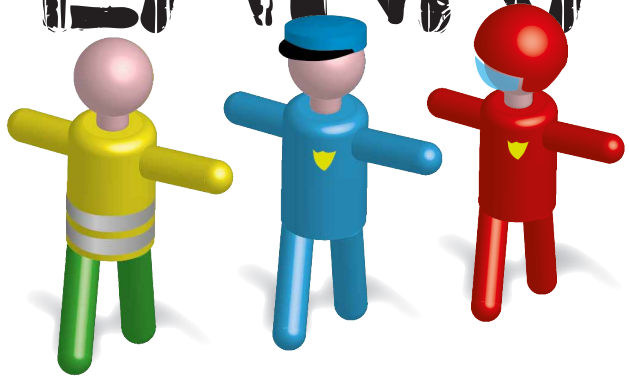


MADE IN

INFORME SOBRE LES CONDICIONS LABORALS DE 8 FÀBRQUES QUE PRODUÏXEN
ROBA DE TREBALL PER A ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES EUROPEES

SRI LANKA

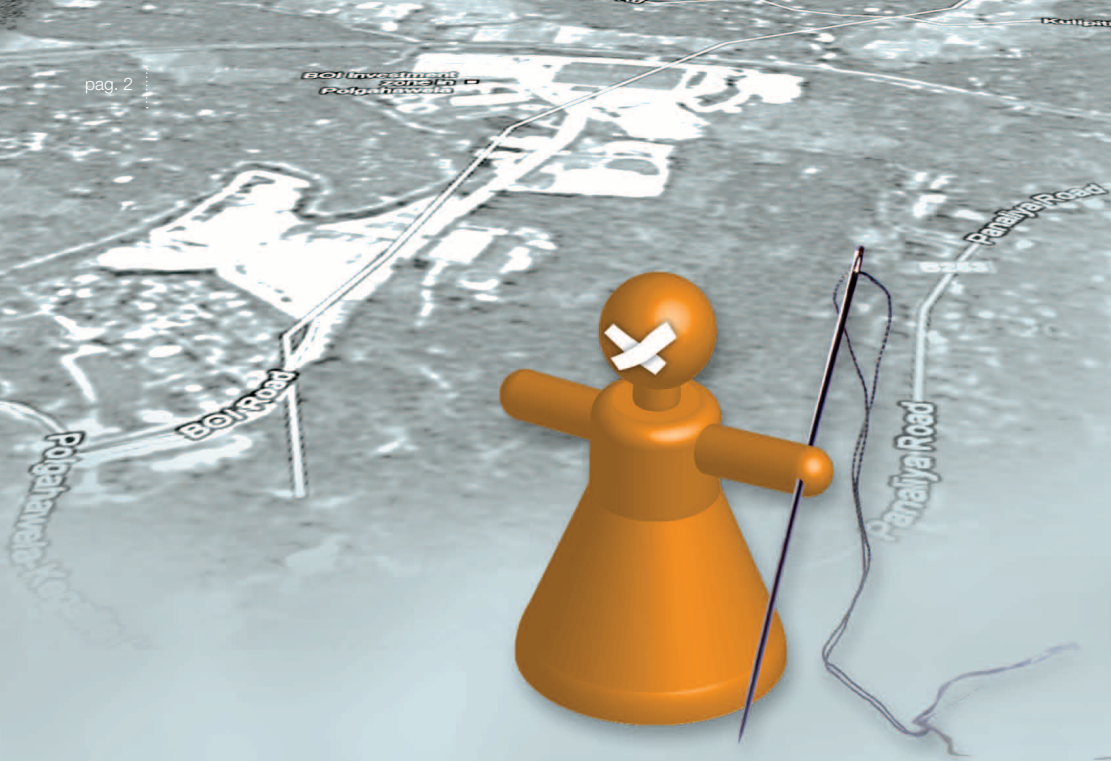
Aquest document
és un resum del
document de
recerca del projecte
*Networkwear Made in
Sri Lanka.*



**net
work
wear**
for
well-dressed
cities

achACT
actions
consommateurs
travailleurs

Setem



Dins de les activitats de contractació pública, les administracions compren vestuari laboral per als seus empleats mentre exerceixen la seva tasca. Gran part d'aquesta roba es produeix a països amb ma d'obra barata, on sovint no hi ha ni implementació ni control dels drets laborals bàsics de les treballadores; a vegades, ni tan sols estan protegides per llei.

Networkwear ha investigat les condicions laborals de les treballadores i el respecte dels seus drets a vuit fàbriques de Sri Lanka, escollides per les seves relacions amb el mercat de la Unió Europea (UE). En alguns casos, es van poder establir vincles directes entre algunes administracions públiques concretes i els centres de producció dels proveïdors investigats.

A partir d'entrevistes amb treballadores, l'informe en descriu els perfils i les condicions laborals. La investigació revela diversos abusos i vulneracions de les convencions laborals bàsiques de l'Organització Internacional del Treball (OIT) i de la legislació estatal, sobretot relacionades amb la llibertat d'associació, l'obligatorietat de fer hores extres, la discriminació i els salaris.

Un altre aspecte d'interès per a l'administració pública és el cas d'una fàbrica investigada que va presentar un certificat expedit per una empresa auditora com a garantia de respecte de les convencions laborals bàsiques. Tot i això, està en marxa un judici sobre la possible violació de la legislació laboral per part de la fàbrica investigada que posa en dubte la fiabilitat del grup industrial i comercial al qual aquesta fàbrica està vinculada..

Nota: S'estima que la l'indústria global de la confecció el 80% de les persones treballadores són dones. Es per això que d'ara en endavant a tot el document utilitzarem el terme "treballadores", on hi incloem tant els homes treballadors com les dones treballadores.

LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIO A SRI LANKA

Durant els últims 24 anys, la indústria de la confecció a Sri Lanka ha experimentat un creixement espectacular. És la font de finançament extern més important del país, que el 2010 va generar uns 2.600 milions d'euros en concepte d'ingressos per exportacions. És a dir, representa el 42,2% del total d'exportacions del país, i el 56,6% de les exportacions industrials. Actualment, la indústria de la confecció de Sri Lanka proveeix les marques de moda i roba esportiva més conegudes, així com també nombroses empreses de vestuari laboral.

La UE és el seu principal mercat d'exportació, que el 2010 representava el 50,7% del total d'exportacions de roba. En la llista dels deu països més importants pel que fa a la importació de roba de la UE, el 2009 Sri Lanka hi apareix amb el 2% de les importacions amb un valor de 1.200 milions d'euros aproximadament.

La confecció d'aquesta roba té lloc en unes 350 fàbriques. La majoria de la producció destinada al mercat exterior procedeix de tallers de confecció que operen dins de les zones franques d'exportació (*Export Processing Zones*, EPZ) o d'instal·lacions que gaudeixen de condicions semblants.

Qui són les persones que treballen a la confecció?

El sector de la confecció a Sri Lanka ocupa entre 270.000 i 300.000 persones. La gran majoria d'aquesta força de treball – entre el 70% i el 90% – són dones, moltes de les quals tenen edats que oscil·len entre els 18 i els 25 anys, que procedeixen de zones rurals.

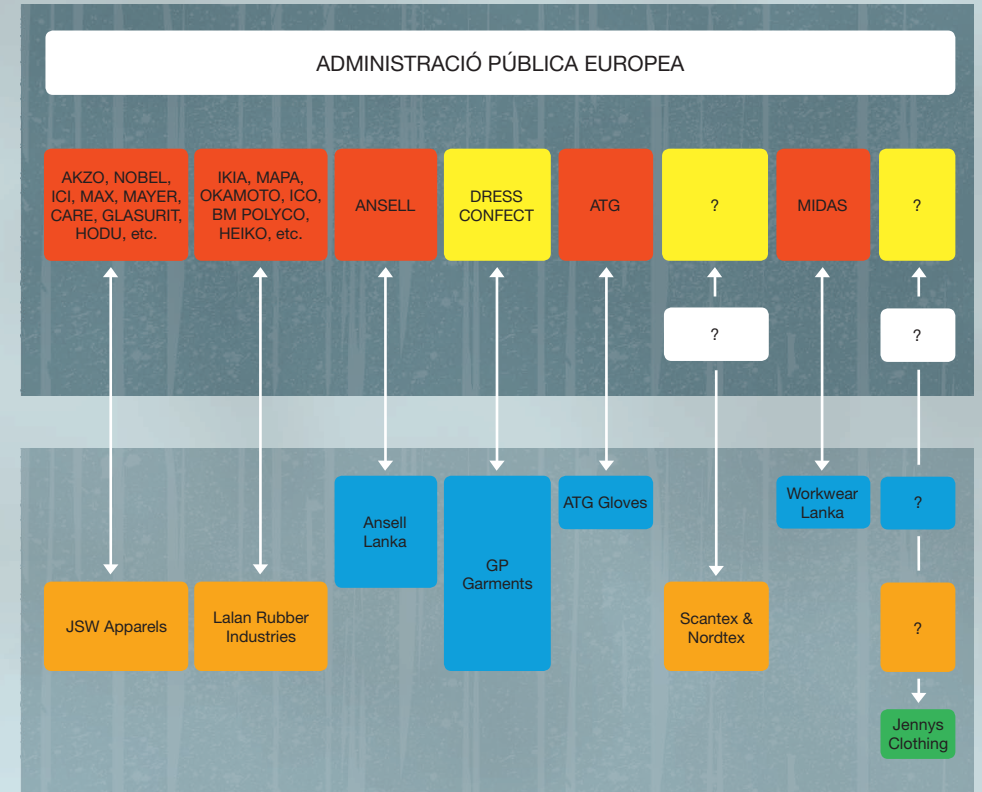
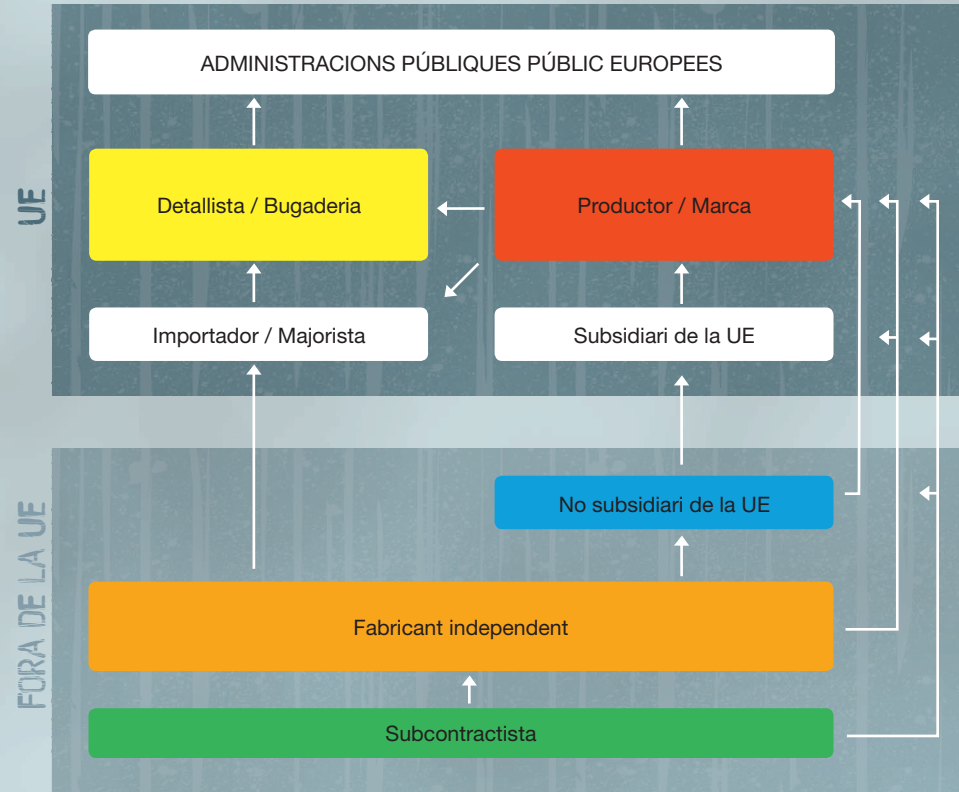
La majoria han completat vuit anys d'escolarització, generalment fins a l'etapa de secundària (15-16 anys). Les treballadores joves viuen a pensions properes a les fàbriques, on solen compartir una habitació petita amb 10 o 12 dones més. Algunes pensions no disposen de ventilació, electricitat, aigua corrent o lavabos en condicions.

FÀBRQUES INVESTIGADES

Les vuit fàbriques investigades produeixen per al mercat europeu. Amb tot, és probable que cap d'aquestes empreses estigui en contacte directe amb les administracions europees per les que produeix. El seu lloc dins la cadena de subministrament varia des de fàbriques de primer nivell (un fabricant independent o subsidiari que treballa per a un productor o marca) fins a subcontractistes.



Treballadores de Sri Lanka - © Campanya Roba Neta



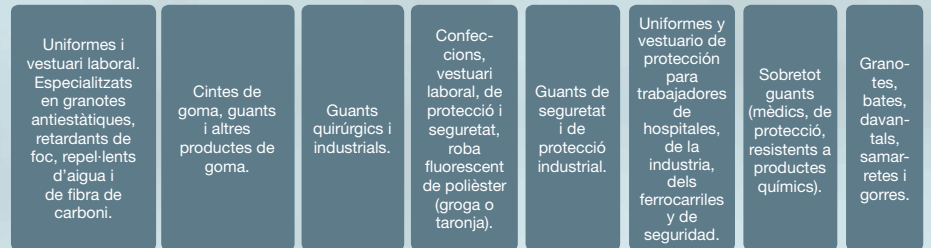
QUI SON ELS PROVIDORS DEL SECTOR PÚBLIC?

En convocar un concurs, el personal de contractació pública pot voler:

- Comprar vestuari laboral
- Contractar serveis de rènting, neteja, reparació o recanvi de vestuari laboral.

Les empreses que venen o lloguen vestuari laboral al sector públic poden ser:

- Detallistes o empreses de bugaderia industrial. Obtenen el vestuari laboral dels fabricants.
- Fabricants i marques que proveeixen a partir del seu centre de producció o d'una empresa independent o subsidiària. Pot ser que aquesta instal·lació del primer nivell també encarregui a subcontractistes una part de la producció.



Quatre de les fàbriques estudiades produeixen guants:

- **ATG Gloves, Workwear Lanka i Ansell Lanka** són subsidiàries o estan vinculades directament a empreses que representen marques líders del mercat mundial de guants de goma (ATG, Midas i Ansell). Per tant, no hi ha dubte que aquestes empreses estan proveïnt les administracions públiques europees.
- **Lalan Rubber Industries** forma part d'un gran grup integrat verticalment, amb activitats que van des de l'obtenció de la matèria primera a partir de plantacions de cautxú fins als productes finals. El seu mercat principal és Europa.



Allotjament del personal de confecció de Katunayake EPZ. - © FTZ&GSEU

Les quatre fàbriques restants produeixen uniformes, i vestuari laboral de protecció o de seguretat.

- **G.P. Garments** manté forts vincles amb les empreses belgues Dress Confect, Dassy Europe i Cleanleasefortex (logística per al tèxtil). Aquesta fàbrica també serveix o ha servit altres marques europees, com ara Engelbert Strauss (com a mínim, fins al 2011), una de les empreses comercialitzadores de roba més importants d'Alemanya. La connexió belga de G. P. Garments li permet proveir el Ministeri de Defensa francès i diversos ajuntaments, com el de Mosucron i Beernem.
- **JSW Apparels** produeix per a marques internacionals com AKZO, NOBEL i MAYER, les quals formen part del catàleg de proveïdors del sector públic.
- Tot i que probablement **Jennys Clothing i Scantex & Nordtex** estan produint béns per a administracions públiques europees, no es va poder identificar cap vincle concret amb els detallistes finals.
- El quadre general de les pàgines anteriors detalla el lloc que cada empresa ocupa dins la cadena de subministrament, les relacions amb els possibles licitadors de contractes per al sector públic europeu i els béns que es produeixen a les seves instal·lacions.

INTRODUCCIO AL TREBALL DE CAMP

El treball de camp es basa en entrevistes a les persones treballadores, amb una mostra de 63 individus de les vuit fàbriques de vestuari laboral. Entre les persones entrevistades hi ha una infermera, supervisors/es, talladors/es, encarregats/des de la cadena de producció, mossos/es de magatzem, peons, operaris/es de màquines, empaquetadors/es, auxiliars, personal de neteja i personal eventual. El 64% de les persones entrevistades són dones, i el 44% té entre 18 i 25 anys. La majoria (76%) ha completat, com a mínim, l'educació secundària (15-16 anys). A banda del cas de Scantex & Nordtex, en què les persones entrevistades eren del barri, tota la resta de participants procedeix de zones rurals. El 54% viu en pensions, mentre que el 40% s'està amb la família.



Retrat d'en Lalith

En Lalith (el nom és fictici) és el primogènit d'una família de sis germans. Va anar a l'escola fins al setè curs, i després va deixar els estudis. Va buscar feina unes quantes vegades, però sense la formació adequada no va poder trobar un bon lloc i es va haver de conformar amb treballs ocasionals i mal pagats.

Es va casar i va tenir el primer fill als 24 anys. Per sort, als 26 va entrar a treballar en una fàbrica gràcies a la seva cunyada. Ella el va posar en contracte amb una agència de col·locació i va començar a treballar a Ansell Lanka Limited a Biyagama com a subcontractat.

L'agència de col·locació encara no li ha passat cap contracte per escrit. L'horari és de vuit del matí a cinc de la tarda, cada dia. Per començar, el seu salari diari era de 175 rupies. Quan va entrar a la fàbrica, en Lalith s'encarregava de moure una planxa molt pesant i rentava dipòsits d'aigua. Al cap d'una setmana, va començar a portar una màquina, amb la qual havia d'anar traient guants. Dos mesos més tard, el van traslladar a una secció on havia de comprovar que l'etiqueta de la marca estigués ben col·locada. El 2011 va complir l'onzè any de feina ininterrompuda a la fàbrica. Feia dos anys que li havien apujat el sou, de manera que actualment cobra unes 375 rupies diàries (2,3 euros). Amb aquests ingressos tan minsos no es pot permetre tenir més fills,

i el seu objectiu principal és donar-li una bona educació al seu únic fill, que té 14 anys.

En Lalith s'ha vist obligat a treballar hores extres. Té dubtes pel que fa al preu que li paguen per aquestes hores. Quan va preguntar-ho a l'empresa de treball temporal, va patir abusos verbals i se'l van treure de sobre de seguida. Va deixar de fer preguntes per por de perdre la feina. Durant tot aquest temps, en Lalith no ha pogut gaudir de cap dia de festa, als quals té dret legalment. I quan n'ha fet, els hi han restat del seu salari. En Lalith s'ha adonat que l'empresa contracta personal de quatre agències diferents, i cap ofereix a les treballadores assegurança mèdica. Només rep una mena de nòmina informal, on consten retencions per a un pla de pensions, en concepte de vestuari, una taxa d'entrada a les instal·lacions i un fons per al funeral. El nom de l'empresa no apareix a la nòmina, ni quina contribució fa al fons de pensions ni al fons d'ajut a la treballadora. Fins i tot, en Lalith ignora si l'empresa ingressa els diners per a aquests fons al banc central.

Ell es pregunta: després d'exercir la mateixa tasca que les treballadores fixes durant tots aquests anys, per què no pot gaudir dels mateixos beneficis? A qui es pot dirigir per aclarir la seva situació i queixar-se de tots aquests aspectes?

RESPECTE PELS DRETS LABORALS, DE LA TEORIA A LA PRACTICA

En general, les lleis laborals de Sri Lanka tenen la capacitat de garantir la protecció dels drets laborals fonamentals, incloent-hi les vuit convencions bàsiques de l'OIT.

El punt dèbil rau en estatuts especials que regeixen les zones franques d'exportació,

sobretot pel que fa a la implementació de la llibertat d'associació i a la negociació col·lectiva, així com en els complexos i enrevessats processos legals amb què es topen les treballadores i els sindicats a l'hora de negociar.

Taula 1. Any de ratificació de les convencions fonamentals de l'OIT per part de Sri Lanka

OIT N.87	Llibertat d'associació i protecció del dret d'organitzar-se	1995
OIT N.98	Dret d'organitzar-se i de la negociació col·lectiva	1972
OIT N.100	Igualtat de remuneració	1993
OIT N.111	Discriminació (Treball i ocupació)	1998
OIT N.138	Edat mínima per treballar	2000
OIT N.182	Pitjors formes de treball infantil	2001
OIT N.29	Treball forçós	1950
OIT N.105	Abolició del treball forçós	2003

GP garments il·lustra molt bé com la mediació i els processos judicials són ineficaços a l'hora de resoldre els conflictes laborals dins d'un període raonable per a les treballadores, ja que l'empresari no mostra bona fe i el sistema judicial no funciona. Després d'un conflicte laboral, al 2005 l'empresa va acomiadar 518 treballadores, incloent-hi tota la delegació sindical. El sindicat va denunciar l'empresari pels acomiadaments davant de la magistratura del treball, mentre que la direcció de GP Garments va presentar una demanda contra 37 treballadores, les quals acusava de "prendre hostatges".

L'any 2008, la denúncia contra aquestes 37 treballadores va passar a tenir caràcter penal. D'aleshores ençà, el cas s'ha ajornat i fins

al moment no s'ha emès cap veredict. Les treballadores afectades encara viuen sota l'amenaça d'un procés penal contra elles.

A més, pel que fa als casos pendents a la magistratura de treball relacionats amb l'extinció dels contractes de 518 treballadores, es van postergar diversos anys a petició de l'empresari. Els advocats de l'empresa van argumentar que la vista del cas dels acomiadaments no es podia fer fins que no es resolgués la denúncia penal. El jutge va donar la raó a l'empresa, però el tribunal d'apel·lació va contradir aquesta decisió a petició del sindicat. A l'hora de redactar aquest informe, es preveu que la propera sessió del judici de les 518 treballadores acomiadades tingui lloc el juliol de 2012.

Mentrestant, el 6 de novembre de 2008, la fàbrica de GP Garments va tancar i algunes treballadores van ser traslladades a un altre centre a Avissawella, a uns 60 km. Les treballadores que no van voler canviar de fàbrica no van rebre cap compensació.

Les instal·lacions de GP Garments a Avissawella tenen la certificació ètica "Garment Without Guilt" des de 2008, expedida per l'empresa auditora SGS.



IL-LEGALITZACIÓ DEL TREBALL INFANTIL



A Sri Lanka, el treball infantil és il·legal i, l'edat legal mínima per treballar són els 15 anys. L'educació i assistir a l'escola és obligatori per a tots els ciutadans del país que tenen entre 5 i 14 anys.

No hi ha cap persona entrevistada que hagi esmentat l'ús de força de treball infantil a les fàbriques investigades.

LLIBERTAT D'ASSOCIACIÓ: LES FABRIQUES DE LES ZONES FRANQUES, EXEMPTES



La constitució i les lleis de Sri Lanka reconeixen la llibertat d'associació i el dret d'organitzar-se i de la negociació col·lectiva. Segons la legislació en matèria laboral, per tal que un sindicat sigui reconegut, el 40% o més de les treballadores d'una fàbrica hi han d'estar afiliades. No obstant això, hi ha qüestions que afecten el compliment de les lleis dins de les zones franques destinades a l'exportació. Les directives que s'apliquen a les zones franques permeten establir consells de les treballadores (CT) en lloc de sindicats (S) independents i democràtics. Comparat amb la relativa facilitat amb què es pot crear un d'aquests consells, formar un sindicat és difícil, no només a causa dels requeriments legals, sinó també per l'actitud de molts empresaris, que qüestionen l'afirmació dels sindicats d'haver arribat al 40% d'afiliació. Això provoca que el procés s'alenteixi molt, ja que el mecanisme de resolució implica la intervenció del delegat de Treball i organitzar una votació per determinar el percentatge exacte de treballadores afiliades. El temps que absorbeix aquest llarg procés facilita que es produeixin accions d'assetjament als sindicats i d'intimidació a les treballadores, la qual cosa dificulta molt que els sindicats puguin mantenir el llindar del 40% que marca la llei.

Com que no hi ha sindicats, les treballadores no reben informació sobre els seus drets, o bé no en són conscients. L'enquesta mostrava que el 32% de les entrevistades no tenen cap coneixement sobre la legislació laboral, i el 59% només la coneixen una mica. El 88% no sabia que són les convencions laborals bàsiques de l'OIT.

	Ubicació	Nombre de treballadores	CT	S
JSW Apparels	Panadura	150	No	No
Jennys clothing	Kelaniya	13	No	No
Scantex and Nordtex	Weliveriya	200	No	No
GP Garments	Avissawella	De 100 a 500	Sí	No
Workwear Lanka	Biyagama EPZ	>1.000	Sí	No
Lalan Rubber Industries	Biyagama EPZ	De 500 a 1.000	Sí	No
Ansell Lanka	Biyagama EPZ	2.500	No	Sí
ATG Gloves	Katunayake EPZ	200	Sí	No

La dura experiència de la Gamini

La Gamini (el nom és fictici) feia tres anys i mig que treballava per a Workwear Lanka quan ella i 257 persones més van ser acomiadades al 2004. "L'assetjament va començar quan vam comunicar oficialment a la direcció de la fàbrica la nostra intenció de crear un sindicat i els noms dels seus membres. La direcció, amb l'excusa d'un accident que va tenir lloc fora de la fàbrica, va acomiadar 258 persones. No ens van donar cap opció de negociar, així que vam convocar una vaga el 4 d'octubre de 2004. L'empresa, sense esperar que la vaga acabés, va començar a buscar personal

nou. Llavors, ens vam dirigir al BOI (Board of Investment, el consell d'inversors que gestiona les zones franques), que va obligar l'empresari a aturar les contractacions. Però el ministre de Treball va contradir l'ordre i va autoritzar les noves incorporacions. Ens vam manifestar contra la decisió del ministre i, finalment, el BOI va aturar les noves contractacions. Però les 258 treballadores no van poder tornar a Workwear Lanka. Algunes van entrar a treballar en altres fàbriques, tot i que formaven part de la llista negra. La majoria encara no té feina".

Els enquestats de **Scantex** i **Nordtex** van assenyalar que l'empresa va fer fora unes 200 persones tres anys enrere, com a conseqüència d'un conflicte entre les treballadores i la direcció. Les treballadores no van poder emprendre accions legals contra l'empresa per vulnerar els drets laborals, sobretot per manca de coneixement de la legislació laboral estatal i dels drets de sindicació.

Una altra conseqüència de l'existència de barreres per establir un diàleg real i de l'actitud repressiva d'algunes direccions és que les treballadores han de recórrer a altres mitjans per tal de ser escoltades.

Les persones d'**ATG gloves** entrevistades van explicar que el personal intenta resoldre els conflictes amb la direcció assetjant físicament els encarregats i supervisors quan tornen cap a casa. Com a conseqüència, els encarregats i supervisors ja no els amenacen amb fer hores extres obligatòries.

SALARIS MOLT INSUFICIENTS

L'agost de 2011, el salari mínim de Sri Lanka era de 7.900 rupies mensuals (49,83 euros). Amb aquest salari mínim legal no n'hi ha prou per cobrir les necessitats bàsiques de les treballadores i les seves famílies. Segons les estimacions del Departament del Cens i Estadístiques de Sri Lanka, una família de quatre persones necessita 41.940 rupies (264,55 euros) per viure. Com que és impossible cobrir les necessitats bàsiques amb aquest salari –i encara menys les de la família–, les treballadores han desenvolupat diverses estratègies per sobreviure.

- La primera consisteix a augmentar els ingressos treballant hores extra (a banda de la jornada setmanal normal de 51,5 hores).
- La segona és retallar les despeses, sobretot en alimentació.
- La tercera és demanar préstecs a les amistats o als prestadors locals.



- Com a conseqüència, les treballadores han de fer massa hores i, segons el Ministeri de Treball, el 52% de les dones que treballen al sector de la confecció té anèmia.

El salari mitjà dels enquestats ascendeix a unes 14.000 rupies mensuals (88,31 euros), incloent-hi primes per assistència i hores extres. Pel que fa a la situació familiar, alguns dels participants (48%) afirmen que els seus ingressos (amb hores extra i altres primes incloses) són més o menys suficients, mentre que el 30% diuen que els seus ingressos són totalment insuficients. Un terç dels enquestats té deutes.

HORES EXTRES EXCESSIVES I OBLIGATORIES



La jornada laboral normal és de nou hores, de dilluns a divendres, i de sis hores i mitja dissabtes, incloent-hi un descans d'una hora. Diumenge és festa. Des de 2002, les dones treballadores poden ser obligades a fer fins a 60 hores extra cada mes. La legislació de Sri Lanka estipula clarament que les treballadores han de rebre una paga en funció dels dies treballats, i no pel nombre de béns produïts. La pràctica d'establir objectius de producció diaris és una manera d'esquivar la normativa salarial.

El 25% de les persones enquestades va afirmar que la seva empresa les forçava a fer hores extra per assolir els objectius. A **Lalan Rubber Industries**, les treballadores havien de complir els objectius marcats pel cap de la cadena de producció. No assolir aquests objectius comportava deduccions salarials, l'eliminació total de la paga addicional o l'obligació de treballar sense cobrar. En aquesta empresa, la feina s'estructura per torns i el personal fa més de 60 hores extra mensuals. L'excés d'hores més enllà dels límits legals queda registrat en un formulari a banda.

Mentre que una jornada laboral normal és de 9 hores (amb el descans d'una hora inclòs), algunes treballadores d'algunes fàbriques treballen mitjançant un sistema de torns com el de **Scantex & Nordtex** i **ATG Gloves**. Cada torn és de 12 hores. Alguns dies, les treballadores de Scantex & Nordtex han de fer dos torns consecutius, és a dir, treballen 24 hores seguides. L'empresa argumenta que, a banda d'aquestes treballadores, no hi ha ningú altre que sigui capaç de fer anar les màquines.

Segons els enquestats d'ATG Gloves, a les treballadores del torn nocturn se'ls administra una píndola que, tal com els asseguren, és una vitamina.

DISCRIMINACIÓ – CONTRACTES EVENTUALS I EL RECURS DE LES EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL



A Sri Lanka, el procés de contractació d'una treballadora és força senzill, mentre que acomiadar-la és bastant difícil. A més, el personal eventual no gaudeix de la protecció de la legislació laboral estatal. Aquesta situació atorga als empresaris un marge de maniobra per aplicar mesures de flexibilitat i esquivar la protecció

social i altres obligacions estatutàries relacionades amb les treballadores fixes.

Per tant, no és d'estranyar que a Sri Lanka hi hagi un descens permanent de la contractació fixa i un augment del treball eventual i de les subcontractacions de duració determinada.

Les treballadores reben un tracte diferent segons el seu rang i la forma com van ser contractats. Això es pot observar sobretot en casos de malaltia o accidents laborals.

Les empreses sovint usen treballadores eventuales o subcontracten personal extern. Segons els participants a l'enquesta, això es produeix parcialment a **Ansell Lanka** i **Workwear Lanka**. Ansell Lanka contracta personal mitjançant l'empresa de treball temporal Thasma. Els enquestats van afirmar que durant el procés de contractació, aquesta empresa va facilitar informació falsa sobre els salaris als candidats (40.000 rupies mensuals). Tot i que no els van fer omplir cap formulari de fons de pensions ni d'ajut al treballador, els dedueix les aportacions directament del salari.

A Ansell Lanka, si les treballadores subcontractades es lesionen, han d'esperar que vingui l'ETT a buscar-les per obtenir atenció mèdica, una obligació que no se sol complir. En canvi, el personal contractat directament és traslladat amb un vehicle de l'empresa al centre mèdic. Un enquestat va afirmar: "Una vegada, un treballador tenia febre i es va desmaiar. L'empresa va comunicar-ho a Thasma, que havia d'atendre el treballador. Thasma va endur-se'l fora de la fàbrica, però no a l'hospital. El treballador no va rebre cap mena d'assistència mèdica i va ser traslladat directament a casa seva".

SALUT I SEGURETAT

La majoria de les persones enquestades (89%) va afirmar que al seu lloc de treball hi havia seguretat. Totes les fàbriques disposen d'extintors, i la majoria tenen instal·lacions mèdiques i infermeria. També hi ha mascaretes i cascs com a mesures de protecció individual.



No obstant això, el 41% del personal entrevistat va dir que sovint es veia exposat a il·luminació insuficient, pols, mala qualitat de l'aire i riscos químics, mentre que el 62% recordava que s'havien produït accidents al lloc de treball.

A la secció d'emalatge de **Workwear Lanka**, les dones que feien el torn de nit havien d'estar dretes 11 hores seguides. A **Lalan Rubber Industries**, les treballadores tenen tos i altres problemes respiratoris regularment. El temps que passen a la infermeria se'ls resta del salari.

El maig de 2011, un treballador de Workwear Lanka va morir després d'intentar controlar una màquina de cremar. L'empresa es va fer càrrec de les despeses del funeral i va construir una casa per als seus pares, que reben regularment el salari que corresponia al seu fill.

RECOMANACIONS PER ALS ÒRGANS CONTRACTANTS

Els òrgans contractants que volen garantir que la producció del vestuari laboral tingui é lloc en empreses que respecten els drets laborals es troben amb manca d'experiència i tenen dificultats a l'hora de respondre preguntes bàsiques com ara "com incloure clàusules socials a una convocatòria de licitació?", "com avaluar que els proveïdors compleixen els criteris socials" o "hi haurà licitadors?".

Molts proveïdors ja s'han compromès a respectar els drets de les persones treballadores:



- Adoptant un codi de conducta basat en les convencions fonamentals de l'OIT, i implementant-lo a tots els nivells de la cadena de subministrament, i
- Participant en una iniciativa de verificació multi-stakeholder (amb representants sindicals, la patronal i ONG), en la qual poden participar les treballadores afectades, i que promou el diàleg social i
- Publicant els resultats de les inspeccions i la verificació de les mesures de correcció i/o la relació de les seves instal·lacions i el lloc on s'ubiquen, i també dels proveïdors i subcontractistes.

Moltes d'aquestes empreses són petites i mitjanes i pertanyen a la *Fair Wear Foundation*, la *Fair Labor Association* o l'*Ethical Trading Initiative*, mitjançant les quals els sindicats i les organitzacions de drets humans participen efectivament de la presa de decisions.

Si l'òrgan contractant dubta que sigui capaç de trobar licitadors,



pot reservar-se l'opció d'avaluar els proveïdors mitjançant diferents criteris progressius (és a dir, dissenyats per avaluar les millores de manera gradual)

Pas 1: el proveïdor pot presentar una certificació d'auditoria expedida per una empresa d'auditoria social o una associació empresarial.

Pas 2: el proveïdor té la certificació SA 8000.

Pas 3: el proveïdor està adherit a la Fair Wear Foundation o a una iniciativa semblant.

Independentment del mètode que esculli l'òrgan contractant, dialogar amb els potencials proveïdors sempre és un avantatge.



Cal que l'òrgan contractant demani als proveïdors actuals informació sobre la cadena de subministrament de la qual formen part. Igual que el personal que treballa en la contractació pública demana informació tècnica, també pot requerir dades sobre aspectes socials i de traçabilitat, i demanar una relació de les fàbriques que produeixen per al sector públic.

El consorci europeu NetworkWear aviat publicarà una guia pràctica destinada als contractants públics, amb l'objectiu que tinguin en compte els criteris socials a l'hora de convocar concursos relacionats amb el mercat i els serveis de vestuari laboral.



L'elaboració d'aquest informe ha comptat amb el suport financer de la UE. Els seus continguts són responsabilitat exclusiva d'achACT i en cap cas es pot considerar que reflecteixin l'opinió de la UE.

Llicència Creative Commons

Projecte Networkwear, 2012

Treball de camp

Sampath Dayaratne per a la *Free Trade Zone & General Services Employees Union (FTZ&GSE)*
Amb la col·laboració d'*Apparel Industry Labour Rights Movement (ALaRM)*

Informe elaborat per

Carole Crabbé, achACT
Juny de 2012

Disseny

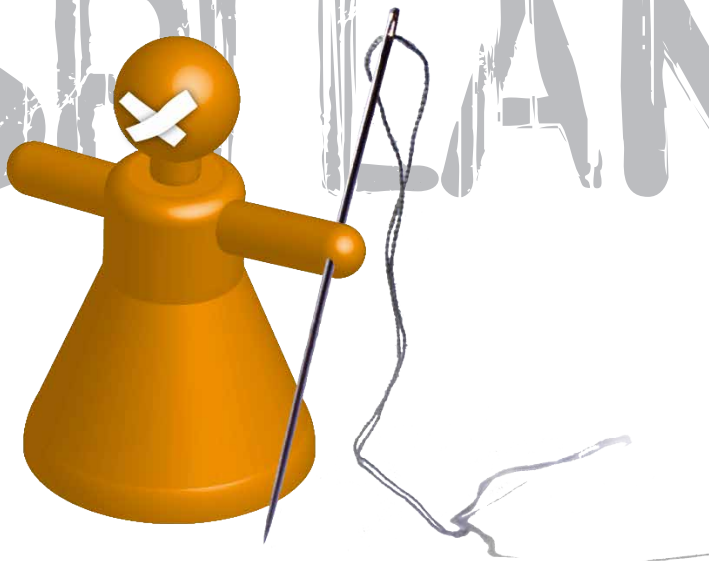
Elena Poncell

Maquetació

Véronique Geubelle



MADE IN SRI LANKA



Coordinació



www.achact.be



www.networkwear.eu



Projecte finançat
per la
Unió Europea

Col·laboradors

