

Prendas reveladoras

Calificación en transparencia 2006

Resumen Ejecutivo

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

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

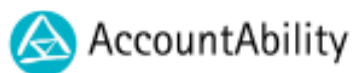


El Grupo de Acción en Comercio Ético (ETAG por sus siglas en inglés) es una coalición canadiense de organizaciones religiosas, laborales, de docentes y no gubernamentales que defiende políticas públicas, códigos voluntarios de conducta y políticas de compras éticas, que promuevan prácticas laborales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

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



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



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

Fecha de publicación: diciembre de 2006

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

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

Prendas Reveladoras: Resumen Ejecutivo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Prendas Reveladoras

Puntaje 2006

Tabla 1: Puntuaciones Generales

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

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

Falta de participación de los trabajadores

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

Los resultados de las auditorías no se comparten con los trabajadores

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

Poca capacitación en derechos de los trabajadores

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

Procesos limitados de reclamos

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

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

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

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

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

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

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

Prendas Reveladoras

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

Poca atención a precios o incentivos positivos por cumplimiento

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

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

El modelo de negocios no se discute

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

Capacidad de las marcas o tiendas

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

Conclusiones

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

Se puede mejorar

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

Los trabajadores fuera del proceso

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

Cambio en el enfoque

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

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

Pocos incentivos positivos

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

La colaboración es crítica

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

Limitaciones de los informes

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

Categorías de investigación

Categoría	Puntaje	Peso ¹
-----------	---------	-------------------

Sección 1. Gobierno y administración del riesgo (valor 10% del puntaje general.)

1.1 Responsabilidad a nivel del Consejo para temas éticos en la cadena de suministros

Existe un subcomité formal del Consejo Directivo con la responsabilidad explícita para temas éticos en la cadena de suministros.	100%	40%
Existe un miembro del Consejo Directivo con la responsabilidad explícita para temas éticos en la cadena de suministros.	66.7%	
Hay un miembro del Consejo Directivo o comité con responsabilidad por temas de RSE, pero no está claro si esto incluye responsabilidad por temas éticos en la cadena de suministros.	33.3%	
No hay evidencia de responsabilidad a nivel del Consejo Directivo para temas éticos en la cadena de suministros, sea ni específicamente o como parte de la responsabilidad en temas de RSE.	0	

1.2 Información sobre temas de estándares laborales en la cadena de suministros como factor de riesgo

Hay evidencia en el informe anual y reportes de un análisis sistemático de temas de estándares laborales como un factor de riesgo.	100%	30%
No se mencionan en el informe anual y reportes temas de estándares laborales como un factor de riesgo.	66.7%	
Se menciona en el sitio de Internet de la empresa o en otro material del corporativo sobre los estándares laborales como un factor de riesgo.	33.3%	
No hay mención de los temas de estándares laborales como un factor de riesgo.	0	

1.3 Análisis de riesgos de temas éticos en la cadena de suministros existente de la empresa

Se ha realizado un análisis de los temas éticos en la cadena de suministros existente de la empresa.	100%	30%
Aún debe realizarse un análisis de riesgo o exposición de temas éticos en la cadena de suministros existente de la empresa, pero hay un compromiso declarado de realizarlo.	50%	
No se menciona que se realizará un análisis de riesgo o exposición de temas éticos en la cadena de suministros existente de la empresa	0	

¹ Cada categoría tiene asignado un porcentaje de peso dentro de cada sección en base a su importancia para esa sección. Cada sección, a su vez, tiene asignado un porcentaje de peso dentro de la Calificación en base a su importancia. La sección de peso es identificada en el encabezamiento para cada sección.

Categoría	Puntaje	Peso
-----------	---------	------

**Sección 2. Código de estándares laborales en la cadena de suministros
(valor de 15% en el puntaje general)**

2.1. Calidad y alcance del código de estándares laborales en la cadena de suministros

Existe un código de estándares laborales para la cadena de suministros que cubre todas las convenciones fundamentales de la OIT, sin calificaciones o limitaciones.	50%	+25% si el código incluye una disposición sobre salario digno +25% si el código incluye una disposición sobre horas de trabajo que es consistente con las convenciones de la OIT	60%
Existe un código de estándares laborales para la cadena de suministros que trata con todos los temas de las convenciones fundamentales de la OIT pero limita o califica el compromiso de la empresa con una de las convenciones fundamentales de la OIT.	25%		
No hay un código que trata con estándares laborales en la cadena de suministros o existe un código que cubre algunas pero no todas las convenciones fundamentales de la OIT, o el código limita o califica el compromiso de la empresa con más de una de las convenciones fundamentales.	0		

2.2. Publicación y disponibilidad del código de estándares laborales en la cadena de suministros

El código completo de estándares laborales en la cadena de suministros está disponible al público. ²	100%	20%
Se hace referencia al código de estándares laborales en la cadena de suministros en información publicada.	66.7%	
La empresa proporciona el código de estándares laborales en la cadena de suministros a solicitud expresa, pero no hay referencia al mismo en información publicada.	33.3%	
No hay evidencia de un código de estándares laborales en la cadena de suministros en información publicada.	0	

2.3 Aplicación del código de estándares laborales en la cadena de suministros

El código de estándares laborales para la cadena de suministros se aplica a toda o casi toda la cadena de suministros. ³	100%	20%
La aplicación del código es (clara o deliberadamente) limitada a la cadena de suministros de América del Norte o a ciertos productos o a proveedores o países proveedores seleccionados.	50%	
No está claro a que tanta parte de la cadena de suministros se aplica el código para estándares laborales, o no hay código que trate con los estándares laborales en la cadena de suministros.	0	

² Para lograr un puntaje del 100%, todos los elementos del código deben estar disponibles al público, y no sólo todos los detalles relacionados con su implementación.

³ Donde una empresa se aprovisiona de productos de marca así como productos de su propia marca, "la totalidad de la cadena de suministros" se refiere a la cadena de suministros para los productos de su propia marca.

Categoría	Puntaje	Peso
-----------	---------	------

Sección 3. Relación con interesados (valor de 20% del puntaje general)

3.1 Formar parte de procesos o iniciativas multi-partitas (IMPs)

La empresa es miembro de la Iniciativa de Comercio Ético, la Asociación Trabajo Justo o Responsabilidad Social Internacional y/o está involucrada en una iniciativa comparable que incluye representación de ONGs y organizaciones laborales.	100%	30%
La empresa no es miembro de la Iniciativa de Comercio Ético, la Asociación Trabajo Justo o Responsabilidad Social Internacional y/o está involucrada en una iniciativa comparable que incluye representación de ONGs y organizaciones laborales.	0	

3.2 Relación con ONGs y/o sindicatos en relación a estándares laborales en la cadena de suministros

La empresa ha firmado un acuerdo marco con un sindicato global para la implementación de los estándares laborales en su cadena de suministros.	100%	30%
Hay evidencia de relaciones en el tiempo con interesados como ONGs y/o sindicatos (excluyendo ser miembro de grupos mencionados en 3.1), y que incluyan relaciones en los países de manufactura.	75%	
Hay evidencia de relaciones en el tiempo con interesados como ONGs y/o sindicatos (mas allá de ser miembro de grupos mencionados en 3.1) pero solo en el país de origen.	50%	
Hay evidencia de sólo tener relaciones <i>ad hoc</i> con ONGs y/o sindicatos (mas allá de ser miembro de IMPs mencionadas en 3.1), o no está claro si la relación se prolonga en el tiempo.	25%	
No hay evidencia de una relación proactiva con ONGs y/o sindicatos más allá de ser miembro de IMPs mencionadas en 3.1.	0	

3.3 Reclamos de trabajadores y terceras partes

Hay evidencia de un proceso de reclamos determinado por un acuerdo formal entre la marca o tienda y un sindicato global.	100%	40%
Hay evidencia de un proceso formal mediante el cual los trabajadores y terceras partes interesadas pueden presentar reclamos sin temor a represalias, los reclamos son investigados de manera independiente y se realiza una acción correctiva.	66.7%	
Hay evidencia de que los trabajadores pueden, en forma regular, dar sus opiniones anónimas sobre condiciones de trabajo a la tienda o marca sin consecuencias y en su propio idioma.	33.3%	
No hay evidencia de mecanismos que faciliten el aporte de opiniones de los trabajadores o su participación en el programa de cumplimiento de los estándares laborales.	0	

Categoría	Puntaje	Peso
-----------	---------	------

Sección 4. Gerencia (valor 20% del puntaje total)

4.1 Asignación de Recursos

Existe un(a) gerente de alto rango cuya responsabilidad principal incluye los estándares laborales en la cadena de suministros. El gerente está a dos o menos niveles por debajo del Consejo. ⁴	100%	25%
Existe un(a) gerente de alto rango cuya responsabilidad principal incluye los estándares laborales en la cadena de suministros. El gerente está a dos o menos niveles por debajo del Consejo o no está claro a cuántos niveles está por debajo del Consejo.	50%	
No hay gerente senior cuya responsabilidad principal incluya los estándares laborales en la cadena de suministros.	0	

4.2 Capacitación a agentes compradores

Hay una capacitación continua y programada para agentes compradores sobre estándares laborales en la cadena de suministros.	100%	25%
Hay capacitación para agentes compradores sobre estándares laborales en la cadena de suministros pero es hecha ocasionalmente y no de manera programada.	50%	
No hay capacitación para agentes compradores en estándares laborales en la cadena de suministros.	0	

4.3 Capacitación para personal de gerencia de fábricas y trabajadores

Hay una capacitación continua y programada para trabajadores de fábrica y personal de gerencia sobre estándares laborales en la cadena de suministros.	100%	25%
Hay capacitación para trabajadores de fábrica y personal de gerencia sobre estándares laborales en la cadena de suministros, pero es ocasional en lugar de programada.	66.7%	
Hay capacitación para personal de gerencia sobre estándares laborales en la cadena de suministros, pero no hay capacitación para trabajadores de fábrica.	33.3%	
No hay capacitación para personal de gerencia de fábricas ni para trabajadores de fábrica sobre estándares laborales en la cadena de suministros.	0	

4.4 Premios e incentivos

Se ofrecen a los proveedores incentivos y premios positivos ⁵ que están explícitamente vinculados a su desempeño en estándares laborales.	100%	25%
El desempeño de un proveedor en el cumplimiento de los estándares laborales es un factor positivo explícito en decisiones sobre dónde la empresa compra.	50%	
No hay evidencia de que el desempeño de un proveedor en el cumplimiento de los estándares laborales sea un factor explícito en decisiones sobre dónde compra la empresa.	0	

⁴ Se busca evidencia de un gerente senior en lugar de un comité de nivel de gerencia senior.

⁵ Por ejemplo, relaciones contractuales a largo plazo, mayores precios por unidad, o se ofrecen mayor cantidad de pedidos a proveedores que pagan a sus trabajadores un salario digno.

Categoría	Puntaje	Peso
-----------	---------	------

Sección 5. Cadena de suministros: auditoría e informes (valor 35% del puntaje total)

5.1 Compromiso con auditar estándares laborales en la cadena de suministros

Hay una política que compromete a la empresa a auditar estándares laborales en toda la cadena de suministros.	100%	25%
Hay una política que compromete a la empresa a hacer auditorías <i>ad hoc</i> o auditorías piloto de estándares laborales en al menos parte de la cadena de suministros, o el nivel de compromiso con auditar estándares laborales en la cadena de suministros no está claro.	50%	
No hay evidencia de una política que comprometa a la empresa con realizar alguna forma de auditoría de estándares laborales en ninguna parte de su cadena de suministros.	0	

5.2 Estatus del programa de auditorías

Se ha programado un plan de trabajo de auditorías y se está implementando actualmente. ⁶	100%	5%
Se ha programado un plan de trabajo de auditorías pero todavía no se ha implementado.	50%	
No hay programado un plan de trabajo de auditorías de estándares laborales en la cadena de suministros, o no hay auditorías de estándares laborales en la cadena de suministros.	0	

5.3 Información pública de lugares de manufactura

La empresa ha revelado públicamente los nombres y direcciones de todas las plantas que producen los productos de su marca y los de las marcas subsidiarias propiedad de la empresa.	100%	10%
La empresa ha revelado públicamente los nombres y direcciones de todas las plantas que producen los productos de su propia marca.	66.7%	
La empresa ha revelado públicamente los nombres y direcciones de una porción de las plantas que producen los productos de su marca.	33.3	
La empresa no ha revelado públicamente los nombres y direcciones de todas las plantas que producen los productos de su marca.	0	

5.4 Transparencia de la metodología de la auditoría de estándares laborales

La metodología de auditoría de estándares laborales en la cadena de suministros está disponible al público y sigue prácticas generalmente aceptadas y/o al menos un estándar externo explícito. ⁷	100%	15%
La metodología de auditoría no está disponible al público y/o no está basada en una práctica generalmente aceptada y/o un estándar externo, o no hay auditorías de estándares laborales en la cadena de suministros.	0	

⁶ "Plan de trabajo" se refiere a un programa con fechas de auditorías de estándares laborales en la cadena de suministros.

⁷ Un ejemplo de un estándar externo explícito es el estándar SA8000.

5.5 Verificación externa de auditorías de estándares laborales

Hay una participación de terceras partes, que incluyen el aporte sistemático de ONGs y/o sindicatos en el país de aprovisionamiento, sobre la verificación de las auditorías de estándares laborales.	100%	20%
Hay una participación de terceras partes, que incluyen el aporte <i>ad hoc</i> de ONGs y/o sindicatos en el país de aprovisionamiento, sobre la verificación de las auditorías de estándares laborales, o no está claro cuán sistemática es esta participación.	66.7%	
Hay una participación de terceras partes en la verificación de las auditorías de estándares laborales pero no hay aportes de ONGs o sindicatos en el país de aprovisionamiento.	33.7%	
No hay verificación externa de las auditorías de estándares laborales en la cadena de suministros.	0	

5.6 Informes de los resultados de auditorías de estándares laborales en la cadena de suministros

Hay una revelación plena y completa, incluyendo análisis cuantitativos de hallazgos de auditoría a nivel de fábrica o proveedor.	80%	+20% si los hallazgos de auditoría o resúmenes de hallazgos de auditoría se ponen a disposición de los trabajadores en la fábrica auditada.	20%
Hay algo de revelación y análisis de hallazgos de auditoría a nivel de fábrica o proveedor.	60%		
Hay una revelación plena y completa y un análisis cuantitativo de hallazgos de auditoría conjuntos.	40%		
Hay comentarios amplios sobre hallazgos conjuntos de auditoría pero no se revelan cifras.	20%		
No hay discusión sobre los hallazgos.	0		

5.7 Tratando con el incumplimiento

Hay una política para tener instancias que traten con el incumplimiento del código, y esta política incluye un abordaje por etapas para tratar con las violaciones.	100%	15%
Se hace referencia al tratamiento de incumplimientos del código. Se dan detalles de cómo se trata esto, pero no se indica que tenga un abordaje por etapas para tratar con las violaciones al código.	66.7%	
Hay referencia al tratamiento de incumplimientos del código, pero no hay detalles del enfoque utilizado.	33.7%	
No se menciona tratar con incumplimientos del código.	0	

2005: Cambios al Índice Gradient

El ETAG hizo algunos cambios al Índice Gradient de Rendición de cuentas [*AccountAbility Gradient Index - GRI*], que pensamos eran necesarios para tratar temas y tendencias específicas a los sectores de indumentaria y tiendas norteamericanos, y para tomar en cuenta desarrollos recientes en los informes de esos sectores.

1. Cambios en el peso

El índice Gradient fue diseñado para permitir la modificación del peso dado a cada una de las cinco categorías con el fin de reflejar las prioridades de la organización que lleva a cabo la investigación. La tabla siguiente muestra cómo el GRI pesa normalmente cada categoría, y cómo el Grupo de Acción en Comercio Ético (ETAG) decidió darle peso a cada categoría.

Categoría	Peso AA	Peso ETAG
Gobierno y administración de riesgo	20%	10%
Políticas	15%	15%
Gerencia	25%	20%
Participación de interesados	15%	20%
Auditorías e informes	25%	35%

La intención de estos cambios fue poner más énfasis en la transparencia y relaciones con grupos locales como una forma de mejorar las prácticas laborales. Por otro lado, hemos puesto un poco de menos énfasis en prácticas internas de gobierno organizacional. Esto refleja un creciente reconocimiento entre las empresas líderes de que los esfuerzos auto-regulatorios no son suficientes y que la auditoría y la información transparentes, así como la relación con partes interesadas son elementos clave en programas efectivos de implementación de códigos. La relación con partes interesadas, auditoría e información son un 55% pleno del puntaje según el peso que le da el ETAG.

2. El peso y el valor relativo de los criterios

Hemos hecho cambios también en el valor relativo de algunos de los criterios, asignando diferente peso a algunos de los criterios. Cada categoría general, sin embargo, sigue teniendo el peso que indica la tabla anterior.

Por ejemplo, en la categoría de Políticas, el índice Gradient da la misma cantidad de puntos por la disponibilidad al público del código de conducta de la empresa que a la conformidad de las disposiciones del código con las convenciones fundamentales de la OIT. Creemos que tener un código de conducta significativo es más importante que simplemente publicarlo, aún con lo insuficiente que aún pueda ser. Por lo tanto, en esa categoría, la "Calidad y Alcance" del código tiene un valor de 60% de la puntuación de la categoría y "Aplicación del código" valen sólo 20% cada uno. El puntaje final en esta categoría sigue representando el 15% del total del puntaje general de la empresa.

3. Revelación pública de los lugares de manufactura

La revelación pública plena de los sitios de manufactura ha sido una plataforma clave del ETAG desde hace tiempo. Esto encontró una gran resistencia de parte de la mayoría de las empresas y asociaciones de la industria canadienses, pero ha sido aceptado con el tiempo por empresas que

producen para el mercado de indumentaria universitaria. Algunas pocas grandes marcas en los EE. UU. están ahora revelando públicamente los nombres y direcciones de las fábricas que producen para el mercado universitario de indumentaria, con el fin de adaptarse a las políticas éticas de otorgamiento de licencias de cientos de universidades estadounidenses. Nike, Jansport, Russell Athletic, y GEAR for Sport, han revelado sus fábricas proveedoras que producen artículos para el mercado universitario.

Esta primavera, Nike dio un paso más al revelar públicamente todas las fábricas que producen productos con la marca Nike. Esta información está disponible en su sitio web y es actualizada regularmente. La revelación todavía no se aplica a otras marcas subsidiarias de propiedad de Nike, como Bauer o Converse. En octubre de 2005, Levi Strauss & Co. siguió el camino de Nike revelando públicamente su cadena global de suministros. Puma y Timberland desde entonces anunciaron que van a revelar sus cadenas globales de suministros.

Con el fin de llamar la atención sobre este importante paso hacia adelante y para promover que otras marcas y tiendas revelen sus fábricas proveedoras, añadimos un nuevo criterio en la Calificación del ETAG, llamada "Revelación de Fábricas", que mide hasta dónde una empresa ha revelado públicamente los nombres y direcciones de las fábricas que producen sus mercancías.

4. Capacitación y/o experiencia de los auditores

El índice Gradient incluye un criterio que apunta a evaluar si los auditores o asesores tienen capacitación y/o experiencia especializada. El ETAG decidió excluir preguntas concernientes a las calificaciones o capacitación de los auditores, dado que dicha información no está disponible fácilmente y debido al permanente debate en relación a la calidad de las auditorías que se están realizando actualmente por parte de firmas comerciales de auditoría social.

5. Evaluación de códigos de conducta

El índice Gradient original requería a las empresas asumir el compromiso de cumplir con los derechos laborales fundamentales de la OIT, y daba puntos extra a empresas que, además de requerir respeto por los derechos laborales fundamentales, también se comprometían al pago de un salario digno. También otorgaba puntos sobre la base de si un código se refería explícitamente a la OIT.

A partir de nuestra evaluación de códigos entre las empresas norteamericanas, pensamos que había que hacer tres cambios.

Uno, la referencia explícita a la OIT, aunque preferible, no es crítica cuando los estándares del código son consistentes con aquellos de la OIT. Eliminamos por lo tanto el requerimiento de que un código se refiera explícitamente a la OIT.

Dos, aunque el índice Gradient incluye referencias a disposiciones sobre salario digno, no incluye estándares sobre horas de trabajo. Dado que las horas de trabajo es un componente crucial en el sector de confecciones, incluimos a las horas de trabajo entre los estándares de los códigos a ser evaluados. También clarificamos que las empresas cuyas disposiciones de código son consistentes con las convenciones sobre horas de trabajo de la OIT (además de las convenciones sobre derechos laborales fundamentales) avanzaban un escalón, y las empresas comprometidas con derechos laborales fundamentales, convenciones sobre horas de trabajo y pago de un salario digno obtenían el primer puesto.

Finalmente, algunas empresas califican su compromiso con los derechos laborales fundamentales de la OIT, tales como derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, declarando que dichos derechos deben ser respetados sólo “donde son legales” o “donde sean aplicables.” Con el fin de tener en cuenta los diferentes niveles de compromiso de las empresas con los derechos laborales fundamentales, alteramos el Índice para dar puntos limitados a empresa que tratan todos los derechos laborales fundamentales en sus cadena global de suministros, pero califican su compromiso a uno u otro de esos derechos.

6. Mejoras potenciales

El índice Gradient evalúa actualmente si las empresas informan si es que aplican su código de conducta a sus propias prácticas de compras (por ejemplo, para uniformes del personal, artículos de oficina, etc.) Aunque los temas de compras pueden ser relevantes a algunas tiendas y marcas, podemos argumentar que son menos importantes que otros temas relacionados, tales como si el código se aplica a marcas nacionales vendidas por la tienda y/o si se aplica al trabajador de la tienda u otros empleados directos de la empresa. El ETAG consideró modificar los criterios concernientes a la aplicación del código para tratar éstos y otros temas relevantes.

El índice Gradient no incluye criterios concernientes a procesos de reclamos de trabajadores y terceras partes, acceso de los trabajadores a los informes de auditoría, u otros mecanismos de participación de los trabajadores en los procesos de monitoreo y remediación. Tampoco incluye criterios concernientes a premios e incentivos para proveedores que logren y mantengan el cumplimiento con los estándares laborales. El ETAG considerará incluir dichos criterios en futuras calificaciones.

2006: Cambios a indicadores

El informe de este año corrige tres categorías y añade una nueva categoría.

Categoría 2.3, que mide el alcance de aplicación del código de conducta de una empresa, previamente evaluada, si el código se aplicaba a las propias compras de la empresa, por ejemplo de uniformes del personal u otros artículos de trabajo. Hemos reducido esta categoría para evaluar sólo si el código se aplica a toda o sólo una parte de la cadena de suministros de la empresa, dado que nuestro estudio se enfoca sólo en temas de producción en la cadena de suministros más que en las operaciones minoristas de la empresa.

Categoría 3.2, que mide la relación de una empresa con interesados externos, ahora mide si las empresas han formalizado esta relación firmando un acuerdo marco con un Sindicato Global.

Categoría 3.3. es nueva. Mide si hay medios formales mediante los cuales los trabajadores y terceras partes pueden comunicarse con las tiendas sobre problemas en sus cadenas de suministros. Dado que el ETAG considera que la participación del trabajador en el cumplimiento de los estándares laborales es clave para lograr soluciones sustentables, creemos que las empresas deben proveer mecanismos formales para reclamos, investigaciones independientes y acción correctiva.

La importancia de la participación de los trabajadores se enfatiza aún más asignando 40% del puntaje de la sección 3 a la clasificación de la empresa en la categoría 3.3. El restante 60% del puntaje de la sección se divide entre 3.1 y 3.2.

La categoría 4.4. antes medía si la alta gerencia y/o personal de compras eran premiados por un desempeño positivo en estándares laborales en la cadena de suministros. La nueva categoría 4.4. en su lugar mide el uso de premios e incentivos para fábricas que cumplen o exceden los estándares laborales. ¿Es el récord en derechos laborales de una fábrica un factor en decisiones de aprovisionamiento? ¿Las fábricas que cumplen o exceden los estándares, son premiadas con mayores compras, relaciones a más largo plazo, y/o precios más altos?

Todas las categorías en la sección 4 tienen igual peso en el informe de este año.

Finalmente, en la categoría 5.6 evaluamos ahora si los resultados de auditorías son compartidos con los trabajadores en la fábrica proveedora en cuestión. Los indicadores han sido rediseñados para tomar en cuenta este nuevo agregado.

El resto de las categorías no han sido alteradas. Para una mayor discusión de nuestras categorías e indicadores, se puede ver la Calificación de Transparencia del año pasado.

Calificación en transparencia 2006

