

CAMBIA TUS ZAPATOS

Cambia Tus Zapatos es una campaña internacional que trabaja para mejorar las condiciones sociales y ambientales en las curtidurías, fábricas, talleres y hogares en los que la producción de calzado de cuero se lleva a cabo. El consorcio de esta campaña está formado por 15 organizaciones de Europa y 3 de Asia. Cambia Tus Zapatos cree que los trabajadores y las trabajadoras de la cadena de suministro mundial de calzado tienen derecho a un salario digno y a unas condiciones de trabajo seguras, y que los consumidores y las consumidoras tienen derecho a productos seguros y a la transparencia en la producción de sus zapatos.

Informe publicado por: Cambia Tus Zapatos

Año de publicación: 2016

AGRADECIMIENTOS

Autora principal:

Julia Spetzler

Editores/as:

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

Traducción al castellano:

L'Apòstrof, SCCL

Edición en castellano:

Alba Trepas - Federación SETEM

Diseño:

Yoge Comunicazione Sensibile

Maquetación:

Concepte Gràfic - www.conceptegrafic.com

Portada:

Algunas iconas basadas en Freepick

Illustration - www.flaticon.com



Este informe ha sido elaborado con la ayuda financiera de la Unión Europea. Los contenidos de este documento son de responsabilidad exclusiva de la campaña Cambia Tus Zapatos y en ningún caso debe considerarse que reflejen la posición de la Unión Europea.

ÍNDICE

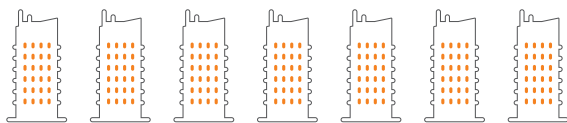
Abreviaturas	4
Resumen ejecutivo	5
1. Características principales de la industria del calzado	8
2. Debida diligencia en derechos humanos: una responsabilidad de todas las empresas	9
3. Metodología del informe	10
4. Perfil de las empresas	13
Empresas que no respondieron a la encuesta	13
GRUPO ADIDAS	16
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. Conclusiones	52
Glosario	55

ABREVIATURAS

- BSCI:** Business Social Compliance Initiative
(Iniciativa de Cumplimiento de Criterios Sociales de las Empresas)
- CADS:** Cooperation at Deutsches Schuhinstitut
(Cooperación del Instituto Alemán del Calzado)
- CTZ:** Cambia Tus Zapatos
- DDDH:** Debida Diligencia en Derechos Humanos
- FLA:** Fair Labour Association (Asociación para el Trabajo Justo)
- FWN:** Fair Wage Network
(Red para un Salario Justo)
- GRI:** Global Reporting Initiative
(Iniciativa Global de Evaluación)
- GSCP:** Global Social Compliance Programme
(Programa Global para el Cumplimiento de Criterios Sociales)
- IEH:** Initiativ for Etisk Handel
(Iniciativa noruega de comercio ético)
- KPI:** Key Performance Indicator
(Indicador Clave de Rendimiento)
- LWG:** Leather Working Group
(Grupo de Trabajo del Cuero)
- MSDS:** Material Safety Data Sheet
(Fichas Técnicas de los Productos Peligrosos)
- REACH:** European Regulation on Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
(Regulación Europea para el Registro, la Evaluación, la Autorización y la Reducción de Químicos)
- RSE:** Responsabilidad Social Empresarial
- SAI:** Social Accountability International
(Responsabilidad Social Internacional)
- SSL:** Salud y Seguridad Laboral

RESUMEN EJECUTIVO

Cambia Tus Zapatos (CTZ) se ha dedicado a evaluar empresas de calzado para mostrar cuál es la situación de la sostenibilidad social del sector. Con esto también se aportan recursos para que los consumidores y consumidoras conozcan el grado de implicación de las grandes marcas para solucionar los problemas relacionados con los derechos laborales a lo largo de toda la cadena de suministro. Con este objetivo, **se han evaluado 23 empresas** con una fuerte presencia en las tiendas minoristas europeas.

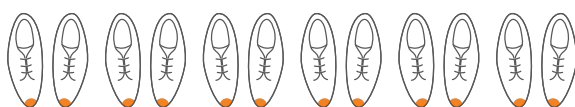


**se han evaluado
23 empresas**

En 2014 se produjeron un total de 24.000 millones de pares de zapatos,¹ Esta cifra ilustra a la perfección el dinamismo del mercado mundial, en el que el sistema “fast-fashion” dicta las tendencias de consumo en Europa y en las economías emergentes donde está aumentando la riqueza. Los procesos intensivos en mano de obra, junto con la presión generada por los precios y los plazos de entrega de los pedidos, influyen sobre las vidas y las condiciones laborales de las personas trabajadoras, independientemente de su ubicación. La dinámica global del sector también ha tenido su impacto sobre las condiciones laborales en Europa: tras décadas de competir para reducir los costes, los salarios han bajado tanto en las economías ricas como en las pobres. Todo esto está generando un importante fenómeno de relocalización de la producción de vuelta a Europa. Como organizaciones defensoras de los derechos laborales y humanos, estamos profundamente preocupadas por las condiciones de trabajo de las personas que elaboran el calzado, estén donde estén. Ha llegado el momento de cambiar el sistema de producción de los zapatos.

Según los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos de la ONU², **las empresas tienen la responsabilidad de implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos a lo largo de sus cadenas de suministro globales.** La evaluación de las respuestas de las empresas y la documentación disponible han revelado que los fabricantes de calzado todavía no cumplen con su responsabilidad.

La campaña CTZ reclama a las empresas de calzado que intensifiquen sus esfuerzos para evaluar sistemáticamente los riesgos de su actividad comercial y garanticen que se respetan los derechos laborales y humanos en cualquier parte del mundo. Esperamos que las conclusiones de este informe ayuden a difundir las prácticas que realizan algunas empresas, y que esta información genere las sinergias necesarias para que colectivos organizados de personas trabajadoras y las empresas colaboren a fin de desarrollar adecuadamente la debida diligencia en derechos humanos.



**> 24.000 millones de
pares de zapatos 2014¹**

¹ World Footwear Yearbook, APICCAPS, junio de 2015, pág. 4.

² Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principios Rectores sobre Las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. La implementación del programa marco de la ONU “proteger, respetar y remediar”, Nueva York y Ginebra (2011). http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS³:

SIN COMENTARIOS:



ara

BALLY

BIRKENSTOCK
MADE IN GERMANY - TRADITION SEIT 1774

CAMPER

CCC

ECCO

Salvatore Ferragamo

LEDERUNDSCHUH®

rieker

TOD'S

wojas

MÍNIMO ESFUERZO:



Gabor

GEOX

PRADA

PRIMEROS PASOS:



Bata

Clarks

D
DEICHMANN

LOWA
Outdoor- & Skiboots

MANGO

NILSON SHOES

EN LA BUENA DIRECCIÓN:



adidas

EUROSKO

IN EL
NATURALISTA

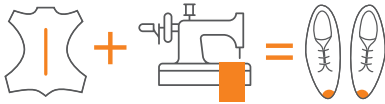
PROGRESAN ADECUADAMENTE:



Ninguna de las empresas analizadas

Si analizamos con detenimiento el comportamiento de las empresas en los ámbitos clave de la responsabilidad social en lo que respecta al cumplimiento de los derechos humanos, es evidente que, en general, hay un amplio margen de mejora.

³ Ver el capítulo 3 de este informe para obtener más información sobre la clasificación de las empresas evaluadas.



La estructura de las cadenas de suministro crea un contexto favorable para la Debida Diligencia en Derechos Humanos (DDDH): la estructura de las cadenas de suministro de la mayoría de

empresas muestra que es posible generar las condiciones adecuadas para implantar mecanismos de DDDH.

7 de las 12 empresas que respondieron producen parte del calzado en sus propias fábricas, e incluso una lo produce totalmente en fábricas propias. La mayoría

trabaja con unos cuantos proveedores. 3 de las 12 empresas que respondieron producen todo o gran parte de su calzado en Europa, mientras que 8 compañías se abastecen mayoritariamente de Asia.

Falta de transparencia: solamente 12 de las 23 empresas contactadas colaboraron con el informe. La mayoría no cumplen con su responsabilidad de rendir

cuentas e informar sobre cómo han solucionado los impactos negativos. Únicamente 9 de estas 23 empresas publican una memoria de sostenibilidad.



La responsabilidad de resolver los problemas corresponde básicamente a los proveedores: Muy pocas de las organizaciones evaluadas



han podido demostrar que colaboran con sus proveedores de cuero y calzado para mitigar o corregir vulneraciones de los derechos humanos y laborales.

El pago de salarios dignos no está garantizado en los países productores: solo hay una empresa que obligue a sus socios comerciales a pagar salarios dignos, y ninguna de las 12 empresas que respondieron a la encuesta puede garantizar

que las personas que trabajan en su cadena de suministro perciben un salario digno.



No se garantiza la salud ni la seguridad laboral (SSL): sobre todo, no parece que se identifiquen y mitiguen adecuadamente los impactos negativos en las condiciones laborales de las curtidorías. La encuesta reveló que la responsabilidad de garantizar la SSL y corregir las vulneraciones recae totalmente sobre los proveedores.



La mayoría de medidas y acciones de seguimiento llevadas a cabo por las empresas para proteger a las personas trabajadoras son poco convincentes.

No se fomenta la libertad sindical ni el derecho a la negociación colectiva:

las respuestas de la encuesta muestran que la mayoría de empresas prácticamente no han integrado ninguna actuación en las operaciones con sus proveedores para proteger la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Solo 1 de las 6 que producen calzado en Indonesia firmó el protocolo relativo a la libertad sindical de este país.



Los colectivos más vulnerables quedan desprotegidos: la evaluación reveló que existe un riesgo muy elevado de que no se identifiquen ni protejan adecuadamente los colectivos más vulnerables **como migrantes y personas que trabajan desde su domicilio.**

Existen pocas iniciativas que se dediquen a mejorar las condiciones laborales: el interés del sector del calzado por la responsabilidad social en la cadena de suministro es muy reciente. Se han creado muchas iniciativas para fomentar la producción respetuosa con el medio ambiente y los derechos de las personas consumidoras,

pero prácticamente no existen, **iniciativas para proteger a las personas que trabajan en las cadenas de suministro globales.**



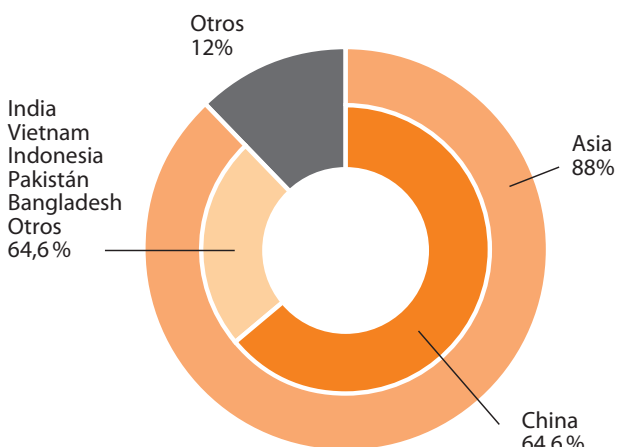
1. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO

Tal y como destaca la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una de las características principales de la industria del calzado –igual que del sector textil, la ropa y el cuero– es la **subcontratación de la producción a proveedores** de distintos países. Según la OIT, esto puede provocar una enorme competencia que mantenga los costes laborales bajos. Por otro lado, este sector es uno de los más intensivos en mano de obra.⁴ El uso de **trabajo en el hogar** es otra de las características de este sistema moderno de producción.⁵ Se trata de trabajo precario con los sueldos más bajos de un sector que ya tiene niveles salariales bajísimos. Las personas que trabajan en su domicilio no están contratadas directamente por las fábricas, sino que tienen relación con un intermediario que, a su vez, está relacionado con un subcontratista de la fábrica principal.⁶

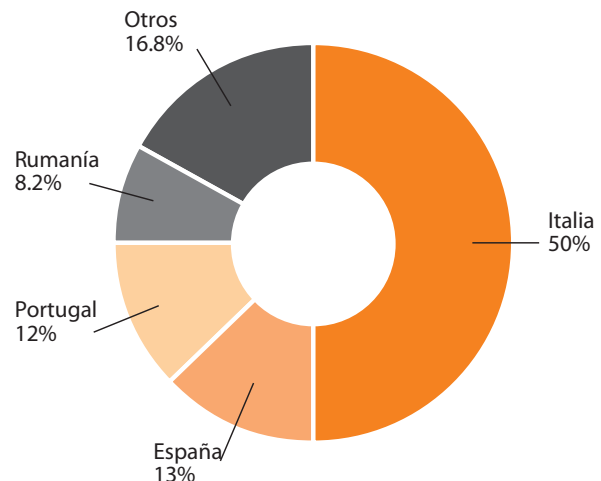
La industria del calzado es **muy dinámica y experimenta un crecimiento continuo** globalmente, en 2014 creció un 8%. El 88% de la producción mundial procede de Asia, con China como líder destacado –el 64,6% de los zapatos del mundo se fabrican en este país⁷–, mientras que la India, Vietnam, Indonesia, Pakistán y Bangladesh se reparten el resto del pastel. A pesar de que Asia es el actor más importante a escala mundial, la producción europea sigue siendo fundamental para el consumo interno de este continente⁸. Casi el 90% del calzado producido en Europa se consume dentro de sus fronteras. En la UE, Italia acumula el 50% de la producción de calzado, seguido de España (13%), Portugal (12%) y Rumanía (8,2%).⁹

En cuanto al consumo mundial, el mercado del continente europeo representa el 17%, lo que lo convierte en el segundo más importante. Por su parte, Asia representa el 57% del mercado global de calzado, ligeramente por debajo de su peso poblacional (el 60% de los habitantes del mundo se concentran en este continente).¹⁰

CALZADO PRODUCIDO EN EL MUNDO



CALZADO PRODUCIDO EN EUROPA



4 *Textil, confección, cuero y calzado. Organización Internacional del Trabajo (OIT).* <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/textiles-clothing-leather-footwear/lang-es/index.htm>

5 Para más información: Pieper, Anton. *¿Quedan bien estos zapatos? Una visión general de la industria mundial del calzado. Campaña Ropa Limpia - Cambia Tus Zapatos (junio de 2015),* pág. 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 y Cividep - Cambia Tus Zapatos (marzo de 2016),* pág. 2. <http://ropalimpia.org/adjuntos/informes/Homeworkers%20Document%20WEB.pdf>

7 *World Footwear Yearbook, APICCAPS, junio de 2015,* pág. 5.

8 *World Footwear Yearbook, APICCAPS, junio de 2015,* pág. 15.

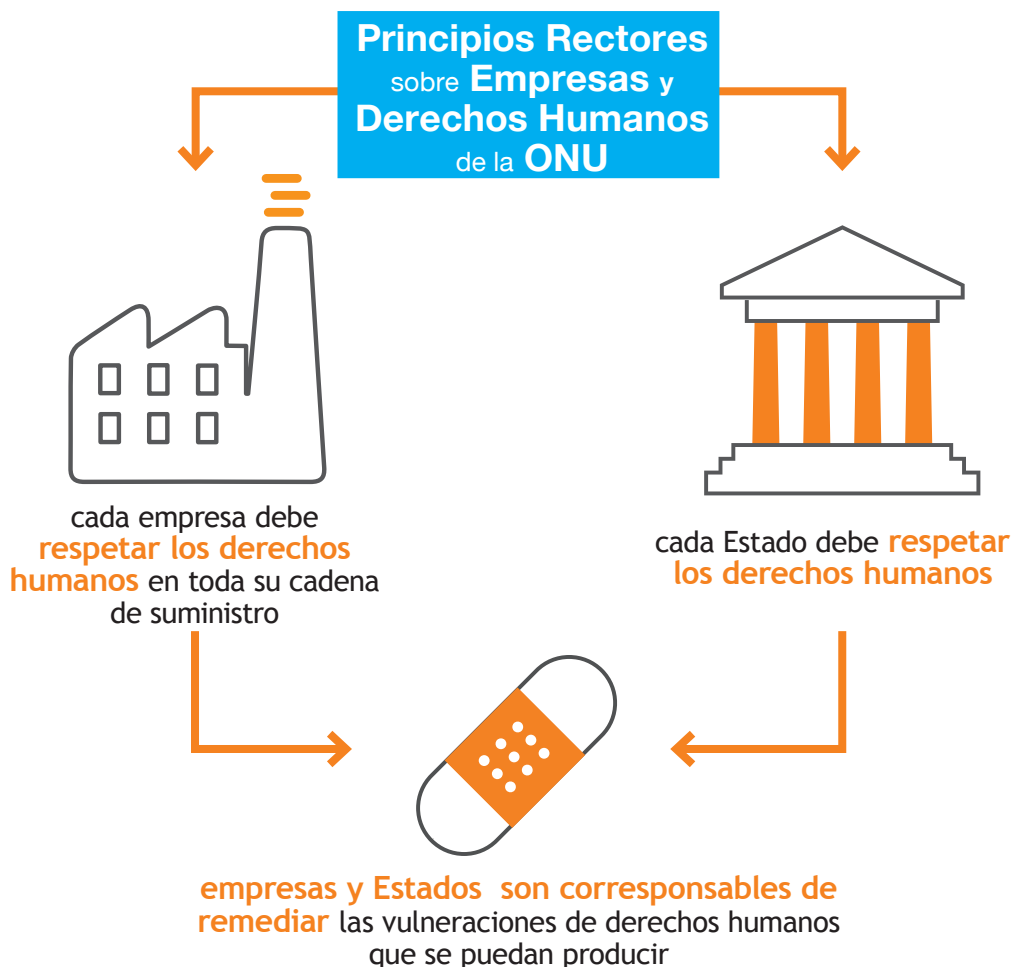
9 *Centro para la Promoción de las Importaciones de los países en vías de desarrollo (CBI). Departamento de estudios de mercado del Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos, CBI Trade Statistics: Footwear Sector in Europe, diciembre de 2015,* pág. 10. <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf> (25/04/2016).

10: *World Footwear Yearbook, APICCAPS, junio de 2015,* p. 6.

2. DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS: RESPONSABILIDAD DE TODAS LAS EMPRESAS

En 2011, la ONU aprobó los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. Estas directrices exigen que todas las empresas, independientemente de su tamaño o contexto geográfico, **respeten los derechos humanos** a lo largo de toda la cadena de suministro. Además, todas deben actuar con debida **diligencia para evitar que se produzcan vulneraciones de los derechos humanos**. En caso de producirse vulneraciones, la empresa **debe corregirlos**. Así como los principios rectores establecen que **los Estados tienen la responsabilidad** de proteger los derechos humanos, también establecen que **las empresas deben respetar estos derechos**, sea cual sea la capacidad o voluntad de los Estados de cumplir con sus obligaciones. En este sentido, en caso de que el salario mínimo fijado por un Estado no cubra las necesidades de subsistencia (salario digno), la empresa debe hacer prevalecer los derechos humanos y no aprovecharse de esta deficiencia. La aplicación activa de la debida diligencia en derechos humanos es la base de los principios rectores de la ONU.

Este informe analiza las respuestas de las empresas partiendo de la concepción que Cambia Tus Zapatos tiene de la debida diligencia en materia de derechos humanos¹¹.



11: Más información: Campaña Ropa Limpia. Position paper on human rights due diligence, marzo de 2016. <http://www.clean-clothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rights-due-diligence> (25/04/2016).

3. METODOLOGÍA DEL INFORME

OBJETIVO:

El objetivo del informe es **radiografiar la situación de la industria del calzado** y generar un recurso para que los consumidores y consumidoras sepan cómo se comportan las marcas a la hora de luchar contra las vulneraciones de los derechos de las personas trabajadoras a lo largo de la cadena de suministro. Para recoger los datos, el proyecto Cambia Tus Zapatos elaboró un cuestionario y lo envió a un grupo de empresas seleccionadas.

MARCAS ESCOGIDAS:

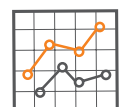
El informe analiza **23 empresas europeas** con una presencia destacada en el comercio minorista de calzado de cuero de Europa. Se seleccionó expresamente a un amplio abanico de empresas del sector (grandes, medianas y pequeñas), así como marcas de lujo, de deporte y de moda en general. Este enfoque fue considerado muy útil para poder detectar las diferencias existentes entre empresas de tamaños y sectores distintos en cuanto a responsabilidad social.



Selección de las marcas



Preparación del cuestionario



Análisis de los datos



Recurso público

CUESTIONARIO:

El cuestionario constaba de **52 preguntas**: la mayoría eran abiertas, pero también había algunas de tipo test. Las empresas tenían la posibilidad de dejar preguntas en blanco o responderlas de manera confidencial si no podían o no querían difundir la información públicamente. Las preguntas se dividieron en cinco apartados correspondientes a los aspectos fundamentales que, a juicio de Cambia Tus Zapatos, debe incorporar toda iniciativa empresarial que realmente pretenda ejercer la responsabilidad de proteger los derechos humanos:

1. Preguntas de carácter general
2. Responsabilidad social en la cadena de suministro
3. Salarios
4. Aspectos relacionados con la salud, la seguridad y el medio ambiente
5. Difusión de las iniciativas para fomentar la sostenibilidad (por ejemplo, el nivel de transparencia)

Las empresas fueron invitadas a responder el cuestionario de manera exhaustiva y a **aportar pruebas documentales para demostrar la veracidad de los datos.**

CRONOLOGÍA:

Octubre de 2015: se contactó con las empresas y se les pidió que respondieran el cuestionario. **Se comunicó a estas empresas** que, en caso de no responder, se publicarían unos perfiles basados en la información de dominio público existente.

Mediados de noviembre de 2015: fecha límite para recibir los cuestionarios. Después de leer las respuestas y procesarlas, se analizó a todas las empresas según los criterios mencionados y **se diseñó un perfil** de cada una que evalúa su comportamiento en materia de debida diligencia en derechos humanos.

Finales de marzo de 2016: **antes de la publicación, se envió a las empresas un borrador** de su perfil para que comprobaran sus respuestas o aportaran información adicional. En algunos casos fue necesario aclarar dudas.

Mediados de abril de 2016: **fecha límite para que las empresas corrigieran imprecisiones** y añadieran información complementaria, en caso de que fuera necesario.

ALCANCE Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS:

El estudio analizó los esfuerzos en materia de debida diligencia en derechos humanos llevados a cabo por las empresas europeas para respetar los derechos de las personas que producen cuero y calzado. Próximamente, Cambia Tus Zapatos publicará un informe de sostenibilidad ambiental a partir de las respuestas a las encuestas. Las propuestas de futuro de algunas empresas no se han tenido en cuenta en la evaluación, aunque sí que se ha añadido esta información a los perfiles cuando se ha considerado pertinente.

Las evaluaciones se basan en la información enviada por las mismas empresas y se han completado a partir de la documentación de dominio público. No se ha realizado ningún tipo de trabajo de campo para confirmar la veracidad de los datos proporcionados por las empresas.

Además de las cinco áreas temáticas mencionadas, hay que destacar que la libertad de asociación se ha considerado una cuestión transversal y fundamental para conseguir mejoras en las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Las respuestas de las cinco categorías se compararon con los tres indicadores clave en materia de derechos humanos: identificar los impactos negativos sobre los derechos humanos, adaptar la actividad empresarial a la debida diligencia, y ser capaz de rendir cuentas para explicar cómo se abordan los impactos negativos en los derechos humanos. Tras la fase de análisis, Cambia Tus Zapatos evaluó a las empresas según su grado de implicación a la hora de implementar la responsabilidad social a lo largo de su cadena de suministro.

SIN COMENTARIOS:

Empresas que **no colaboraron** con la campaña CTZ y **no respondieron** la encuesta.

**MÍNIMO ESFUERZO:**

Empresas que prácticamente **no aportaron ningún dato** que demuestre que respetan los derechos humanos de las personas trabajadoras y que aplican procesos de debida diligencia en este ámbito.

**PRIMEROS PASOS:**

Empresas que declarativamente **incorporan acciones de debida diligencia** en derechos humanos, pero que de momento **no pueden acreditar que las hayan implementado** con determinación.

**EN LA BUENA DIRECCIÓN:**

Empresas que pueden demostrar que, globalmente, sus actividades empresariales **prevén algunos mecanismos de debida diligencia** en materia de derechos humanos, aunque son insuficientes.

**PROGRESAN ADECUADAMENTE:**

Empresas capaces de acreditar que **incorporan procesos de debida diligencia** en materia de derechos humanos a lo largo de toda la cadena de suministro y que, además, **adaptan continuamente su actividad empresarial** para detectar los impactos negativos sobre los derechos humanos y proteger efectivamente los derechos de las personas trabajadoras. Estas empresas rinden cuentas sobre cómo esos impactos negativos se han abordado.



4. PERFILES DE LAS EMPRESAS

EMPRESAS QUE NO RESPONDIERON A LA ENCUESTA:

ARA

marca:



Bally

marca:

BALLY

Birkenstock

marcas:



Camper

marca:



CCC

marcas:

Bassano



Cesare Cave



LASOCKI



ECCO

marca:



Ferragamo

marca:



Leder & Schuh AG

marcas:

LEDERUNDSCHUH®



Rieker



STIEFELKÖNIG

marcas:



TOD'S

marcas:



HOGAN

Wojas

wojas



marca:

DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

La opacidad de estas empresas impidió analizar si implementaban procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, es decir si cumplían su responsabilidad de identificar, prevenir, mitigar o remediar las vulneraciones de los derechos humanos y laborales de las personas que trabajan en las distintas fases de su cadena de suministro.

Cambia Tus Zapatos consultó las páginas web de estas empresas y recabó la información disponible con el objetivo de conocer mejor qué estaban haciendo para fomentar el respeto de los derechos laborales y humanos en sus cadenas de suministro. La debida diligencia en derechos humanos incluye informar públicamente sobre las acciones realizadas para evaluar los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos y las medidas que se tomarán para acabar con estas vulneraciones en el futuro. Ser capaz de rendir cuentas ante la sociedad es crucial.

ESTA INFORMACIÓN DEBERÍA SER ACCESIBLE PARA LA SOCIEDAD:

SÍ

NO

¿El código de conducta de la empresa es de dominio público?

BALLY

CCC

LEDERUNDSCHUH*

Salvatore Ferragamo*

wojas**

* aunque tiene un código ético que trata las cuestiones de salud y seguridad laboral

**aunque ha publicado informes que mencionan sus objetivos ambientales y socioeconómicos

¿La empresa publica información sobre su responsabilidad de respetar los derechos humanos? (mediante planes de acción y evaluaciones de los impactos, por ejemplo)

BALLY

CCC

LEDERUNDSCHUH*

Salvatore Ferragamo

wojas

¿La empresa publica algún tipo de declaración en relación a los derechos humanos y/o laborales?

BALLY

CCC

LEDERUNDSCHUH*

Salvatore Ferragamo*

wojas**

* aunque esta empresa publicó una declaración contra la esclavitud y la trata de personas, relacionada con la Ley de transparencia de las cadenas de suministro de California

**aunque menciona algunas directrices en el documento *Política de desarrollo sostenible*

¿La empresa es socia de alguna iniciativa multi-partita, iniciativa empresarial o de otro tipo?

BALLY

CCC

LEDERUNDSCHUH*

Salvatore Ferragamo

wojas

* Leather Working Group

**CADS

¿La empresa publica su lista de proveedores?

BALLY

CCC*

LEDERUNDSCHUH****

Salvatore Ferragamo***

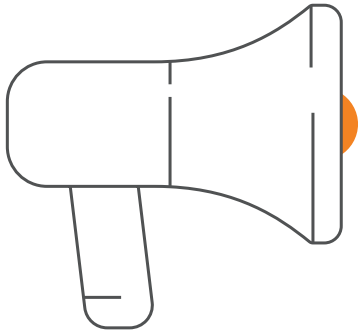
wojas

* aunque publica información relativa a los centros de producción que la empresa tiene en la zona franca Polkowice, en Polonia

** posee sus propias curtidurías en Europa y algunas fábricas en Indonesia y China

*** existe información que indica que sus productos se fabrican en Italia

****facilitó datos acerca de sus fábricas en Italia



COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

Como estas empresas se negaron a atender nuestra solicitud de información, hay pocas o ninguna prueba de sus compromisos con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Por lo tanto, **no queda claro si están adoptando medidas para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos** en su cadena de suministro global.

En este sentido, CTZ asume que estas empresas no aplican procesos integrales de debida diligencia en derechos humanos. La ausencia de mecanismos de este tipo significa que las marcas **no están cumpliendo con su responsabilidad de identificar, prevenir, mitigar o remediar los impactos negativos en sus cadenas de suministro**. Cualquier proceso amplio de debida diligencia en materia de derechos humanos debería incluir medidas que garanticen el pago de salarios dignos, la libertad sindical y la seguridad en el lugar de trabajo.

ARA: Es sorprendente que esta empresa se negara a colaborar con el estudio, teniendo en cuenta que antes había respondido de manera abierta y constructiva a las preguntas formuladas por una de las organizaciones de CTZ. En 2014, ARA incluso llevó a cabo algunas mejoras en una fábrica proveedora como consecuencia de ese diálogo. Sin embargo, en el momento de redactar este informe parece que el diálogo está desactivado.

ECCO: Aunque la empresa no envió la información requerida, ha empezado a dialogar con representantes de CTZ en Dinamarca. ECCO es propietaria de la mayor parte de su cadena de suministro -incluso tiene fábricas en Indonesia y China- pero también recurre a la subcontratación. Se desconoce qué cantidad de producción corresponde a las fábricas de ECCO y qué parte a las subcontratas. También hay dudas sobre qué política de sostenibilidad tiene ECCO cuando se abastece de empresas subcontratadas. Se puede suponer que ECCO aplica algunos mecanismos para garantizar la protección de los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro, pero no queda claro si la empresa implementa procesos integrales de debida diligencia en materia de derechos humanos.

GRUPO ADIDAS

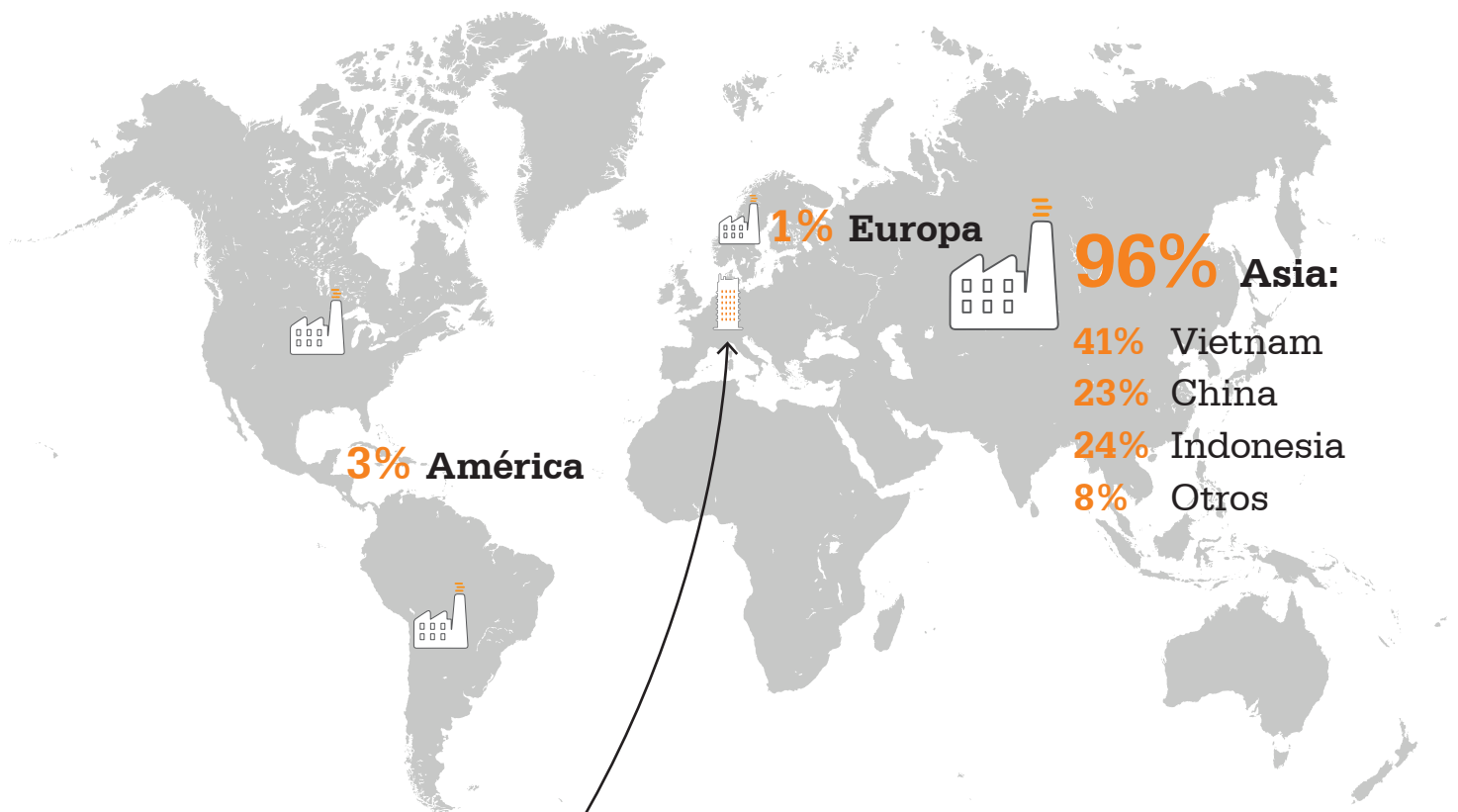


EN LA BUENA DIRECCIÓN

Marcas:



ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



* absorbida por el Grupo Adidas en 2005
 **marca de golf

DATOS DE LA EMPRESA (2015)

SEDE:
Herzogenaurach
 (Alemania)



FACTURACIÓN:
 €€€€€€€€€€€€
 €€€€€€€€
16.920 millones

NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS (calzado y cuero):



NÚMERO DE PAÍSES DE LOS QUE SE ABASTECE:



61

RESPUESTAS DE LA EMPRESA:

Responsabilidad social de la cadena de suministro:



Para evaluar las condiciones de trabajo dentro de su cadena de suministro Adidas se basa principalmente en un sistema de auditorías llevadas a cabo por equipos externos e internos. Este programa está enfocado a prevenir riesgos, por lo que la cobertura de la auditoría no alcanza el 100% en todos los países en los que tienen fábricas. En los países considerados de riesgo se realiza un seguimiento de todos los proveedores de calzado (nivel 1) y algunos subcontratistas de estos seleccionados (nivel 2). Adidas lleva a cabo auditorías ambientales en fábricas subcontratadas seleccionadas de nivel 2 que efectúan procesos con un impacto ambiental significativo. Las curtidorías son auditadas a través del Leather Working Group (LWG). La empresa afirmó que aproximadamente el 98% del cuero procede de curtidorías certificadas con la medalla de oro o de plata del LWG. En 2014, hizo una prueba piloto con una guía sobre

prácticas de compra responsable para empresas. Aunque la documentación de la empresa asegura que los resultados de las evaluaciones se envían a sindicatos y representantes de las personas trabajadoras, no se tiene constancia de la existencia de ningún mecanismo sistemático. Adidas dispone de un sistema interno y uno externo para registrar quejas y vulneraciones de sus normas. El "reglamento" de Adidas prevé un proceso de mitigación y remediación de riesgos. En caso de incumplimiento, Adidas asegura que aplica planes de acción correctiva, además de ofrecer la formación y el apoyo necesario a sus proveedores. Adidas comunicó que solo utiliza la rescisión de las relaciones comerciales como último recurso y que colabora estrechamente con sus proveedores para ayudarles a mejorar.

Salario digno:



No hay constancia de que la empresa haya realizado cálculos para determinar qué es un salario digno para las personas trabajadoras en los países de donde se abastece. Adidas forma

parte de la Fair Labour Association (FLA), que se dedica al tema de los salarios, y participa en una iniciativa sobre remuneración justa organizada por la Fair Wage Network (FWN).

Salud y seguridad:



Adidas es consciente de que existen procesos y sustancias peligrosas en su cadena de suministro, particularmente en las curtidorías. La empresa asegura que cada año revisa las normas y las políticas en relación a las sustancias peligrosas. La memoria de sostenibilidad muestra hasta cierto punto que la aplicación de las directrices en materia de salud y seguridad para sus proveedores tiene impactos positivos sobre el terreno. Según

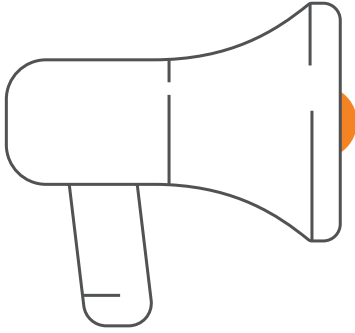
Adidas, los proveedores se encargan de proporcionar equipos de protección individual adecuados al personal de las fábricas. Adidas señaló que el plan de prevención de incendios y accidentes es una parte muy importante de su normativa para proveedores y que se somete a revisiones periódicas. Además, la página web de la empresa publica información relativa a vulneraciones ocurridas.

Difusión de la sostenibilidad social:



La página web de Adidas publica su código de conducta, la lista de sustancias restringidas, la lista de proveedores (no incluye proveedores de materias primas, como curtidorías) y el mecanismo de recogida de reclamaciones. Además, Adidas publica información sobre su relación con los proveedores y cómo se gestionan las quejas de las personas trabajadoras. Desde el año 2000, la empresa publica una memoria anual de sostenibilidad que analiza las reclamaciones laborales y los

mecanismos para mitigar o remediar este tipo de problemas. La memoria no aporta datos concretos sobre la evolución de los niveles salariales de sus proveedores. En la página web, la empresa informa sobre su responsabilidad en la cadena de suministro pero Adidas no publica datos sobre las auditorías en las curtidorías ni pruebas sobre los impactos conseguidos a través de las acciones de mitigación y remediación.



COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

En general, las directrices y prácticas de la empresa generan un entorno favorable para detectar cuáles son los colectivos vulnerables y los impactos negativos sobre los derechos humanos. Sin embargo, la estructura de la cadena de suministro con intermediarios, la gran cantidad de fábricas proveedoras y la posible falta de transparencia de los subcontratistas y proveedores de materias primas (como curtidurías, por ejemplo) son un obstáculo para este proceso. CTZ cree

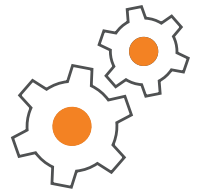
que existe el riesgo de que las personas trabajadoras –especialmente las que trabajan en el hogar – no se identifiquen ni protejan adecuadamente. CTZ anima a Adidas a extender el sistema de monitoreo y gestión de las reclamaciones a los distintos niveles de la cadena productiva con el objetivo de cubrir a todas las personas trabajadoras. CTZ reclama a Adidas que colabore con las organizaciones locales para definir unos indicadores de referencia y que establezca salarios dignos para todas las personas que trabajan en su cadena de suministro.



ADAPTAR:

Gracias a una serie de medidas transversales en el grupo, **Adidas ha sentado las bases para desarrollar la debida diligencia en derechos humanos y se están implementando procesos para prevenir, reducir y corregir los impactos negativos sobre los derechos humanos en la cadena de suministro. Sin embargo, CTZ cree que aún puede mejorar mucho.** Los casos de vulneración de los derechos laborales, como el que afectó a PT Panarub – uno de los proveedores de Adidas en Indonesia¹² – demuestran que esta empresa podría implicarse de manera más activa para mitigar y remediar las vulneraciones de derechos humanos y laborales de sus proveedores. CTZ cree

que existe el riesgo de que Adidas traslade a sus proveedores la responsabilidad de aplicar las medidas correctivas. En este sentido, CTZ pide a Adidas que se responsabilice más de producir cambios a largo plazo y que destine recursos económicos para apoyar los procesos mitigación y corrección. CTZ cree que Adidas, como actor influyente del sector gracias a su gran capacidad de compra, debe intensificar su colaboración con los colectivos locales y con iniciativas multi-partitas. CTZ anima a Adidas a ir a la raíz de los males endémicos de industria mundial del calzado y abordar los problemas de fondo de manera sistemática.



RENDIR CUENTAS:

La empresa participó en el estudio, rellenó el cuestionario y aportó una gran cantidad de documentación complementaria. **En general, Adidas cumple con su responsabilidad a la hora de rendir cuentas sobre cómo se han tratado los impactos negativos sobre los derechos humanos y laborales.** Sin embargo CTZ reta a Adidas a aportar más información acerca de los impactos negativos sobre los derechos humanos en las curtidurías y de los resultados de las acciones de mitigación y corrección de esos impactos. CTZ espera tener

más datos sobre la evolución del mecanismo de gestión de reclamaciones instaurado en 2014 y sobre cómo se resolvieron las quejas de las personas trabajadoras en las fábricas de sus proveedores en 2015. CTZ espera que Adidas siga ayudando a mejorar las condiciones laborales de la industria global del calzado y el cuero, y que aproveche su enorme influencia para introducir cambios estables y hacer que el sector priorice la debida diligencia en derechos humanos.



12. Campaña Ropa Limpia, “Mizuno denies support to unfairly dismissed Indonesian workers”, 7 de marzo de 2016 <http://www.cleanclothes.org/news/press-releases/2016/03/07/mizuno-denies-support-to-unfairly-dismissed-indonesian-workers> (25/04/2016) y “Adidas and Mizuno involved in unfair dismissal case” (9 de noviembre de 2015) <http://www.cleanclothes.org/news/2015/08/26/adidas-and-mizuno-involved-in-unfair-dismissal-case> (25/04/2016).

BATA*



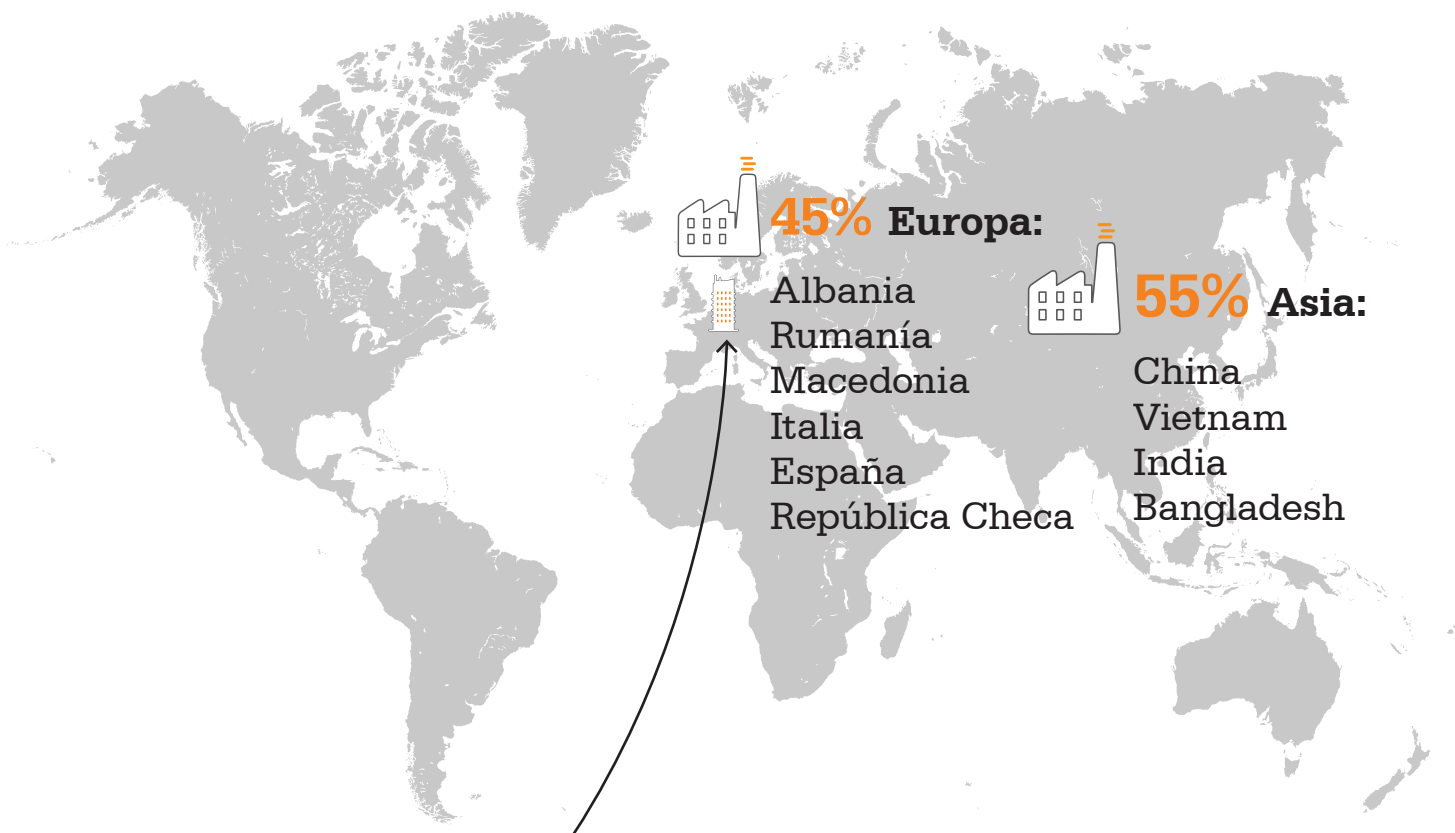
Marcas:



PRIMEROS PASOS



ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



* Los datos de este informe se refieren a BATA Europa.

DATOS DE LA EMPRESA (2014)

SEDE:

Lausana (Suiza)



FACTURACIÓN (2015):

€ ?

Bata no ha revelado esta información

NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS:



23

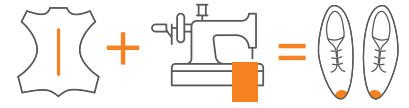
NÚMERO DE PAÍSES DE LOS QUE SE ABASTECE:



10

Bata Europa produce el 15% de sus zapatos en una fábrica propia situada en la República Checa

RESPUESTAS DE LA EMPRESA:



Responsabilidad social de la cadena de suministro:

Según la documentación, la empresa ha diseñado y puesto en práctica un sistema de auditoría y cumplimiento de los derechos laborales vinculado al Global Social Compliance Programme (GSCP). La estrategia de la empresa para evaluar a los proveedores asiáticos se basa en realizar auditorías, mientras que para los proveedores europeos emplea el diálogo directo y permanente a través del departamento de compras. Equipos de Bata en la India y China están auditando las fábricas proveedoras para ver si cumplen los criterios sociales y ambientales de la empresa. Esta compañía organiza talleres de formación y reuniones con los proveedo-

res para explicarles cómo funciona su código de conducta. Cuando se vulnera este código, las personas trabajadoras así como otras partes implicadas pueden enviar un correo electrónico a Bata (la página web corporativa contiene el correo de contacto). En caso de incumplimientos del código, Bata pacta con los proveedores las medidas correctoras y un calendario para aplicarlas. La empresa informó de que desde hace más de tres años que participa con Hivos, FLA y algunas marcas internacionales en un proyecto en la India para erradicar el trabajo infantil en el ámbito doméstico.

Salario digno:



Hasta la fecha, la empresa no ha calculado los indicadores de referencia para fijar lo que es un sueldo digno.

Bata no forma parte de ninguna iniciativa multi-partita dedicada a las cuestiones salariales.

Salud y seguridad:



El código de conducta de la empresa dedica un capítulo breve y de carácter general a las medidas de seguridad y salud laboral sin mencionar la normativa internacional. Bata declara que los proveedores proporcionan Equipos de Protección Individual a todo el personal gratuitamente y que la

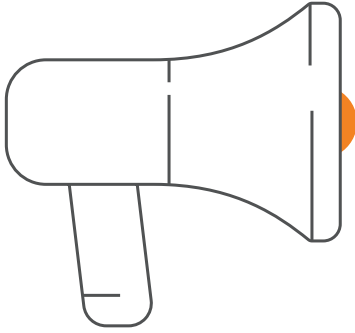
empresa se encarga de controlarlo, pero que no supervisa las condiciones de trabajo en las curtidurías. También afirmó que las disposiciones del código de conducta y su política de riesgos laborales garantizan la seguridad del personal en caso de incendio y emergencias.

Difusión de la sostenibilidad social:



El código de conducta para proveedores es de dominio público. Además de su página web corporativa, Bata dispone de una página dedicada a la sostenibilidad. Pero la empresa no publica información sobre las conclusiones de las auditorías, las reclamaciones del personal, las acciones de mitigación y corrección, ni la evolución salarial de los proveedores. Bata publicó su primera memoria de sosteni-

bilidad en 2013, y otra en 2016 basada en los criterios de Global Reporting Initiative (GRI). La lista de proveedores y la de sustancias peligrosas no son públicas (pero se han puesto a disposición de CTZ).



COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

Las respuestas y los documentos recibidos por CTZ demuestran que Bata es consciente de que hay vulneraciones de los derechos humanos en la producción de calzado. Sin embargo, **CTZ teme que las directrices para proveedores, el ámbito de supervisión y la**

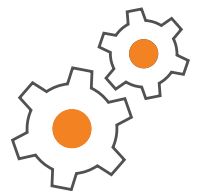
escasez de personal dedicado a la RSE solo permitan detectar parcialmente los riesgos laborales y los colectivos vulnerables a lo largo de la cadena de suministro.



ADAPTAR:

Las acciones reales en debida diligencia en derechos humanos de la empresa todavía son muy recientes. En pocos años, Bata ha elaborado un programa integral de evaluación de los riesgos de su cadena de suministro. Partiendo de la información facilitada, **CTZ concluye que Bata está en un buen punto de partida, pero aún tiene que trabajar mucho para que sus prácticas empresariales incorporen plenamente la responsabilidad de actuar con debida diligencia en materia de derechos humanos.** Esperamos que Bata implemente el programa de evaluación al mismo ritmo que lo ha elaborado. CTZ anima a Bata a abordar los

problemas de fondo y a tomar medidas que garanticen las buenas condiciones laborales en las curtidurías. CTZ espera que la empresa colabore más estrechamente con entidades locales y con iniciativas multi-partitas. CTZ lamenta particularmente la falta de implicación de Bata para solucionar los problemas de derechos humanos y laborales en dos de sus antiguos proveedores: Palla & Co. En Sri Lanka¹³ y Calzado Sandak en México.¹⁴ En cuanto al pago de salarios dignos a todo el personal, CTZ reclama a Bata que sea más proactiva.



RENDIR CUENTAS:

Bata colaboró con el estudio, respondió la encuesta, aportó documentos complementarios relevantes y resolvió todas las dudas planteadas. Durante los últimos dos años, la empresa se ha esforzado para mejorar las condiciones sociales y ambientales en su cadena de suministro. CTZ valora la voluntad política de Bata al establecerse compromisos para el 2020¹⁵ y cree que sus iniciativas tienen mucho potencial. **CTZ espera que Bata pronto cumpla plenamente con su responsabilidad a la hora**

de rendir cuentas sobre cómo se han abordado los impactos negativos de su actividad en los derechos humanos y laborales. La empresa se comprometió públicamente a actuar con mayor transparencia y prevé pasar a publicar memorias de sostenibilidad cada año.



¹³ Campaña Ropa Limpia. Bata dodging responsibility, 26 de mayo de 2014 <http://www.cleanclothes.org/ua/2014/cases/palla> (26/04/2016) y Bata refuses to step up for the people who made their shoes, 25 de septiembre 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 septiembre de 2015. <http://www.industrialunion.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).

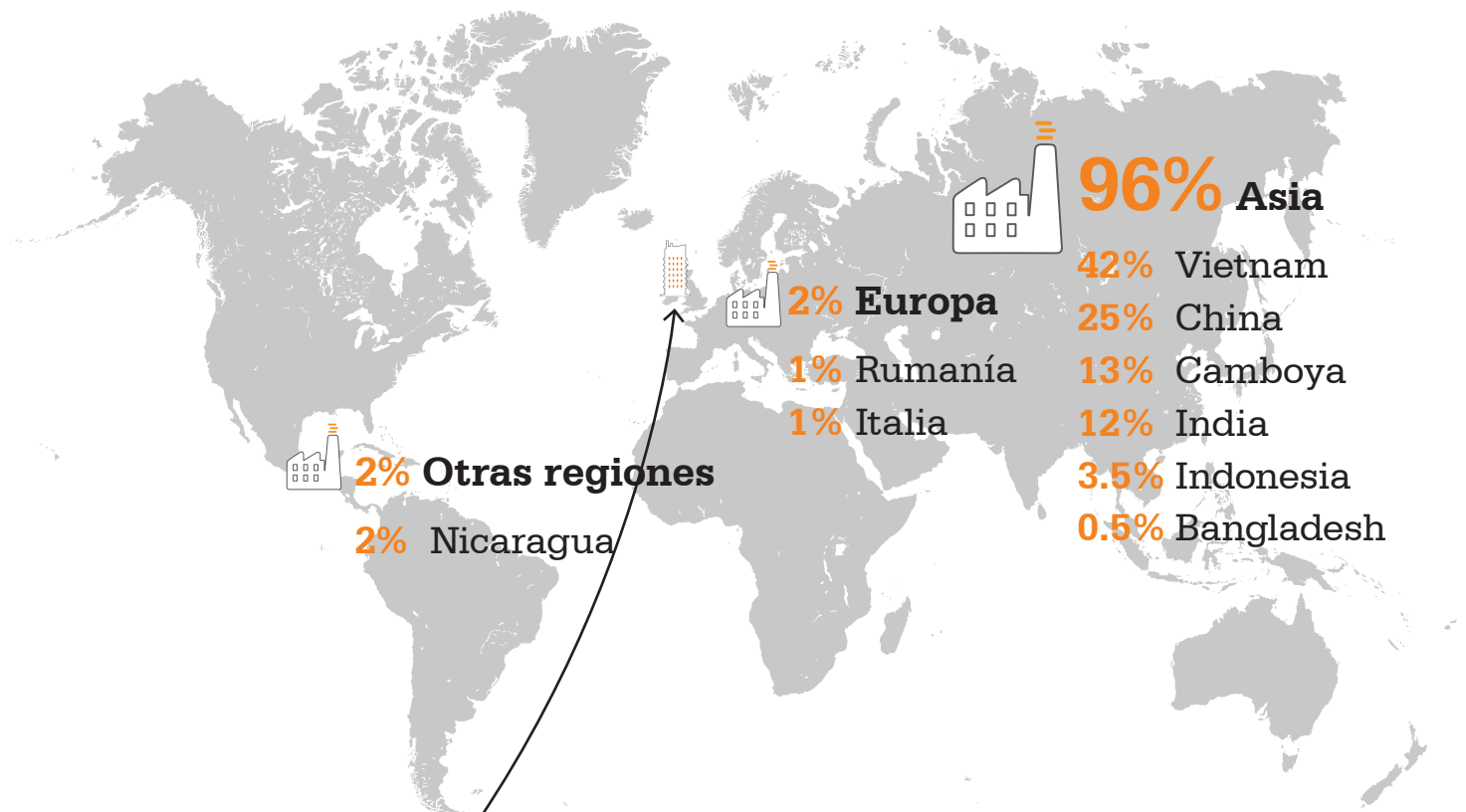
C&J CLARK INTERNATIONAL LTD*

Clarks



PRIMEROS PASOS

ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



* en lo sucesivo, Clarks

DATOS DE LA EMPRESA (2014)

SEDE:

Somerset
(Inglaterra, R.U)



FACTURACIÓN:

€€
1.900 millones

NÚMERO DE PROVEEDORES
DE CUERO (CURTIDURÍAS):

la empresa no
ha revelado esta
información

NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS **79****68 Asia**

23 Vietnam, 21 China, 16
India, 5 Camboya
2 Indonesia,
1 Bangladesh

10 Europa

5 Rumanía
5 Italia

**1 otra
región**

1 Nicaragua

PRODUCTORES DE CUERO (CURTIDURÍAS):

90%**Asia**

China, Taiwán, Vietnam, India, Pakistán;

7% 3%**Europa**

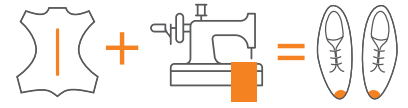
Italia, R.U.;

otras regiones

EE.UU, Argentina



RESPUESTAS DE LA EMPRESA:



Responsabilidad social de la cadena de suministro:

Las respuestas indican que algunas acciones de debida diligencia en derechos humanos están integradas globalmente en la cadena de suministro de la empresa. El método para verificar el cumplimiento de sus normas se basa completamente en auditorías (realizadas por personal de la empresa y también por servicios de auditoría externos). El programa de auditorías cubre casi toda la producción de Clarks. Además de las auditorías, recientemente la compañía ha reforzado la participación de las personas trabajadoras en planta y de las supervisoras a través de cuestionarios más

detallados. Más del 75% de cuero empleado para fabricar el calzado de Clarks procede de curtidorías certificadas con las medallas de oro, plata o bronce del LWG. Clarks no dispone de ningún mecanismo independiente para atender las reclamaciones del personal de los proveedores. Para gestionar las vulneraciones del código de buenas prácticas la empresa aplica planes de acción correctiva en las fábricas proveedoras y aporta formación. La empresa reconoce que es necesario aplicar medidas para corregir y mejorar la situación, y que cancelar los contratos es el último recurso.

Salario digno:

La empresa no ha calculado a cuánto asciende un salario digno en los países productores. Clarks no forma parte de

ninguna iniciativa multi-partita dedicada a las cuestiones salariales.



Salud y seguridad:

Su código de buenas prácticas incluye una disposición sobre la salud y seguridad laboral. La empresa es consciente de que para producir el calzado se utilizan sustancias tóxicas y algunos procesos son peligrosos. Según Clarks, sus directrices establecen restricciones para una gran variedad de sustancias y la aplicación de un programa de gestión de químicos para sus productos. Clarks asegura que evalúa las condiciones laborales de las curtidorías y que sus provee-

dores tienen la responsabilidad de proporcionar equipos de protección individual y formación adecuada al personal. Clarks evalúa los riesgos para la seguridad y de incendios de sus proveedores a través de las auditorías. En los países con más riesgos de este tipo, Clarks contrata a empresas especializadas para que realicen evaluaciones estructurales.

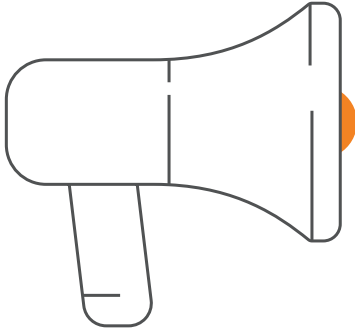


Difusión de la sostenibilidad social:

El código de buenas prácticas para los proveedores de la empresa es de dominio público, pero la memoria de sostenibilidad no. La página web ofrece información sobre las acciones de responsabilidad empresarial, aunque no ofrece datos sobre los impactos de sus actividades a lo largo de la cadena de suministro, ni sobre las medidas de mitigación o remediación. Clarks no publica memorias de sostenibilidad.

Únicamente los accionistas pueden consultar las memorias anuales de sostenibilidad, depositadas en la Cámara de Comercio del Reino Unido. Clarks no ha publicado ninguna lista de proveedores ni de sustancias restringidas, y tampoco se las ha querido facilitar a CTZ.





COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

La estructura de la cadena de suministro de Clarks tiene unas condiciones previas favorables a la aplicación de medidas de debida diligencia en derechos humanos. El problema es que la normativa para provee-

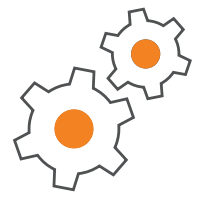
dores y los procesos que aplica solo permiten detectar parcialmente los impactos negativos sobre los derechos humanos y los colectivos más vulnerables, sobre todo en curtidurías y fábricas de calzado subcontractadas.



ADAPTAR:

Desde el punto de vista de la debida diligencia, CTZ cree que es muy probable que **los procesos que aplica Clarks solo permitan prevenir, mitigar y remediar parcialmente los impactos negativos sobre los derechos humanos en su cadena de suministro.** Clarks está en un buen punto de partida para aumentar su responsabilidad social en su cadena de suministro global y garantizar el respeto de los derechos de todas las personas trabajadoras, de manera que

se produzcan cambios reales. La experiencia del sector textil demuestra que, muchas veces, las auditorías por sí solas no son suficientes para poder evaluar la situación real de una fábrica. Además, CTZ espera que la estrategia empresarial de Clarks incorpore una colaboración más estrecha entre los colectivos implicados (personas trabajadoras y sindicatos). Para CTZ, existe el riesgo de que Clarks traspase su responsabilidad social a otras partes de la cadena de suministro.



RENDIR CUENTAS:

La empresa colaboró con el estudio, rellenó el cuestionario, aportó documentación complementaria y atendió a CTZ para resolver algunas dudas. **Desde una perspectiva de debida diligencia, las acciones de Clarks todavía no cumplen todos los requisitos necesarios para rendir cuentas acerca de cómo se han abordado los impactos negativos sobre**

los derechos humanos y laborales. La campaña CTZ espera que la empresa concrete cuáles son sus planes para aumentar la transparencia, y que éstos incluyan la publicación de la lista de proveedores y la implementación de un sistema nuevo de cuestionarios a personas trabajadoras y supervisoras en las fábricas de sus proveedores.



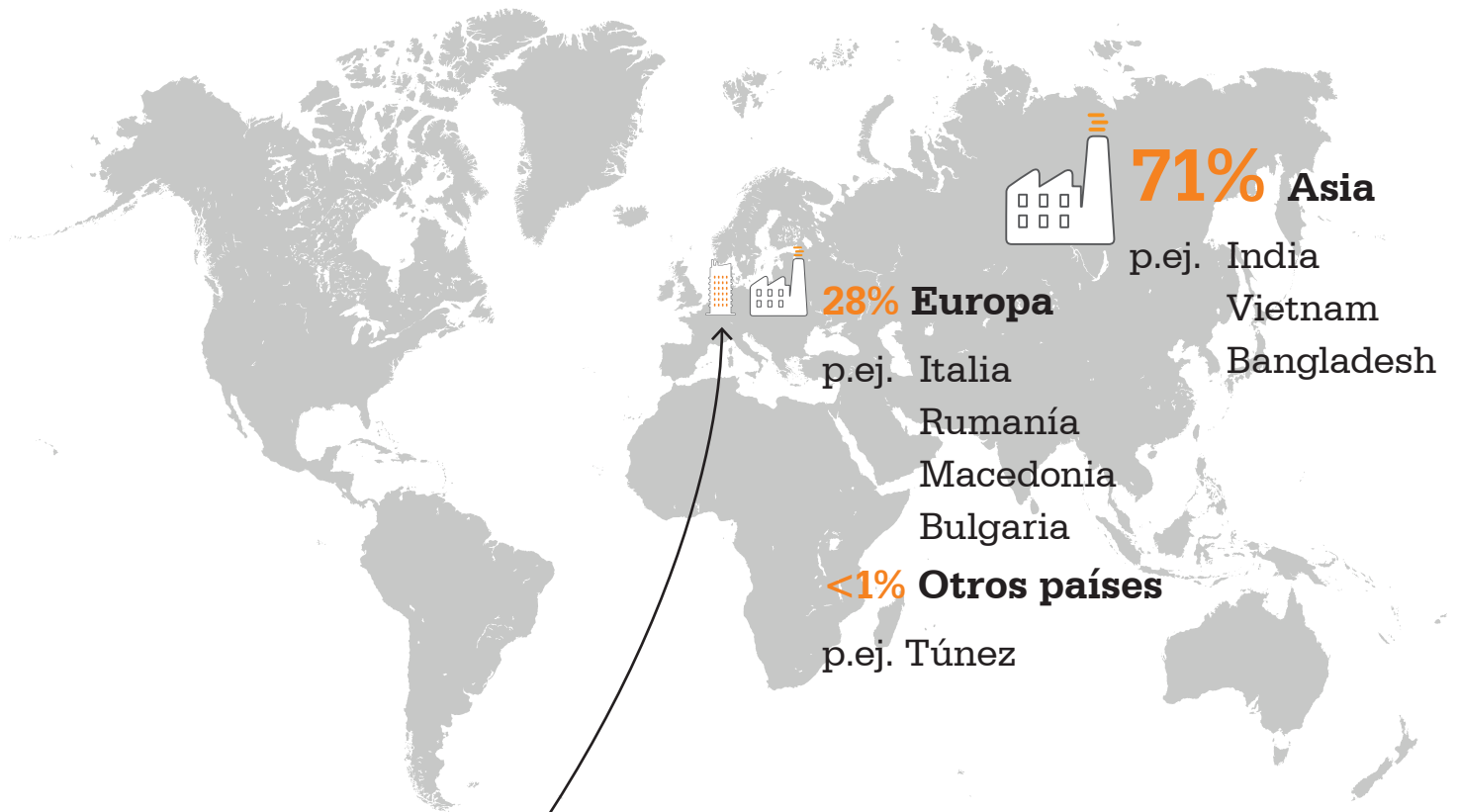
DEICHMANN



Marcas:



ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



DATOS DE LA EMPRESA (2015)

SEDE:

Essen (Alemania)

FACTURACIÓN:

€€€€€€
5.300 millones

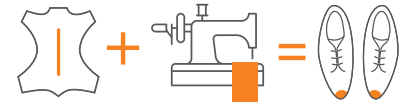
NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS:



NÚMERO DE PAÍSES DE LOS QUE SE ABASTECE:



RESPUESTAS DE LA EMPRESA:



Responsabilidad social de la cadena de suministro:

Para evaluar las vulneraciones de los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro, Deichmann realiza auditorías externas (BSCI, SAI, LWG), y tiene un departamento de calidad y desarrollo formado por 60 personas que trabajan en las fábricas de la mayoría de localizaciones. La empresa asegura que audita a los proveedores de los niveles 1 y 2, y prevé extender el proceso a los proveedores de materias primas (algunas curtidorías ya han sido auditadas o se están auditando). Deichmann informa de que está analizando qué cambios va a introducir en la estructura de la cadena de suministro y que está planificando todos los pasos necesarios para auditarla y mejorarla. En algunos

países productores (por ejemplo, en la India), Deichmann apoyó la creación de centros de producción en los barrios de las personas que trabajan en su domicilio para poder evitar la fabricación de calzado fuera de su control. Deichmann colabora con FLA en un proyecto para mitigar el riesgo de trabajo infantil. Además, afirma que aplica un mecanismo de reclamación según la iniciativa BSCI. Si las auditorías demuestran que se han incumplido las normas, Deichmann aplica un plan de acciones correctivas basado en el diálogo directo con los proveedores. La compañía ha desarrollado sistemas de control periódicos para comprobar si los proveedores progresan y ayudarlos si lo necesitan.

Salario digno:

Deichmann afirmó que ha realizado estimaciones para determinar qué es un salario digno en su cadena de suministro, pero no ha facilitado cifras de referencia. Sin embargo, explicó cómo ha realizado sus propias investigaciones al respecto en sus fábricas de la India y China. La empresa

obliga a sus socios comerciales a pagar salarios dignos y lo comprueba mediante auditorías. Las auditorías de BSCI incluyen la realización de un análisis de brecha no vinculante entre el salario digno y el mínimo.



Salud y seguridad:

El código de conducta de la empresa contiene normas sobre salud y seguridad laboral. Deichmann es consciente de los riesgos relacionados con los procesos de producción de calzado y cuero. También afirmó que pide a sus socios comerciales las fichas técnicas de los productos peligrosos (MSDS). Según Deichmann, las auditorías del LWG garantizan que las fábricas facilitan gratuitamente a todo el personal los

equipos de protección individual especificados en las fichas de los productos. Para asegurarse del cumplimiento de las medidas de seguridad y prevención de incendios, Deichmann contrata a empresas e auditoría externas para que evalúen las fábricas de la India y Bangladesh.

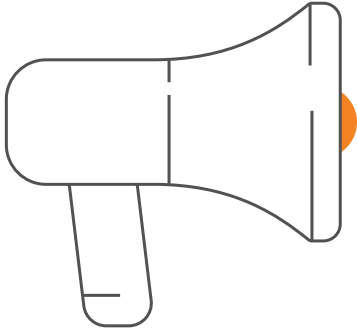


Difusión de la sostenibilidad social:

El código de conducta es de dominio público. Deichmann no ha publicado la lista de sustancias peligrosas pero se la ha facilitado a CTZ. La empresa afirmó que esta relación de productos se basa en la lista del CADS, que es pública. Deichmann no publica listas de proveedores ni memorias de sostenibilidad. La página web de la compañía contiene

información general sobre responsabilidad social en la cadena de suministro, pero no revela datos sobre los resultados de sus actividades en la cadena de suministro, ni de las medidas para mitigar y remediar vulneraciones de derechos.





COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

Las características actuales de la estructura de la cadena de suministro de Deichmann permiten aplicar medidas significativas de debida diligencia en materia de derechos humanos. **Las directrices y prácticas cumplen parcialmente con la responsabilidad de detectar colectivos de riesgo e identificar los impactos negativos sobre**

los derechos humanos en sus cadenas de suministro.

Sin embargo, CTZ cree que es posible que no se detecten algunos impactos negativos sobre las personas trabajadoras, sobre todo en las curtidurías. CTZ anima a Deichmann a que realice más cálculos para determinar qué es un salario digno en todos los países en los que se abastece.

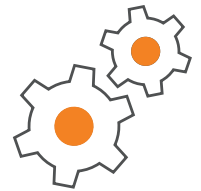


ADAPTAR:

Deichmann mostró que ha invertido en RSE y que aplica algunas estrategias para monitorear el respeto de los derechos humanos. Sin embargo, CTZ no pudo asegurar si la empresa consigue prevenir, mitigar y remediar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro. CTZ

anima a Deichmann a adoptar una estrategia de responsabilidad compartida para poder mitigar y remediar vulneraciones, fomentar activamente la libertad sindical y la adopción de convenios colectivos y ejecutar una gestión

de riesgos integral centrándose en los derechos de los colectivos afectados y en el diálogo con los actores principales (trabajadores y trabajadoras, sindicatos y entidades sociales). La experiencia de la industria de la confección demuestra que las auditorías no son suficientes para evaluar la situación real en las fábricas. El LWG no prevé ningún proceso para mitigar y remediar vulneraciones en las curtidurías. CTZ está a la espera de recibir un plan de acción actualizado para asegurar que todo el personal de la cadena de suministro percibe un salario digno y para incorporar a representantes de los y las trabajadoras a este proceso.



RENDIR CUENTAS:

Deichmann participó en la investigación, respondió a la encuesta y envió información adicional a CTZ. La empresa resolvió las dudas planteadas y estuvo abierta a dialogar. Durante los últimos años, Deichmann está mostrando su buena disposición y trabaja para mejorar la sostenibilidad social y ambiental de su cadena de suministro. **Sin embargo, desde una perspectiva de debida diligencia, la empresa todavía no cumple su responsabilidad de rendir cuentas sobre**

cómo está abordando los impactos negativos sobre los derechos humanos y laborales.

CTZ espera poder consultar más documentación sobre la aplicación de medidas concretas e indicadores de referencia en relación a sus cálculos de salarios dignos. Como empresa líder del sector en Europa, Deichmann debe ser pionera a la hora de promover cambios reales, priorizar la debida diligencia y aplicarla cuanto antes dentro de su propia cadena de suministro.



EL NATURALISTA

EN EL NATURALISTA



EN LA BUENA DIRECCIÓN

ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



DATOS DE LA EMPRESA (2014)

SEDE:



Quel (La Rioja, España)

FACTURACIÓN:

€€€€€€€€€€

32.1 millones

NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS (calzado):



3 fábricas propias que cubren toda la producción de la empresa

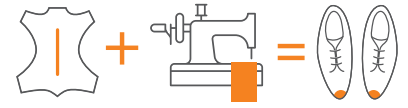
NÚMERO DE PAÍSES DE LOS QUE SE ABASTECE:



2

RESPUESTAS DE LA EMPRESA:

Responsabilidad social de la cadena de suministro:



El Naturalista produce todos sus zapatos en tres fábricas de España (35%) y Marruecos (65%) y es quien compra el cuero directamente a proveedores de Italia (10%) y España (90%). Además, ha confirmado a CTZ que es propietaria de una curtiduría en España. La estrategia de El Naturalista para fomentar y evaluar el cumplimiento de los derechos humanos y laborales en su cadena de suministro es producir el calzado en sus propias fábricas, contrayendo una relación contractual con las personas trabajadoras, y adquirir el cuero y los componentes a proveedores españoles e italianos que se rigen por las leyes de la UE. Según El Natu-

ralista, en todas sus fábricas hay representación sindical y un convenio colectivo en vigor. La empresa declaró que la política de RSE depende de un alto nivel de la dirección de la empresa, concretamente del departamento de ventas. La empresa afirmó que visita las curtidurías periódicamente para asegurarse de que respetan las normas de la UE y realiza análisis de los materiales y los productos. El Naturalista no indicó tener un mecanismo para atender las reclamaciones de las personas trabajadoras, ni tampoco un proceso para mitigar y remediar los casos de incumplimiento de su código de conducta a lo largo de su cadena de suministro.

Salario digno:

El Naturalista afirma que el pago de un salario digno está garantizado, ya que todos sus proveedores están en Europa. Además, señala que el salario mínimo en sus fábricas en España lo fija el convenio colectivo del sector del calzado a nivel estatal, y supera el salario mínimo interprofesional. En cuanto a sus fábricas en Marruecos, El Naturalista asegura que se rigen por la legislación de este país. Todas sus

fábricas ofrecen incentivos a la actividad y la calidad, por lo que los sueldos pueden incorporar un incremento del 20% en relación salario base español y la normativa salarial marroquí, respectivamente. La empresa no es miembro de ninguna iniciativa multi-partita que se dedique a cuestiones salariales.



Salud y seguridad:

El Naturalista es consciente de que en su cadena de suministro se emplean sustancias y procedimientos que conllevan riesgos. Sin embargo, las normas relativas a salud y seguridad de su código de conducta son incompletas (no mencionan el convenio 155 y la recomendación 164 de la OIT). Para garantizar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, la empresa exige a sus proveedores el cumplimiento de las leyes europeas y de la normativa REACH.

La compañía indicó que sus socios comerciales proporcionan equipos de protección individual gratuitamente a trabajadores y trabajadoras.

En cuanto a la normativa de emergencias y prevención de incendios, la empresa declaró que todos los proveedores están obligados a respetarla. Tanto la empresa aseguradora como la dirección de riesgos laborales realizan auditorías de sus propias fábricas.

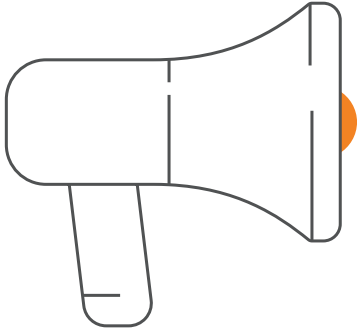


Difusión de la sostenibilidad social:

El código de conducta de la empresa es de dominio público. La lista de proveedores puede consultarse en la página web, pero solo incluye a los de España. No menciona a las curtidurías de Italia ni las fábricas de Marruecos. El Naturalista informa genéricamente sobre la responsabilidad social de su cadena de suministro, aunque no de todas las partes, y no aporta datos concretos ni los resultados de las acciones destinadas a mitigar y remediar vulneraciones. La empresa

tampoco publica una memoria de sostenibilidad con periodicidad anual. El único informe existente es del año 2012 y El Naturalista explicó a CTZ que el próximo informe de sostenibilidad se haría público en mayo de 2016. La empresa afirmó que dispone de una lista de sustancias peligrosas, pero no es pública ni quiso revelarla a CTZ.





COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

Las características del modelo de negocio de El Naturalista crean un buen contexto para aplicar acciones relevantes en debida diligencia. Las prácticas y normas cumplen en gran medida la responsabilidad de detectar a los colectivos vulnerables y los

impactos negativos sobre los derechos humanos. Sin embargo,

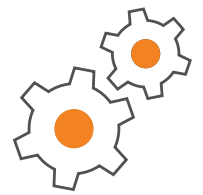
la campaña CTZ cree que existe el riesgo de no detectar las vulneraciones de los derechos laborales y humanos en algunos proveedores de materias primas como las curtidorías.



ADAPTAR:

Los mecanismos que aplica El Naturalista permiten un nivel elevado de prevención, mitigación y remediación de los impactos negativos sobre los derechos humanos en toda la cadena de suministro. Producir el calzado en unas cuantas fábricas propias permite un mayor control y monitoreo en relación a la debida diligencia y aporta una mayor capacidad de influencia sobre las condiciones laborales. El hecho de que todas las fábricas estén cubiertas por un convenio colectivo reduce al mínimo el riesgo de vulnerar los derechos laborales y facilita la aplicación de medidas correctivas en caso de que ocurrieran vulneraciones. Sin

embargo, el Naturalista no aportó suficientes datos para demostrar que evalúa y monitorea las condiciones de trabajo de manera sistemática y efectiva, ya sea en sus propias fábricas o en las demás partes de la cadena de suministro. CTZ ve como un riesgo que la responsabilidad de mitigar incumplimientos y remediar vulneraciones de derechos laborales recaiga sobre los proveedores. Según la documentación entregada, el objetivo de las auditorías es evaluar las cuestiones ambientales y la calidad de la gestión de los productos, pero no las condiciones laborales.



RENDIR CUENTAS:

El Naturalista participó del estudio y respondió a la encuesta. Aunque se mostró abierta a resolver algunas dudas, luego no aportó la documentación adicional adecuada. Respecto a sus fábricas, El Naturalista no envió ningún documento para demostrar qué sindicatos están presentes en sus fábricas y qué papel juegan a la hora de remediar vulneraciones, sobre todo en la zona franca de Marruecos donde se han reportado dificultades para que los sindicatos ejerzan sus actividades. Aunque en general el comportamiento de la empresa es positivo y, además, parece que está dis-

puesta a mejorar las condiciones sociales y ambientales en su cadena de suministro, **desde una perspectiva de debida diligencia la empresa aún no puede demostrar que aborda correctamente las posibles vulneraciones de los derechos humanos.** CTZ anima a El Naturalista a actuar con mayor transparencia y a publicar más información sobre sus proveedores, aportar datos y resultados concretos y, sobre todo, a informar sobre la participación de los sindicatos en los procesos de remediación.



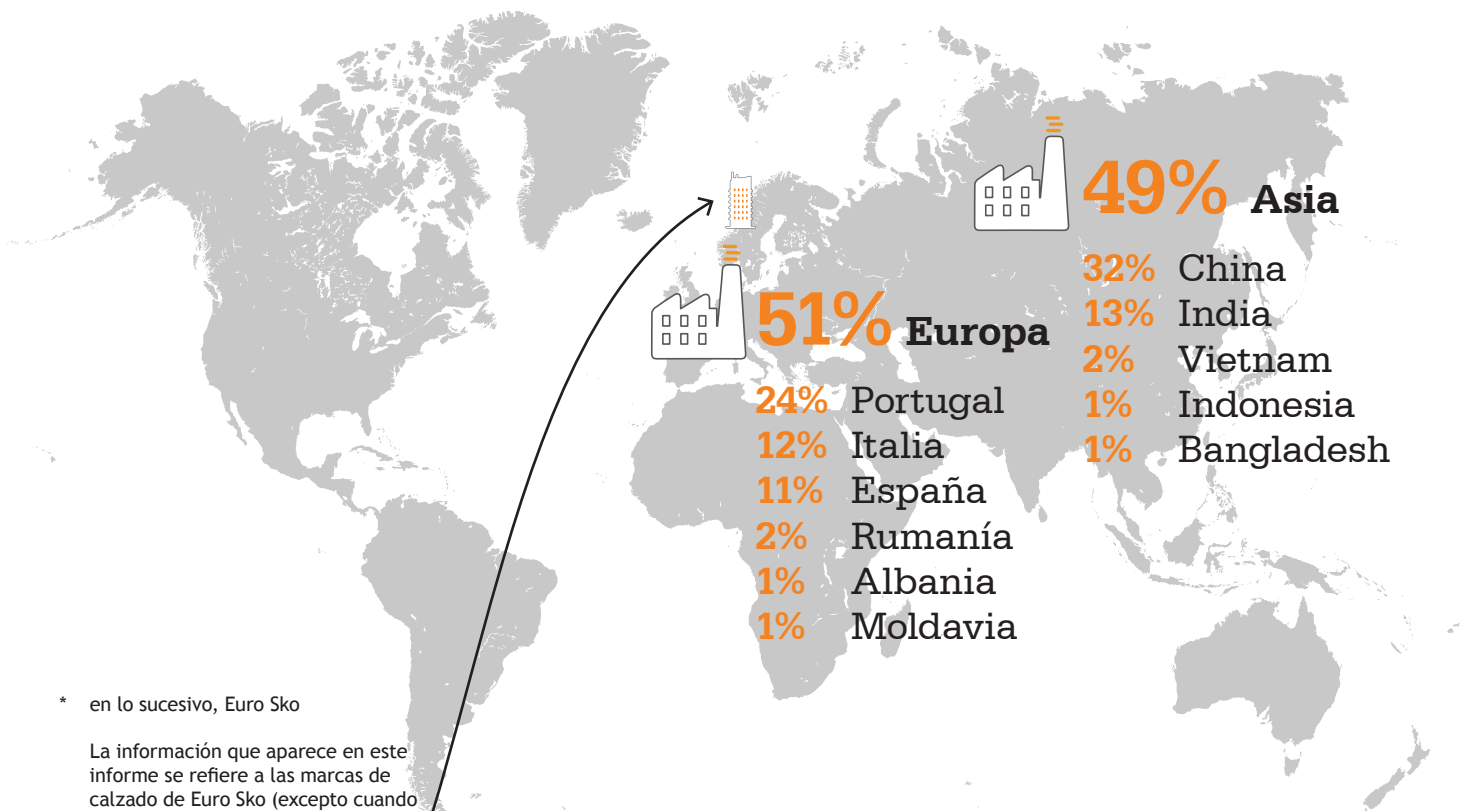
EURO SKO NORGE AS*



Marcas propias:

BLACK	BRONCO	BUNAD		COMFY STEP	CRUIZER				
DESIGN GROUP	EDIT	FACE	FLOGGER	FOLKLORE	FUEL	HOTSPOT	ICE		EN LA BUENA DIRECCIÓN
ICONIC		JOJO	KEEPERS	LIMITED		MATROS	MILTON	MUZZO	
NO87		PINKY AND FOXY			REACTION	REBEL	ROCKIT	ROOTS	
SOFTWALK	SLUSHER	STOCKHOLM SKOOTY TEX		TODDLER	TEENERS	TWINX			

ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



* en lo sucesivo, Euro Sko

La información que aparece en este informe se refiere a las marcas de calzado de Euro Sko (excepto cuando se especifica lo contrario), que representan el 41% de sus ventas.

DATOS DE LA EMPRESA (2015)

SEDE:

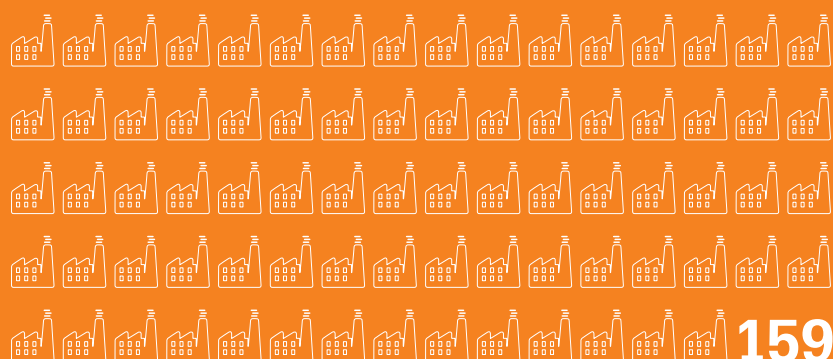
Moss
(Noruega)

FACTURACIÓN:

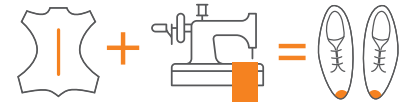
€€€€€€€€€€€€€€
€€€€€€€€

366.83 millones

NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS:



RESPUESTAS DE LA EMPRESA:



Responsabilidad social de la cadena de suministro:

La empresa ha diseñado y aplicado un sistema de evaluación de riesgos con el objetivo de detectar las posibles vulneraciones de los derechos humanos y laborales. Las acciones de responsabilidad social dependen del consejo de administración y están muy integradas a los proveedores a través de una estrategia global de sostenibilidad. El enfoque de evaluación de Euro Sko consiste en efectuar encuestas a proveedores, análisis de riesgos, visitas a fábricas y curtidurías, auditorías sociales y recopilación sistemática de documentación relativa a las auditorías y a las certificaciones de sus socios comerciales. Las oficinas de desarrollo de la empresa evalúan los riesgos que afectan a la cadena de suministro de producción de calzado y envían las conclusiones a la sede central. En cuanto a las curtidurías, la compañía indicó que su departamento de RSE y sus oficinas de desarrollo supervisan las condiciones laborales, que las inspecciones se documentan y, en caso de detectar algún incumplimiento, se realiza un seguimiento del caso junto

con la dirección de la fábrica. Dos veces al año, Euro Sko a través de una encuesta recaba información sobre con qué curtidurías trabajan sus proveedores, si forman parte del LWG y si disponen de otras certificaciones relativas a productos químicos. Euro Sko es miembro de la Iniciativa de Comercio Ético de Noruega (IEH), una iniciativa multi-partita. Los miembros de IEH están obligados a identificar los problemas de su cadena de suministro y a informar públicamente sobre el estado y la evolución de las acciones. Si durante las visitas a las fábricas o a las curtidurías se detectan infracciones del código de conducta, el departamento de RSE redacta un informe con recomendaciones para la mejora y un calendario para implementarlas. Luego, estos informes se envían a todos los socios comerciales. Para reducir el riesgo de incumplimiento, Euro Sko recomienda a sus socios comerciales que hagan cursos de formación a través de su proveedor de servicios especializado en China o mediante IEH.



Salario digno:

La definición de los salarios en su código de conducta no tiene en cuenta a los familiares. La empresa no ha calculado

a cuánto debería ascender un salario digno en los países productores.

Salud y seguridad:

El código de conducta de Euro Sko es exhaustivo en cuanto a normas sobre salud y seguridad laboral. Además, la empresa es consciente de que en su cadena de suministro se realizan procesos de riesgo y se emplean productos peligrosos. Euro Sko afirmó que su nivel de exigencia con los

proveedores es alto y que en todos los pedidos adjuntan documentos con instrucciones e información clara sobre los requisitos que hay que cumplir. Las fábricas de Euro Sko tienen la obligación de proporcionar equipos de protección individual al personal gratuitamente.

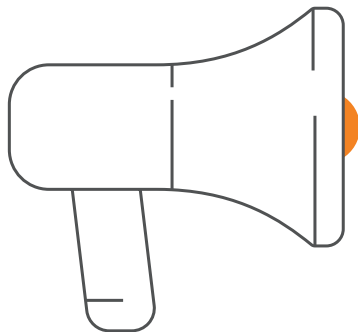


Difusión de la sostenibilidad social:

El código de conducta, la lista de sustancias peligrosas y la lista de proveedores (desde febrero de 2014) son de dominio público. La lista de proveedores incluye sus socios comerciales del nivel 1 y del nivel 2. En marzo de 2016, después de haber recibido el cuestionario de CTZ, Euro Sko también publicó la lista de curtidurías con las que trabajaba.

Euro Sko publica una memoria de sostenibilidad, comunica públicamente sus conclusiones e informa genéricamente sobre las acciones de reducción de riesgos y reparación de impactos. Esta documentación no incluye datos acerca de las condiciones laborales en las curtidurías ni cifras sobre la evolución de los salarios de los proveedores.





COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

Euro Sko acreditó que dispone de una normativa integral y que efectúa prácticas fiables con el objetivo de detectar los impactos negativos en su cadena de suministro. Partiendo de la documentación presentada, **CTZ considera que existe el riesgo de no detectar algunos colectivos en situación de vulnerabilidad.** En parte, la estructura de la cadena

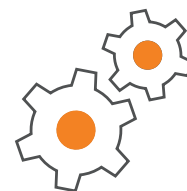
de suministro ofrece buenas condiciones previas para producir de manera responsable. Según CTZ, la subcontratación de calzado a través de intermediarios dificulta la adopción de medidas relevantes, ya que obstaculiza su influencia directa sobre las condiciones laborales. CTZ duda de que el mecanismo de la empresa para atender las reclamaciones de las personas trabajadoras sea una herramienta eficaz para detectar vulneraciones.



ADAPTAR:

Como miembro de IEH desde hace seis años, **Euro Sko ha establecido las bases para impulsar un buen sistema de debida diligencia. Las medidas que ya está aplicando tienen la capacidad de prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos en su cadena de suministro.** Euro Sko mostró disposición a aumentar la transparencia y se compromete a mejorar y actualizar constantemente sus prácticas empresariales. CTZ anima a Euro Sko a comprometerse con una estrategia

de responsabilidad compartida para mitigar y remediar vulneraciones, y a consolidar sistemáticamente la libertad sindical y los convenios colectivos en la cadena de suministro en colaboración con la participación de entidades locales. En este sentido, CTZ celebra la participación de la empresa en el foro sobre salarios dignos de IEH 2016 así como su plan para incluir cálculos de salarios dignos en los países en los que se abastece, dentro de su plan estratégico para los próximos cinco años.



RENDIR CUENTAS:

La empresa participó en el estudio, rellenó la encuesta y aportó documentación adicional para complementar sus respuestas. **Euro Sko cumple en gran medida su responsabilidad de rendir cuentas acerca de cómo se han abordado los impactos negativos sobre los derechos humanos y laborales.** Sin embargo, CTZ espera acceder a más pruebas del impacto de estas medidas sobre el terreno. También espera comprobar los resultados de la estrategia prevista para los

próximos cinco años y del programa de responsabilidad social aprobado recientemente, que tiene como objetivo capacitar a los proveedores para implementar mejoras a través de organizaciones independientes. Aunque todavía queda mucho por hacer, la empresa ya ha empezado a abordar estos retos y está dispuesta a promover cambios reales y estables para las personas trabajadoras.



GABOR SHOES AG

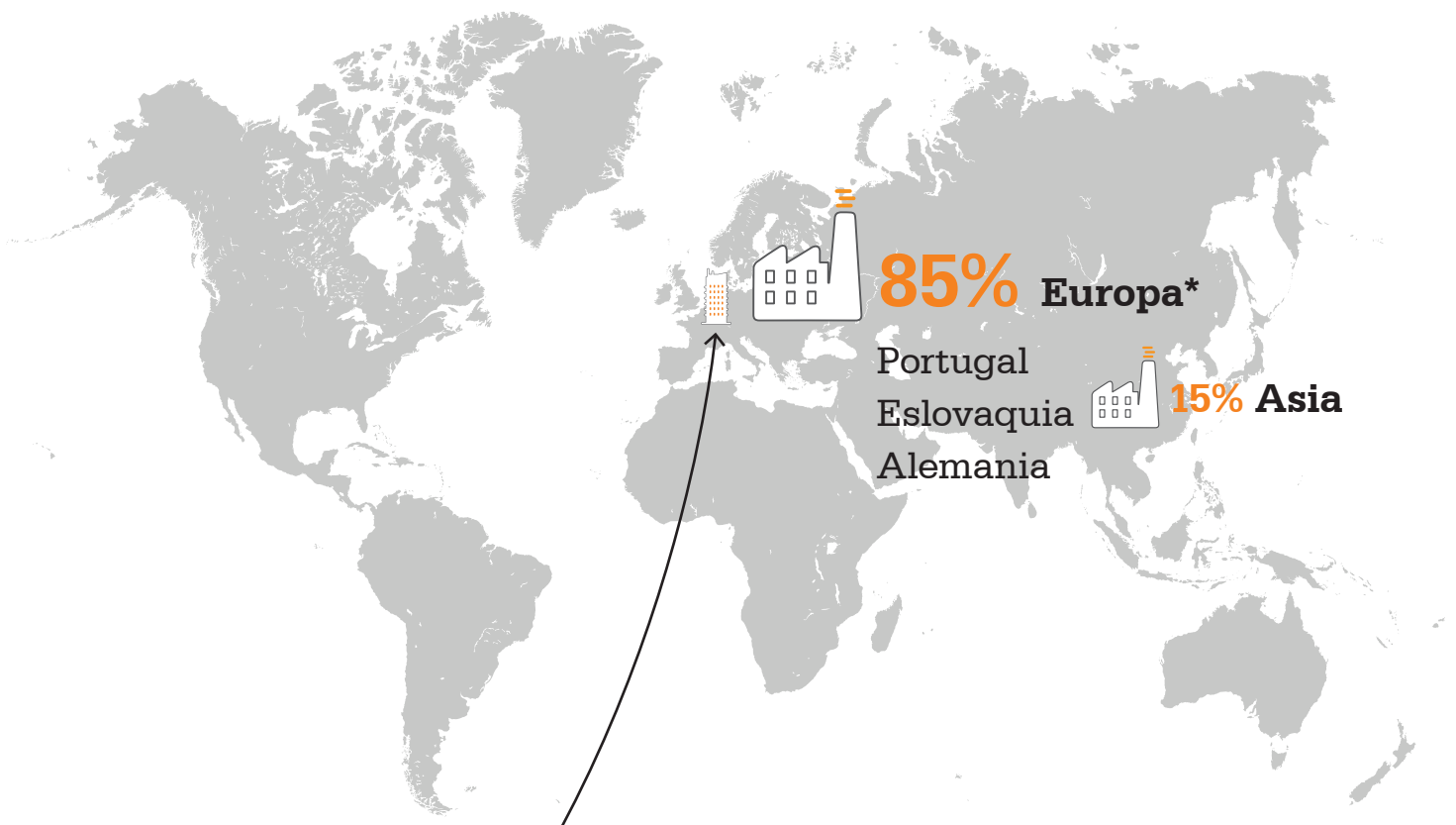
Marcas:

Gabor



MÍNIMO
ESFUERZO

ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



* fábricas propias

DATOS DE LA EMPRESA (2014)

SEDE:

Rosenheim
(Alemania)



NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS:

La empresa no quiso revelar esta información

FACTURACIÓN:

€€€€€€€€€€
€€€€€€€€

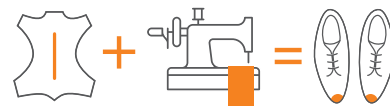
393 millones

RESPUESTAS DE LA EMPRESA:

Responsabilidad social de la cadena de suministro:

Según la página web de Gabor, la empresa monitoriza periódicamente para identificar incumplimientos con su el código de conducta. Un equipo técnico se encarga de analizar periódicamente a los proveedores para comprobar si cumplen la normativa, y realiza controles de calidad tanto de los productos como de los procesos productivos. Gabor forma parte de CADS, organismo vinculado al Instituto Alemán del Calzado, cuya misión es estudiar los productos tóxicos del calzado y de los artículos de cuero. Por otra parte, Gabor asegura que desde 2016 participa en una inicia-

tiva de la Asociación Alemana de la Industria del Calzado y el Cuero para desarrollar una herramienta de gestión de la sostenibilidad social y ambiental. En caso de que un proveedor vulnere una o varias normas de su código de conducta, Gabor afirma que le exige la aplicación inmediata de medidas correctivas. Si no se llevan a cabo, Gabor puede decidir parar la producción, suspender los pedidos (actuales y futuros) o romper la relación comercial con el proveedor afectado.



Salario digno:

Gabor afirma que los sueldos del personal de sus propias fábricas superan el salario mínimo interprofesional. Además, el código de conducta garantiza que los trabajadores y trabajadoras perciben una remuneración en base a la legislación de cada país y a las directrices salariales de la empresa. Los sueldos y demás percepciones deben respetar

el salario mínimo interprofesional –o la normativa vigente que regula el sector–, y cubrir las necesidades básicas de las personas trabajadoras. Gabor no forma parte de ninguna iniciativa multi-partita que se dedique a cuestiones salariales.



Salud y seguridad:

La empresa es consciente de que en su cadena de suministro se realizan procesos de riesgo y se emplean productos peligrosos. CADS se encarga de gestionar este tipo de sustancias e intenta minimizar su empleo. El código de

conducta de Gabor establece una normativa general sobre salud y seguridad laboral, pero no menciona específicamente el Convenio 155 o la Recomendación 164 de la OIT relativos a estas cuestiones.

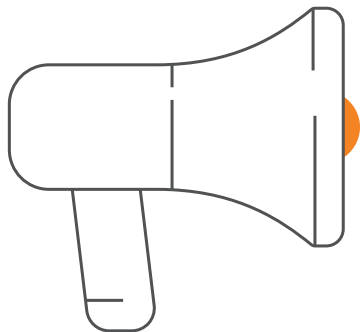


Difusión de la sostenibilidad social:

El código de conducta puede consultarse en la página web de la empresa. También la lista de sustancias peligrosas de CADS que según Gabor es la que emplea. Gabor no ha publicado ninguna lista de proveedores ni la ha revelado a

CTZ. Según la página web, la empresa no informa sobre las actividades en la cadena de suministro ni sobre resultados de acciones de mitigación y remediación.





COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

La **estructura de la cadena de suministro de Gabor** podría permitir la aplicación de mecanismos importantes para identificar los impactos negativos sobre los derechos laborales y humanos. No obstante, **CTZ tiene dudas sobre si las directrices que reciben los proveedores y la gestión de la debida diligencia en derechos humanos llevada a cabo por la empresa permiten detectar y**

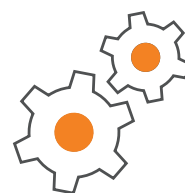
proteger a los colectivos más vulnerables, como migrantes y personal a domicilio, o revelar impactos negativos en los derechos humanos y laborales a lo largo de la cadena de suministro. Gabor no ha revelado si dispone de algún tipo de mecanismo de quejas para identificar las vulneraciones de su código de conducta.



ADAPTAR:

Gabor es una empresa consolidada, con más de 60 años de experiencia en el sector del calzado, y que ha desarrollado mecanismos de responsabilidad social hacia proveedores y personas trabajadoras. Desde el punto de vista de la debida diligencia en derechos humanos todavía hay margen para mejorar, aunque está en un buen punto de partida. **CTZ cree que existe el riesgo de que las actuales prácticas empresariales de la empresa no permitan prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos a lo largo de la cadena de suministro.**

tro. CTZ valora negativamente que esta responsabilidad recaiga totalmente sobre los proveedores. El hecho de que la producción se realice en sus propias fábricas crea un entorno favorable para que se respeten las condiciones laborales. Sin embargo, CTZ espera que la empresa tenga en cuenta algunas cuestiones clave planteadas en este informe, y que esto le permita desarrollar una estrategia de debida diligencia en derechos humanos más amplia que cubra a todas las personas de la cadena de suministro.



RENDIR CUENTAS:

Gabor no respondió al cuestionario pero envió documentación relativa a la gestión y a la estructura de su cadena de suministro. Gabor por tanto no ofreció plena transparencia sobre su cadena de suministro. **CTZ cree que las acciones de rendición de cuentas de Gabor son insuficientes, ya que no acaban de cum-**

plir con su responsabilidad de rendir cuentas sobre cómo aborda los impactos negativos sobre los derechos laborales y humanos en toda la cadena de suministro.



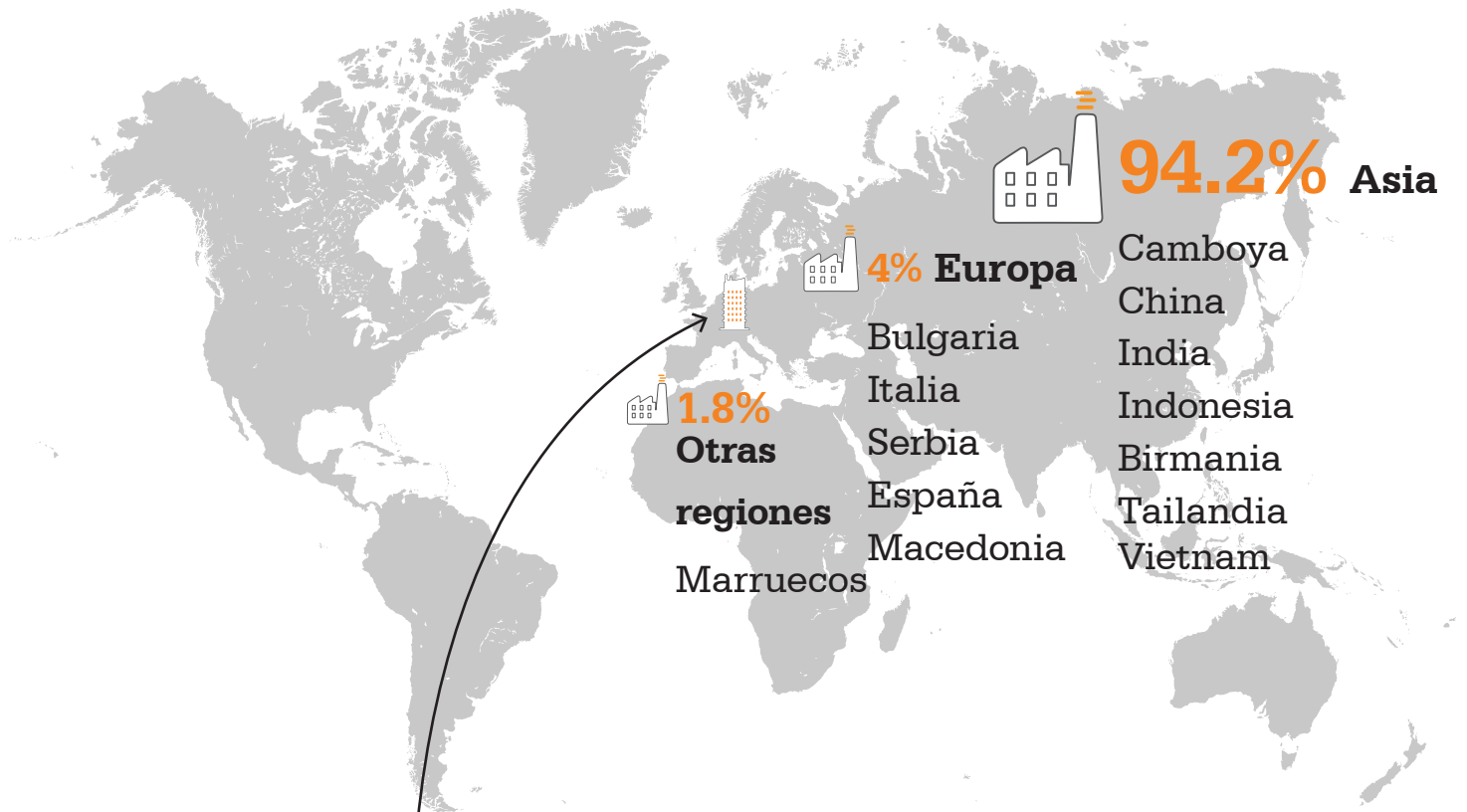
GEOX S.P.A.

GEOX



MÍNIMO
ESFUERZO

ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



DATOS DE LA EMPRESA (2014)

SEDE:

Biadene di Montebelluna (Treviso, Italia)



NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS:

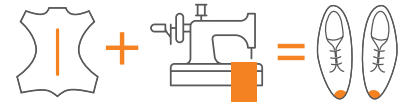
la empresa no quiso revelarlo

FACTURACIÓN:

€€€€€€€€€€
€€€€€€€€€€

824 millones

RESPUESTAS DE LA EMPRESA:



Responsabilidad social de la cadena de suministro:

Para controlar el cumplimiento del código de conducta, Geox se basa en evaluaciones externas. En 2014, Geox inició un programa para auditar la sostenibilidad de su cadena de suministro que en 2015 entró en pleno funcionamiento. La compañía monitorea a proveedores (nivel 1) y curtidorías, pero no a las empresas subcontratadas (nivel 2) ni a los proveedores de otras materias (componentes de calzado). La empresa afirma que un organismo independiente ha auditado a todos los proveedores de producto final y que repetirá el proceso con los proveedores de materias primas.

Según Geox, la auditoría se centra en tres aspectos principales: el capital humano, la protección del medio ambiente y la transparencia de la cadena de suministro. La empresa afirmó que monitoriza a las curtidorías con visitas periódicas a través del sistema de auditorías del LWG. La empresa también aseguró que si las auditorías revelan que se ha incumplido el código de conducta, se pacta la aplicación de un plan de acción correctiva con el proveedor. La responsabilidad sobre este plan se asigna a una persona que tiene que implementarlo con una fecha límite.

Salario digno:



Geox no ha calculado qué supone el pago de un salario digno en los países productores ni tampoco dispone de un plan de acción para garantizar que el personal de la cadena de suministro percibe sueldos dignos. Para su fábrica propia en Serbia, Geox aseguró que ha comprobado cuánto gana de promedio un trabajador o trabajadora del sector y que

el personal de su fábrica percibe un salario un 20% mayor. Geox declaró que sus auditorías verifican si los proveedores ofrecen salarios justos, de acuerdo con lo establecido por el salario mínimo interprofesional. La empresa no forma parte de ninguna iniciativa multi-partita que se dedique a cuestiones salariales.

Salud y seguridad:



El código ético de la empresa no contiene ninguna disposición exhaustiva sobre la salud y seguridad laboral de las personas que trabajan en la cadena de suministro. La empresa confirmó que para fabricar sus zapatos se emplean sustancias peligrosas y que era consciente de que el personal de las curtidorías manipulaba productos de ese tipo.

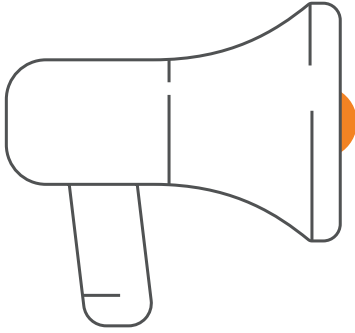
Geox declaró que las normas locales garantizan que las curtidorías y los proveedores facilitan equipos de protección individual al personal y que su programa de auditorías garantiza la seguridad de los edificios y contra incendios.

Difusión de la sostenibilidad social:



Geox publica un código ético, pero no el código de conducta para sus proveedores. Tampoco dispone de ninguna memoria de sostenibilidad ni informa sobre las actividades en la cadena de suministro ni sobre los impactos y las acciones para mitigar y remediar vulneraciones. La empresa no ha

difundido públicamente su lista de proveedores ni su lista de sustancias peligrosas, aunque sí que ha revelado esta última a CTZ.



COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

La estructura de la cadena de suministro de Geox genera un entorno favorable para aplicar medidas importantes, **Sin embargo, CTZ cree que existe un riesgo elevado de que las normas y los procedimientos aplicables no permitan detectar los impactos negativos sobre los derechos laborales y humanos, ni proteger**

a los colectivos más vulnerables de la cadena de suministro. CTZ espera ver si el mecanismo

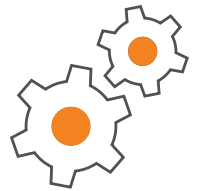
de quejas que está siendo implantado por Geox es una herramienta útil para que las personas trabajadoras, los sindicatos y las ONG puedan abordar las reclamaciones de vulneración de normas laborales.



ADAPTAR:

Parece que Geox está dando los primeros pasos para gestionar su responsabilidad en la cadena de suministro. **CTZ anima a Geox a diseñar y aplicar una estrategia empresarial global que gestione y evalúe los riesgos de impacto sobre los derechos humanos a lo largo de la cadena de suministro,** y que vaya más allá de las auditorías comerciales e integre la debida diligencia en derechos humanos como parte fundamental de su actividad. CTZ ve arriesgado que Geox pase a sus proveedores la responsabilidad de prevenir impactos negativos y mitigar los incumplimientos con los criterios sociales. Geox no reveló a CTZ los niveles salariales

de su fábrica en Serbia. Pero teniendo en cuenta que la empresa aseguró que paga un 20% por encima del salario medio del sector, se puede suponer que paga unos 200 euros mensuales. Según los trabajadores y trabajadoras de los países vecinos, un salario digno ascendería a 767 euros en Bosnia Herzegovina y a 790 euros.¹⁶ en Macedonia. CTZ reclama a Geox que tome medidas para garantizar que todo el personal de su cadena de suministro percibe un salario digno. Muchas veces, el salario mínimo legal no alcanza para cubrir las necesidades básicas de las personas trabajadoras y sus familias.



RENDIR CUENTAS:

Geox participó en el estudio, respondió a la encuesta y aportó un documento complementario. **CTZ valora como insuficientes las acciones de Geox para cumplir con su responsabilidad de rendir cuentas sobre cómo se han abordado los impactos negativos que afectan a los derechos laborales y humanos.** Geox manifestó

su voluntad de mejorar y comunicó que prevé publicar una memoria sostenibilidad. CTZ espera tener más pruebas que demuestren que la empresa está intentando resolver los impactos negativos sobre las condiciones laborales, fomenta activamente la libertad sindical y la negociación colectiva adopta una estrategia centrada en las personas trabajadoras.



¹⁶ Christa Luginbühl y Bettina Musiolek. *Stitched up: Poverty Wages for Garment Workers in Eastern Europe And Turkey, Campaña Ropa Limpia, Zürich y Sajonia, 2014* pág. 72. <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/stitched-up-1> (consultado el 27/04/2016)

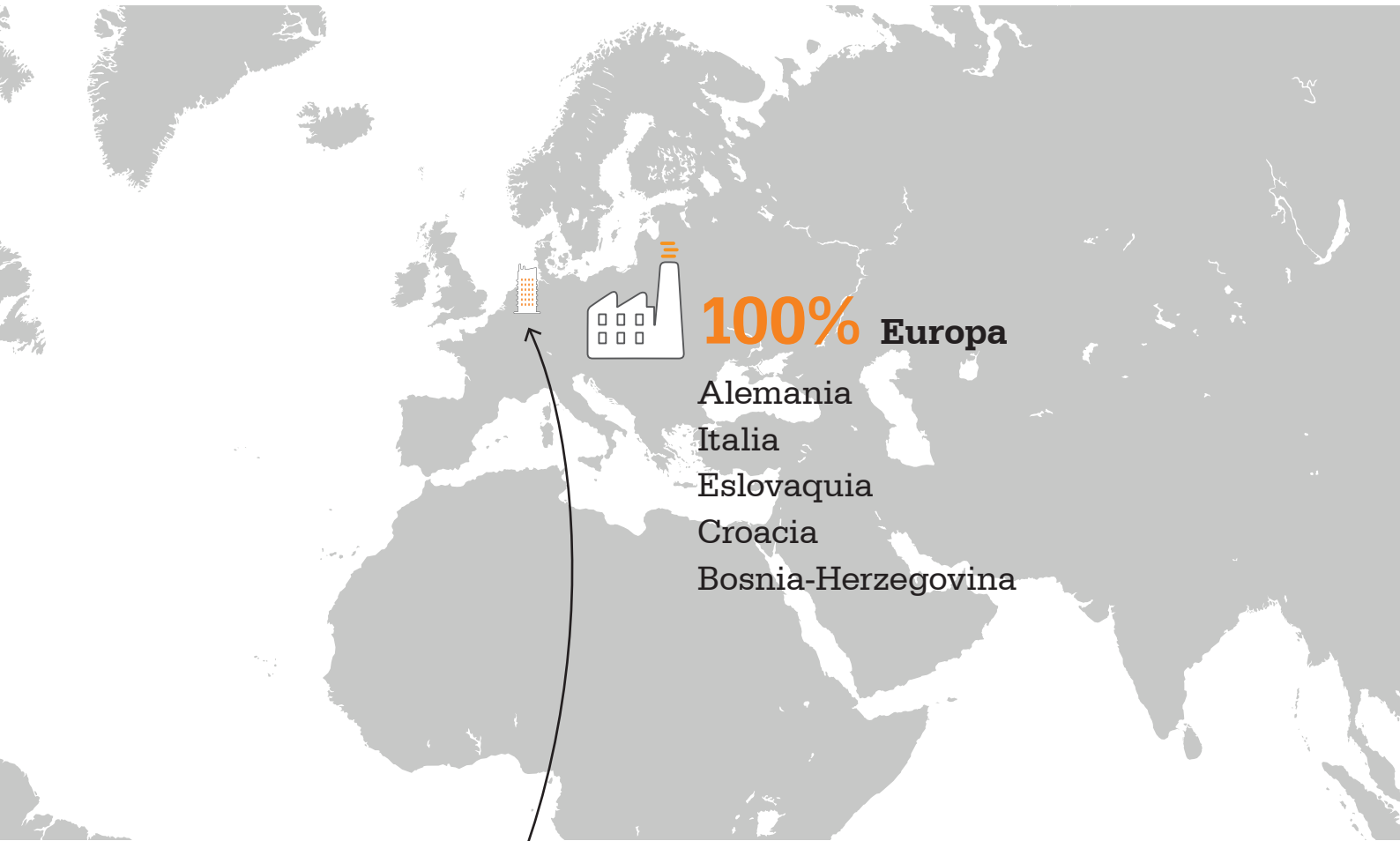
LOWA

LOWA
Outdoor- & Skiboos



PRIMEROS PASOS

ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



DATOS DE LA EMPRESA (2014)

MARCAS:

**Jetzendorf
(Alemania)**



NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS:



FACTURACIÓN:

€€€€€€€€

162 millones

RESPUESTAS DE LA EMPRESA:

Responsabilidad social de la cadena de suministro:

La estrategia que propone Lowa para fomentar el respeto a los derechos laborales y humanos se basa en auditorías internas basadas en las repuestas de los proveedores a un cuestionario. Lowa indicó que se encarga de supervisar directamente las fábricas proveedoras de cuero y calzado que forman parte de su cadena de suministro. Según la empresa, evalúa las curtidorías a través de conversaciones, reuniones y memorias de sostenibilidad ambiental y de RSE. El código de conducta para proveedores de Lowa menciona la existencia de un mecanismo de reclamaciones



que proporciona una dirección de correo a todas las personas trabajadoras para registrar quejas. La empresa asegura que todos sus proveedores tienen la obligación de presentar el código de conducta a todo el personal y entregarle una copia impresa del mismo. En caso de producirse algún incumplimiento, el proveedor dispone de cuatro semanas para proponer un plan de medidas correctivas a Lowa. Luego, la marca verifica el resultado del plan. La empresa solo contempla la terminación de la relación comercial con los proveedores como último recurso.

Salario digno:

La definición de salarios no incluye a los familiares de las personas trabajadoras y, además, el pago de un sueldo digno por parte de los proveedores a lo largo de toda la cadena de suministro no es un requerimiento vinculante. La empresa aseguró que ha realizado cálculos para establecer una cifra de referencia, pero no queda claro si solo se refiere a sus fábricas o también incluye a los proveedores de cuero



y calzado. Lowa no envió datos ni información complementaria para demostrar que las cifras de referencia cubren lo que se considera un salario digno, ni si dispone de un plan de acción para garantizar el pago de salarios dignos al personal de sus proveedores. Lowa no forma parte de ninguna iniciativa multi-partita que se dedique a cuestiones salariales.

Salud y seguridad:

El código de conducta contiene normas sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo. La empresa es consciente de que para producir su calzado se emplean sustancias peligrosas, sin embargo no mostró sensibilidad a los riesgos relacionados con los procesos y las sustancias peligrosas a los que se exponen las personas que trabajan en las curtidorías. Según Lowa, sus proveedores entregan gratuitamente equipos de protección individual al personal. Para detectar los impactos negativos sobre la salud y la seguridad de las

personas que producen cuero y calzado, Lowa cuenta con auditorías internas. La empresa afirma que su estrategia para abordar los riesgos laborales vinculados a procesos y sustancias peligrosas consiste en trabajar únicamente con curtidorías europeas de alta calidad, así como en la realización de evaluaciones periódicas. Según esta empresa, la sede de Lowa se encarga de comprar directamente todos los pegamentos y disolventes necesarios para producir el calzado en sus fábricas.

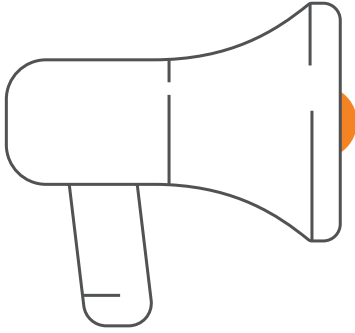


Difusión de la sostenibilidad social:

El código de conducta para proveedores es de dominio público en alemán y está traducido para los socios comerciales. Lowa no publica ninguna memoria de sostenibilidad y tampoco difunde públicamente los resultados de sus actividades en la cadena de suministro ni de las acciones

de mitigación y remediación de vulneraciones. La empresa no ha difundido públicamente su lista de proveedores ni su lista de sustancias peligrosas, aunque ha revelado esta última a CTZ.





COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

La estructura de la cadena de suministro de Lowa es adecuada para poder implantar políticas de debida diligencia en derechos humanos. **En cuanto a las directivas y prácticas en relación con los proveedores,**

CTZ cree que existe el riesgo de que solo se pueda detectar una parte de los impactos negativos sobre los derechos humanos y los colectivos más vulnerables en la cadena de suministro.

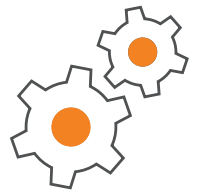


ADAPTAR:

Parece que Lowa está empezando a implantar un sistema para gestionar su responsabilidad social en la cadena de suministro. En abril de 2015, esta empresa contrató a una persona para dirigir la RSE. A pesar de que la configuración de su cadena de suministro permite introducir medidas significativas para proteger a las personas trabajadoras, Lowa no ha presentado ninguna prueba para demostrar que ha tomado medidas de carácter integral para evaluar y proteger los derechos humanos a lo largo de su cadena de suministro. **Por lo tanto, según CTZ existe el riesgo de que los procesos y las prácticas actuales**

solamente permitan prevenir, mitigar y remediar parcialmente los impactos negativos en la cadena de suministro.

Es cierto que producir en Europa requiere un enfoque de debida diligencia en derechos humanos diferente al necesario cuando se produce en países de alto riesgo. Sin embargo, independientemente de los países de origen de la producción todas las empresas del mundo tienen la responsabilidad de implantar políticas de debida diligencia en derechos humanos y evaluar los problemas de sus cadenas de suministro.



RENDIR CUENTAS:

Lowa participó en el estudio, respondió al cuestionario de CTZ y aportó información adicional. En general, la compañía mostró una buena disposición para dialogar y aumentar su compromiso con la sostenibilidad. **No obstante, las acciones de Lowa aún no cumplen con su responsabilidad de rendir cuentas sobre cómo se han abordado los impactos negativos que afectan a los derechos laborales y humanos.** CTZ espera obtener más información sobre los siguientes aspectos: definición de los distintos ámbitos

donde aplicar la RSC, desarrollo de una estrategia de gestión de proveedores y publicación de la lista de proveedores. CTZ ve mucho potencial en Lowa para convertirse en una empresa responsable a lo largo de toda su cadena de suministro. CTZ espera que la empresa participe en iniciativas sectoriales, colectivas o multi-partitas enfocadas a establecer salarios dignos, y que contribuya de esta manera a cambiar realmente las condiciones de las personas que fabrican el calzado.



MANGO

MANGO



Marcas:

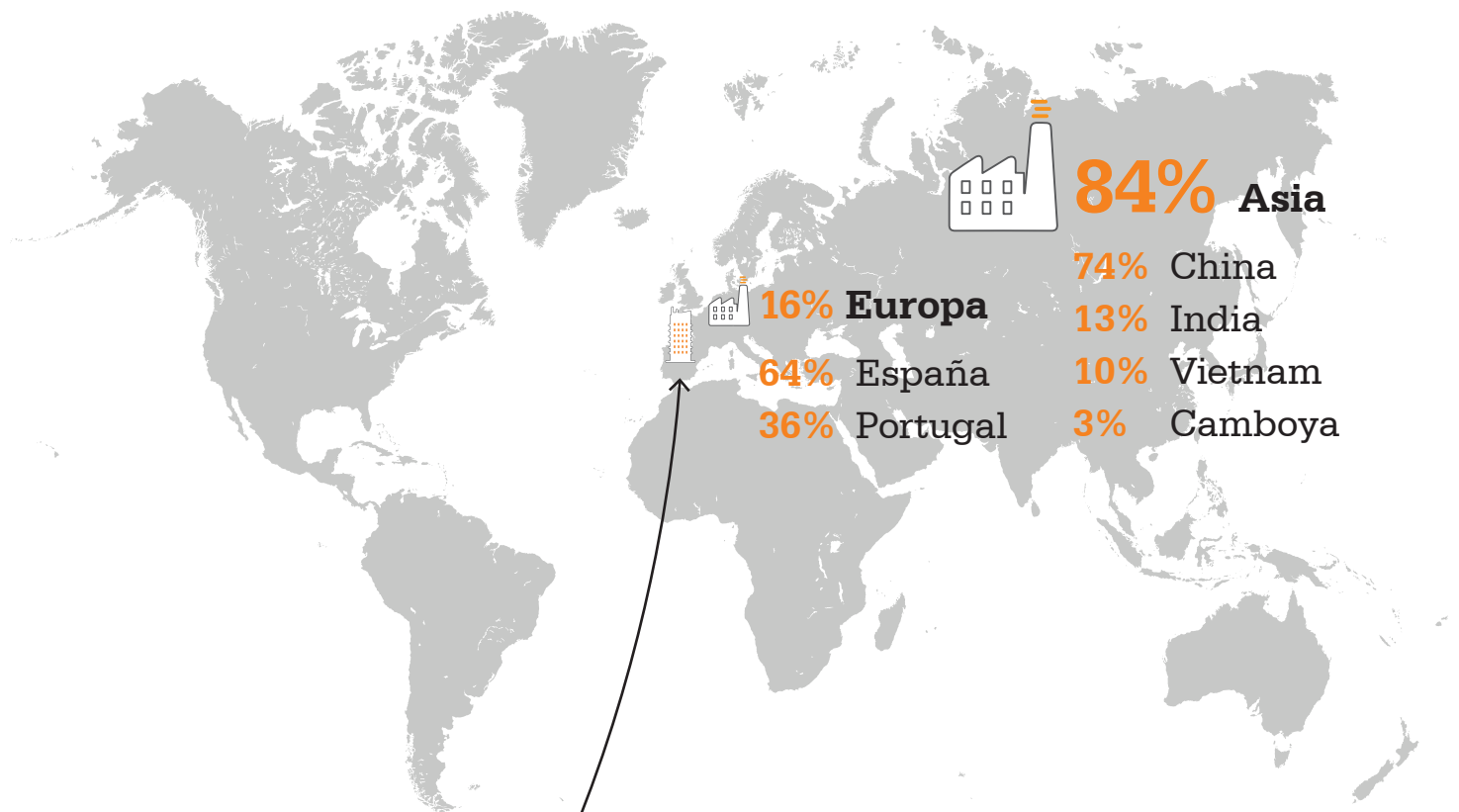
H.I.E.
BY MANGO

MANGO
Kids

violeta
BY MANGO

**PRIMEROS
PASOS**

ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



DATOS DE LA EMPRESA (2014)

SEDE:

Barcelona
(Cataluña, España)



FACTURACIÓN:

€€
2.020 millones

NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS: **23**



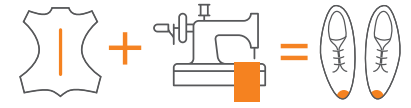
16 Asia

9 China
2 India
4 Vietnam
1 Camboya

7 Europa

4 España
3 Portugal

RESPUESTAS DE LA EMPRESA:



Responsabilidad social de la cadena de suministro:

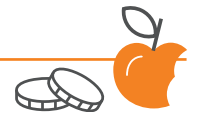
La empresa afirma que para seleccionar a los proveedores y confirmar los pedidos primero aplica una estrategia de reducción de riesgos. Mango indica que los distintos departamentos de la empresa se encargan de garantizar que se respetan los derechos laborales y humanos durante todos los procesos. Para evaluar y monitorear las condiciones laborales en la cadena de suministro, Mango se basa sobre todo en auditorías llevadas a cabo por empresas externas y por equipos internos. Esta empresa realiza un seguimiento de los proveedores directos (nivel 1), pero no controla a los subcontratistas (nivel 2) ni a los proveedores de materias primas (por ejemplo, curtidurías). En 2014, Mango realizó

350 auditorías a todos los proveedores (ropa, complementos y calzado). El departamento de RSE se encarga de implementar un programa de formación para proveedores. Todos los nuevos proveedores reciben formación en la sede. Además, el código de conducta de Mango prevé una serie de medidas correctivas que deben aceptar todos los proveedores. En caso de encontrar incumplimientos del código, los proveedores disponen de un máximo de seis meses para aplicar planes de corrección. La empresa también afirma que se implica en este tipo de procesos aportando apoyo técnico.

Salario digno:

El código de conducta no obliga a los socios comerciales a pagar salarios dignos. La empresa no ha calculado a cuánto asciende un salario digno en los países en los que se abaste-

ce y no forma parte de ninguna iniciativa multi-partita que se dedique a cuestiones salariales.



Salud y seguridad:

La empresa es consciente de que en su cadena de suministro se emplean sustancias peligrosas y se producen procesos de riesgo, pero no ha tomado medidas para detectar y corregir las malas condiciones laborales en las curtidurías. Mango informa de que pide fichas técnicas de los productos peligrosos a todos sus socios comerciales. Según la empresa, sus proveedores entregan equipos de protección

individual al personal de manera gratuita y les ofrece formación específica y, por otra parte, el código de conducta y las auditorías garantizan la seguridad en caso de incendios y emergencias. Respecto a la seguridad de las fábricas, de momento solo se han auditado las de Bangladesh, mientras que en otros países se han inspeccionado algunas fábricas seleccionadas.

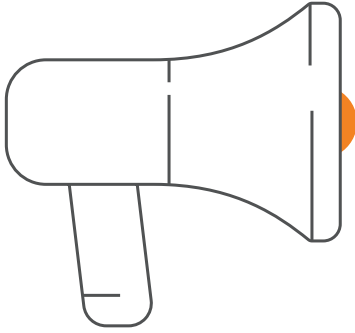


Difusión de la sostenibilidad social:

El código de conducta de Mango es de dominio público. La lista de proveedores y de sustancias peligrosas no está publicada, aunque la empresa reveló la primera a CTZ. Mango afirma que ha enviado una lista de fábricas a un sindicato, que publica una memoria anual de sostenibilidad y que comunica los datos y las conclusiones de las auditorías. La memoria incluye datos sobre la selección de proveedores

y sobre las fábricas auditadas incluyendo los incumplimientos del código de conducta. Sin embargo, no detalla qué acciones concretas de mitigación y remediación de vulneraciones se han realizado, qué impacto han tenido, ni cuál es la evolución de los salarios.





COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

CTZ cree que es peligroso que la estructura de la cadena de suministro de Mango solo permita identificar parcialmente los impactos negativos sobre las condiciones laborales y los colectivos más vulnerables de

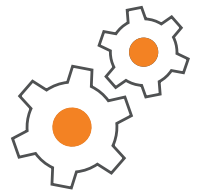
la cadena de suministro. A CTZ le preocupa particularmente que Mango no disponga de ningún mecanismo sistemático para registrar las reclamaciones las personas trabajadoras u otras partes implicadas cuando se incumplen las normas de la empresa.



ADAPTAR:

Los mecanismos previstos solo permiten aplicar parcialmente acciones para mejorar las condiciones laborales y prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos. CTZ cree que es arriesgado que Mango traslade la responsabilidad de ejecutar los planes de acción correctiva a los proveedores, ya que los procesos integrales de mitigación y remediación deben incluir acciones por parte del comprador. En caso contrario, las vulne-

raciones continuarán produciéndose. CTZ anima a Mango a responsabilizarse de forma más directa de su cadena de suministro y asegurarse activamente de que se respetan los derechos humanos de las personas trabajadoras a lo largo de la cadena de suministro. La campaña CTZ espera que la empresa no limite sus acciones de debida diligencia en derechos humanos a una zona geográfica prioritaria, sino que fomente estas políticas de manera global y sistemática.



RENDIR CUENTAS:

Mango colaboró con el informe, rellenó el cuestionario, aportó documentación complementaria y resolvió las dudas. **Mango cumple parcialmente su responsabilidad a la hora de rendir cuentas respecto a cómo se han abordado los impactos negativos sobre los derechos laborales y humanos.** Desde una perspectiva de debida diligencia, CTZ cree que hay una laguna importante en el hecho de que la empresa no detalla qué acciones concretas realiza para mitigar y remediar los problemas de derechos humanos. CTZ espera que el próximo plan estratégico de Mango incluya las siguientes medidas: incorporar en el código de conducta

una definición de salario digno, calcular las cifras de referencia para los salarios dignos en los países en los que se abastece y extender el sistema de auditoría externa a más niveles de la cadena de suministro incluyendo la supervisión de condiciones laborales en las curtidurías. Por su enorme poder de compra a escala mundial que lo sitúa como uno de los líderes del mercado mundial, Mango tiene la responsabilidad de priorizar la debida diligencia en derechos humanos y acelerar los cambios que benefician a las personas trabajadoras a largo plazo.



NILSON GROUP*

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



Marcas propias:



depeche*



PRIMEROS PASOS

gyllene-gripen

Jerns



MINO

N&C

oscar



STEPSIDE

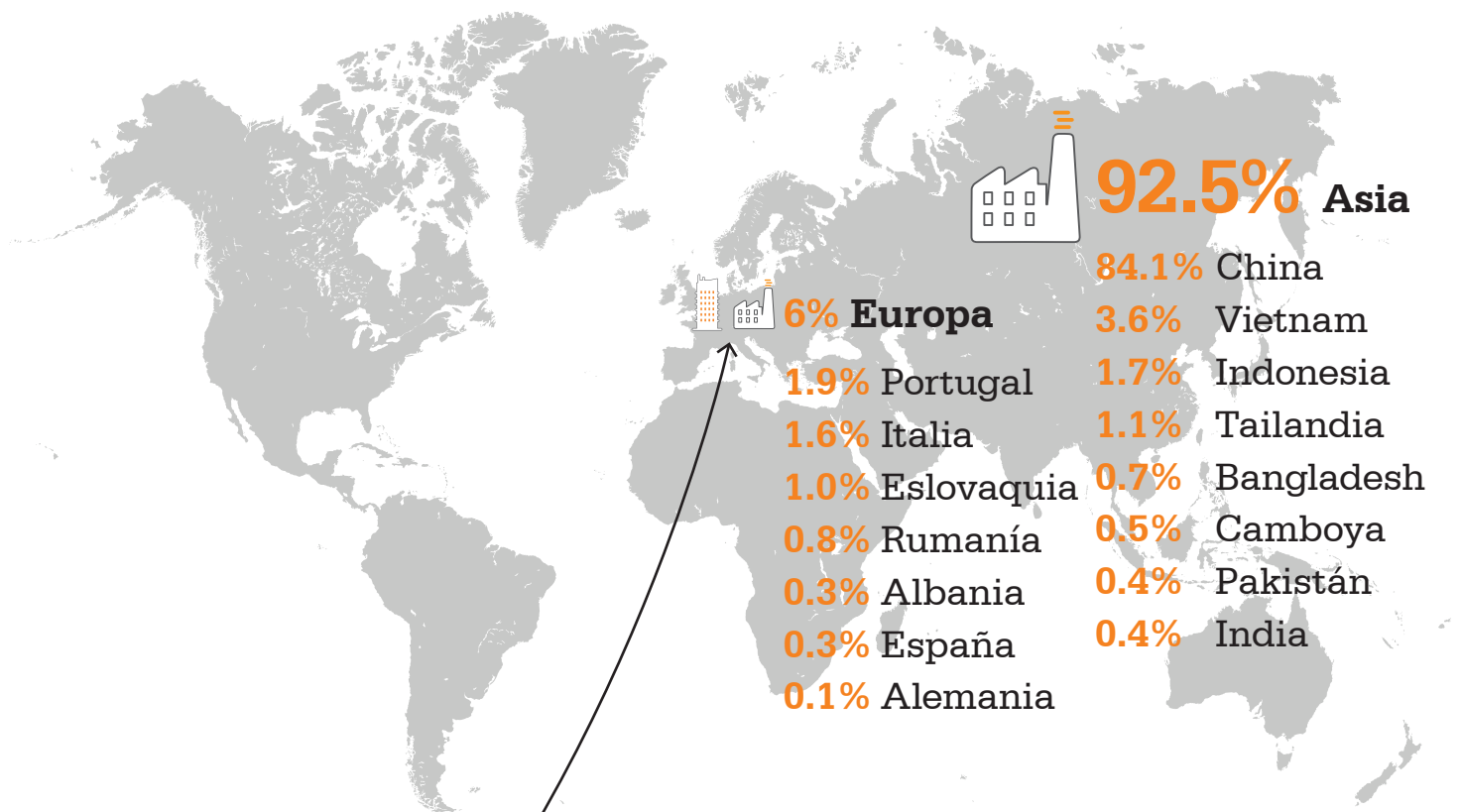


XIT

ZACK

ZOEY

ORIGEN DEL CALZADO (MANUFACTURA DE CALZADO):



* La información de este informe se refiere únicamente a las marcas de calzado del Grupo Nilson, que representan el 74% de sus ventas.

DATOS DE LA EMPRESA (2015)

SEDE:

Varberg (Suecia)



FACTURACIÓN:

€€€€€€€€€€€€

247 millones

NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS: **119**



71 Asia

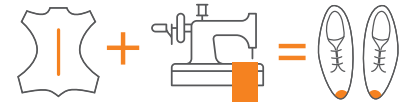
48 Europa

RESPUESTAS DE LA EMPRESA:

Responsabilidad social de la cadena de suministro:

La estrategia de Nilson Group para comprobar el cumplimiento del código de conducta se basa en inspecciones a proveedores y formación por parte de la propia empresa (cubre el 98%). La empresa señaló que supervisa los proveedores de nivel 1, los subcontratistas y los proveedores de materias primas (curtidurías, sobre todo). Cada proveedor recibe un mínimo de dos visitas anuales y la mitad de las inspecciones se efectuaron por sorpresa. En 2015, se lleva-

ron a cabo 127 inspecciones que cubrieron el 89,3% de su volumen de negocio, generado por el 32,5% de los proveedores. Para mitigar incumplimientos, la empresa declaró que aplica planes de acción a partir de las conclusiones de las inspecciones. Según Nilson Group, todos estos planes se vuelven a revisar durante visitas de seguimiento a las fábricas. El código de conducta de la empresa incluye un plan de acción contra el trabajo infantil.



Salario digno:

No se han realizado cálculos para establecer las necesidades del salario que cubra las necesidades básicas de las personas trabajadoras en los países en los que se abastece.

La empresa no garantiza que todos sus socios comerciales pagan salarios dignos.



Salud y seguridad:

El código de conducta contiene directrices sobre salud y seguridad laboral y, según la empresa, los proveedores entregan equipos de protección individual al personal sin ningún cargo. La empresa afirma que envía a los proveedores la normativa de Swedish Textile Water Initiative y que les exige las fichas técnicas de los productos peligrosos. La compañía ofrece formación a sus socios comerciales sobre

temas de salud y seguridad y sobre el empleo de productos químicos. La empresa también explicó que dispone de una herramienta interna en el código de conducta para garantizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y prevención de incendios que cubre a todo el personal.

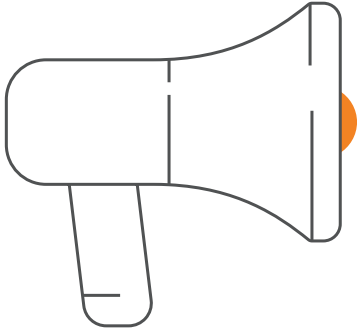


Difusión de la sostenibilidad social:

La empresa ha publicado el código de conducta y la lista de sustancias restringidas. Desde 2009, Nilson Group publica una memoria de sostenibilidad anual y comunica las con-

clusiones de las inspecciones. Sin embargo, la lista de proveedores no es de dominio público.





COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

Las directrices para proveedores han creado un entorno favorable para detectar los impactos negativos en los derechos laborales y humanos. Sin embargo, **CTZ cree que hay margen en las prácticas de negocio para poder identificar mejor a los colectivos más vulnerables y los impactos negativos a lo lar-**

go de toda la cadena de suministro. CTZ cree que la estructura de la

cadena de suministro y la falta de mecanismos de reclamación para las personas trabajadoras pueden impedir la detección de algunos riesgos laborales.

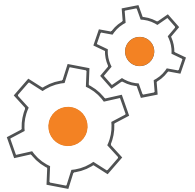


ADAPTAR:

Para CTZ, existe un riesgo muy elevado de que los procesos que realiza el Grupo Nilson no permitan prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos en la cadena de suministro. Sería deseable que Nilson dedicara más esfuerzos a ejercer su responsabilidad social de forma más activa y compartida. CTZ se preocupa especialmente de que la responsabilidad de ejecutar los planes de acción correctiva recaiga sobre los proveedores, ya que los procesos integrales para mitigar y remediar vulneraciones deben incluir acciones concretas por parte de los compradores. CTZ anima al Grupo Nilson a

comprometerse con las entidades locales y con iniciativas en las que todas las entidades involucradas están al mismo nivel

en la toma de decisiones. Según las respuestas al cuestionario puede deducirse que Nilson no fomenta activamente la libertad sindical ni la negociación colectiva, de manera que las personas trabajadoras puedan empoderarse a lo largo de la cadena de suministro como titulares de derechos. Sin embargo, CTZ valora positivamente que Nilson esté dispuesta a calcular indicadores de referencia para determinar un salario digno.



RENDIR CUENTAS:

La empresa participó en el estudio, respondió el cuestionario y aportó documentación complementaria. Además, se mostró dispuesta a resolver las dudas planteadas e informó sobre sus acciones de manera abierta y transparente. Nilson rinde cuentas públicamente sobre su responsabilidad social en la cadena de suministro. Sin embargo, su memoria de sostenibilidad no está disponible en inglés, y no incluye información de inspecciones en las curtidurías, de las quejas del personal, o del resultado de las acciones de mitigación y remediación. Tampoco datos relativos a la evolución

de los salarios en los proveedores. **Desde una perspectiva de debida diligencia, las acciones de Nilson solo cumplen parcialmente con su responsabilidad de rendir cuentas sobre cómo se han abordado los impactos negativos sobre los derechos laborales y humanos.** CTZ anima Nilson a esforzarse más en cuestiones de debida diligencia, a defender globalmente los derechos laborales y humanos y a rendir cuentas de ello.



PRADA GROUP

PRADA



Marcas:

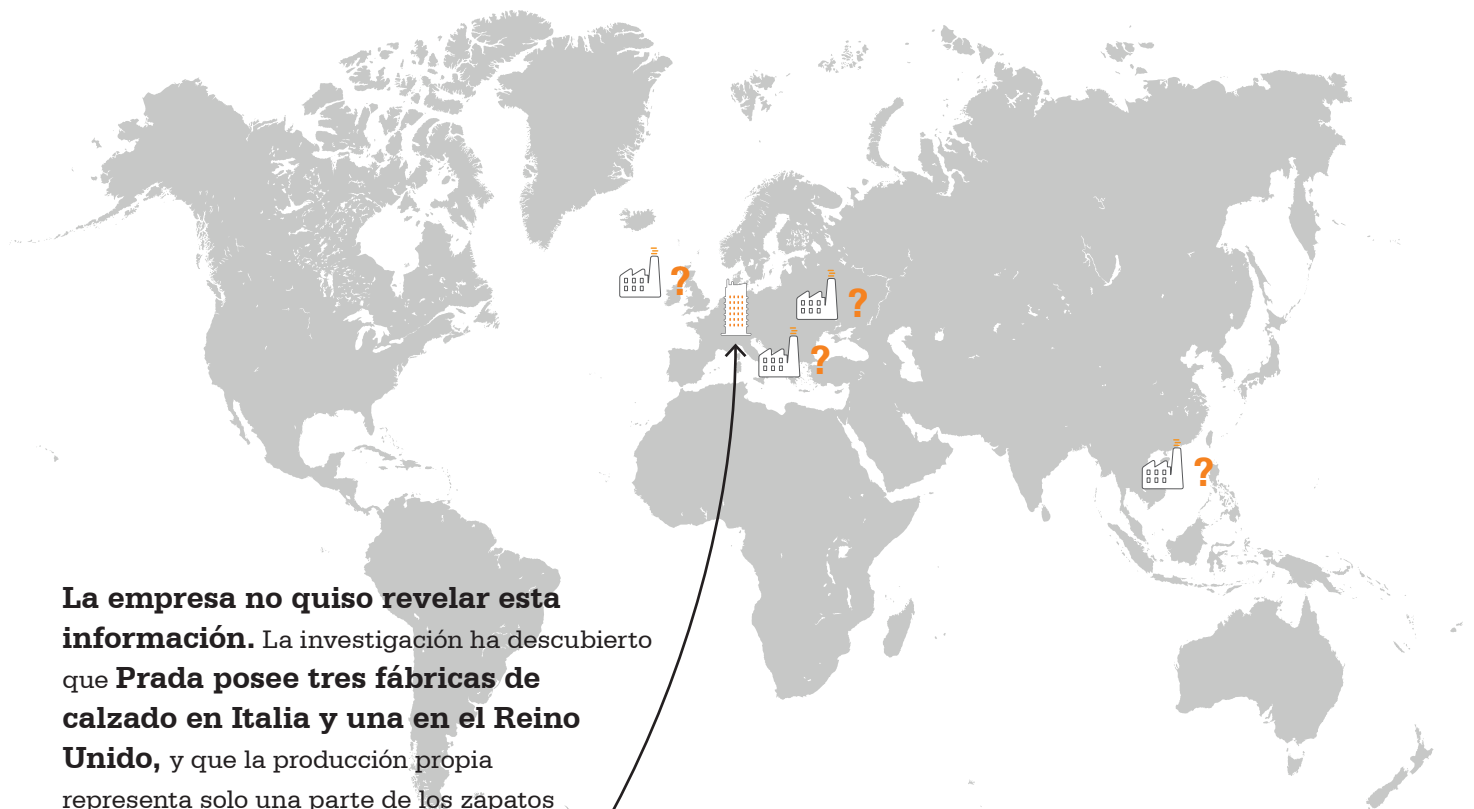
THE ORIGINAL



MIU MIU

MÍNIMO
ESFUERZO

ORIGEN DEL CALZDO (MANUFACTURA DE CALZADO):



La empresa no quiso revelar esta información. La investigación ha descubierto que Prada posee tres fábricas de calzado en Italia y una en el Reino Unido, y que la producción propia representa solo una parte de los zapatos que vende con sus marcas. El resto son producidos por subcontratistas de Italia, Europa del Este, Turquía y Vietnam.

DATOS DE LA EMPRESA (2014)

SEDE:

Milán
(Italia)

NÚMERO DE FÁBRICAS PROVEEDORAS:

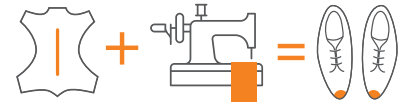
La empresa no quiso revelar esta información

FACTURACIÓN:

€€€€

3.550 millones

RESPUESTAS DE LA EMPRESA:



Responsabilidad social de la cadena de suministro:

Existe muy poca información sobre la estrategia de la empresa respecto a los derechos laborales y humanos. Tampoco hay datos sobre cómo la empresa gestiona los derechos humanos y evalúa los impactos negativos que se producen a lo largo de la cadena de suministro. La empresa asegura que dispone de un equipo técnico que se encarga de evaluar sus propias fábricas y a los proveedores externos, de acuerdo con un sistema de auditoría que analiza los procesos de producción. En 2014, Prada realizó un total de 1.000

auditorías para controlar el cumplimiento de su código ético. Sin embargo, no queda claro si este programa abarca toda la cadena de suministro del calzado y qué medidas ha tomado la empresa para hacer frente a los problemas que se producen dentro de las curtidurías. Según la información disponible, Prada no dispone de mecanismos para registrar quejas de las personas trabajadoras y se desconoce cómo se encarga de mitigar y remediar los incumplimientos de su código ético.

Salario digno:

El código ético no incluye cuestiones salariales (el pago de un sueldo digno, por ejemplo) y la empresa no ha revelado

información relativa a estos aspectos.



Salud y seguridad:

La empresa es consciente de que para fabricar sus productos se emplean sustancias peligrosas. Sin embargo, no informa sobre si aplica medidas para detectar los impactos negativos sobre la salud y la seguridad de las personas

que producen el calzado. Su código ético incluye una disposición general sobre salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras, pero no menciona ninguna medida para protegerlas.

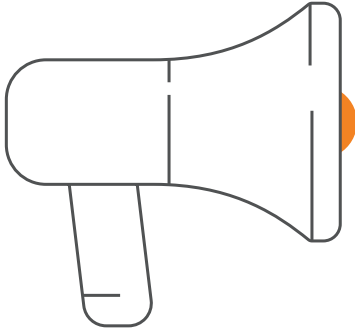


Difusión de la sostenibilidad social:

El código ético de la empresa es de dominio público y, desde 2013, Prada publica una memoria de sostenibilidad social. Sin embargo, esta publicación no contiene datos o conclusiones de las auditorías, ni información relativa a la evolución de los salarios. Prada no publica la lista de proveedores ni la lista de sustancias restringidas, ni quiso revelarlas a

CTZ. No hay ningún indicio para afirmar que la empresa se haya comprometido públicamente a aplicar un plan de acción que garantice que todos los proveedores pagan salarios dignos.





COMENTARIOS DE CAMBIA TUS ZAPATOS

IDENTIFICAR:

Es muy probable que la estructura de la cadena de suministro permita la introducción de mecanismos para garantizar la debida diligencia en derechos humanos. Sin embargo, **CTZ cree también es muy posible que Prada no esté aplicando las normas y**

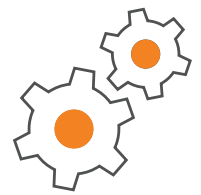
procedimientos adecuados para detectar los impactos negativos sobre los derechos laborales y humanos y proteger a los colectivos más vulnerables a lo largo de la cadena de suministro.



ADAPTAR:

Una de las principales preocupaciones de CTZ es que Prada no dispone de los mecanismos y las prácticas adecuadas para prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos. CTZ valora muy positivamente que la empresa esté cooperando con otras marcas para establecer unas directrices sobre las sustancias peligrosas empleadas para producir ropa y calzado. CTZ espera

ver pronto cómo influye esta colaboración en la mejora de la salud y seguridad laboral. Prada, como marca de lujo –una de las empresas estudiadas que más facturación y beneficios genera– tiene la capacidad de invertir en los recursos necesarios para garantizar el respeto por los derechos laborales y el pago de salarios dignos a todas las personas que intervienen en la cadena de suministro.



RENDIR CUENTAS:

La empresa participó en el estudio de CTZ, pero se negó a revelar toda la información que pedía el cuestionario, sobre todo la relativa a su memoria de responsabilidad social. **CTZ ha encontrado muy pocas acciones de Prada que demuestren que se responsabiliza de rendir cuentas sobre cómo se han abordado los impactos negativos sobre los derechos laborales y humanos.** Prada ha mostrado falta de transparencia para informar sobre qué medidas aplica en su cadena de suministro para

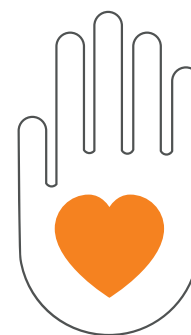
implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos. La rendición de cuentas ante la ciudadanía es un elemento clave para un enfoque empresarial comprometido con la debida diligencia en derechos humanos. CTZ sugiere a Prada que difunda información sobre las acciones realizadas para mejorar la situación de los derechos laborales en su cadena de suministro, con el objetivo de impulsar cambios a largo plazo que beneficien a las personas trabajadoras en cualquier localización.



5. CONCLUSIONES

Este informe demuestra que los fabricantes de calzado no están cumpliendo con su obligación de aplicar la debida diligencia en derechos humanos (DDDH) a lo largo de la cadena de suministro. La DDDH incluye identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos, además de rendir cuentas por ello ante la ciudadanía. La DDDH debe tener un carácter integral, continuo y transparente. Además, tiene que centrarse en los titulares de los derechos (las personas trabajadoras) y difundir las acciones realizadas públicamente. El sector no puede quedarse al margen de este proceso es necesario que evolucione al mismo ritmo que la sociedad y la demanda de productos sostenibles. Conclusiones del estudio de Cambia tus zapatos, divididas por los aspectos que forman parte de la debida diligencia en derechos humanos:

IDENTIFICAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS:



La estructura de la cadena de suministro de la mayoría de empresas analizadas **permite la aplicación de medidas efectivas** de debida diligencia. Es responsabilidad de todas las empresas –grandes y pequeñas– ya que depende de las características de su cadena de suministro y no de su tamaño.

Es preocupante que ninguna empresa **disponga de procesos y prácticas empresariales de carácter integral** que permitan detectar los impactos negativos (existentes y potenciales) sobre los derechos humanos. Es evidente que para poder prevenir y corregir un problema, primero hay que detectarlo.

Es arriesgado que las **marcas se centren en la relación contractual con un proveedor directo en lugar de analizar las vulneraciones existentes** o potenciales más importantes de los derechos laborales y humanos en los países productores.

Es problemático que las empresas no sean capaces de detectar **a los grupos más vulnerables** como migrantes y personas que trabajan en su domicilio con el objetivo de darles la protección necesaria.

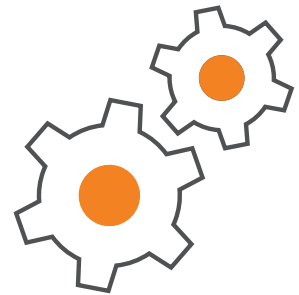
Existe el riesgo de que **el ámbito limitado de implementación y seguimiento de los criterios sociales** no permita detectar los impactos negativos sobre los derechos humanos. Algunas marcas desconocen las empresas que integran las cadenas de subcontratación y no saben qué **curtidurías** producen el cuero necesario para el calzado. Los criterios de LWG para monitorear a las curtidurías son insuficientes, ya que esta iniciativa se centra en cuestiones medioambientales, pero no analiza salarios, jornadas laborales, la libertad sindical y la existencia de convenios colectivos. Solo se fija en algunos aspectos de salud y seguridad laboral. Las conclusiones de estas auditorías no se difunden públicamente y el LWG tampoco prevé procesos de mitigación y remediación de vulneraciones

La mayoría de empresas no dispone de mecanismos independientes y eficaces para gestionar las denuncias de incumplimiento con los criterios sociales.

Aunque todas las empresas evaluadas **reconocieron en cierta medida el empleo de sustancias peligrosas**, se centran en proteger el medio ambiente y a las personas consumidoras, y no a las trabajadoras. **Hay un riesgo muy elevado de no detectar las vulneraciones de la salud** y seguridad laboral en las curtidurías, y que tampoco puedan mitigarse ni remediarse.

ADAPTAR LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES PARA PODER PREVENIR Y REDUCIR LAS VULNERACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS:

Es preocupante que para la mayoría de empresas las auditorías sean el único método para garantizar el cumplimiento de los criterios de responsabilidad social. La experiencia de la industria de la confección demuestra que estas auditorías no bastan para evaluar globalmente a las fábricas. Solo unas cuantas empresas afirmaron que relacionaban las conclusiones de las auditorías con otras actividades de la empresa, como por ejemplo las prácticas comerciales. La debida diligencia en materia de derechos humanos de una empresa debe ser un proceso continuo y de carácter transversal. CTZ espera que las empresas se adapten sistemáticamente e incorporen un enfoque de DDDH centrado en las personas trabajadoras. Las cuestiones fundamentales que afectan a las personas trabajadoras están directamente vinculadas a las prácticas de compra y a los cálculos y escala de precios de estas empresas. Por eso es muy importante que las empresas no se limiten a aplicar la debida diligencia en regiones concretas, sino que aborden los problemas más urgentes desde una perspectiva global.



Se ha detectado que las **marcas casi no colaboran con otras partes interesadas** en estas cuestiones, requisito previo para poder introducir cambios estructurales que beneficien a las personas que trabajan en la cadena de suministro. Para promover cambios a largo plazo, las empresas deben incluir la participación de colectivos locales en las acciones de monitoreo en las fábricas (personal, sindicatos y ONG).

La externalización de la **responsabilidad social a los proveedores es preocupante**. Para lograr cambios estructurales **es necesario que las marcas colaboren con sus socios comerciales** y, sobre todo, que asuman parte de los gastos. Estas empresas no se mostraron dispuestas a compartir la responsabilidad, especialmente a la hora de mitigar y remediar las vulneraciones de los derechos laborales. El estudio revela que, a menudo, las auditorías se complementan con planes de acción correctiva y que, en general, la responsabilidad de ejecutar estos planes recae sobre los proveedores. Los procesos para mitigar y remediar los impactos negativos tienen que prever acciones concretas por parte de la empresa compradora, ya que muchas de las vulneraciones se originan en sus prácticas de compra.

Otro fenómeno preocupante es que las marcas de calzado **no promueven activamente ni la libertad sindical ni los convenios colectivos**. La mayoría de empresas ignora com-

pletamente si existen sindicatos en las fábricas de sus proveedores. En este sentido, el derecho a formar sindicatos y a negociar colectivamente son derechos fundamentales que permiten mejorar las condiciones de trabajo y por lo tanto son elementos clave de los procesos de debida diligencia.

Las empresas **no han mostrado haber realizado acciones creíbles** para garantizar que las **personas trabajadoras perciben un salario digno**. Las respuestas de las 23 empresas analizadas y la información existente de dominio público indican que no se ha hecho prácticamente nada para que el personal de su cadena suministro global perciba salarios dignos. No hay ninguna empresa que se haya comprometido públicamente a implementar un plan de acción que exija a todos los proveedores el pago de salarios dignos.

RENDIR CUENTAS SOBRE CÓMO SE HAN ABORDADO LOS IMPACTOS NEGATIVOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS:



El escaso nivel de transparencia del sector es preocupante. El hecho de que solo 12 de 23 empresas hayan respondido al cuestionario supone una gran decepción. Y lo que aún es más grave: este grado de opacidad y la falta de rendición de cuentas debería preocupar a todos los actores implicados, desde las personas consumidoras hasta las trabajadoras que producen el calzado. La falta de información relativa a las condiciones laborales y a los procesos de debida diligencia en las curtidurías es muy preocupante. El hecho de que el Leather Working Group (LWG), una iniciativa en la que muchas empresas confían las auditorías en las curtidurías, no publique las conclusiones de las auditorías deja mucho que desear. Además, las empresas prácticamente no han difundido datos relativos a acciones de mitigación y remediación de vulneraciones.

Los datos de esta investigación demuestran que las empresas de calzado tienen que esforzarse más para evaluar sistemáticamente los riesgos de su actividad empresarial y poder garantizar que se respetan los derechos laborales y humanos a escala mundial. Queda mucho por hacer, sobre todo respecto a cuestiones tan importantes como el pago de salarios dignos, la salud y la seguridad laboral, la libertad sindical, la transparencia y la rendición de cuentas ante la ciudadanía. Este informe pretende radiografiar el desarrollo de la debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de las empresas de la industria del calzado. Las conclusiones indican que hay una clara necesidad de mejorar. CTZ reclama a las empresas del sector que se pongan al día con su responsabilidad social y que dejen de pisotear los derechos humanos y laborales.

CTZ ESPERA QUE LAS EMPRESAS SE PONGAN AL DÍA CON SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DEJEN DE PISOTEAR LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

GLOSARIO

B

Beneficios netos:

beneficios después de pagar los impuestos (margen de beneficio).

BSCI: Business Social Compliance Initiative (Iniciativa de Cumplimiento de Criterios Sociales de las Empresas):

Iniciativa creada con el objetivo de aglutinar las acciones de las empresas para promover la mejora de las condiciones laborales y evitar la duplicación de esfuerzos, sobre todo en las inspecciones a fábricas y la aplicación de medidas correctivas. En abril de 2016 tenía más de 1.800 socios. El código BSCI incluye un apartado relativo al el pago de un salario digno, pero no propone ningún método independiente para verificarlo. Tampoco establece claramente unas políticas de adquisición que apoyen a los proveedores para mejorar sus condiciones laborales.

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

C

Convenio colectivo:

Acuerdo que suscriben una o más empresas y uno o varios sindicatos para fijar las condiciones laborales, que regula aspectos como los salarios, la libertad sindical, contribuciones y representación de las personas trabajadoras, así como otros derechos y responsabilidades del personal. Un convenio colectivo puede ser local y cubrir una sola empresa o puede cubrir una región o estado en relación a una industria determinada. Los convenios colectivos se renegocian periódicamente.

CADS: Cooperation at Deutsches Schuhinstitut (Cooperación del Instituto Alemán del Calzado):

Organización formada por más de 60 empresas del sector del calzado, el cuero y la confección. Fundada en noviembre de 2007, se centra en las sustancias contaminantes del calzado y los artículos de cuero. El objetivo es la creación y la difusión de conocimiento relacionado con la producción de calzado respetuoso con el medio ambiente. Los socios de esta organización exigen criterios más estrictos que los que marca la legislación.

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

F

Facturación:

Cantidad total de dinero que suman las facturas emitidas por una empresa en un determinado periodo

FLA: Fair Labour Association (Asociación para el Trabajo Justo):

Organización con sede en los EE.UU. que supervisa el cumplimiento de los criterios sociales en las fábricas proveedoras de sus miembros, como por ejemplo Nike, Adidas y Puma. También integra a representantes de ONG y universidades. Se encarga de realizar las inspecciones.

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

FWN: Fair Wage Network (Red por un Salario Justo):

Creada en 2009, tiene el objetivo de aglutinar a todos los colectivos que forman parte de la cadena de suministro y crear un entorno favorable para que se comprometan a mejorar las cuestiones salariales. Esta red quiere fomentar la colaboración entre ONG, empresas, representantes sindicales y personas del ámbito académico.

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

G

GRI: Global Reporting Initiative (Iniciativa Global de Evaluación):

Establece un sistema internacional independiente para las memorias de sostenibilidad para que empresas y otras entidades muestren el impacto de sus negocios en temas clave como el cambio climático, los derechos humanos, la corrupción, etc.

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

GSCP: Global Social Compliance Network (Programa Global de Cumplimiento de Criterios Sociales):

Iniciativa empresarial impulsada por The Consumer Goods Forum (el Foro de Bienes de Consumo) para fomentar la colaboración transversal a lo largo de la cadena de suministro en temas de sostenibilidad social y ambiental. Su objetivo es unificar normativas y evitar la duplicación de auditorías y enfoques mediante la armonización, la capacitación y las acciones formativas. <http://www.theconsumergoodsforum.com/gscp-home>

H **HDS/L: Bundesverband der Schuh – und Lederwaren – Industrie e.V. (Asociación de la Industria del Calzado y el Cuero de Alemania):**

Asociación que representa a las empresas alemanas que producen calzado y artículos de cuero. Su misión es defender los intereses comerciales de sus socios ante la administración y la ciudadanía.

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

Hivos:

Organización internacional para el desarrollo con sede en los Países Bajos y oficinas en el extranjero. Colabora con entidades sociales de 26 países del Sur para fomentar un mundo más libre, justo y sostenible. Uno de los principios básicos de su filosofía es promover la participación de las mujeres en la sociedad.

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

I **IEH: Initiativ for Etisk Handel (Iniciativa de Comercio Ético de Noruega):**

Centro de recursos que promueve las relaciones comerciales éticas. Su objetivo es fomentar la cooperación en materia de derechos laborales y humanos, desarrollo y sostenibilidad ambiental. Se trata de una iniciativa multi-partita formada por empresas, sindicatos, ONG y la patronal de Noruega

<https://etiskhandel.no/English>

L **Lista de sustancias restringidas:**

Relación de sustancias químicas y otros componentes presentes en algunos productos que están restringidos por una empresa. Esta lista se envía a proveedores y/o subcontratistas.

LWG: Leather Working Group (Grupo de Trabajo del Cuero):

El objetivo de este grupo es desarrollar y mantener un protocolo que evalúe el cumplimiento ambiental y las capacidades de desempeño de los curtidores y productores de cuero, además de fomentar las prácticas de negocio sostenibles y apropiadas desde el punto de vista ambiental dentro del sector. El grupo busca mejorar la industria del cuero alineándola con las prioridades ambientales, dando visibilidad a las mejores prácticas y sugiriendo guías para la mejora continua.

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

N Normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Son los cuatro principios fundamentales que derivan de los valores y actividades de la OIT: la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo. Están reguladas por ocho convenios, también conocidos como normas fundamentales del trabajo:

- **29/1930: Trabajo forzoso**
- **87/1948: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación**
- **98/1949: Derecho de sindicación y de negociación colectiva**
- **100/1951: Igualdad de remuneración**
- **105/1957: Abolición del trabajo forzoso**
- **111/1958: No discriminación (empleo y ocupación)**
- **138/1973: Edad mínima**
- **182/1999: Peores formas de trabajo infantil**

Además de las normas laborales básicas de la OIT, hay otros convenios relativos a los derechos humanos de carácter vinculante, que cubren los siguientes aspectos:

- El derecho a un salario digno
- La abolición de las horas extraordinarias obligatorias
- La seguridad y salud laboral
- La relaciones laborales

M MSDS: Material Safety Data Sheet (Fichas Técnicas de los Productos Peligrosos): :

Sistema que clasifica la información relativa a sustancias, compuestos y mezclas de productos químicos. Contienen instrucciones para emplearlos con seguridad e información sobre su peligrosidad.

S Salario digno:

salario que permite cubrir las necesidades básicas de una persona y las de sus familiares. El concepto de un salario digno está perfectamente integrado en el discurso internacional de derechos humanos. El artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU establece que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por otros medios de protección social”. El derecho a un salario digno se establece además en otras declaraciones y convenciones:

- **Constitución de la OIT (1919). Preámbulo**
- **Declaración de Filadelfia. Conferencia Internacional del Trabajo (1944)**
- **Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)**
- **Convenios 131 y 156 (indirectamente) y recomendaciones 131 y 135 (indirectamente)**

La Campaña Ropa Limpia, que forma parte de la Asia Floor Wage (Alianza Para los Salarios en las fábricas de Asia) y Cambia tus zapatos, definen un salario digno de la siguiente manera: “Los salarios y ganancias pagados por una semana laboral normal deben cumplir al menos los estándares salariales legales o industriales mínimos, y siempre deben bastar para satisfacer las necesidades básicas de las personas trabajadoras y de sus familias, y proveer algunos ingresos complementarios”.

Características de un salario digno:

- **Es un derecho de todas las personas trabajadoras, lo que significa que no puede haber ningún salario inferior al salario digno**
- **Corresponde a una semana de trabajo normal, que no puede superar las 48 horas**
- **Es el salario básico neto, descontando los impuestos y (cuando corresponda) las bonificaciones, asignaciones y horas extraordinarias**
- **Cubre las necesidades básicas de una familia de cuatro miembros (dos adultos y dos niños)**
- **Incluye un 10% adicional de los costes de las necesidades básicas como ingresos complementarios**

SA8000:

Sistema global de certificación creado por Social Accountability International (Responsabilidad Social Internacional), una iniciativa multi-partita que tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales mediante el desarrollo y la aplicación de mecanismos de responsabilidad social. La certificación SA8000 acredita que una empresa está dispuesta a respetar las normas laborales básicas y a ser auditada para demostrarlo. Sin embargo, a efectos prácticos, las ONG no participan activamente en los procesos de evaluación y creen que la norma SA8000 no garantiza la existencia de unas condiciones laborales dignas.

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

Swedish Textile Water Initiative (Iniciativa del Textil Sueco por el Agua):

Proyecto creado en Suecia en 2010 por la ONG ambiental Stockholm Water House (Casa del Agua de Estocolmo) y las principales marcas de ropa y cuero. Su objetivo es abordar mejor los retos relacionados con la gestión del agua a los que se enfrenta el sector y promover los mecanismos adecuados para abordarlos..

<http://stwi.se/>



Sejem

