense indemnització no ha de tenir lloc.

- **La transparència és indispensable:** la compensació sovint implica sumes de diners importants. Per tal de garantir que aquests diners s'inverteixen correctament i que la indemnització arriba als afectats, els plans de compensació han de ser transparents i s'han de negociar amb els afectats o amb els seus representants.

# Annex: elements principals de l'acord de les marques exigible per llei

## 1. L'acord es negocia, implementa i signa per almenys una marca o minorista i els sindicats locals, preferiblement involucrant a federacions sindicals globals (en les que els sindicats estan associats amb GUFs).

El que distingeix els EBAs dels acords de negociació col·lectiva habituals o entre l'empresa i la persona treballadora és que aquests es negocien amb les companyies (marques i minoristes) que fan comandes a les fàbriques implicades, però no són les que contracten directament les treballadores interessades. Com a compradors, aquestes empreses tenen la responsabilitat d'assegurar les condicions de treball amb les que es produeixen els seus productes, i per tant també els drets de les treballadores en totes les seves cadenes de subministrament. Les empreses contractants també poden ser part d'un EBA (per exemple, ho són al FoAP, però no a l'Acord).

La representació sindical és essencial per garantir que les necessitats de les treballadores estan representades democràticament, però el tipus de sindicat que ho farà (comitè d'empresa, sectorial, nacional, global) serà diferent depenent del context nacional, incloent-hi possibles restriccions legals.

## 2. L'acord té aplicacions quant al lloc de treball, en un o més espais de la base de proveïdors de la marca o minorista firmant, per abordar les causes d'arrel que provoquen les violacions als drets de les persones treballadores

El que fa aquests acords diferents dels altres (incloent-hi els acords de marc internacionals o IFAs, per les seves

sigles en anglès) és que, mentre que poden incloure uns «principis marc», articulen una negociació detallada i limitada en el temps per resoldre problemes particulars en llocs de treball específics dins de la base de proveïdors de la marca firmant. Els acords es centren en les «causes d'arrel» que són rellevants per al context local. A més, intenten resoldre els principals problemes atacant les causes d'arrel en lloc de dedicar esforços a molts problemes diferents (tot i que interrelacionats). Per exemple, l'Acord se centra en la salut i seguretat dels treballadors i el FoAP a Indonèsia amb FoA.

## 3. L'acord és transparent, exigible per llei i s'ha d'implementar amb mecanismes que assegurin que els firmants actuen en conseqüència

Els acords han de ser exigibles per llei en el sentit que donen suport als sindicats locals a l'hora de fer que les marques signants actuïn de manera més ràpida i efectiva, cosa que no passaria si no existissin. Hi ha d'haver clàusules que transformen l'acord en un contracte vinculant que permet la reparació legal. Els mecanismes d'aplicació poden incloure: el monitoratge i arbitratge dins dels termes de l'acord o amb la inclusió d'una tercera part neutral, amb diferents tipus de resolució de la disputa que es poden definir a través d'arbitratge vinculant o altres maneres (nacionals o extra-territorials). Perquè sigui tan exigible com es pugui implementar, l'acord ha de detallar el rol i les responsabilitats dels firmants.

Les campanyes continuades ajuden molt a l'aplicació de l'acord (vegeu punt 5). Una exposició pública periòdica del compliment és precondition per una aplicació efectiva. Els alts nivells de transparència incrementen la possibilitat que tant les persones treballadores com el públic apliquin un escrutini de la situació i es queixin quan es violen les provisions de l'acord.



#### 4. L'acord empodera les treballadores i les seves organitzacions

L'acord ha de promocionar l'empoderament de les organitzacions liderades les persones treballadores. Les treballadores i els sindicats locals han de ser els propietaris de l'acord i han de jugar un paper crucial en la seva implementació i imposició. Per tant, l'acord hauria, idealment, de contribuir a incrementar l'espai polític dels sindicats locals.

#### 5. Els acords tenen el suport d'una àmplia aliança de sindicats globals i altres organitzacions en pro dels drets de les treballadores en diversos països, així prioritant i donant capacitat de negociació, campanyes, i implementació dels EBAs

L'experiència amb l'Acord per la Seguretat en edificis i contra incendis a Bangla Desh<sup>6</sup> i el Freedom of Association Protocol d'Indonèsia (FoAP)<sup>7</sup> mostren que la cohesió en el moviment pels drets laborals és un element crucial per fer que les marques firmin els acords. Aquests acords van ser negociats per sindicats i recolzats per una àmplia aliança de sindicats i grups pels drets de les treballadores en multitud de països. Els van signar els sindicats locals i/o globals, després d'un gran esforç de campanyes que va assegurar l'avantatge necessari. En el cas del FoAP, va ser la campanya FairPlay; en el cas de l'Acord, va ser la campanya duta a terme després de l'accident de Rana Plaza. Aquests acords no seran firmats, però tampoc funcionaran en la pràctica, si no hi ha una feina continuada, activa i centrada del moviment en defensa dels drets de les treballadores. Si no s'inverteixen recursos suficients per desenvolupar capacitats, qualsevol poder adquirit serà inútil i es correrà el risc que les marques se'ls apropiïn.

6: <http://bangladeshaccord.org/>

7: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/FOA\\_Protocol\\_English\\_translation\\_May\\_2011.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/FOA_Protocol_English_translation_May_2011.pdf)