

A woman in a yellow sari is working on a sewing machine in a textile factory. She is looking down at her work. In the background, other workers are visible, some wearing headscarves. The image has a yellow diagonal overlay on the left side.

POSEM LA JUSTÍCIA DE MODA

Una crida per al compliment obligatori
i extensiu de la diligència deguda en drets
humans a la indústria tèxtil

Gener del 2021

**FASHION
CHECKER** 

**Clean
Clothes
Campaign** 

Gener del 2021

La Clean Clothes Campaign, és una xarxa mundial d'organitzacions de defensa dels drets humans i laborals, que inclouen sindicats. Treballen en pro de la millora de les condicions laborals a la indústria de la roba.

Aquesta publicació ha estat cofinançada per la Comissió Europea (DG DEVCO), com a part del projecte a 3 anys anomenat "Tancar la bretxa: assolir uns salaris dignes a través d'una major transparència".

Per a més informació, podeu consultar, en anglès, <https://cleanclothes.org/campaigns/filling-the-gap>.

Contacte: info@cleanclothes.org

Autors: Neva Nahtigal i Muriel Treibich

Agraïments: Molts afiliats a la CCC s'han prestat a ser consultats per a aquesta publicació. Voldríem transmetre un agraïment especial a les persones següents: Sanna Abdessalem, Nayla Ajaltouni, Sofia Barradas, Marlese von Broembsen, Sara Ceustermans, Zoé Dubois, David Hachfeld, Bram Joanknecht, Dominique Muller, Bettina Musiolek, Johannes Norpoth, Romy Rehfeld, Priscilla Robledo, Paul Roeland, Willemijn Rooijmans i Tibbe Smith Larsen. A més de les seves aportacions directes, aquest document conté fragments del document de posició sobre la diligència deguda en drets humans publicat per la CCC el 2016.

Revisió del text en anglès: Betsy Blondin

Disseny i maquetació en anglès: Heather Knight

Traducció al català: Matias Mulet Truyols

Maquetació al català; Concepte Gràfic



Aquesta publicació ha estat possible gràcies al suport econòmic de la Unió Europea. El contingut és responsabilitat exclusiva de la Clean Clothes Campaign i no reflecteix necessàriament les opinions de la Unió Europea.



La traducció al català i maquetació ha estat finançada per l'Ajuntament de Barcelona, en el marc d'un projecte de SETEM Catalunya.

Foto de la portada:
El futur a les
nostres mans

ÍNDEX

- 02 Introducció
- 03 Antecedents. Resum executiu

PART 1. EL CAMÍ PER AVANÇAR

La diligència deguda en drets humans obligatòria i extensiva

- 08 1.1 Recomanacions generals per als responsables polítics
- 13 1.2 Què esperem de la legislació de la UE
 - 13 1.2.1 Elements principals
 - 13 1.2.2 Consideracions addicionals
- 17 1.3 Què esperem de les marques i els minoristes de la moda
 - 17 1.3.1 Overall expectations
 - 20 1.3.2 Enforceable Brand Agreements

PART 2: ANTECEDENTS

El context normatiu i la realitat de les persones que treballen a la confecció

- 23 2.1 Context normatiu: els estats i les empreses tenen una responsabilitat clarament definida
 - 23 2.1.1 Les Nacions Unides
 - 24 2.1.2 L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic
 - 24 2.1.3 Iniciatives multipartites
 - 25 2.1.4 Requisits vinculants
- 27 2.2 On som a la pràctica: la cursa pels beneficis preval sobre les normes voluntàries
 - 27 2.2.1 Les pràctiques empresarials a l'arrel dels problemes
 - 30 2.2.2 Vulneracions generalitzades dels drets humans
 - 34 2.2.3 Greu manca de transparència a la cadena de valor
 - 36 2.2.4 Una reparació efectiva és difícil d'assolir
- 39 2.3 Conclusió: les iniciatives i els compromisos voluntaris no han donat resultat

- 41 Notes al peu
- 42 Referències

FOCUS

- | | | |
|---|--|---|
| 19 Exemples de mesures compensatòries | 29 L'auditoria social com a tapavergonyes de la moda | 33 Augment de la repressió sindical sota el vel de la pandèmia |
| 24 L'Acord neerlandès sobre el sector tèxtil i de la confecció | 30 Vulneracions de drets humans a la Regió Uigur | 35 Pacte de Transparència i Open Apparel Registry |
| 25 Llei francesa sobre el deure de vigilància | 31 Violència de gènere i assetjament generalitzats | 37 Els llargs i intricats tràmits dels sistemes judicials |
| 28 De les petites empreses als grans contractes de compra públics: una obligació per a tothom | 32 Comprovar les dades salarials de la moda | 40 Un projecte fallit: la diligència deguda voluntària a Alemanya |

INTRODUCCIÓ

La moda és una de les indústries més intenses en mà d'obra. La producció es nodreix d'una força laboral oficial, molt barata i sobrecarregada, a més de moltes persones que treballen en l'economia submergida, de manera eventual o a casa, i que queden fora de les estadístiques i la protecció laboral.

Els drets laborals s'incompleixen encara més a les anomenades Zones Franques d'Exportació, que han proliferat en les últimes dècades i han contribuït a la disminució generalitzada de normes laborals.¹

Quina dimensió té la indústria de la moda?

La indústria mundial de la moda mou 2,5 bilions de dòlars (més de 2,1 bilions d'euros)² l'any i el 2017 va tenir una taxa anual de creixement del 3-5%³. Si bé el creixement ja havia minvat abans de la pandèmia de la Covid-19, es preveu que els ingressos mundials provinents només del comerç electrònic de la moda augmentin a 712.900 milions de dòlars (602.800 milions d'euros) el 2022, respecte als 481.200 milions de dòlars (406.900 milions d'euros) del 2018.⁴ (Ens referim a aquests actors del mercat com a e-tailers i s'han de considerar inclosos en qualsevol referència a marques i minoristes en aquest document).

D'on venen la roba i els beneficis que genera?

El sector de la moda, al qual pertanyen la confecció, la producció tèxtil i el calçat, està completament deslocalitzat i es basa en la subcontractació. Treballa amb fàbriques escampades arreu del món, però el 60% de la producció mundial es concentra a Àsia: Xina, Bangladesh i Vietnam són els tres principals exportadors de roba. El 2019, el 33% de la producció de roba i calçat que va arribar a la Unió Europea procedia de la Xina. Els altres principals exportadors a la Unió Europea van ser: Bangladesh (16%), Turquia (9%), Vietnam (8%), Índia (6%), Cambodja (5%), Indonèsia, el Pakistan i el Marroc (3% cadascun) i Myanmar (2%)⁵.

Quan decideixen traslladar la producció tèxtil a països de renda baixa que no tenen sistemes de protecció social o, si en tenen, són molt deficients, les marques de moda, els minoristes i els e-tailers obtenen beneficis gràcies a un sistema de pobresa salarial i d'explotació de les persones més vulnerables. A més, la pandèmia de la Covid-19 no ha fet més que agreujar la situació de les persones que treballen en aquest sector.

Per què publiquem aquest document?

A punt de complir-se els deu anys des de l'aprovació dels Principis rectors de les Nacions Unides sobre les empreses i els drets humans (UNGP en anglès), i poc després que la Unió Europea hagi posat en marxa un procés legislatiu de cara a la diligència deguda obligatòria en matèria de drets humans (DDDH), les marques, els minoristes i els e-tailers han desatès en gran mesura els principis de conducta empresarial responsable i l'impacte que la pandèmia de la Covid-19 ha tingut en les treballadores i els treballadors de la confecció.

Tots aquests factors ens han portat a elaborar aquesta publicació. Volem ratificar la nostra posició sobre la DDDH, que ja vam exposar el 2016,⁶ i presentar propostes concretes perquè es promulguin normes vinculants que garanteixin una conducta responsable per part de les empreses. Les nostres principals recomanacions -precedides per una breu descripció de les realitats actuals- es presenten a la part 1 del document. La part 2 aporta més informació sobre la situació actual.

Ens centrem en els drets humans i laborals perquè aquest és l'àmbit principal d'incidència de la nostra organització, però també col·laborem amb organitzacions de la societat civil que treballen en pro de la reducció dels impactes mediambientals de la indústria de la moda, i donem suport a les seves propostes de diligència deguda obligatòria en matèria de medi ambient.

Què és el que volem?

La CCC demana abans de res un enfocament extensiu per part dels estats i els responsables polítics. Volem que s'exigeixi el compliment de la DDDH, mitjançant la promulgació d'una legislació clara i efectiva, incentivant les bones pràctiques i sancionant els infractors, a més de garantir la transparència obligatòria i un conjunt d'altres mesures complementàries que s'exposen en aquesta publicació.⁷ Per tal de ser eficaç, la DDDH ha de ser present a tota la cadena de producció, incloent-hi els models de treball semiformal i informals, així com la subcontractació extraoficial i la feina a domicili.

Finalment, atès que tant els mercats com els models de producció estan cada dia més globalitzats, volem assenyalar que la diligència deguda obligatòria en matèria de drets humans no ha de ser exclusiva de la Unió Europea. Continuem reclamant que s'estableixi un tractat vinculant de l'Organització de les Nacions Unides (ONU), que fixi unes bases normatives per a la feina digna al llarg de tota la cadena de valor mundial, i que demani comptes a les empreses sobre el respecte dels drets humans i laborals arreu del món.

ANTECEDENTS: RESUM EXECUTIU

- La Covid-19 ha agreujat, i ha evidenciat, els problemes sistèmics que arrossegueu les cadenes de producció de roba controlades pels grans compradors multinacionals. Les marques de moda, els minoristes i els e-tailers han cancel·lat i ajornat el pagament de comandes per valor de milers de milions d'euros i han utilitzat estratègies hostils de preus que juguen contra la viabilitat econòmica dels proveïdors. De resultes d'això, milions de persones treballadores han deixat de percebre els salaris i la repressió sindical ha esdevingut el pa de cada dia.
- Les marques, els minoristes i els e-tailers contribueixen directament o indirectament a la vulneració dels drets humans a gran escala. Quan opten per encarregar la seva producció a països on no existeix la protecció dels drets humans, en propicien i n'agreugen els abusos, en fomenten la vulneració amb les seves pràctiques comercials i restringeixen l'accés a recursos extrajudicials que puguin beneficiar els treballadors i treballadores.
- Les diferents propostes de normatives no vinculants per fomentar l'adopció dels principis de la DDDH han tingut un efecte limitat justament perquè no són de compliment obligatori; és imprescindible que ho siguin perquè les empreses, per fi, hagin de retre compte del seu historial de drets humans.

Context normatiu (2.1)

- Al llarg de l'última dècada, alguns països, organitzacions internacionals, oenegès i altres entitats interessades han posat en marxa un seguit d'iniciatives empresarials responsables.
- El 2011, el Consell de Drets Humans de les Nacions Unides va aprovar els Principis rectors de les Nacions Unides sobre les empreses i els drets humans (UNGP en anglès). D'acord amb els UNGP, els estats tenen el deure de protegir els drets humans, tot exigint, entre d'altres, que les empreses del seu territori o jurisdicció retin compte de les seves accions al llarg de tota la cadena de valor mundial. Les empreses tenen la responsabilitat de respectar els drets humans de les persones que treballen a les seves cadenes de valor i han d'implantar processos efectius de diligència deguda en matèria de drets humans. A més, s'ha de garantir l'accés de les víctimes als mecanismes de compensació en cas d'abusos.
- L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) ha publicat la *Guia de diligència deguda per a cadenes de subministrament responsables al sector de la confecció i el calçat*. Aquesta guia conté recomanacions sobre com abordar el treball forçós, la salut i la seguretat a la feina, la contractació responsable de personal a domicili, els salaris, els sindicats i la negociació col·lectiva.
- A més d'altres moviments que s'han generat a escala nacional o internacional, la Comissió Europea ha anunciat que el 2021 presentarà una proposta legislativa sobre "govern corporatiu sostenible", que inclogui la diligència deguda a la cadena de valor.

Les pràctiques empresarials a l'arrel dels problemes (2.2.1)

- Moltes marques, distribuïdors i e-tailers aprofiten la seva posició privilegiada al mercat per imposar tractes comercials injustos als seus proveïdors i no actuen amb la diligència deguda en les seves pràctiques de compra. El resultat és que els proveïdors fan retallades en els salaris, la seguretat i altres costos relacionats amb el compliment de la normativa i així traslladen la pressió dels preus als nivells inferiors de la cadena de valor.
- Les pràctiques comercials destinades a maximitzar els guanys tenen les característiques estructurals següents: relacions inestables entre compradors i proveïdors, pressió a la baixa sobre els preus per unitat que es paguen als proveïdors i terminis de lliurament cada cop més curts.
- La *Guia de diligència deguda de l'OCDE sobre cadenes de subministrament responsables al sector de la confecció i el calçat* reconeix l'efecte pernicios d'aquestes pràctiques comercials sobre els drets laborals i recomana un paquet de mesures per posar-hi remei.
- La majoria de les marques de moda, minoristes i e-tailers es repengen en les auditories socials per vigilar el compliment de les normes laborals, la qual cosa contribueix a traslladar la càrrega de la compensació pels danys als proveïdors, i així ells es desenten dels abusos que provoquen les seves pràctiques comercials i, alhora, aconseguen protegir la seva imatge i reputació.
- Recórrer al deficient sistema d'auditories socials per vigilar el compliment dels drets humans pot arribar a tenir conseqüències tràgiques. Hem documentat diversos casos en què empreses privades d'auditoria social van certificar algunes fàbriques com a segures poc abans que s'hi produïssin morts de treballadores i treballadors que haurien estat perfectament evitables.

Vulneració generalitzada dels drets humans (2.2.2)

- La vulneració de drets humans està a l'ordre del dia a les cadenes de valor del sector tèxtil, fins al punt que el model de negoci dominant es basa en l'explotació i l'abús sistemàtics. Tenint en compte que el 80% del seu personal són dones, aquest sistema perpetua i s'aprofita de la discriminació en clau de gènere.
- En reacció a les condicions de compra que exigeixen les marques, els proveïdors traslladen els costos i els riscos de producció al seu personal. Això inclou la demanda de fer hores extres no remunerades i la subcontractació de mà d'obra a domicili per la meitat, o fins i tot un terç, del salari mínim legal establert.
- A més dels salaris de misèria que reben per la seva feina, sovint l'han de dur a terme a fàbriques que no compten amb unes mesures de seguretat mínimes. És molt habitual que a les dones no se'ls concedeixin permisos de maternitat, no les deixin sindicar-se, o que els seus superiors masculins les assetgin i que la violència de gènere formi part de la seva rutina diària.
- Els propietaris de les fàbriques diuen que no tenen més opció que mantenir els salaris baixos per culpa dels preus tan minsos que paguen les empreses per a qui produeixen. Els governs mantenen els salaris mínims a la baixa en resposta a la pressió de les marques, els minoristes i els e-tailers, en una aposta per crear o retenir llocs de treball als seus països.
- Els drets de llibertat sindical i de negociació col·lectiva són essencials per millorar estructuralment les condicions laborals i posar fi a les desigualtats de poder en clau de gènere, però aquests drets es veuen atacats de manera persistent. Les normes socials que limiten la participació de les dones a la societat i els silencien la veu, oprimeixen encara més aquests drets.
- Gairebé una dècada després de l'aprovació dels Principis rectors a l'ONU, s'ha fet palès que confiar en una normativa de caràcter voluntari, iniciatives multipartites i altres iniciatives per fomentar el respecte dels drets humans per part de les multinacionals és del tot insuficient i ineficaç per a la classe treballadora i la societat en general.



La greu manca de transparència a la cadena de valor (2.2.3)

- La indústria de la moda es caracteritza per una manca de transparència que fa difícil, quan no impossible, saber quines fàbriques produeixen per a quines marques, o si un determinat proveïdor respecta els drets laborals o ofereix condicions de feina segures.
- La manca d'informació clara sobre la cadena de valor impedeix: que el públic general examini el comportament de les empreses; que les empreses entenguin l'impacte de les seves operacions comercials i es replantegin les seves pràctiques a partir d'una acurada valoració del risc; i, allò que és més important, que el personal de les fàbriques sàpiguin per a qui fabriquen, per tal de tenir més força a l'hora de denunciar els abusos i reclamar compensacions.
- Per afavorir una major transparència al sector de la roba, s'han endegat algunes iniciatives voluntàries amb el suport d'algunes empreses i la societat civil, com ara el Pacte de Transparència, posat en marxa el 2016 per la Clean Clothes Campaign (CCC), la xarxa internacional de la Campanya Roba Neta i vuit organitzacions de la societat civil, així com el *Fashion Checker*, finançat per la UE i endegat per la CCC el 2020.
- La Directiva europea sobre la divulgació d'informació no financera i sobre la diversitat va representar un primer pas cap a una major transparència empresarial. Tanmateix, l'impacte d'aquesta legislació ha estat limitat. Bàsicament perquè se centra en l'obligació d'*informar* sobre la diligència deguda en matèria de drets humans, però no en l'obligació de *portar-la a la pràctica*.

Una reparació efectiva és difícil d'assolir (2.2.4)

- L'accés a mecanismes de reparació és un component fonamental dels UNGP. La reparació dels danys s'ha de poder proporcionar a través de mecanismes judicials, però també extrajudicials governamentals i també mecanismes de reclamació no governamentals.
- Les Directrius de l'OCDE posen l'accent en la necessitat que les empreses facilitin la reparació a través de mecanismes de reclamació legítims, accessibles, predictibles, equitatius i transparents.
- Les principals compensacions, des del punt de vista de les persones que treballen a la confecció són: econòmiques; millores en matèria de seguretat; readmissió de dirigents sindicals acomiadats; cobertura de seguretat social; pagament de salaris pendents i indemnitzacions; cessament de les hores extraordinàries forçades o no remunerades; concessió de permisos de maternitat o malaltia; i acomiadament dels capatassos que assetgin el personal.
- Les persones treballadores que gosen reclamar per la vulneració dels drets humans s'enfronten a molts obstacles. Entre d'altres, la insuficiència de recursos econòmics, la manca d'informació i les barreres lingüístiques, els impediments jurídics i els requeriments de reunir i aportar proves, la qual cosa, en massa casos, significa jugar-s'hi la vida.
- La reparació de danys es veu cada cop més com un tràmit formal que en termes de resultats per als titulars de drets: les persones treballadores. Els procediments de reclamació sovint desemboquen en compensacions que són del tot insuficients, o pitjor encara, no donen lloc a cap mena de reparació.



A photograph of a busy garment factory. In the foreground, a woman wearing a green headscarf and a colorful patterned sari is working at a sewing machine, stitching yellow fabric. She is wearing a white face mask. To her left, another worker is partially visible. In the background, many other workers are seated at sewing machines, some wearing green headscarves and others in different attire. The factory floor is filled with yellow fabric and sewing machines. A green flag with the text 'No Problem' is visible in the background. The overall scene depicts a large-scale industrial textile production environment.

PART 1, EL CAMÍ PER AVANÇAR

La diligència deguda
en drets humans obligatòria
i extensiva

REFORÇAR EL TEIXIT

La responsabilitat de les multinacionals de la moda d'aplicar la diligència deguda als drets humans (DDDH) és un dels pilars fonamentals dels Principis rectors de les Nacions Unides sobre empreses i drets humans (UNGP). La Clean Clothes Campaign (CCC) considera que una DDDH efectiva és un component clau de les mesures voluntàries que totes les empreses haurien d'aplicar. Tanmateix, les vulneracions generalitzades dels drets humans (vegeu la Part 2) fan del tot palès que les mesures voluntàries no són suficients.

Després de treballar durant més de tres dècades per millorar les condicions laborals a la indústria mundial de la confecció, tenim una infinitat d'idees per promoure importants canvis positius. Les que són especialment rellevants per al sector d'alt risc que ens ocupa, a la llum del context de les normatives actuals, es presenten en aquesta part del document.

El primer apartat (1.1) s'adreça als responsables polítics de tots els àmbits, atès que tots els estats tenen la responsabilitat de respectar, protegir i satisfer els drets humans. El segon apartat (1.2) se centra en la UE, atès que està donant passos cap a fer obligatòria la diligència deguda en matèria de drets humans. Aquestes expectatives no s'haurien d'entendre de manera aïllada, sinó com a complementàries a la primera part.

L'apartat final de la Part 1 (1.3) qüestiona la resistència evident de les empreses a canviar voluntàriament les seves pràctiques nocives. Fa una crida a les marques, als minoristes i e-tailers perquè assumeixin plenament la seva responsabilitat sense més dilació, i proposa algunes vies concretes cap a un veritable canvi positiu. De nou, no es tracta d'un recull de reivindicacions separades, sinó d'aspectes destacats amb propostes concretes que fa anys que es presenten a marques de moda, minoristes i e-tailers, i sobre les quals podeu llegir més al nostre lloc web: cleanclothes.org.

1.1

Recomanacions generals per als responsables polítics

Tots els estats haurien de complir tots els aspectes del primer pilar dels UNGP, que defineix el deure dels governs de protegir els drets humans.

- Els principis UNGP del primer pilar inclouen, entre d'altres:
 - Polítiques, legislacions, regulacions i normatives efectives per prevenir, investigar, castigar i reparar els abusos de drets humans per part de tercers en el seu territori o jurisdicció, incloent-hi les empreses (vegeu el principi 1)
 - Fer complir les lleis que requereixen que les empreses respectin els drets humans i avaluïn periòdicament l'adequació d'aquestes lleis i en corregeixin les mancances (vegeu el principi 3a)
 - Garantir que altres lleis i normatives que regulen la creació i el funcionament de les empreses comercials, com ara el dret de societats, no restringeixin, sinó que afavoreixin el respecte dels drets humans (vegeu el principi 3b)
 - Fomentar el respecte dels drets humans per part de les empreses amb les quals tenen transaccions comercials (vegeu el principi 6), com ara mitjançant les condicions dels contractes de compres.

Els responsables polítics de tots els àmbits jurisdiccionals haurien d'optar per fer obligatòria la diligència deguda en drets humans mitjançant uns instruments legals adients.

- Buscar maneres d'establir una DDDH obligatòria a escala nacional mitjançant el desenvolupament d'eines legislatives i reglamentàries.
- Accelerar la introducció d'una DDDH obligatòria que doni suport al desenvolupament d'una legislació integral en tot l'àmbit de la UE.
- Participar activament en els processos de les Nacions Unides per donar suport a l'elaboració d'un ambiciós tractat vinculant per a les empreses en matèria de drets humans, i després ratificar-lo sense dilació.

En implantar la DDDH obligatòria, les cadenes de valor mundials s'han d'entendre com a sistemes globals amb múltiples centres de producció.

- Cal reconèixer que el lloc de producció d'un determinat producte és el paràmetre rellevant, independentment del tipus de contracte que s'hagi formalitzat. Els règims de treball semiformals i informals, així com la subcontractació no oficial i la feina a domicili s'han de tenir en compte en totes les mesures reguladores.

Garantir que les empreses respectin els drets humans requereix que els estats estableixin un marc de suport coherent i mecanismes d'aplicació.

- Protegir els denunciants, els sindicats i les organitzacions de la societat civil (OSC) perquè puguin compartir informació sense por de represàlies i adoptar altres mesures recomanades per l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans per tal de combatre les represàlies.⁸
- Transposar íntegrament el Conveni sobre la inspecció del treball de l'OIT (C081) a la legislació nacional i garantir-ne l'aplicació, reforçant també l'exigència que les inspeccions de treball siguin independents, per exemple mitjançant una remuneració adequada dels inspectors.
- Ratificar el Conveni núm. 190 de la OIT sobre violència i assetjament per eliminar la violència de gènere a l'entorn laboral, així com tots els altres convenis i protocols fonamentals, de governança i tècnics de l'OIT i vetllar perquè tots els drets i processos establerts es respectin i es facin complir.
- Aplicar mesures de suport per ajudar els països productors de roba i els seus grups d'interès a millorar el seu marc legal i d'aplicació de les lleis, per exemple, mitjançant mesures de comerç, diàleg polític i ajuda al desenvolupament.
- Reforçar la cooperació transfronterera/regional per identificar i pal·liar els problemes comuns de la cadena de valor que sorgeixen als països productors de roba, incloent-hi els vincles entre els països emissors i receptors de migrants.
- Garantir el compliment⁹ de la diligència deguda obligatòria mitjançant una combinació efectiva de mesures com ara: sancions i condemnes penals adequades, atorgament de competències i recursos d'aplicació a organismes nacionals designats, foment de la col·laboració entre les autoritats de vigilància i habilitació de tercers perquè puguin desencadenar l'aplicació de procediments. .
- Utilitzar les normatives per crear incentius perquè les empreses apliquin la diligència deguda en matèria de drets humans i en recompensin el compliment (i en penalitzin l'incompliment), per exemple, mitjançant contractes comercials o programes de proveïdors preferents i a través de la contractació pública de béns i serveis. En el moment de redactar aquest document, la distribució dels fons de recuperació del coronavirus de la UE ofereix una clara oportunitat d'exigir responsabilitats a les empreses pel que fa als drets humans.
- Adoptar mesures reglamentàries per garantir que l'obligació del "deure de cura" dels administradors de les empreses s'interpreti de tal manera que el compliment de la seva responsabilitat de respectar els drets humans sigui sinònim de l'exercici dels seus deures fiduciaris envers els accionistes.¹⁰

Tots els processos de diligència deguda en drets humans, legislatius i empresarials s'han de centrar en les persones treballadores i altres titulars de drets i incorporar la perspectiva de gènere i la interseccionalitat.¹¹

- Implicar activament les dones treballadores i sindicalistes, organitzacions de treballadores a casa, expertes en gènere, organitzacions de drets de les dones i moviments feministes en les consultes sobre l'elaboració de qualsevol legislació.
- Exigir a les empreses que impliquin les persones treballadores, els sindicats, comunitats afectades i altres titulars de drets en l'elaboració i l'aplicació de plans de diligència deguda a nivell d'empresa.
- Exigir a les empreses que realitzin una diligència deguda sensible al gènere en totes les seves operacions i cadenes de valor, i que també tinguin plenament en compte la discriminació interseccional,¹² per exemple, en funció del gènere més l'ètnia, la religió, l'edat i/o la condició migratòria.
- Requerir una consulta efectiva amb els titulars de drets i un compromís actiu amb les dones treballadores, els i les sindicalistes, els grups de migrants, les treballadores a casa i les organitzacions de drets de les dones a l'hora de dissenyar, supervisar i avaluar els mecanismes de reclamació.
- Garantir que les dones es beneficiïn de manera equitativa de qualsevol compensació, tenint en compte les barreres específiques a què s'enfronten quan intenten recórrer a la justícia i obtenir indemnitzacions, com ara els límits a la llibertat de circulació i la pobresa persistent a causa de la feina de cures no remunerada, així com la prevalença de la discriminació interseccional.

La transparència i l'accés a la informació són imprescindibles perquè els processos i polítiques de diligència deguda en drets humans siguin creïbles i efectius.

- Assegurar-se que la transparència s'inclouï en tots els passos del procés de diligència deguda en drets humans que duguin a terme les empreses. Cal que les empreses revelin informació sobre les seves polítiques de diligència deguda, avaluacions de riscos, identificació dels seus proveïdors, mesures adoptades, seguiment dels resultats i ús i efectes dels mecanismes d'indemnització i reclamació, etc. Aquesta informació s'ha d'actualitzar periòdicament.
- Vetllar perquè la transparència de la cadena de valor i la divulgació empresarial no es limitin als proveïdors més propers o als agents de nivell 1, sinó que siguin presents a tota la cadena de valor. Com a part d'aquesta cadena, les persones que treballen a casa s'haurien d'incloure en la divulgació, sempre que això no posi en perill la seva seguretat. Si no fos així, no s'hauria d'aplicar l'obligació de publicar la seva informació, tot i que l'obligació de dur a terme la diligència deguda i conservar-ne els comprovants corresponents continuaria sent vàlida.
- Imposar requisits legals obligatoris pel que fa a la divulgació a la cadena de valor (unitats de producció i instal·lacions de processament),¹³ mitjançant un format llegible per màquina, a les empreses de sectors d'alt risc on hi hagi infraccions, com ara la indústria de la confecció.
- Exigir que es publiqui periòdicament informació i dades rellevants per als drets de les persones treballadores, com ara la presència de sindicats o comitès d'empresa, la situació laboral, els salaris que es paguen, el desglossament per gènere dels llocs de treball ocupats o el percentatge de persones migrants a la plantilla. L'accés a aquesta informació ha de ser gratuït, il·limitat i conforme als estàndards d'Open Data.
- Incrementar la transparència i el rastreig d'origen dels productes per tal d'apoderar els ciutadans, com ara ampliant la informació a les etiquetes amb dades sobre el procés de fabricació i els aspectes socials.
- Crear un registre central a escala internacional, comunitària o nacional, en funció del context, on les empreses expliquin les seves estratègies i actuacions de diligència deguda i facilitin informació sobre la cadena de valor. Aquest registre facilitarà l'accés i la comparació de la informació per part d'actors externs.

La reparació s'ha de considerar una part integral d'una DDDH efectiva, centrada en el dret de les persones treballadores i altres titulars de drets a la reparació de les infraccions.

- Incloure clàusules fermes sobre l'accés als recursos jurídics efectius per a les persones treballadores i altres que hagin vist els seus drets vulnerats, com a part integral de qualsevol legislació de DDDH.
- Exigir que els subproveïdors per sota del nivell 1 i les persones que treballen a casa tinguin contractes escrits que consignin clarament el nom de la marca del comprador o client i que esmentin quins són els mecanismes de reclamació que els ofereix el client o comprador.
- Garantir la imputació civil i penal de les empreses que infringeixin els drets humans o en permetin o causin vulneracions a les seves cadenes de valor.
- A més de les persones treballadores en sí, els sindicats i les organitzacions que les representen han de gaudir del locus standi (dret a comparèixer davant un tribunal), i les organitzacions de la societat civil que lluiten per la feina digna, amb domicili a qualsevol jurisdicció, s'haurien de poder sumar a les demandes judicials en qualitat d'amicus curia (amic del tribunal) per aportar-hi proves.
- Garantir que les institucions estatals tinguin un paper actiu en la investigació de presumptes infraccions.
- Assegurar-se les empreses assumeixen la càrrega de la prova per demostrar que no són responsables de les vulneracions de drets humans.
- Garantir que els terminis de prescripció per interposar demandes legals siguin adequats i tinguin en compte les particularitats de la litigació transnacional i en matèria de drets humans.
- La simple existència de polítiques i procediments de diligència deguda no es pot considerar suficient per eximir de responsabilitat les empreses. Aquestes s'haurien de considerar responsables si (a) no duen a terme una diligència deguda que inclogui una consulta substancial amb els grups de treballadors afectats, i (b) quan s'identifiqui, o es pugui esperar raonablement que s'hagi identificat, un dany que hagi estat provocat, per no haver adoptat les mesures necessàries per prevenir, pal·liar o reparar aquest dany.
- Reforçar l'accés dels titulars de drets als mecanismes judicials dels països productors de roba i complir amb les altres responsabilitats que es deriven dels convenis sobre drets humans i de les normes laborals de l'OIT i que s'especifiquen en els UNGP. Aquestes mesures inclouen les obligacions de les empreses per tal que:
 - Exigeixin contractualment als seus proveïdors que proporcionin a tots i totes les treballadores, incloses les que treballen a casa, contractes escrits que continguin el nom de la marca per a la qual produeixen.
 - Sufraguin la formació anual de proveïdors i del personal (a tots els segments de la cadena), en la seva llengua materna, sobre els drets de les persones treballadores en matèria de drets humans i els mecanismes de denúncia i reclamació que tenen a la seva disposició, i obligar contractualment els proveïdors a exposar la informació sobre aquestes formacions a les parets de la fàbrica.
 - Col·laborin amb sindicalistes, expertes en qüestions de gènere, organitzacions de treballadores a casa, grups d'immigrants, organitzacions de drets de les dones i moviments feministes dels països proveïdors per tal de dissenyar mecanismes de denúncia i reclamació per al personal de tots els nivells, incloent-hi els centres subcontractats i les treballadores a casa, que permetin que els treballadors i treballadores puguin reclamar sense por de ser acomiadats o altres represàlies.
- A totes les seus de les empreses, facilitar l'accés a la justícia per als titulars de drets radicats a països tercers, incloent-hi les persones migrants i treballadores indocumentades, mitjançant, per exemple, normes perfeccionades sobre la divulgació de proves i la prescripció de delictes, permetre les demandes

<cont>

La reparació s'ha de considerar una part integral d'una DDDH efectiva, centrada en el dret de les persones treballadores i altres titulars de drets a la reparació de les infraccions.

collectives, reduir el cost econòmic de les demandes judicials i deslligar els delictes d'immigració de les víctimes de drets laborals per tal de garantir una indemnització efectiva per a les persones treballadores indocumentades o migrants.

- Aplicar les recomanacions de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans sobre la millora de la rendició de comptes i l'accés a la indemnització de les víctimes d'abusos de drets humans relacionats amb les empreses, a través de mecanismes de reclamació no estatals.¹⁴
- Vetllar perquè els Punts Nacionals de Contacte (PNC) de l'OCDE apliquin les normes adequades i disposin de personal professional capacitada, incloent-hi especialistes amb experiència específica del sector, i altres recursos que millorin la seva accessibilitat i eficàcia.¹⁵
 - Els paràmetres dels PNC per acceptar una demanda haurien de ser realistes, tenint en compte quina informació es pot esperar realment que el demandant pugui facilitar en determinades circumstàncies.
 - Els PNC haurien d'abordar de manera proactiva els desequilibris de poder en els seus procediments, per exemple, buscant la informació que hi manqui, oferint diferents maneres de presentar les denúncies i acceptant la representació legal de les víctimes, si així se sol·licita.
 - Els PNC, en casos excepcionals, haurien de poder sufragar els viatges i desplaçaments del denunciador per tal d'impedir que no pugui participar en el procés judicial.
 - Els PNC haurien de poder supervisar que es compleixin les resolucions de la seva mediació i intervenir en cas que no es respectin.



1.2

Què esperem de la legislació de la UE

Després d'haver exposat les nostres expectatives envers els responsables polítics de tots els estats, ens centrem ara en la UE, que està tramitant la introducció de la DDDH obligatòria en els pròxims anys.

Hem manifestat la nostra opinió sobre els elements principals que hauria de contemplar la legislació comunitària en matèria de diligència deguda obligatòria, una opinió compartida amb altres organitzacions afins de la societat civil. El setembre del 2020 vam publicar conjuntament un informe que descriu els set elements principals que detallem a continuació (1.2.1).¹⁶

A partir de la nostra experiència de lluita contra les vulneracions de drets a la indústria de la confecció, volem destacar també les expectatives establertes a l'apartat 1.2.2, que afecten alguns aspectes de les mesures de suport. Un cop més, tots aquests elements s'han de considerar en conjunt amb les recomanacions generals que es detallen a l'apartat 1.1.

1.2.1 Elements principals

- Les empreses han d'estar obligades a respectar els drets humans i el medi ambient en les seves pròpies operacions, a les cadenes de valor globals i en les seves relacions comercials.¹⁷
- Les empreses han de tenir l'obligació d'identificar, posar fi, prevenir, pal·liar, supervisar i tenir en compte els efectes adversos potencials i reals sobre els drets humans i el medi ambient a través d'un procés continu de diligència deguda d'acord amb les normes internacionals en aquest àmbit.
- Les empreses han de posar remei o cooperar en la reparació dels impactes adversos que es donin a les cadenes de valor mundials i en les seves operacions i relacions comercials.
- Les empreses han de retre compte dels impactes negatius sobre els drets humans i el medi ambient a les seves cadenes de valor globals i en les seves operacions i relacions comercials.
- Els estats membres han de garantir una aplicació ferma de totes les obligacions anteriors i garantir el dret a una reparació efectiva.
- Les disposicions anteriors s'han d'aplicar independentment de la llei vigent per a la resolució de conflictes, tal com es descriu a l'article 16 del Reglament (CE) núm. 864/2007 (Roma II).
- Aquesta legislació ha de ser intersectorial i comprendre totes les empreses, inclosos les entitats financeres.

1.2.2 Consideracions addicionals

- Totes les empreses, independentment de la seva mida o estructura organitzativa, han de quedar obligades per la legislació. Això també inclou les fundacions empresarials, societats d'auditoria, entitats de certificació i d'altres.
- Les empreses han d'aplicar la diligència deguda a tota la seva cadena de valor i a les seves filials i proveïdors, inclosos tots els centres de producció. L'atenció s'ha de centrar en el lloc on es fabriquen els productes i no en les relacions contractuals entre empreses.

1.2.2 <cont>

Consideracions addicionals

- Com a organització de defensa dels drets laborals, volem cridar l'atenció especialment sobre la llibertat sindical, el dret a la negociació col·lectiva, el dret a un salari mínim digne i la prohibició de la discriminació en el món laboral.
 - Els drets laborals, en particular la llibertat sindical i la negociació col·lectiva, són drets habilitants fonamentals per a totes les persones treballadores, incloent-hi les persones migrants, les contractades a curt termini i les que treballen a casa, i s'han d'estipular com un aspecte clau per a la identificació, pal·liació i reparació dels riscos que es donen en aquest sector.
 - El salari mínim digne (o una tarifa per peça de roba que hi equivalgui) és essencial per garantir que els altres drets humans de les persones treballadores i les seves famílies es respectin, protegeixin i satisfacin, i tot això s'ha d'integrar en els processos de DDDH. Cal que les empreses informin de si el personal de la seva cadena de valor rep un salari digne basat en un barem creïble i específic, i han de presentar estratègies específiques i amb terminis concrets per reduir la bretxa entre els salaris o les tarifes que es paguen i un salari digne, sempre que s'identifiquin bretxes d'aquesta mena.
 - La discriminació és freqüent al sector de la confecció i abordar la discriminació de gènere és especialment important, ja que les dones solen cobrar menys, tenen menys seguretat laboral i s'enfronten a la violència masclista de manera rutinària. Aquests riscos particulars de cada situació laboral (empleades fixes a temps complet, personal amb contracte de durada limitada, treballadores eventuais pagades per peça, personal migrant i a domicili) han de ser reconeguts per les empreses i tenir-los en compte en els processos de DDDH. Això vol dir garantir una major protecció i respecte dels drets de les persones migrants, com ara l'accés als sindicats, millores en les pràctiques de contractació i canvis en els sistemes de permisos de residència i visats, com ara el Kafala.
- Les pràctiques d'adquisicions de les empreses s'han de tenir en compte en el marc de la DDDH, ja que tenen un impacte molt directe sobre els drets humans i la legislació de la UE hauria de reconèixer i contemplar aquest fet. Avaluar amb visió crítica, i modificar, les pràctiques de compra permetria que es compartissin els costos de conformitat (com ara la seguretat dels edificis) amb tota la cadena de valor, en comptes de repercutir-los únicament a les fàbriques i als pisos inferiors de la cadena.
- La transparència i la divulgació de la informació han de ser un eix central de la legislació sobre la DDDH. Cal desenvolupar normes de divulgació centrades en tipus essencials de dades per facilitar-ne l'aplicació i la comparació. L'accés a la informació s'ha d'incloure en tots els passos del procés de DDDH (definició de polítiques, identificació de riscos, accions realitzades, seguiment de resultats, reparacions, etc.), i és crucial la transparència de la cadena de valor, que forneixi informació detallada i rellevant. Es podria crear un registre central a escala nacional o de la UE per facilitar l'intercanvi i l'accés a aquesta informació. Algunes empreses ja revelen aquesta informació de manera voluntària i s'ha comprovat que aquesta disposició a revelar informació no els perjudica el negoci.
- La transparència ha d'arribar fins a totes les persones treballadores, incloses les que treballen a casa. Tenen dret a saber per a quines marques, minoristes o altres empreses produeixen i han de tenir accés als informes clau, traduïts a la seva pròpia llengua a càrrec de les marques.

1.2.2 <cont>

Consideracions addicionals

- Les empreses haurien d'estar obligades a donar formació als proveïdors sobre les seves obligacions en matèria de drets humans, i a tota la plantilla sobre els seus drets laborals, el procés de diligència deguda i els mecanismes de reclamació.
- Les iniciatives multipartites (IMP) només poden ser una plataforma per intercanviar informació, donar suport als membres en l'aplicació dels requisits de la DDDH, generar una força col·lectiva i millorar l'accés a la reparació no judicial. Per poder complir aquestes funcions, les IMP necessiten un marc incentivador, com ara les obligacions vinculants de diligència deguda que especifiquin els requisits que permetin crear una força col·lectiva i facilitar una reparació no judicial efectiva. Per això, els diàlegs sectorials a escala europea, o les iniciatives multipartites, només haurien de complementar la legislació vinculant, quan s'hagi promulgat, i no ser considerats com un pas cap a aquesta legislació. A més, la pertinença a una IMP o a una altra iniciativa col·lectiva no s'ha de poder utilitzar com a prova de compliment de la DDDH ni com a motiu d'exempció de cap requisit de la legislació sobre DDDH. Més particularment, el compliment de l'obligació d'informar de les IMP no pot eximir les empreses de cap mena de responsabilitat civil per danys ocasionats.
- La legislació no hauria de fomentar ni reconèixer l'auditoria social com a prova de compliment de la DDDH, ja que és profundament defectuosa i està relacionada amb molts casos d'abusos empresarials. En realitat, el que fa és redefinir el significat dels drets humans per tal de demostrar-ne el compliment, fins i tot quan no es respecten.
- L'accés a la justícia de la UE per als titulars de drets radicats a tercers països s'hauria de facilitar mitjançant una prescripció dels delictes més perllongada i l'aplicació del principi jurisprudencial d'igualtat de condicions, a fi que les empreses tinguin l'obligació de divulgar totes les proves que tinguin en relació amb la presumpta infracció.
- Les empreses han de ser responsables dels impactes negatius sobre els drets humans i el medi ambient a les seves cadenes de valor globals i en les seves operacions i relacions comercials. La responsabilitat serà tant civil com penal i l'una no exclourà l'altra.
- Pel que fa a les conseqüències penals, la jurisdicció competent serà allà on estigui registrada l'empresa sota la legislació de l'Estat, tingui la seu principal sota jurisdicció de l'Estat o hagi situat el seu centre administratiu en territori de l'Estat.
- Com a mesures reguladores complementàries a la futura legislació de DDDH:
 - Revisar la Directiva de contractes públics de la UE¹⁸ per assegurar-se que és favorable a l'aplicació de la llei de diligència deguda en matèria de drets humans.
 - Revisar la Directiva Europea sobre divulgació no financera per tal de:
 - Especificar requisits obligatoris clars d'informació sobre els riscos i impactes sobre els drets humans, i com gestionar-los.
 - Incloure indicadors clau de rendiment.
 - Requerir la divulgació d'informació a tota la cadena de valor.
 - Ampliar les obligacions d'informació considerablement més enllà del llistat actual de les empreses.
 - Introduir sancions per incompliment.

1.2.2 <cont>

Consideracions addicionals

- Les mesures complementàries de suport a la futura legislació de DDDH haurien de:
 - Crear incentius positius perquè les empreses apliquin la DDDH, tot recompensant-ne el compliment (i penalitzant-ne l'incompliment), especialment quan les administracions públiques contracten béns i serveis d'empreses mitjançant la contractació pública. En el moment de redactar aquest document, la distribució dels fons de recuperació del coronavirus de la UE ofereix una clara oportunitat d'exigir responsabilitats a les empreses pel que fa als drets humans.
 - Aplicar mesures de suport per als països productors de roba i els actors que hi participen per tal de millorar els marcs legals i l'aplicació de la legislació laboral (com ara les lleis sobre salari mínim o els convenis col·lectius), incloent-hi la millora de les inspeccions nacionals, les àrees que afecten els drets laborals i humans (com ara lleis de negociació col·lectiva o discriminació de gènere, inspeccions de treball, sistemes de seguretat social, etc.). Aquestes mesures de suport es podrien desenvolupar mitjançant el diàleg sobre polítiques, mesures de comerç (Sistema de Preferències Generalitzades) o ajuts al desenvolupament procedents de la UE i dels estats membres.
- Donar suport als sistemes de protecció social per via de l'ocupació als països proveïdors per a tots els treballadors i treballadores de la confecció, independentment de la seva situació laboral formal.



1.3

Què esperem de les marques i els minoristes de la moda

Les marques i els minoristes poden i deuen responsabilitzar-se de les persones que treballen per a ells d'una manera molt directa: només els cal canviar les seves pràctiques comercials, i cal que ho facin ben aviat. Les mesures concretes que es proposen a continuació s'han d'entendre a la llum d'un document de presa de posició sobre la diligència deguda en matèria de drets humans que vam publicar el 2016. Aquest document conté encara més orientacions sobre l'aplicació dels UNGP a la indústria de la moda.

1.3.1

Expectatives generals

- Les marques de roba, els minoristes i totes les altres empreses han de deixar d'escudar-se en la manca de regulació o d'aplicació de les lleis i normatives laborals als països proveïdors com a excusa per a la vulneració dels drets humans a les seves cadenes de valor. També han de parar d'amenaçar amb traslladar la seva producció a altres països així que els governs o sindicats donen senyals de voler augmentar els salaris mínims o reforçar la protecció dels drets laborals, encara que això els suposi uns costos de producció més elevats.
- Les marques i els minoristes haurien d'omplir els buits de protecció governamental dels drets humans tot formalitzant acords obligatoris per a les marques, a tota la cadena de valor, sobre qüestions bàsiques com els salaris, la violència masclista, la llibertat sindical i la seguretat i la salut, així com encarregant a organitzacions independents que investiguin les denúncies i determinin les compensacions per les vulneracions.
- Alguns models de negoci són incompatibles amb una veritable diligència deguda en drets humans perquè posen barreres sistèmiques que impedeixen que es pugui dur a terme (com ara la manera en què la moda ràpida fomenta els règims de contractació de curta durada). És imprescindible que es corregeixin aquests models de negoci.
- Les marques i els minoristes han d'esmerçar esforços a implicar activament el personal, els sindicats, les comunitats afectades i altres titulars de drets en el desenvolupament i l'aplicació de plans de diligència deguda per part de les empreses. Més concretament, han de garantir que hi participin les dones treballadores i sindicalistes, expertes en gènere, organitzacions de treballadores a casa, grups de migrants, organitzacions de drets de les dones i moviments feministes dels països proveïdors.
- Les marques i els minoristes no han de limitar la diligència deguda en drets humans a determinades zones geogràfiques que els semblin prioritàries. Ans al contrari, haurien de plantejar-se la diligència deguda a partir de problemes concrets i abordar-los de manera sistèmica a tota la seva cadena d'activitat, tant en la producció a les fàbriques de primer i segon nivell com en la producció subcontractada.
- Les marques i els minoristes han d'implantar una diligència deguda sensible al gènere a totes les seves operacions i cadenes de valor, tot parant esment a la discriminació motivada per altres factors que poden entrecreuar-se amb la desigualtat pel gènere, com ara l'edat, la raça, l'ètnia i la situació migratòria de les persones que treballen per a ells.
- Dins de qualsevol empresa, la DDDH s'hauria de veure com un deure permanent que recau en tots els departaments rellevants, però sobretot en els de compres. Els departaments han de comptar amb els recursos humans i econòmics suficients, com també amb el poder executiu, per poder garantir que les pràctiques d'adquisicions afavoreixin l'aplicació de la DDDH.

1.3.1 <cont>

Expectatives generals

- La distribució de costos i els marges de beneficis s'han d'ajustar tot al llarg de les cadenes de valor globals: la redistribució de la renda és un ingredient bàsic del canvi real.
- En el càlcul dels preus, s'han d'absorbir els costos addicionals per tal de millorar els ínfims salaris del personal i els preus per peça confeccionada i arribar a oferir un salari digne. Cal eliminar els obstacles a l'augment dels salaris, com ara els marges fixos al llarg de tota la cadena que fan augmentar els costos que incideixen en el preu final.
- Les marques i els minoristes han de fomentar un entorn de respecte dels drets humans a les fàbriques a través de millorar les seves pràctiques de compra: relacions a llarg termini amb els proveïdors, terminis de lliurament raonables, una mida de les comandes proporcional a la capacitat del proveïdor i una oferta realista de preus, entre d'altres.
- El nivell de transparència que demostra una empresa sovint està directament relacionat amb el nivell de control que té sobre la seva cadena de valor. Totes les marques i minoristes han d'estar oberts a revelar informació sobre la seva cadena de valor, així com sobre tots els passos del seu procés de DDDH (polítiques, identificació de riscos, accions realitzades, seguiment de resultats, reparació, etc.). Pel que fa a la divulgació de la cadena de valor, les marques i els minoristes no només han de revelar informació rellevant sobre els seus centres de fabricació, com ara el nom, la localització, els productes que s'hi elaboren, els nivells d'ocupació i la propietat, sinó que també s'han d'esforçar per anar més enllà i facilitar dades socials (costos salarials, presència de sindicats, etc.), informació econòmica (volum de comandes, preu pagat amb exclusió dels costos de transport, pràctiques de compra) i informes de gestió (informes d'auditoria).
- Les marques i els minoristes han de reconèixer que l'auditoria social no pot constituir una prova d'una veritable diligència deguda, ja que és profundament defectuosa i està vinculada a molts casos d'abusos per part de les empreses.
- Formar part d'una IMP només ha de servir per intercanviar informació, generar força col·lectiva, tenir suport per respondre als requisits de la DDDH i millorar l'accés a la reparació no judicial, així com, en general, anar més enllà dels requisits estrictament legals de diligència deguda. Les marques i els minoristes no han d'aprofitar la seva pertinença a una IMP com a prova de DDDH o com a motiu per sol·licitar exempcions de cap requisit de la legislació sobre DDDH.
- En un entorn de múltiples compradors i actors, les marques i els minoristes han de demostrar la voluntat i l'obertura de treballar plegats i liderar, en comptes d'esperar que siguin uns altres els qui donin el primer pas en la prevenció, la pal·liació i la reparació de les vulneracions dels drets humans.
- Les marques i els minoristes, així com les IMP i altres iniciatives empresarials responsables, han de participar activament amb les dones treballadores i altres titulars de drets, sindicalistes, organitzacions de drets de les dones i de treballadores a casa a l'hora de dissenyar, supervisar i avaluar els mecanismes de reclamació.
- Les marques i els minoristes han de col·laborar activament amb grups de persones treballadores migrants i recolzar-ne els drets per garantir una millor protecció i millors serveis a aquestes persones i un major respecte dels seus drets. Això inclou l'accés als sindicats, millors pràctiques de contractació i canvis en els sistemes locals de permisos de residència i visats, com ara el sistema Kafala.
- Les marques i els minoristes han de facilitar l'accés a un sistema de reclamació eficaç, tot establint i millorant mecanismes de reclamació no judicials que compleixin els criteris de l'OCDE i, si es presenta una queixa contra l'empresa, s'han d'implicar de manera immediata i plena en els processos que es duguin a terme davant els mecanismes de reclamació no estatals.

1.3.1 <cont> Expectatives generals

- Les marques i els minoristes han de donar seguiment i analitzar les reclamacions per tal d'identificar, solucionar i prevenir els problemes sistèmics.
- Les marques i els minoristes han d'establir línies telefòniques de denúncia, amb almenys una que garanteixi l'anonimat de la persona que denuncia i compleixi els requisits de la Directiva de la UE sobre la protecció de les persones que informen d'una infracció.¹⁹
- Les marques i els minoristes han de garantir la transparència dels mecanismes de reclamació no estatals i de la informació sobre els resultats de les demandes (quina solució es va atorgar, com es compara amb la solució sol·licitada, per què va fallar un procés, si s'escaigués, etc.).
- Les marques i els minoristes, així com les IMP i altres iniciatives col·lectives, han de garantir la independència de les entitats que determinen els fonaments jurídics de les reclamacions i de com s'haurien de reparar les infraccions.
- Les marques i els minoristes s'han d'assegurar que les dones es beneficiïn equitativament de qualsevol compensació, tot tenint en compte les barreres específiques a què s'enfronten quan intenten obtenir justícia i indemnitzacions, com ara els límits a la llibertat de circulació i la pobresa persistent a causa de la feina de cures no remunerada.
- Els esforços de reparació que fan les marques i els minoristes no haurien d'obstaculitzar la tasca dels sindicats ni l'accés a altres recursos de reparació que puguin tenir les persones treballadores.
- Cal que les marques i els minoristes parin de simplement tallar les relacions comercials i desentendre's de tot quan es donen vulneracions dels drets humans a les fàbriques dels seus proveïdors. El que han de fer és col·laborar amb els proveïdors per pal·liar i solucionar aquestes vulneracions i prevenir-les en el futur. Per norma general, posar fi a una relació comercial només s'hauria d'utilitzar com a últim recurs.
- Quan es dona el cas d'una finalització de la relació comercial, les marques i els minoristes han d'adoptar un pla de sortida progressiva per garantir que el personal, independentment de la seva situació laboral declarada, percebi els salaris i les prestacions que els pertocuin. La pèrdua de la feina s'ha de compensar, i s'ha de donar prioritat a la contractació de persones que hagin perdut la feina en altres proveïdors.

FOCUS 1:

Exemples de mesures compensatòries que s'esperen de les marques i els minoristes

INDEMNITZACIONS: la reparació ha de permetre a les víctimes i les seves famílies rescabalar-se dels danys soferts o, si més no, rebre una compensació que sigui proporcional a aquests danys. Així doncs, a la pràctica, la reparació inclourà sovint una indemnització econòmica i altres formes d'ajuda. Tot sovint, els actes caritatius s'anomenen falsament "compensació". Tanmateix, la veritable compensació ha d'anar més enllà d'un pagament únic i tenir en compte les perspectives a llarg termini de les persones afectades. L'Acord de Rana Plaza i el Fons Fiduciari Tazreen són un exemple de com es poden dur a terme aquests sistemes de compensació.

FACILITAR LA READMISSIÓ: les persones treballadores sovint són acomiadades a causa de les seves activitats sindicals. La reparació, en aquests casos, passa per una acció ràpida i completa per part de marques i minoristes per tal d'esclarir les acusacions, juntament amb totes les parts implicades; facilitar la readmissió dels treballadors i treballadores (si es volen reincorporar); i retribuir íntegrament els salaris que van deixar de percebre les persones acomiadades.

RESPONSABILITZAR-SE DE LA SEGURETAT SOCIAL: les marques i els minoristes haurien de garantir que tot el personal rebi prestacions de Seguretat Social encara que el proveïdor no els hagi afiliat al sistema nacional de Seguretat Social o no tingui al dia les cotitzacions. Les marques i els minoristes haurien de comprovar periòdicament si els seus proveïdors reserven fons per a indemnitzacions per acomiadament, si estan afiliant noves persones treballadores a la Seguretat Social, incloses les persones migrants, i si estan al dia de les contribucions de l'empresa i del personal al sistema nacional de Seguretat Social.

RESPONSABILITZAR-SE DE LES INDEMNITZACIONS PER ACOMIADAMENTS: les marques i els minoristes tenen la responsabilitat de completar les compensacions econòmiques quan els seus proveïdors no puguin satisfer tota la indemnització en tancar les fàbriques. No es pot deixar el personal sense el sou íntegre i la indemnització per acomiadament.

1.3.2

Acords vinculants subscrits per les marques (EBA)

Des de la CCC, fem una crida a les marques i als minoristes, així com a tots els altres grups interessats, en funció de la seva posició en el sistema, perquè afavoreixin, promoguin, negociïn i formalitzin acords vinculants per a les marques (Enforcement Brand Agreements, EBA) dins les cadenes de valor en qüestions bàsiques com ara els salaris, la violència masclista, la llibertat sindical, la seguretat i la salut. Entre els aspectes principals d'aquests acords es troben:

- **L'acord ha de ser negociat, executat i signat per almenys una marca o minorista i els sindicats locals, preferentment amb la participació de les confederacions sindicals internacionals (CSI) (allà on els sindicats estiguin afiliats a una CSI).**

El que distingeix aquests acords dels convenis col·lectius convencionals, ja siguin sectorials o d'un centre de producció concret, és que es negocien amb marques i minoristes que compren mercaderies a una determinada fàbrica, però no donen feina directament a les persones que hi treballen. Com a compradors, aquestes marques i minoristes han de respondre de les condicions laborals en què es fabriquen els seus productes i, per tant, dels drets del personal al llarg de tota la cadena de valor. Les empreses també poden formar part d'alguns acords (per exemple, poden participar en el Protocol per a la llibertat sindical d'Indonèsia, però no en l'Acord de Bangladesh sobre seguretat contra incendis i en edificis).

La representació sindical és essencial per garantir que les necessitats del personal estiguin democràticament representades, però el grau de representació sindical (a nivell de fàbrica, sectorial, nacional o mundial) en la negociació, execució i supervisió de qualsevol acord serà diferent segons el context nacional, amb totes les restriccions jurídiques que hi pugui haver.

- **L'acord és aplicable als diferents centres de treball d'un mateix proveïdor de la marca o minorista signant, per tal de poder resoldre les causes de fons de les vulneracions dels drets del personal, tenint en compte el context local.**

El que distingeix aquests acords dels altres (com ara els acords marc internacionals o AMI) és que, tot i que poden incloure "marcs ètics generals", de fet estableixen unes condicions i uns terminis molt detallats que permeten abordar qüestions concretes en centres de treball concrets que formen part de la llista de proveïdors de la marca o les marques signatàries.

Aquesta acords s'adrecen a les "causes profundes" dels problemes dins el seu context local. Intenten resoldre un problema greu a partir d'abordar-ne les causes de fons, en comptes de tractar-lo juntament amb tota una munió de problemes diferents (encara que sempre interrelacionats). Per exemple, l'Acord de Bangladesh tracta de la seguretat i la salut laborals, mentre que el Protocol d'Indonèsia se centra en la llibertat sindical.

- **L'acord és transparent, aplicable i executable, amb mecanismes per garantir que els signataris prenguin mesures.**

Els acords han de ser executables en el sentit que ajudin els sindicats locals a exigir accions de les marques més ràpides i efectives que si l'acord no existís. Hi ha d'haver clàusules que facin que l'acord sigui vinculant i doni la possibilitat de reparacions legals. Els mecanismes d'aplicació poden incloure el seguiment i l'arbitratge estipulats a l'acord o a través de tercers neutrals. Es poden oferir diferents mecanismes de resolució de conflictes, com ara els arbitratges vinculants o altres formes de reparació legal (nacional o transnacional). Perquè sigui aplicable i executable, l'acord ha de detallar el paper i les responsabilitats que tindran les empreses que el subscriuen.

1.3.2 <cont>

Acords vinculants subscrits per les marques (EBA)

Les campanyes públiques contínues fan molt perquè l'acord realment es compleixi. La informació periòdica de domini públic sobre el compliment és una condició prèvia d'una bona implementació. Un alt nivell de transparència augmenta les possibilitats d'escrutini per part de les persones treballadores i la ciutadania i de reclamar quan s'incompleixen les disposicions de l'acord.

- **L'acord apodera les persones treballadores i les organitzacions laborals.**

L'acord hauria de fomentar l'apoderament de les organitzacions laborals. Cal que el personal i els sindicats locals assumeixin l'acord com a propi per tal que els apoderi i que tots puguin tenir un paper protagonista en la seva aplicació. Així doncs, l'ideal seria que l'acord també contribuís a potenciar la presència política dels sindicats locals. Per això, és crucial que els acords protegeixin explícitament el dret habilitant de llibertat sindical i que el personal sindicalista rebi una formació i un suport que els permeti impulsar i desenvolupar la seva capacitat de negociació. D'aquesta manera, estaran més capacitats per implicar-se activament en diverses àrees de negociació i utilitzar el dret de llibertat sindical amb eficàcia.



PART 2

ANTECEDENTS

El context normatiu
i la realitat de les persones
que treballen a la confecció

2.1

Context normatiu:

Els estats i les empreses tenen una responsabilitat clarament definida

Durant l'última dècada, diverses organitzacions multilaterals, governs nacionals, oenegès i altres grups interessats han posat en marxa un seguit d'iniciatives de propostes legislatives i altres iniciatives de negoci responsable. Aquesta part del document en resumeix algunes que tenen una rellevància especial per al sector de la confecció, tot i que la seva adopció i impacte han estat massa limitats com per aconseguir que els drets humans del personal de la confecció es respectin, protegeixin i satisfacin de manera plena.

2.1.1

Les Nacions Unides

El 2011, el Consell de Drets Humans de les Nacions Unides va avalar els *Principis rectors de les Nacions Unides sobre negocis i drets humans (UNGP)*, que posen de relleu l'obligació dels estats i les empreses de protegir els drets humans. Els UNGP, que estan organitzats en tres pilars, es poden aplicar a tots els estats i a totes les empreses, i es basen en diversos conceptes fonamentals.

- Els estats tenen el deure de protegir els drets humans. Per complir aquest deure, els estats haurien de promulgar, entre altres coses, lleis destinades a obligar les empreses a respectar els drets humans. Les empreses tenen la responsabilitat de respectar els drets humans i laborals a les seves cadenes de valor.
- Per complir amb la seva responsabilitat, les empreses haurien d'implantar processos efectius de diligència deguda en drets humans. Això permetria a les empreses identificar, prevenir, pal·liar, tenir en compte i solucionar els seus impactes negatius, potencials i reals, sobre els drets humans.
- La diligència deguda en drets humans s'ha de donar d'una manera integral, continuada i transparent; s'ha de centrar en les persones treballadores i altres titulars de drets afectats; a més a més, ha de comportar que es reti compte públicament de la feina feta.

Com a part del seu deure de protecció, els estats han de garantir, ja sigui per la via judicial, administrativa, legislativa o altres mitjans adequats, que les víctimes d'abusos tinguin accés als recursos jurídics.

Els UNGP són reconeguts com un referent per a les normes internacionals sobre negocis i drets humans i s'han utilitzat com a norma a seguir i transposar tant als àmbits legislatius com als no legislatius.

En un intent de fomentar l'aplicació dels UNGP, es va demanar als estats que elaborassin plans d'acció nacionals (PAN) que establissin les estratègies i activitats que desenvoluparan. Tot i que els PAN han representat una manera positiva de sensibilitzar els ministeris governamentals sobre la qüestió, d'impulsar la coherència de les polítiques i d'augmentar la participació dels diversos grups interessats, el fet que se centrin poc en les eines reguladores i en facilitar l'accés a les reparacions continua sent una mancança important.²⁰

2.1.2 L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic

L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) va publicar la *Guia de l'OCDE de diligència deguda per a cadenes de subministrament responsables en el sector tèxtil i del calçat*. La Guia del 2018 té com a objectiu ajudar les empreses del sector a aplicar les recomanacions sobre diligència deguda de les Línies directrius de l'OCDE per a empreses multinacionals (revisades el 2011), per tal d'evitar i esmenar els possibles impactes negatius de les seves activitats i cadenes de valor.

Aquesta Guia es va desenvolupar a través d'un procés col·laboratiu de nombroses parts interessades i es va aprovar al Consell de l'OCDE. Està en consonància amb la Declaració de l'Organització Internacional del Treball (OIT) sobre els principis i drets fonamentals en el treball, els convenis i recomanacions corresponents de l'OIT i la Declaració Tripartita també de l'OIT. Conté recomanacions sobre com tractar qüestions especialment rellevants del sector tèxtil, com ara treball forçat, seguretat i salut laborals, contractació responsable de persones que treballen a casa, salaris, sindicats i negociació col·lectiva.

La Guia també ofereix una explicació detallada dels diferents passos de la diligència deguda,²¹ que orienta sobre com es pot interactuar eficaçment amb els col·lectius afectats (incloent-hi els grups vulnerables i marginats), com es poden identificar els factors de risc i els possibles danys i quins són els mecanismes adients de denúncia i indemnització.

Tot i no ser perfecta, la Guia podria marcar una gran diferència en el sector tèxtil, si s'apliqués com cal. L'apartat 2.2 ens deixa ben clar que aquest no és el cas, ni de lluny, i això fa que la Guia no sigui, en gran part, més que un manifest d'aspiracions frustrades del que voldríem veure a la indústria de la moda.

2.1.3 Iniciatives multipartites

Per tal de fomentar el diàleg i la implementació de la diligència deguda, alguns estats han donat suport al desenvolupament d'iniciatives multipartites (IMP). En el sector tèxtil, es van posar en marxa iniciatives com ara l'Associació per als tèxtils sostenibles²² a Alemanya o l'Acord neerlandès sobre el sector tèxtil i de la confecció (AGT)²³ als Països Baixos (vegeu el Focus 2).

FOCUS 2:

L'Acord neerlandès sobre el sector tèxtil i de la confecció

L'Acord sobre el sector tèxtil i de la confecció (AGT) es va endegar el 2016 amb el suport del govern neerlandès. Té com a objectius millorar les condicions de treball, prevenir la contaminació i vetllar pel benestar dels animals en els països productors del sector tèxtil i de la confecció.²⁵ La idea és que les empreses tèxtils funcionin amb la diligència deguda d'acord amb les recomanacions de la *Guia de l'OCDE de diligència deguda per a cadenes de subministrament responsables en el sector tèxtil i del calçat*. L'AGT ha fomentat el diàleg entre els seus signataris empresarials i ha contribuït a introduir la transparència a la cadena de valor a través d'un registre anomenat *Open Apparel Registry* (Registre Obert de la Confecció). Tanmateix, una avaluació recent dels informes de diligència deguda dels seus membres²⁶ va indicar que les accions empresarials i d'informació sobre abusos dels drets humans, mesures de pal·liació, implicació dels titulars de drets, transparència a la cadena de valor i mecanismes de reclamació, han estat força limitades. La idea que el 2020 ja es pagaria un salari vital a totes les cadenes de producció o de valor de les empreses es va abandonar el 2019, malgrat que la manca d'un salari vital és un dels riscos més prominents i generalitzats del sector de la confecció. Aquest és només un exemple del poc resultat que donen els acords voluntaris, la qual cosa reforça l'argument que cal una legislació de compliment obligatori amb una supervisió forta i independent.

Aquestes dues iniciatives són les úniques, juntament amb la Fundació FairWear, que compleixen el nostre criteri d'una veritable IMP: és a dir, que els sindicats i, preferentment, també altres organitzacions de drets laborals, tinguin un lloc a la junta directiva (en comptes d'exercir una simple funció d'assessorament, o cap ni una, com passa amb altres iniciatives de responsabilitat empresarial del sector de la confecció).

Tot i que aquestes plataformes permeten l'intercanvi d'experiències, el desenvolupament de capacitats i algunes accions individuals i col·lectives, encara són molt insuficients per garantir el respecte dels drets humans per part de les empreses.

2.13 <cont> Iniciatives multipartites

En general, l'adopció i l'aplicació de polítiques de diligència deguda, així com l'accés als mecanismes de reclamació, continuen sent deficientes.²⁴ A més, amb mecanismes com ara l'AGT, que només impliquen un compromís de caire voluntari, les marques tenen la llibertat de no comprometre's o de desentendre's de l'acord sense patir cap mena de conseqüència.

2.1.4 Requisits obligatoris

En els darrers anys s'han posat en marxa diverses iniciatives a nivell nacional, comunitari i internacional per introduir requisits obligatoris i complir amb el primer pilar dels UNGP.

Es va aprovar una legislació centrada en la presentació d'informes públics sobre la diligència deguda a la cadena de valor, o sobre els riscos específics de drets humans (principalment l'esclavatge modern), a la Unió Europea, el Regne Unit i Austràlia.²⁷ Itàlia ha ampliat la responsabilitat de l'empresa fins a les infraccions de tercers, amb un abast extraterritorial, a través del decret llei núm. 231/2001, sobre la responsabilitat penal de les empreses. En virtut d'aquesta llei, es pot exigir a les empreses que adoptin mesures específiques destinades a prevenir aquests delictes comesos per elles o per tercers (com ara els proveïdors). Si s'ha comès un delictes i l'empresa se n'ha beneficiat d'alguna manera, n'haurà de respondre en l'àmbit penal, fins i tot quan s'hagin adoptat mesures preventives. Tot i que les vulneracions dels drets humans no s'inclouen explícitament a la llei, aquest model podria constituir un precedent en el qual basar la responsabilitat penal de les empreses.

Aquests esforços inicials es complementen ara amb la diligència deguda en drets humans i mesures molt més ambiciosos i obligatòries de responsabilitat empresarial. Diversos països de la UE ja han desenvolupat (com ara França) o estan donant passos (com ara Alemanya, Països Baixos o Finlàndia) per desenvolupar aquestes normes.

FOCUS 3:

La llei francesa sobre el deure de vigilància

Després de cinc anys d'intensa mobilització per part d'oenegès franceses, sindicats, experts jurídics i parlamentaris francesos, el març del 2017 es va aprovar la Llei sobre el deure de cura de les empreses matriu i subcontractadores.²⁸ Aquesta innovadora llei estableix les obligacions de les empreses en matèria de drets humans en les seves activitats arreu del món i imposa a les empreses matriu i subcontractadores la responsabilitat de prevenir les vulneracions dels drets humans i la degradació del medi ambient.

Les empreses amb seu a França que donen feina a més de 5.000 empleats en territori francès, o 10.000 a tot el món, estan obligades a implantar un pla de vigilància. Aquest pla ha d'incloure, entre d'altres, mesures per detectar els riscos i prevenir les vulneracions greus dels drets humans o les relacionades amb el medi ambient que es derivin de les seves activitats, ja sigui directament o a través de les seves filials i subcontractistes o proveïdors. Si les empreses no hi compleixen, es pot iniciar un procediment progressiu d'infracció. En els casos més greus, l'empresa haurà de respondre de l'incompliment del "deure de cura". En el moment de redactar aquest document, s'han dictat sis manaments judicials contra empreses franceses de diferents sectors, entre els quals una demanda als tribunals contra la companyia de petroli i gas Total per incompliment del deure de cura.²⁹

La llei no està exempta de mancances considerables. La càrrega de la prova encara recau en les víctimes; el llinar perquè les empreses hagin de respondre davant la llei és massa alt; i la definició de subcontractistes i proveïdors és massa restrictiva.³⁰ A més, no hi ha cap organisme públic responsable de l'aplicació de la llei ni de verificar la publicació i la qualitat dels plans. Això es deixa, doncs, en mans de les limitades capacitats de la societat civil. Una avaluació dels plans de vigilància va detectar manques de compliment en la publicació del pla anual sobre DDDH. També va destapar informes força heterogenis que revelaven una manca general de compromís de les parts interessades en l'elaboració dels plans, avaluacions de riscos que eren irregulars, mesures imprecises o febles per minimitzar els riscos i molts pocs informes sobre la supervisió dels riscos i l'eficàcia de les mesures que s'havien adoptat. Això demostra clarament la necessitat d'incloure mecanismes sòlids de vigilància i aplicació d'aquestes mesures reguladores.

Amb tot, aquesta llei ha fet que la responsabilitat empresarial avanci un pas més a França i a altres països, ja que ha estimulat el procés de promulgar un Tractat vinculant de les Nacions Unides sobre negocis i drets humans, com també la futura legislació de la UE sobre la diligència deguda a la cadena de valor.

2.1.4 <cont> Requisits obligatoris

La Comissió Europea ha anunciat que el 2021 presentarà una proposta legislativa sobre "governança empresarial sostenible" que inclogui la diligència deguda a la cadena de valor.³³ Les Conclusions del Consell de la UE sobre el treball digne a les cadenes de subministrament mundials reconeixien que hi ha un consens entre els estats membres de la UE que les mesures voluntàries i les IMP poden tenir un paper important i contribuir a la sensibilització general, però que "és poc probable que transformin de manera significativa la manera en què les empreses gestionen els seus impactes socials, ambientals i de governança, i que proporcionin una reparació eficaç als afectats (apartat 21)". Davant això, el Consell de la UE demana a la Comissió Europea que presenti una proposta sobre les obligacions intersectorials de diligència deguda empresarial al llarg de les cadenes de valor globals (apartat 46).

En l'àmbit de les Nacions Unides, s'està negociant un tractat sobre un instrument internacional jurídicament vinculant que reguli, a través del dret internacional sobre drets humans, les activitats de les empreses transnacionals i altres estructures empresarials. Això és també el que reivindica la Clean Clothes Campaign,³⁵ ja que creiem que un instrument multilateral fort i vinculant propiciaria el canvi positiu tan necessari que les mesures voluntàries no han assolit.

De fet, gairebé deu anys després de l'aprovació dels UNGP, les vulneracions dels drets humans continuen estant a l'orde del dia. Convertir aquests principis en obligacions vinculants és crucial per garantir que les empreses hagin de respondre, per fi, del seu historial de drets humans: mitjançant el deure de cura i les obligacions de diligència deguda empresarial i facilitant l'accés a la reparació per a les víctimes de vulneracions.



2.2

On som a la pràctica: *La cursa pels beneficis preval sobre les normes voluntàries*

La direcció d'una fàbrica acomiada un grup de treballadores que van intentar formar un sindicat. Els capatassos insulten les dones que treballen a una fàbrica i no els permeten utilitzar el lavabo. Quan una fàbrica tanca de sobte, les treballadores es queden sense els seus escassos salaris i, segons la llei, se'ls deu una indemnització per acomiadament. Una part d'un edifici s'ensorra i deixa treballadors i treballadores ferits, als quals se'ls demana silenci sobre l'accident i alguns són acomiadats després per haver-se donat de baixa per malaltia. Treballadors i treballadores estan obligats a fer hores extres que no es paguen adequadament.

Aquests casos resumits provenen d'algunes de les crides urgents d'assistència que ha rebut la Clean Clothes Campaign al llarg del darrer any. També es corresponen amb molts casos anteriors que demostren com les empreses de la roba, mentre fan gala de "responsabilitat social empresarial", el que realment volen és maximitzar els guanys a costa de la vida del seu personal i dels drets humans. La principal diferència respecte als anys anteriors és que la pandèmia de la Covid-19 ha fet palesos els grans desequilibris de poder que es donen a la indústria de la confecció.

2.2.1 Les pràctiques empresarials a l'arrel dels problemes

Pràctiques d'adquisicions injustes

La crisi de la Covid-19 ha fet més palès que mai que moltes marques de moda, minoristes i e-tailers utilitzen el seu poder de mercat per imposar condicions injustes als seus proveïdors i no respecten la diligència deguda en les seves pràctiques d'adquisicions. Com va assenyalar el *Worker Rights Consortium*, "un exemple clar de les desigualtats que es donen a les cadenes de subministrament de roba i de com empitjoren la crisi actual són les condicions de pagament entre compradors i proveïdors. Els proveïdors són els qui han de cobrir tots els costos inicials de producció de la roba, des de la compra de la tela fins als salaris de les treballadores que cusen les peces. Les marques no paguen ni un cèntim fins setmanes o mesos després de rebre els productes acabats. A la pràctica, això significa que els proveïdors, que tenen una part ínfima dels recursos econòmics que posseeixen els seus clients, han de subvencionar el flux de caixa d'aquests".³⁶

Està ben documentat que, en resposta a la pandèmia, les marques i els minoristes de la moda van cancel·lar i ajornar el pagament de comandes per valor de milers de milions d'euros i van exigir descomptes, la qual cosa va provocar l'impagament de salaris a les persones treballadores.³⁷ Des de l'inici de la pandèmia, les marques i els distribuïdors han aplicat estratègies de preus que perjudiquen la viabilitat del negoci dels proveïdors i això té encara més conseqüències negatives per al seu personal; ³⁸ a conseqüència d'aquesta alta pressió del mercat, l'hostilitat contra els sindicats va augmentar considerablement.³⁹ Altres estudis revelen que quan les marques i els distribuïdors van fer noves comandes als proveïdors durant la pandèmia continuada, les pràctiques irresponsables (com ara exigir descomptes en els preus i terminis de pagament més perllongats) van continuar estant a l'ordre del dia.⁴⁰

La pandèmia va agreujar encara més el problema agut, però sistèmic, de les cadenes de valor controlades pels compradors: els preus, les dates de lliurament i els terminis de pagament no es negocien entre socis d'igual a igual. La realitat és que venen determinats unilateralment per les marques i els minoristes

2.2.1 <cont>

Les pràctiques empresarials a l'arrel dels problemes

compradors.⁴¹ Com a conseqüència d'això, les fàbriques de confecció –els proveïdors– redueixen els salaris, la seguretat, les contribucions a la Seguretat Social i altres costos relacionats amb el compliment de normatives, i traspassen la pressió dels preus a les capes més baixes de la cadena de valor.⁴²

Aquestes pràctiques d'adquisicions que maximitzen els beneficis exhibeixen des de fa molt de temps unes característiques estructurals molt concretes: relacions inestables entre compradors i proveïdors; pressió per obtenir beneficis a còpia d'abaixar els preus per unitat; pressió perquè els terminis de lliurament siguin cada cop més curts; comandes urgents; cancel·lacions abruptes de comandes; i comandes fragmentàries.⁴³

FOCUS 4:**De les petites empreses als grans contractes públics: una obligació per a tothom**

Les empreses més petites no són immunes al risc de vulnerar els drets humans en les operacions de la seva cadena de valor, i la necessitat de pràctiques empresarials responsables i processos de diligència deguda és aplicable a empreses de totes les mides. Per exemple, moltes marques de roba belgues són petites o mitjanes empreses (pimes), però així i tot, en anys recents se les ha acusat d'estar implicades en vulneracions dels drets laborals a les seves cadenes de valor.⁴⁴ A dues fàbriques romaneses que confeccionen uniformes per a la policia federal belga i els exèrcits de diversos estats de l'OTAN, el personal informava de salaris baixos, dels deutes que han de contreure per cobrir les necessitats bàsiques, de l'alta pressió laboral i de la calor extrema que fa a les fàbriques a l'estiu. Aquest exemple de marques belgues també posa de relleu la importància de millorar els requisits dels contractes públics per tal que les empreses compleixin amb la diligència deguda en matèria de drets humans, i que la contractació pública no estigui contaminada per vulneracions dels drets humans. Els estats tenen el deure de protegir els drets humans i "n'haurien de fomentar el respecte per part de les empreses amb les quals tinguin tractes comercials".⁴⁵ La Directiva de la UE sobre contractes públics (2014/95/UE) permet als òrgans contractants tenir més en compte els aspectes mediambientals i socials a l'hora d'adjudicar els contractes sobre la base d'una millor relació qualitat-preu. Amb 250.000 òrgans públics a la UE que gasten anualment al voltant del 14% del PIB en adquisicions de serveis, obres i subministraments, els compradors públics tenen una gran influència sobre les pràctiques empresarials. A Bèlgica, la llei del 2016 sobre contractació pública⁴⁶ conté mecanismes suficients per fer-la més sostenible. Això no obstant, els contractes, especialment a nivell federal, encara s'adjudiquen sovint al millor postor sense tenir gens en compte els problemes socials que poden ocasionar.

La Guia de l'OCDE de diligència deguda per a cadenes de subministrament responsables en el sector tèxtil i del calçat⁴⁷ reconeix l'impacte nociu de les pràctiques de compra sobre els drets de les persones treballadores, com ara els salaris ínfims. La Guia destaca, pel seu potencial d'efectes adversos, els nombrosos cicles de productes o temporades per any que estan associats al model de "moda ràpida", els retards en els pagaments i les estratègies de negociació de preus que obliguen els proveïdors a disminuir els costos de producció. La Guia recomana a les empreses que valorin si les seves pràctiques d'adquisicions contribueixen a aquests perjudicis, que apliquin mesures de control per evitar-los i que posin en marxa protocols de gestió que els departaments d'adquisicions haurien de seguir per pal·liar-los.⁴⁸

2.2.1 <cont>

Les pràctiques empresarials a l'arrel dels problemes

Els perills de confiar en un sistema d'auditoria social defectuós

La pràctica dominant de la “responsabilitat social empresarial” no respon dels impactes negatius de les pràctiques d'adquisicions. Quan es tracta d'afrontar les vulneracions dels drets humans i laborals a les seves cadenes de valor, la majoria de marques de moda, minoristes i e-tailers confien en l'auditoria social i en la seva superficial detecció de problemes en els tallers i fàbriques dels proveïdors. Com va dir l'OIT, “Aquests esforços normalment són intents per part de les grans empreses de controlar els seus proveïdors perquè compleixin les normes laborals, però no qüestionen les seves pròpies pràctiques que poden dificultar-ne el compliment per part dels proveïdors”.⁴⁹

Dit d'una altra manera, aquest sistema contribueix a traslladar als proveïdors l'obligació de corregir els danys, tot passant per alt els danys que provenen de les pràctiques pròpies dels compradors. En algun cas, aquesta dependència generalitzada de les auditories socials pot arribar a ser letal. Hi ha casos documentats en què auditors socials privats havien certificat uns llocs de treball com a segurs poc abans que persones treballadores perdessin la vida en aquelles mateixes fàbriques.⁵⁰

Juntament amb els sindicats mundials, també fa molt de temps que denunciem que els codis de pràctiques de la cadena de subministrament que han adoptat algunes iniciatives privades voluntàries “donen lloc a ‘informes d'auditoria social’, o fins i tot a una ‘certificació’ conforme s'hi respecta la llibertat sindical del personal, fins i tot a països on la legislació no permet o imposa restriccions draconianes sobre aquest dret. Amb aquesta pràctica, el que s'ha aconseguit és redefinir els drets humans amb l'objectiu de fer pensar al públic que no se'n produeixen vulneracions”.⁵¹

FOCUS 5:

L'auditoria social com a tapavergonyes de la moda

Quan la fàbrica d'Ali Enterprises del Pakistan es va incendiar l'11 de setembre del 2012, la majoria de les persones treballadores van quedar atrapades darrere de finestres enreixades i portes tancades amb clau. Algunes van aconseguir escapar de l'edifici de quatre plantes saltant des de finestres que s'havien considerat massa altes per posar-hi reixes. Aquesta situació va provocar més de 250 morts i 55 ferits greus. Ali Enterprises era un parany mortal evident: no hi havia equipaments per als bombers ni alarma contra incendis, tenia una sola sortida d'emergència que funcionés i era un edifici que infringia una munió de normatives locals i internacionals. Tot i així, tan sols tres setmanes abans de l'incendi, la fàbrica havia estat certificada segons la norma internacional SA8000 per la companyia d'auditoria italiana RINA. Un altre exemple tràgic és una explosió de calderes a la fàbrica de Multifabs Ltd, de Bangladesh, que va acabar amb la vida d'almenys 13 persones i en va ferir desenes més. Això va passar després que una auditoria amfori BSCI, portada a terme per TÜV Rheinland, no hagués detectat tot un seguit de riscos de seguretat que ja estaven documentats i eren de domini públic. Al nostre informe *El tapavergonyes de la moda*, del 2019,⁵² es poden trobar més exemples de deficiències en el compliment de les empreses i en els sistemes d'auditoria social.

2.2.2

Vulneracions generalitzades dels drets humans

El 23 d'abril del 2013 es van descobrir grans esquerdes estructurals a l'edifici de Rana Plaza a Bangladesh. Els pisos inferiors es van tancar. Tot i així, els propietaris de les fàbriques de roba dels pisos superiors van ordenar que tota la plantilla tornés a la feina l'endemà. El 24 d'abril, tot l'edifici de vuit pisos es va esfondrar i hi van morir 1.134 persones i va deixar milers de ferits més.⁵³ Sis mesos abans, el 24 de novembre del 2012, s'havia declarat un incendi a la fàbrica de roba de Tazreen Fashions, també a Bangladesh. Les sortides a l'exterior estaven bloquejades. Més d'un centenar de persones treballadores van resultar ferides quan van saltar per les finestres dels pisos superiors, l'única sortida que tenien. Almenys 112 persones hi van perdre la vida.⁵⁴

Les fàbriques que són tan insegures com per representar un perill mortal són el tema que més crida l'atenció del públic, especialment quan s'hi perden vides. Aquest és també l'àmbit en el qual s'han aconseguit avenços limitats però importants després del Rana Plaza i altres tragèdies, per exemple a través de l'Acord de Bangladesh sobre la seguretat dels edificis. Tanmateix, les vulneracions dels drets humans encara són freqüents a totes les cadenes de valor de la indústria tèxtil, la qual cosa il·lustra que el model de negoci dominant es basa en una explotació i un abús sistèmics.⁵⁵

El mecanisme de crides urgents de la Clean Clothes Campaign ha ajudat a solucionar centenars d'infraccions relacionades amb algunes de les marques de moda més conegudes del món, que normalment es presenten com a "ètiques" d'una manera o altra. La llibertat sindical està al capdamunt d'aquests casos de crides urgents. Sovint, les persones treballadores que comencen a organitzar-se per qualsevol qüestió, són acomiadades, assetjades o amenaçades a resultes d'això. Els problemes que intenten abordar quan s'organitzen solen estar relacionats amb els salaris, les bonificacions, les hores extres i/o els objectius de producció.

La *Guia de l'OCDE de diligència deguda per a cadenes de subministrament responsables en el sector tèxtil i del calçat* identifica els següents com a aspectes clau dels riscos del sector: treball infantil; treball forçat; hores de feina per dia; salut i seguretat ocupacional; sindicats i negociació col·lectiva; salaris; proveïment amb treballadores a casa; assetjament sexual; i violència sexual i de gènere en el lloc de treball.

FOCUS 6:**Vulneracions de drets humans a la Regió Uigur**

La Xina és un dels dos majors productors de cotó del món i el major productor i exportador de filats, teixits i peces de vestir. Fins al 84% del cotó xinès prové de la Regió Autònoma Uigur de Xinjiang (Regió Uigur), que per si sol equival a més del 20% de la producció mundial.⁵⁶

Cada cop hi ha més proves que el govern xinès està cometent abusos dels drets humans a gran escala a la Regió Uigur, que van dirigits a la població uigur i altres grups de majoria turca i musulmana, a causa de la seva religió i ètnia. Aquests abusos inclouen la detenció massiva arbitrària d'entre 1 i 1,8 milions de persones i un programa de reeducació i treballs forçats.⁵⁷

El resultat és que els filats, els teixits i les peces confeccionades amb cotó xinès comporten un risc extraordinàriament alt d'estar contaminats per treballs forçats i penitenciaris, ja siguin fabricats a la Xina o a qualsevol altre indret del món. A més, la política governamental d'utilitzar el treball forçat com a mitjà de control social crea un risc important que es practiqui aquest tipus d'abús a pràcticament qualsevol lloc de treball (industrial o agrícola) a la Regió Uigur. Per això, fer negocis a la Regió Uigur de conformitat amb els UNGP s'ha convertit en una impossibilitat pràctica. No hi ha mitjans vàlids perquè les empreses puguin verificar que un lloc de treball de la Regió Uigur estigui lliure de treball forçat, o impedir-hi aquests abusos d'acord amb la diligència deguda en matèria de drets humans.

Tenint en compte l'abast generalitzat dels abusos, els compradors han de partir de la base que tots els productes fabricats, parcialment o totalment, a la Regió Uigur presenten un risc molt elevat d'estar contaminats pel treball forçat. La *Coalició per posar fi al treball forçat a la Regió Uigur*,⁵⁸ de la qual forma part la Clean Clothes Campaign, fa una crida a la indústria tèxtil i de la confecció per actuar contra aquests abusos i assegurar-se que el sector no es beneficiï del treball forçat dels uigurs i d'altres pobles de majoria turca i musulmana.⁵⁹

2.2.2 <cont> Vulneracions generalitzades dels drets humans

Explotació i perpetuació de la desigualtat de gènere

Una indústria que es caracteritza per les vulneracions dels drets humans, que fabrica sobretot a països amb alts nivells de desigualtat de gènere⁶⁰ i on es calcula que el 80% de la seva força de treball està formada per dones, només es pot veure com una indústria que es beneficia d'una discriminació de gènere profundament arrelada i que, a més, la perpetua.⁶¹

Un cop més, les marques de roba poden declarar en el seus codis de conducta o anuncis publicitaris que són "a favor" de la igualtat de gènere, i potser fins i tot venen samarretes amb consignes feministes. Però aquestes mateixes peces de roba segurament són fabricades per dones que perceben salaris de misèria i pateixen les situacions següents: són privades de permís de maternitat, cura dels fills i desplaçaments segurs a la feina; impedides de formar sindicats o d'afiliar-s'hi; obligades a treballar hores extres, sovint en fàbriques no segures; assetjades sistemàticament pels homes que són els seus caps directes; i víctimes de la violència masclista.⁶² Les dones sovint treballen en condicions precàries, sense contracte o cobrant per peça confeccionada, i són més vulnerables a haver de fer feines no remunerades que no es contemplen en els acords contractuals.⁶³

FOCUS 7:

Violència de gènere i assetjament generalitzats

Les investigacions dutes a terme a fàbriques de Bangladesh (publicades el 2020) van revelar que el 75% de les treballadores entrevistades pateixen violència de gènere de manera habitual i al voltant del 75% són víctimes d'assetjament sexual⁶⁴. Dos anys abans, una investigació a les cadenes de valor de la confecció asiàtica d'H&M, Gap i Walmart van revelar nombrosos casos de violència física, actes que van causar danys sexuals i sofriment, insults, coacció, amenaces i represàlies i privacions de llibertat rutinàries incloent-hi hores extres forçades. Es va constatar que tots aquests casos eren un resultat directe de la manera en què les marques fan els seus negocis.⁶⁵ A Lesotho, gairebé dos terços de les treballadores entrevistades a les fàbriques de Nien Hsing van comunicar experiències d'assetjament sexual, ja fossin en carn pròpia o de les seves companyes de feina. Les dones que van denunciar els abusos normalment s'enfrontaven a represàlies. Els codis de conducta i els programes de control voluntaris de les marques permeten que la violència i l'assetjament en clau de gènere continuïn passant desapercebuts.⁶⁶

Moltes dones que treballen al sector de la confecció són discriminades, a més a més, per causa del seu origen ètnic, edat, situació migratòria o altres factors que donen lloc a la discriminació interseccional. Això "ve provocat per diversos motius personals o característiques/identitats, que funcionen i interactuen entre si de tal manera que esdevenen inseparables".⁶⁷

Treballar escarrassadament per un salari de misèria

El dret a un salari que permeti viure dignament es reconeix de manera molt generalitzada (tot i que amb definicions diferents),⁶⁸ però a les cadenes de valor de la producció mundial se'n fa ben poc cas. Això val tant per a la moda ràpida i les marques de luxe com per a la roba de treball.

El 2019, la nostra recerca va revelar que cap marca important de roba no podia demostrar que les persones treballadores que confeccionaven per a elles a Àsia, Àfrica, Amèrica Central o Europa de l'Est percebessin un sou suficient per escapar de les urpes de la pobresa.⁶⁹ Els salaris que es pagaven eren, de mitjana, de dues a cinc vegades inferiors que la quantitat que necessitaria una persona treballadora i la seva família per viure amb dignitat. Als països europeus investigats en l'estudi més recent, els salaris que es pagaven a fàbrica arribaven a ser del 13% (Romania), el 20% (Bulgària) i com a màxim fins al 33% (Sèrbia) del salari vital estimat.⁷⁰

FOCUS 8:

Contrastar les dades salarials de la moda

La interpretació oficial dels UNGP deixa clar que la responsabilitat de l'empresa existeix "independentment de la capacitat o la voluntat dels estats de complir les seves pròpies obligacions de drets humans. Es tracta d'una responsabilitat addicional a la de complir les lleis i normes nacionals de protecció dels drets humans".⁷¹ Això vol dir que, fins i tot si els governs estatals no promulguen una legislació sobre salaris mínims que protegeixi les persones treballadores i garanteixi que puguin viure amb dignitat, les marques tenen el deure de vetllar perquè, malgrat això, aquestes persones percebin un salari vital.

Tanmateix, de les 108 marques enquestades recentment en el marc del nostre projecte *Fashion Checker*, finançat per la UE, només 28 han fet públic un compromís clar de garantir que es pagui un salari vital a tota la xarxa de proveïdors; i només tres han fet públic un pla d'acció amb terminis fixats que expliqui com aconseguiran que les persones que treballen a la seva cadena percebin un salari vital. Un estudi de camp realitzat en paral·lel va demostrar que cap de les persones treballadores enquestades no percebia un salari vital, mentre que una de cada quatre, si no feia hores extres, percebia menys que el salari mínim establert per la legislació regional o nacional. A més, les entrevistes amb personal de les fàbriques revelaven una bretxa salarial significativa entre els gèneres, però cap de les marques enquestades no va aportar dades ni informació pública sobre les diferències salarials entre gèneres a la seva cadena de valor. Podeu obtenir més informació sobre això al nostre informe *Out of the shadows*.⁷² Les dades sobre marques específiques es poden consultar a fashionchecker.org.

Els sindicats lluiten pels augments salarials a través de la negociació col·lectiva amb les empreses a nivell de fàbrica, sector i país. Tanmateix, com que el model de negoci de la roba de vestir i esportiva ve molt determinat pels consumidors, són les marques i els minoristes els qui controlen les comandes i fixen els preus que pagaran per la roba. Per això, el marge de negociació dels agents socials dels països productors és limitat.

Els propietaris de les fàbriques diuen que no tenen més remei que mantenir els salaris baixos a causa dels baixos preus que paguen els compradors, i les persones treballadores poden veure's amenaçades de perdre la feina o de patir agressions físiques si reivindiquen salaris més alts. Els governs, per la seva banda, mantenen els salaris mínims a la baixa a causa de la pressió que reben de les marques i els minoristes, i com un intent de crear o conservar llocs de treball, augmentar els volums d'exportació i incrementar el PIB nacional. El resultat és que, fins i tot quan la llei estableix un salari mínim, aquest no és suficient per satisfer les necessitats bàsiques de les persones treballadores i les seves famílies. A més, les persones que treballen subcontractades a casa, tan sovint invisibilitzades, normalment cobren menys per la seva feina que el salari mínim que marca la llei.

Els debats sobre els salaris solen estar sempre vinculats amb la productivitat. "Quan no es poden mantenir baixos els salaris reals, les empreses proveïdores poden recórrer a una pràctica que té una llarga trajectòria en el sector: augmentar la intensitat del treball tot imposant uns objectius de producció més elevats al personal. Per exemple, poden exigir a una treballadora que faci 90 peces per hora en comptes de les 80 que se li demanaven abans."⁷³ Dit d'una altra manera, mentre les marques no paguin preus més elevats als seus proveïdors, amb garanties que això també es reflecteixi en els sous, cada cop que es revisin els salaris mínims, la plantilla s'haurà d'enfrontar a objectius de producció més elevats.

Tot plegat deixa desenes de milions de treballadors i treballadores de la confecció i les seves famílies atrapats en la pobresa i privats no només de viure dignament, sinó també de molts drets humans bàsics i llibertats fonamentals.⁷⁴

2.2.2 <cont> Vulneracions generalitzades dels drets humans

La llibertat sindical sota atac constant

El dret de les persones treballadores de formar sindicats o afiliar-s'hi és un element integral de la Declaració Internacional dels Drets Humans⁷⁵ i un dret fonamental que propicia el compliment d'altres drets.⁷⁶ La llibertat sindical (Conveni 87 de l'OIT) i el dret a la negociació col·lectiva (Conveni 98 de l'OIT) també són reconeguts com a drets fonamentals i universals per la Declaració de l'OIT sobre els principis i drets fonamentals en el treball, de l'any 1998.

La protecció de la llibertat sindical i un veritable reconeixement del dret a la negociació col·lectiva serien crucials per millorar les condicions estructurals dels drets laborals, superar la desigualtat de poder en clau de gènere i ajudar a abordar i prevenir la violència i l'assetjament de gènere.⁷⁷ El fet és que les normes que limiten la veu de les dones i la seva participació a la societat⁷⁸ fan que aquests drets siguin encara més difícils d'assolir.

La llibertat sindical es veu constantment atacada al sector de la confecció, el qual, per començar, produeix sobretot a països que tenen una protecció molt tímida dels drets humans.⁷⁹ De fet, en el darrer índex de la Confederació Sindical Internacional sobre drets laborals al món,⁸⁰ es va poder veure que tot un seguit de països molt apreciats com a centres de producció no oferien cap garantia de protecció dels drets laborals. Entre aquests se citaven diversos països sud-americans, així com Cambodja, la Xina, el Vietnam i Bangladesh. Aquest darrer es troba entre els deu pitjors països del món pel que fa als drets laborals. Es va veure també que molts altres països productors, com ara Etiòpia, Myanmar i el Pakistan, es caracteritzaven per les vulneracions sistemàtiques de drets.

Entre els riscos sectorials que exposa la Guia de l'OCDE sobre la diligència deguda,⁸¹ en relació amb les infraccions de les fàbriques que donen feina directament al personal del sector tèxtil, es troben diverses formes d'intimidació i actituds antisindicalistes: promoció d'estructures dominades pels empresaris; mecanismes febles de participació del personal i pràctiques de relacions laborals corruptes; negativa a negociar de bona fe; oposició sistèmica o organitzada dels empresaris i hostilitat cap als sindicats; així com l'efecte negatiu sobre la capacitat d'organització del personal que té contractes de curta durada i altres formes de contractes eventuais i d'ocupació informal.⁸² Les persones migrants pateixen restriccions especialment severes del seu dret a organitzar-se, a més de ser especialment vulnerables al tràfic de persones i al treball forçat.

FOCUS 9:

Augment de la repressió sindical sota el vel de la pandèmia

La pandèmia de la Covid-19 ha donat a les fàbriques de confecció d'arreu del món l'excusa ideal per acomiadar treballadors en massa, i moltes han aprofitat aquesta oportunitat per fer fora de les seves fàbriques selectivament els i les dirigents sindicals i afiliades a sindicats. A Myanmar, l'incipient moviment sindical es veu amenaçat perquè els acomiadaments selectius i discriminatoris venen seguits d'atacs violents a dirigents sindicals, assetjament i intimidació d'afiliats i detencions i empresonaments de treballadores i treballadors per haver-se sumat a una vaga pacífica.⁸³ A Bangladesh, Sri Lanka, Haití i Cambodja es fan servir formes semblants de repressió contra els sindicats.⁸⁴ Tot i que la decisió d'aprofitar la crisi sanitària per sabotejar els sindicats es pren a nivell de fàbrica, la responsabilitat no s'atura aquí. Les marques i els minoristes de la moda tenen una influència immensa sobre les seves cadenes de valor i són responsables del tracte que es dona al personal de les fàbriques dels seus proveïdors.

Cal tenir molt en compte que les vulneracions contra els sindicats per part de la direcció de les fàbriques poden venir provocades per les empreses que les contracten i donen feina indirectament als treballadors i treballadores, o sigui, les marques de roba que compren els productes que fabriquen aquestes persones. Quan un proveïdor creu que ha d'actuar contra els sindicats per poder complir les obligacions contractuals de preus o terminis, o per poder establir o conservar una relació comercial amb el comprador, aquest comprador també és responsable de les vulneracions.

2.2.3

Greu manca de transparència a la cadena de valor

Les vulneracions dels drets humans que es resumeixen a l'apartat anterior es produeixen en una indústria que es caracteritza per la manca de transparència.

L'opacitat que es manté al voltant de les complexes cadenes de valor globals i la confidencialitat de les obligacions contractuals fan que sigui difícil identificar quines fàbriques produeixen per a quines marques i si un proveïdor concret respecta els drets laborals o ofereix condicions de feina segures. L'única font pública d'informació sobre aquestes qüestions són les marques mateixes. A la pràctica, el que passa dins la fàbrica no surt de la fàbrica.

Per tal de fomentar una major transparència en el sector de la confecció, s'han endegat algunes accions voluntàries empresarials⁸⁵ que compten amb el recolzament de la societat civil, com ara el Pacte de Transparència (vegeu el Focus 10). Tot i que hi ha hagut avenços considerables en aquesta línia, encara més del 60% de les marques no revelen on són els seus centres de producció. Entre les que ho fan, la gran majoria es queda en els proveïdors del nivell 1.⁸⁶

Podem concloure que les accions voluntàries mai no aconseguiran el canvi estructural que es necessita: no hi ha incentius forts perquè les empreses no es desdiguin dels seus compromisos i sempre n'hi haurà que aniran per darrere de les altres. Per això, que totes juguin amb les mateixes condicions també anirà en interès de les empreses que hagin pres la davantera. Els canvis duradors arreu del sector només es produiran si s'introdueixen requisits legals de compliment obligat.

Rebutjar la transparència és ser curts de vista

La manca d'informació clara sobre la cadena de valor crea una munió de conseqüències negatives. En primer lloc, impedeix als consumidors i al públic de fiscalitzar el comportament de les empreses, així com entendre l'impacte real de la cadena d'operacions d'una empresa i, per tant, de les conseqüències de les seves compres. També impedeix als treballadors i treballadores d'identificar els compradors dels productes que fabriquen, la qual cosa debilita la seva possibilitat de reclamacions i reparacions, ja que potser no coneixen l'empresa per a la qual fabriquen. L'empresa en qüestió no pot conèixer l'impacte real de les seves operacions comercials ni replantejar les seves pràctiques gràcies a una avaluació acurada del risc. La manca de transparència també dificulta que les organitzacions de consumidors, els sindicats, les organitzacions de drets humans i altres agents socials puguin contrastar les afirmacions de responsabilitat social que publiquen les marques, o la suposada aplicació de la diligència deguda, i demanar-los explicacions per les deficiències.

D'altra banda, la transparència té molts avantatges. Pot millorar l'eficiència dels processos de diligència deguda, augmentar l'eficiència operativa i millorar la reputació d'una empresa.⁸⁷ La transparència permet als grups interessats, com ara treballadors i treballadores, organitzacions laborals, grups de drets humans i altres, alertar ràpidament les firmes de roba sobre els abusos laborals a les fàbriques. Això dona a les empreses l'oportunitat d'intervenir, aturar i corregir les vulneracions de drets en una etapa incipient. També millora l'accés als recursos jurídics, ja que permet al personal de les fàbriques identificar les marques, minoristes i e-tailers, iniciatives multipartites o tribunals de justícia a qui poden adreçar-se. Permet que els sindicats s'organitzin al llarg de la cadena de valor de marques específiques, la qual cosa els permet augmentar el poder de negociació. A més, una major transparència permet que els estats, en cas de vulneració dels drets humans, identifiquin aquells que en comparteixen la responsabilitat. Finalment, facilita la col·laboració de marques i l'acció col·lectiva per tal d'aturar, prevenir, pal·liar i posar remei als abusos laborals a les cadenes de valor.

FOCUS 10:

Pacte de Transparència i Open Apparel Registry

La Clean Clothes Campaign, juntament amb vuit organitzacions laborals i de drets humans, va posar en marxa el Pacte de Transparència el 2016.⁸⁸ És un pacte de mínims sobre la divulgació d'informació de la cadena de valor i un millor seguiment dels productes, però les empreses no haurien de dubtar a anar més enllà i divulgar dades addicionals.

Quan signen el Pacte de Transparència, les empreses es comprometen a publicar quinquenalment al seu lloc web: (i) el nom complet de tots els centres de producció i instal·lacions de manufactura autoritzats; (ii) les adreces dels centres de producció; (iii) l'empresa matriu de la companyia local; (iv) els tipus de productes elaborats (peces de vestir, calçat, tèxtils per a la llar, accessoris); (v) el nombre de personal de cada centre per categories: menys de 1.000, de 1.001 a 5.000, de 5.001 a 10.000, més de 10.000. Les empreses han de publicar la informació anterior en un full de càlcul o en un altre format de consulta per tal que les dades siguin realment útils per a les parts interessades. El desembre del 2019, 41 empreses de confecció s'havien adaptat completament al Pacte, 19 més estaven a punt d'adaptar-s'hi i 15 s'hi adaptaven en part.

L'Open Apparel Registry, un registre obert del sector de la confecció, també recopila la informació disponible sobre els proveïdors. La seva missió és "mantenir una base de dades de codi obert, neutral i accessible al públic, de totes les instal·lacions del sector mundial de la confecció i del calçat, amb l'objectiu de permetre la col·laboració del sector i una millor identificació de les fàbriques".⁸⁹ A cada unitat de producció se li assigna un identificador propi de l'OAR. El 18 de desembre del 2020, aquest registre contenia 51.734 unitats de producció.

Un primer pas: la Directiva sobre divulgació d'informació no financera

La Directiva europea sobre la divulgació d'informació no financera i sobre la diversitat per part de determinades grans empreses i grups⁹⁰ va representar un primer pas cap a una major transparència empresarial i un millor accés a la informació per a les parts interessades externes. Aquesta directiva del 2014 exigeix que es divulguin les polítiques empresarials i les avaluacions de risc, que s'informi dels impactes sobre els drets humans i que es facilitin els indicadors clau de rendiment (KPI) i comprovants de compliment.

Tanmateix, l'efecte d'aquesta legislació es veu limitat pel seu reduït abast d'empreses.⁹¹ Deixa de banda moltes empreses actives del sector de la confecció que haurien d'estar obligades a informar sobre els seus riscos i impactes. A més, la Directiva no ofereix un marc d'informació comú ni claredat sobre l'abast de la informació que s'ha de divulgar; la informació sobre la cadena de valor que han facilitat les empreses fins ara ha estat mínima i les empreses trien amb pines les qüestions concretes sobre les quals volen informar.⁹² Per exemple, només el 20% de les 110 empreses de confecció i tèxtils analitzades expliquen quins efectes adversos poden tenir els seus models i estratègies de negoci sobre les qüestions laborals, i només el 14% d'aquestes empreses revelen les seves llistes de proveïdors.⁹³

Si bé la Directiva defineix les categories⁹⁴ sobre les quals les empreses han de revelar informació, el fet és que aquestes categories són molt generals. A la pràctica, això significa que quan les empreses trien les qüestions sobre les quals els interessa informar, les dades sobre la llibertat sindical, els horaris de feina o els salaris queden pràcticament fora de la informació no financera, tot i que són vitals per entendre millor la situació dels drets humans a les cadenes de valor de la confecció.

La limitació fonamental d'aquesta Directiva és que se centra en l'obligació d'*informar* sobre la diligència deguda en drets humans, i no pas en l'obligació de *dur a terme* aquesta diligència deguda. La promulgació d'una legislació específica de la UE sobre diligència deguda a la cadena de valor vindria a omplir aquest buit; a més, hi ha vincles clars que es poden traçar entre aquestes dues eines reguladores.

2.2.4

Una reparació efectiva és difícil d'assolir

Què és la reparació?

L'accés a un recurs jurídic efectiu⁹⁵ per a aquells que han patit una vulneració dels seus drets és un component bàsic ("el tercer pilar") dels Principis rectors de les Nacions Unides sobre les empreses i els drets humans (UNGP), amb deures i responsabilitats que recauen sobre els estats i les empreses.⁹⁶

En els UNGP, la reparació i la indemnització es refereixen "tant als processos de reparació oferts com als resultats substantius destinats, en termes generals, a contrarestar o reparar qualsevol dany als drets humans que s'hagi produït". Aquestes reparacions inclouen disculpes, restitució, rehabilitació, compensacions econòmiques o no econòmiques, sancions punitives (administratives o penals) i mesures de prevenció de nous danys, com ara els requeriments o les garanties de no repetició.⁹⁷

Les directrius de l'OCDE per a empreses multinacionals també subratllen la necessitat que les empreses comptin amb processos que permetin la reparació. Els mecanismes de reclamació corresponents poden revestir moltes formes, però tots haurien de complir els criteris bàsics: legitimitat, accessibilitat, previsibilitat, equitat, transparència i compatibilitat amb les Directrius de l'OCDE.⁹⁸

En teoria, hi ha molts mecanismes a disposició dels demandants de reparacions, inclosos els mecanismes de reclamació judicials, estatals, no judicials i no estatals.⁹⁹ Tanmateix, tal com demostren reiteradament els casos detectats per la CCC i confirmats per altres organitzacions i informes,¹⁰⁰ l'existència de mecanismes de reclamació no garanteix per si sola una reparació efectiva per a aquells que han patit danys de drets humans.



2.2.4 <cont>

Una reparació efectiva és difícil d'assolir**Reparacions al sector de la confecció**

A causa de la naturalesa de les vulneracions més freqüents dels drets humans al sector de la confecció, les formes clau de reparació des del punt de vista de les persones treballadores inclouen: compensació econòmica, eliminació dels riscos de seguretat, readmissió dels dirigents sindicals, cobertura de Seguretat Social, pagament de salaris i indemnitzacions per acomiadament pendants, cessament de les hores extraordinàries forçades o no remunerades, concessió de baixes per maternitat i malaltia, i acomiadament dels supervisors que assetgen les treballadores i els treballadors.

Potser la forma que podria prendre la reparació està clara, però les persones que treballen a la confecció topen amb moltes barreres a l'hora de reclamar reparacions. Aquestes barreres van des de la manca d'informació, la por a les represàlies i els mitjans econòmics insuficients, fins a sistemes judicials febles als països d'origen dels demandants de reparacions i els obstacles relacionats amb la jurisdicció en els casos que impliquen empreses multinacionals.¹⁰¹ Els demandants que van ser entrevistats per a un informe de l'Agència Europea de Drets Fonamentals¹⁰² subratllaven com a aspectes especialment problemàtics: les normes sobre la càrrega de la prova, la manca de reparacions col·lectives, el gran risc econòmic per als demandants, la manca d'informació suficient sobre els recursos jurídics disponibles i la manca d'igualtat de condicions, que és encara pitjor per als ciutadans de països tercers.

Aquestes barreres, àmpliament reconegudes, encara són més greus per a les persones que treballen a la confecció, que s'enfronten a una discriminació generalitzada en clau de gènere que es veu encara més agreujada quan es combina amb la marginació de les persones migrants,¹⁰³ entre altres motius prohibits de discriminació. La manca de transparència de la cadena de valor empitjora encara més el problema de la càrrega de la prova.

FOCUS 11:**Els llargs i intricats viaranys dels sistemes judicials**

Els casos de l'incendi de Tazreen i l'esfondrament de l'edifici Rana Plaza (vegeu l'apartat 2.2.2) van tenir com a resultat una manera innovadora d'abordar la prevenció i les reparacions. Les marques van signar un acord vinculant sobre la seguretat d'edificis i contra incendis a Bangladesh. Les víctimes i famílies afectades van rebre indemnitzacions a través del Fons de Reclamacions Tazreeni l'Acord del Rana Plaza.¹⁰⁴ Tanmateix, això només va arribar després d'un grapat d'anys d'infatigable mobilització internacional i gràcies a la intensitat de l'interès públic i l'atenció dels mitjans de comunicació.

Després de l'incendi d'Ali Enterprises al Pakistan,¹⁰⁵ les famílies afectades van lluitar durant més de quatre anys per rebre una compensació econòmica a llarg termini per part del principal comprador de la fàbrica, l'empresa alemanya de roba de descompte KiK. Tanmateix, un intent de portar l'empresa als tribunals alemanys no va donar fruit, com tampoc l'intent de responsabilitzar l'empresa d'auditoria italiana RINA als tribunals italians per haver certificat, poques setmanes abans de l'incendi, que la fàbrica era segura quan era clarament insegura segons les normes internacionals (SA8000). En dates més recents, la societat RINA es va negar a signar l'acord de mediació que va resultar d'un llarg procés al Punt Nacional de Contacte italià de l'OCDE.¹⁰⁶ Més de vuit anys després de l'incendi, les famílies afectades encara esperen que se'ls faci justícia.

El mateix passa amb els 2.000 treballadors i treballadores a les quals es deuen milions en indemnitzacions i salaris impagats després que la fàbrica de Jaba Garmino, a Indonèsia, de sobte fes fallida el 2015 quan el seu principal comprador, Uniqlo, va anul·lar les seves comandes. I el mateix passa amb centenars i milers d'altres lluites laborals, predominantment per part de les dones, els drets de les quals es vulneren sistemàticament, dia sí i dia també.

Aconseguir reunir i documentar les proves és un dels principals obstacles a què s'enfronten les treballadores i els treballadors. Les reclamacions que es presenten a mecanismes no estatals solen ser desestimades per manca de proves (escrites). Com que no són les propietàries d'aquestes proves, les persones treballadores poques vegades tenen accés a la documentació sense córrer perill. L'exigència d'aportar proves documentals posa en risc els treballadors i les treballadores quan

2.2.4 <cont>

Una reparació efectiva és difícil d'assolir

intenten obtenir informació, per exemple, fent fotos o emportant-se etiquetes o documentació de les fàbriques. Tot i que les empreses sovint tenen els mitjans per aportar aquestes proves, no estan sotmeses a la mateixa exigència que les persones treballadores.

Quan es poden superar els obstacles per accedir a un mecanisme de reclamació, com ara els Punts Nacionals de Contacte (PNC) de l'OCDE, els procediments solen desembocar en solucions insatisfactòries o fins i tot inexistents.¹⁰⁷

Fàbriques de confecció i pràctiques de les marques de moda

La manca de legislació que protegeixi els drets de les persones treballadores, l'escassa vigilància¹⁰⁸ i els obstacles que imperen a molts països productors per accedir als sistemes judicials, palesen que molts estats es desenten de la seva responsabilitat, però les marques de roba també tenen molt a veure amb aquesta situació: opten, fins i tot de manera predominant, per fer els seus negocis en aquests països a causa de la manca de protecció dels drets humans; en propicien de manera activa les vulneracions a través de les seves pràctiques comercials; i impedeixen que les persones treballadores puguin recórrer a mecanismes no judicials veritablement efectius.

Això darrer s'esdevé de moltes maneres. Quan surten a la llum les vulneracions dels drets humans a les seves cadenes de valor, moltes marques opten per tallar els vincles comercials i sortir corrents en comptes d'utilitzar la seva influència per introduir millores sostenibles. S'amaguen darrere la seva pertinença a diverses "iniciatives empresarials responsables" que no ofereixen cap reparació efectiva. Una anàlisi recent i en profunditat d'iniciatives multipartites (IMP),¹⁰⁹ tant liderades per empreses com desvinculades d'aquestes, va revelar que gairebé un terç d'aquestes no ofereixen cap mecanisme de denúncia i, de les que sí que ho fan, "gairebé tots els seus procediments de denúncia no segueixen els criteris reconeguts internacionalment perquè es doni un veritable accés a les reparacions".¹¹⁰

Quan es proporciona un mecanisme de denúncia no judicial per part d'una marca, una IMP o un altre tipus d'iniciativa empresarial responsable, en el millor dels casos pot haver-hi una investigació independent seguida d'una publicació de conclusions, però en aquest procés no es contempla que hi hagi una determinació independent de la reparació escaient i una comprovació que la reparació s'hagi fet efectiva. Quan s'interposen denúncies a mecanismes com els PNC, les marques poden negar-se a personar-s'hi, o bé allarguen indefinidament els processos, la qual cosa acaba diluint l'eficàcia de les campanyes de sensibilització pública.

Per últim, però no menys important, quan es posen de manifest els impactes negatius sobre els drets humans mitjançant mecanismes de denúncia, les marques i les iniciatives de responsabilitat empresarial liderades per empreses incompleixen el seu deure –que també forma part dels principis UNGP– d'esmerçar esforços a identificar els problemes sistèmics subjacents i a desenvolupar estratègies (col·lectives) per prevenir-los.

Així doncs, l'accés a un mecanisme de denúncia no judicial es confon amb l'accés a una reparació efectiva per a les persones treballadores que han estat víctimes d'una vulneració dels drets humans. Dit d'una altra manera, el recurs de reclamació s'entén cada cop més en un sentit procedimental i no pas en funció del que pugui aportar a les persones que haurien de ser protegides per aquests drets: les treballadores i els treballadors.

2.3

Conclusió:

Les iniciatives i els compromisos voluntaris no han donat resultat

Pràcticament deu anys després de l'aprovació dels UNGP, és evident que confiar en un marc de control voluntari resulta insuficient i ineficax per a les persones treballadores i la societat en general. Ni els mecanismes de reclamació no judicials ni l'auditoria social, els sistemes de certificació ni diverses (altres) iniciatives de responsabilitat empresarial no han tingut l'efecte que es va anunciar quan es van endegar.

Les vulneracions repetides i sistèmiques dels drets humans a les cadenes de valor de les marques de roba evidencien que la DDDH no es practica d'una manera sistemàtica i eficaç. A les cadenes de valor de nombroses marques i minoristes es continuen denunciant, de manera documentada i freqüent, vulneracions de la llibertat sindical, salaris de pobresa (fins i tot quan es fan hores extraordinàries), problemes de seguretat i salut laboral, i discriminació i violència de gènere, malgrat tots els compromisos de cara al públic de prevenir aquests abusos dels drets humans i laborals.

El més aclaparador és que les actuacions de moltes marques respecte als seus proveïdors durant la crisi de la Covid-19 han demostrat que, en qualsevol cas, les consideracions de DDDH es deixen de banda immediatament així que els guanys de les marques semblen estar en perill.¹¹¹ Amb unes normatives obligatòries de DDDH, la preocupació per les vulneracions dels drets humans ja hauria empès les marques a adoptar pràctiques de compra que garantissin que les persones treballadores percebessin el sou durant la crisi, almenys en la mesura del possible, o que els seus ocupadors apliquessin estratègies responsables d'acomiadament si les marques decidissin posar fi a la relació amb els proveïdors.¹¹³

Com que no hi ha cap requisit obligatori d'aplicar la diligència deguda als drets humans, la divulgació pública de les pràctiques de DDDH continua sent feble i irregular. Per això, la divulgació no aporta cap mena de prova que la DDDH s'apliqui d'una manera significativa, però sí que indica que hi ha moltes deficiències. Les mesures que les marques declaren haver adoptat per fer front als riscos identificats sovint no abasten d'una manera adequada tota la cadena de valor. Això vol dir que, fins i tot si funcionen, aquestes mesures només arribaran a una petita part del personal que confecciona la roba de la marca, o que només abordaran els riscos de forma marginal. La divulgació pública segons la Directiva d'informació no financera de la UE continua sent selectiva pel que fa als riscos de vulneració dels drets humans, a les mesures que s'han pres per abordar-los i als indicadors de com s'assoleixen i s'avaluen de manera continuada els passos per anar eliminant aquests riscos.¹¹⁴

Els informes elaborats per empreses en el context de la seva pertinença a les IMP i altres iniciatives de responsabilitat empresarial tampoc no ens poden donar una imatge acurada i completa de les pràctiques de DDDH.¹¹⁵ Per exemple, l'estudi realitzat l'any 2020 sobre diligència deguda pública per part de 34 empreses que van signar l'Acord neerlandès sobre roba i tèxtils sostenibles (una iniciativa multipartita) va evidenciar poc o gens de progrés en qüestions com ara el salari mínim vital o la llibertat sindical. Poques empreses disposen ni tan sols d'informació sobre els problemes de llibertat sindical a les fàbriques, tot i tenir la producció a països on se sap que aquesta llibertat està amenaçada. Les empreses tampoc no informen d'objectius amb terminis fixats ni de mesures complementàries per tal d'arribar a oferir salaris vitals en un futur proper.¹¹⁶

FOCUS 12:**Un projecte fallit: la diligència deguda voluntària a Alemanya**

Les proves més contundents que la pràctica de DDDH de les empreses no és efectiva venen precisament d'una enquesta, promoguda pel Govern federal, sobre la implementació de la DDDH a empreses alemanyes amb més de 500 empleats.¹¹⁷ No deixa de ser revelador que només 455 de les 2.254 empreses contactades accedissin a respondre a l'última enquesta.¹¹⁸ Això podria fer pensar que la selecció va ser esbiaixada i va afavorir aquelles empreses que ja coneixien el concepte de la DDDH. Així i tot, va resultar que només entre el 13 i el 17% de les empreses que van respondre a l'enquesta duïen a terme una DDDH suficient. L'estudi també va revelar que l'anàlisi del risc i les mesures per afrontar els danys als drets humans són els dos components de la DDDH que creen més dificultats a les empreses. Si bé sembla que la pràctica d'elaborar normes adients de drets humans és més freqüent (38-45%), la gran majoria de les empreses no arriba a posar en pràctica aquests compromisos de DDDH. Aquesta conclusió resulta molt més sorprenent pel fet que els criteris d'avaluació de l'enquesta són molt menys afinats que, per exemple, els criteris utilitzats per l'OCDE en les seves avaluacions de compliment de la diligència deguda. L'enquesta pretenia esbrinar si almenys el 50% de les empreses alemanyes amb més de 500 empleats aplicaven la DDDH voluntària de manera suficient. Davant el resultat tan deficient respecte a aquest llinar, l'acord de la coalició de govern alemanya ha establert que el Govern donarà suport a una DDDH obligatòria a nivell nacional i de la UE.¹¹⁹

En vista de tot plegat, no és d'estranyar que vuit de cada deu dels col·lectius afectats que van participar en l'estudi de la Comissió Europea¹²⁰ pensessin que “el panorama normatiu actual de la diligència deguda per part de les empreses no és eficaç, eficient ni sistemàtic”.¹²¹ També es va evidenciar que les directrius i els requisits voluntaris d'informació són “les opcions menys efectives per protegir les persones i el planeta” (un 68% i un 58% dels col·lectius afectats, respectivament) i que, de fet, poden “malmetre la protecció dels drets de les persones treballadores”, segons un estudi recent dut a terme per encàrrec de la Comissió Europea.¹²²

Com ja s'ha esmentat, alguns governs dels estats membres de la UE també han indicat que és poc probable que les mesures voluntàries i les IMP per si soles produeixin canvis substantius i proporcionin reparacions als afectats per les pràctiques comercials perniciososes. Davant això, les conclusions del Consell de la UE feien una crida a promulgar mesures obligatòries de diligència empresarial que abastessin tots els sectors industrials.¹²³

Durant la pandèmia de la Covid-19, un procés voluntari d'autoregulació podria haver portat algunes empreses a dur a terme una DDDH significativa. Això els hauria permès preveure que les anul·lacions en massa de comandes tindrien efectes negatius sobre els drets humans. Si així i tot haguessin decidit que les comandes s'havien de cancel·lar o ajornar, les empreses ho podrien haver fet d'una manera responsable que pal·liés els efectes adversos.

El fet que tan poques empreses optessin per actuar amb responsabilitat quan va esclatar la pandèmia i que, si ho feien, haguessin de competir en el mercat amb aquelles que no havien pres la mateixa opció, apunta encara més a la clara necessitat d'un marc regulador obligatori, de tal manera que la conducta responsable de les empreses no sigui només una opció que triïn algunes, que aleshores es trobaran en un desavantatge competitiu davant d'aquelles que han decidit no assumir aquesta responsabilitat. En comptes d'això, el que cal fomentar és que totes les empreses compleixin amb les normes reguladores que protegeixen els drets humans de tothom.

Notes al peu

1. Wick, 2020; CCC, 2016a.
2. Totes les conversions es basen en l'InforEuro, el tipus de canvi mensual oficial de la Comissió Europea (des. 2017).
3. McKinsey & Company, 2019.
4. Orendorff, 2019.
5. The Lab, 2017; International Trade Map (HS codes 61, 62, 64).
6. Vegeu CCC, 2016a.
7. Aquesta part es basa en De Schutter et al., 2012: 60.
8. ACNUDH, s.d.
9. Vegeu Martin-Ortega i O'Brien, 2020 i De Schutter et al., 2012.
10. Íbid: 62. La iniciativa de "Govern Corporatiu Sostenible" de la Comissió Europea conté propostes per garantir que les empreses es dediquin a la creació de valor sostenible a llarg termini en comptes de perseguir beneficis a curt termini.
11. Agrami a Action Aid (vegeu Groen i Cunha, 2020) la seva formulació de recomanacions de gènere que han inspirat les nostres.
12. Vegeu EIGE, 2020a.
13. L'Open Apparel Registry és una eina de codi obert que localitza les instal·lacions de la confecció arreu del món i assigna un número d'identificació propi a cadascuna. Compila dades de diverses fonts, entre les quals grans conjunts de dades d'iniciatives de diversos grups interessats, llistes de proveïdors de marques i minoristes, instal·lacions i grups de fàbriques, proveïdors de serveis, bases de dades governamentals i moltes més. <https://openapparel.org/>
14. ACNUDH, 2020.
15. Aquesta part s'ha beneficiat de les ponències i els debats del Fòrum Global de l'OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable 2020 (Part II - Accés a les reparacions, 17 de juny del 2020).
16. Tots aquests elements es detallen a CCC et al., 2020.
17. "Tota mena de relacions comercials de l'empresa: proveïdors, franquiciats, llicenciataris, empreses conjuntes, inversors, clients, contractistes, consultors, assessors financers, jurídics i altres, i qualsevol altra entitat no estatal o estatal vinculada a les seves operacions, productes o serveis comercials" (OCDE, 2018).
18. Directiva 2014/24/UE (2014).
19. Directiva (UE) 1919/2017.
20. ICAR, ECCJ i Dejusticia, 2017.
21. i) Incorporar la conducta empresarial responsable en els sistemes de gestió i política empresarial; ii) Identificar els danys reals i potencials en les operacions pròpies de l'empresa i en la seva cadena de subministrament; iii) Posar fi, prevenir o pal·liar els danys en les operacions pròpies de l'empresa i en la seva cadena de subministrament; iv) Seguir; v) Comunicació; vi) Proporcionar o cooperar en la reparació quan escaigui.
22. Partnership for Sustainable Textiles, 2020.
23. IMVO Convenanten, 2020.
24. SKC & SOMO, 2020; OCDE, 2020.
25. IMVO Convenanten, 2020.
26. SKC & SOMO, 2020.
27. Directiva europea 2014/95/UE sobre la divulgació d'informació no financera i de diversitat per part de grans empreses i grups empresarials; Llei d'esclavatge modern 2015 (Regne Unit); Llei d'esclavatge modern 2018 (Australià).
28. Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1).
29. El cas va ser presentat per Amis de la Terre i quatre organitzacions ugandeses i està recolzat per tres ONG franceses, entre les quals l'afiliada a la CCC Collectif Éthique sur l'Étiquette, en relació amb dos projectes petrolífers a Uganda i Tanzània (Reed, 2020).
30. Els subcontractistes i proveïdors inclosos en la llei són aquells "amb els quals es manté una relació comercial consolidada".
31. Action Aid et al., 2019.
32. Comissió Europea, 2020.
33. Consell de la Unió Europea, 2020.
34. Vegeu ACNUR, 2020.
35. Clean Clothes Campaign, 2016a.
36. WRC, 2020.
37. Vegeu CCC, 2020; CCC, 2020a; Anner, 2020a; Vogt et al., 2020.
38. Better Buying Institute, 2020.
39. Khambay & Narayanasamy, 2020.
40. Anner & WRC, 2020.
41. Vegeu Anner, 2020; Vogt et al., 2020; Blasi & Blair, 2019.
42. A la legislació de la UE, ja s'han reconegut problemes semblants a la Directiva (UE) 2019/633 sobre pràctiques comercials deslleials en les relacions entre empreses de la cadena de valor agrícola i alimentària (Directiva de pràctiques comercials deslleials de la UE). Tanmateix, aquesta Directiva només contempla la cadena de valor agrícola i alimentària i no aborda tota la gamma de repercussions sobre els drets humans des del prisma de la diligència deguda.
43. Merk, 2005. Vegeu també Anner, 2020 sobre "com les pràctiques d'adquisicions de les empreses líder afecten negativament les condicions laborals i els drets dels treballadors a les fàbriques de proveïdors", específicament "una reducció de preus i unes exigències de subministrament en què les empreses líder paguen preus més baixos als proveïdors alhora que imposen terminis de lliurament curts i una alta volatilitat de les comandes".
44. Eeckhout et al., 2020.
45. ACNUDH, 2011: 8.
46. Loi du 17 Juin 2016 relative aux marchés publics.
47. OCDE, 2018a.
48. Íbid.: 73-74.
49. Blasi & Blair, 2019: 5.
50. Vegeu Kelly et al., 2019.
51. ITUC et al., 2012: 7.
52. Kelly et al., 2019.
53. Per a més informació, vegeu CCC, s.d.-b
54. Per a més informació, vegeu CCC, s.d.-a
55. Podeu trobar un resum dels principals temes en què treballa la CRN a <https://cleanclothes.org/fashions-problems>.
56. China Daily, 2020.
57. Adams et al., 2020; Zenz et al., 2019; Ryan et al., 2018; Human Rights Watch, 2019.
58. End Uyghur Forced Labour, 2020.
59. End Uyghur Forced Labour, 2020a.
60. Vegeu, per exemple, l'index de Desigualtat de Gènere (PNUD, 2020).
61. Més informació a Groen & Cunha, 2020.
62. Vegeu, per exemple, <https://globallaborjustice.org/publications/> per llegir experiències i testimonis de les persones treballadores.
63. Marx, 2020.
64. BCWS, 2020.
65. GLJ, 2020.
66. Vegeu WRC, 2019. Es pot trobar una versió resumida d'una forma d'acord vinculant per a les marques (com el que reivindicuem en aquest document; vegeu "El camí per avançar") a Abimourched et al., 2019, d'on s'ha extret aquest fragment.
67. EIGE, 2020.
68. Vegeu Nelson et al., 2020: 27-33 per a una anàlisi jurídica de la inclusió d'un salari vital o un ingrés vital dins del marc de la DDDH.
69. L'informe Tailored Wages examina les empreses Adidas, Amazon, C&A, Decathlon, Fast Retailing, Fruit of the Loom, GAP, G-Star RAW, Gucci, H&M, Hugo Boss, Inditex, Levi Strauss & Co., Nike, Primark, Puma, PVH, Tchibo, Under Armour i Zalando. Vegeu Bryher, 2019.
70. Musiolek et al., 2020; Ajder et al., 2018.
71. ACNUDH, 2011: 14.
72. Muller, 2020.
73. Anner, 2020: 326.
74. Tot i que no hi ha una definició universalment acceptada de pobresa, el Comitè de Drets Econòmics, Socials i Polítics de l'ONU (l'òrgan que controla la implementació del Pacte) defensa una comprensió multidimensional, segons la qual "la pobresa es pot definir com una condició humana caracteritzada per la privació crònica dels recursos, capacitats, opcions, seguretat i poder necessaris per gaudir d'un nivell de vida adequat i d'altres drets civils, culturals, econòmics, polítics i socials". Vegeu ECOSOC, 2011.
75. La Declaració Internacional dels Drets Humans consta de la Declaració Universal dels Drets Humans, el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals i el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics i els seus dos protocols facultatius.
76. La llibertat d'associació i sindical s'inclou específicament a la Declaració Universal dels Drets Humans (article 23); el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (article 22); i el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (article 8).
77. Abimourched et al., 2019; GLJ, n.d.; ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190); Article 5.
78. Groen & Cunha, 2020: 9.
79. Les arrels d'aquestes vulneracions es troben en una interacció entre els fracassos estatals i els del mercat. El 2012, vam publicar un article sobre això juntament amb els sindicats mundials. Les seves conclusions i recomanacions continuen essent actuals. Les tres causes més importants d'impactes adversos sobre el dret a constituir sindicats, o afiliar-s'hi, són: 1) El fet que l'Estat no compleixi el seu deure de protecció del dret; 2) La vulneració activa d'aquest dret per part dels empresaris; i 3) L'organització de l'activitat econòmica que impedeixi la realització d'aquest dret. Vegeu CSI et al., 2012: 17.
80. ITUC, 2019.
81. OCDE, 2018a: 148-149.
82. Vegeu Kärnstrand, 2015, per a un exemple de contractes de durada fixa i el seu impacte a Cambodja.
83. CCC, 2020b.
84. CCC, 2020c.
85. La Fair Labor Association ara inclou en els seus requisits per als membres la divulgació completa en format llegible per màquina per al 2022.
86. Més sobre això a *Fashion Revolution*, 2020.
87. Vegeu Roldedo i Treibich, 2020. Per veure una anàlisi més detallada dels beneficis que la transparència ofereix a les empreses, amb referència específica al Pacte de Transparència (Transparency Pledge), consulteu ICAR, 2020.
88. Altres membres de la coalició Pacte de Transparència són: Human Rights Watch, Worker Rights Consortium, UNI Global Union, Maquila Solidarity Network, International Trade Union Confederation, IndustriALL, International Labor Rights Forum i International Corporate Accountability Roundtable. Ho podeu consultar a <https://transparentpledge.org/>.
89. Vegeu <https://info.openapparel.org/mission>.
90. Directiva 2014/95/UE(2014).
91. La Directiva només s'adreça a les grans empreses que són entitats d'interès públic amb més de 500 empleats, aproximadament 6.000 grans empreses i grups de tota la UE.
92. En el moment de redactar aquest document, la Directiva es troba en procés de revisió.
93. Basat en l'avaluació del 2019 d'informes no financers realitzada per l'Aliança per a la Transparència Corporativa.
94. Les categories són i) medi ambient, ii) qüestions socials i d'empleats, iii) drets humans, iv) suborn i corrupció.
95. Des del punt de vista jurídic, una reparació efectiva és aquella que comporta la possibilitat que un òrgan competent pugui ordenar la cessació de les vulneracions dels drets humans que s'estiguin cometent i la reparació o compensació de les víctimes. Vegeu, per exemple, De Schutter, 2019.
96. Els estats han de prendre "les mesures adequades per prevenir, investigar, castigar i reparar" els abusos contra els drets humans al seu territori o jurisdicció (principi rector 1). Les empreses que identifiquin que han provocat o han contribuït a impactes adversos han de preveure o cooperar en la seva reparació mitjançant processos legítims (principi rector 22). El pilar III dels UNGP versa íntegrament sobre l'accés a la reparació. Recorda als estats que "prenguin mesures adequades per garantir" que les víctimes d'abusos dels drets humans relacionats amb les empreses "tinguin accés a una reparació efectiva" (principi rector 25).
97. ACNUDH, 2012: 6.
98. OCDE, 2011: 29.
99. Vegeu-ne un resum a Marx et al., 2019.
100. Com ara Daniel et al., 2015; OECD Watch, 2020.
101. Vegeu Marx et al., 2019:14-17; Skinner et al., 2013: 32-84; FRA, 2020; Essex Business and Human Rights Project, 2017.
102. FRA, 2020.
103. Vegeu també Groen i Cunha, 2020.
104. Vegeu <http://tazeenclaimstrust.org/> and <https://ranaplaza-arrangement.org/>
105. CCC, s.d.-c.
106. Clean Clothes Campaign, 2020-d.
107. Vegeu Daniel et al., 2015; OECD Watch, 2020.
108. Per exemple, la majoria dels països productors de roba han ratificat el Conveni 81 de l'OIT, però cap dels centenars de persones treballadores que la CCC ha entrevistat a Europa des del 2013 no ha manifestat mai que els inspectors de treball hagin contactat amb elles per informar-se sobre les seves condicions laborals, o no ha presenciat mai que es fes una inspecció en profunditat.
109. A diferència de l'informe d'integritat de les IMP que se cita aquí, considerem que les iniciatives empresarials responsables només són autèntiques IMP si els sindicats i, preferiblement, també altres organitzacions de drets laborals, tenen un seient al Consell (en comptes d'exercir una simple funció consultiva o cap ni una). Actualment, només tres iniciatives centrades en el sector de la confecció compleixen aquest criteri: la Fundació FairWear, l'Associació per als tèxtils sostenibles a Alemanya i l'Acord neerlandès sobre roba i tèxtils sostenibles als Països Baixos.
110. El mateix informe d'integritat de les IMP va constatar que "gairebé un terç de les IMP [...] no ofereixen a les persones ni a les comunitats la possibilitat presentar demandes per vulneracions de drets. La majoria d'aquestes IMP requereixen que els membres tinguin un mecanisme de reclamació on els titulars dels drets puguin presentar denúncies, però no estableixen normes suficients per garantir que aquests mecanismes estiguin dissenyats o funcionin eficaçment perquè els titulars de drets puguin realment interposar demandes." (MSI Integrity, 2020: 14).
111. Vegeu, per exemple, Anner & WRC, 2020.
112. Ajder et al., 2020.
113. Vogt et al., 2020.
114. ECCJ & CCC, 2019.
115. SKC & SOMO, 2020 i OECD, 2020.
116. SKC & SOMO, 2020.
117. Adelphi et al., 2020.
118. Ministeri d'Afers Exteriors alemany, 2020. L'enquesta es va dur a terme com a part del Pla Nacional d'Acció sobre Empreses i Drets Humans.
119. CDU et al., 2018: 156.
120. Smit et al., 2020.
121. Íbid.
122. Íbid.
123. Consell de la Unió Europea, 2020.

Referències

- Abimourched, R., Matlho, L., Ntlama, T. i Runge, R. (2019). Els treballadors de la confecció de Lesotho van aconseguir acords. *Here's how it happened*. *Commentary*, 13 Setembre 2019. Consultat a: <https://www.workersrights.org/commentary/lesotho-garment-workers-struck-landmark-deals-to-tackle-gender-based-violence-heres-how-it-happened/>
- Action Aid, Les Amis de la Terre France, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique sue l'Étiquette and Sherpa. (2019). *The Law on Duty of Vigilance of Parent and Outsourcing Companies: Year 1, Companies Must Do Better*. Consultat a: https://corporatejustice.org/2019_collective_report_-_duty_of_vigilance_year_1.pdf
- Adams, L., Andrews, S., Flipse, S., Fluker, M., Reger, A. (2020). *Global Supply Chains, Forced Labor, and the Xinjiang Uyghur Autonomous Region*. Congressional - Executive Commission on China. Consultat a: <https://www.cecc.gov/sites/chinacommission.house.gov/files/documents/CECC%20Staff%20Report%20March%202020%20-%20Global%20Supply%20Chains%2C%20Forced%20Labor%2C%20and%20the%20Xinjiang%20Uyghur%20Autonomous%20Region.pdf>
- Adelphi, Systain, Focus Right i EY. (2020). *Final Report of the NAP Monitoring (2018-2020)*. Consultat a: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2417212/9c8158fe4c737426fa4d7217436acc7/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf>
- Ajder, C., Musiolek, B., i Stoicuv, V. (2018). *Country profile Romania*. Clean Clothes Campaign. Consultat a: https://cleanclothes.org/file-repository/2019-romania-country-profile_web-clarif.pdf/view
- Ajder, C., Saage-Maas, M. i Vanpeperstraete, B. (2020). *Garment supply chains in intensive care? Human rights due diligence in times of (economic) crises*. Consultat a: https://www.ecchr.eu/fileadmin/Publikationen/ECCHR_PP_SUPPLYCHAINS_COVID_EN.pdf
- Alliance for Corporate Transparency. (2020). *EUKI Research 2020*. Consultat a: <http://www.allianceforcorporatetransparency.org/>
- Anner, M. (2020). Squeezing workers' rights in global supply chains: purchasing practices in the Bangladesh garment export sector in comparative perspective. *Review of International Political Economy*, 27:2, 320-347
- Anner, M. (2020a). Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains. *Penn State Center for Global Workers' Rights*. Consultat a: <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/03/Abandoned-Penn-State-WRC-Report-March-27-2020.pdf>
- Anner, M. and Worker Rights Consortium (2020). *Leveraging Desperation: Apparel Brands' Purchasing Practices during Covid-19*. Consultat a: <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/10/Leveraging-Desperation.pdf>
- Auswärtiges Amt (Ed.). (2020). Monitoring des Umsetzungsstandes der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020 beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen: Zwischenbericht Erhebungsphase 2020, en línia a https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2384126/f793a1412234e5c281abc876f05e6974/200915-nap-3-bericht_data.pdf
- Bangladesh Center for Workers Solidarity (BCWS). (2020). *Break the Silence Stop the Violence. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures*. Consultat a: https://femnet.de/images/downloads/gbv/GBV_Stop-Violence_Report_BCWS-FEMNET-2020.pdf
- Better Buying Institute. (2020). *Cost and Cost Negotiation and the Need for New Practices*. Consultat a: <https://betterbuying.org/wp-content/uploads/2020/07/Better-Buying-Special-Report-Cost-Cost-Negotiation-the-Need-of-New-Practices.pdf>
- Bienias, A., Begum, M., Foxvog, L., Gehrt, B., Gutierrez, L., Hachfeld, D., Griffiths, L., Miedema, C., Yeung, J., Neale, M., Barradas, S. (2020). *Un(der)paid in the pandemic. An estimate of what the garment industry owes its workers*. Clean Clothes Campaign. Consultat a: <https://cleanclothes.org/file-repository/underpaid-in-the-pandemic.pdf/view>
- Blasi, J. i Bair, J. (2019). An analysis of multiparty bargaining models for global supply chains. *Conditions of Work and Employment Series*, (105). Geneva: International Labour Office. Consultat a: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_protect/-/-protrav/-/-travail/documents/publication/wcms_655541.pdf
- Bryher, A. (2019). *Tailored Wages 2019: The state of pay in the global garment industry*. Clean Clothes Campaign. Consultat a: <https://cleanclothes.org/file-repository/tailoredwages-fp.pdf/view>
- CDU, CSU, SPD. (2018). *Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19 Legislaturperiode*. Consultat a: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/656734/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf>
- China Daily. (2020). *Xinjiang continues to top China's cotton production*. Consultat a: <https://www.chinadaily.com.cn/a/202001/02/WS5e0da914a310cf3e355821d6.html>
- Clean Clothes Campaign. (n.d.). *Fashion's Problems*. At: <https://cleanclothes.org/fashions-problems>
- Clean Clothes Campaign. (n.d.-a). *Tazreen Fire: fight for compensation*. At: <https://cleanclothes.org/campaigns/past/tazreen>
- Clean Clothes Campaign. (n.d.-b). *Rana Plaza*. At: <https://cleanclothes.org/campaigns/past/rana-plaza>
- Clean Clothes Campaign. (n.d.-c). *Justice for the Ali Enterprises victims*. At: <https://cleanclothes.org/campaigns/past/ali-enterprises>
- Clean Clothes Campaign. (n.d.-d). *Civil call for human rights and environmental due diligence legislation*. File-repository. Consultat a: https://cleanclothes.org/file-repository/final_cso_eu_due_diligence_statement_03-10-19-compressed.pdf/view
- Clean Clothes Campaign. (2016). *Position paper on transparency*. Consultat a: <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-2016-04-ccc-position-paper-with-demands-on.pdf/view>
- Clean Clothes Campaign. (2016a). *Position paper on human rights due diligence*. Consultat a: <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-position-paper-on-human-rights-due-diligence/view>
- Clean Clothes Campaign. (2020). *Live-blog: How the Coronavirus affects garment workers in supply chains*. At: <https://cleanclothes.org/news/2020/live-blog-on-how-the-coronavirus-influences-workers-in-supply-chains>
- Clean Clothes Campaign. (2020b). *Union busting in Myanmar under guise of Covid-19*. Consultat a: <https://cleanclothes.org/news/2020/union-busting-in-myanmar-under-guise-of-covid-19>
- Clean Clothes Campaign. (2020c). *We stand in solidarity to demand global brands immediately end union busting in their supply chains*. Consultat a: <https://cleanclothes.org/news/2020/we-stand-in-solidarity-to-demand-global-brands-immediately-end-union-busting-in-their-supply-chains>
- Clean Clothes Campaign. (2020d). *Faulty Pakistan factory audit: Italian social auditor RINA yet again disregards families harmed by textile factory fire*. Consultat a: <https://cleanclothes.org/news/2020/faulty-pakistan-factory-audit-italian-social-auditor-rina-yet-again-disregards-families-harmed-by-textile-factory-fire>
- Clean Clothes Campaign, Action Aid, Amnesty International, Anti-slavery, CIDSE, Client Earth, ECCH, ECCJ, Fidh, Friends of the Earth Europe, Global Witness & Oxfam. (2020). *An EU mandatory due diligence legislation to promote businesses' respect for human rights and the environment*. Consultat a: https://cleanclothes.org/file-repository/principal_elements_of_an_eu_mhredd_legislation.pdf/view
- Council of the European Union. (2020). *Council Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply Chains*. Consultat a: <https://www.consilium.europa.eu/media/46999/st13512-en20.pdf>
- Daniel, C., Wilde-Ramsing, J., Genovese, K., Sandjojo, V. (2015). *Remedy Remains Rare: An analysis of 15 years of NCP cases and their contribution to improve access to remedy for victims of corporate misconduct*. OECD Watch. Consultat a: <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2015/06/Remedy-Remains-Rare.pdf>
- De Schutter, O. (2019). *International human rights law*. Cambridge University Press
- De Schutter, O., Ramasastry, A., Taylor, M., Thompson, R. (2012). *Human Rights Due Diligence: The Role of States*. Consultat a: <https://corporatejustice.org/hrdd-role-of-states-3-dec-2012.pdf>
- 'Directive (EU) 2019/633 on unfair trading practices in business-to-business relationships in the agricultural and food supply chain' (EU Unfair Trading Practices Directive). (2019). *Official Journal L111*, p. 59. Consultat a: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A2019L0633&from=EN>
- 'Directive 2014/95/EU amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups'. (2014). *Official Journal L330*, p. 1. Consultat a: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A2014L0095>
- 'Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law' (EU Directive on Whistleblower Protection). (2019). *Official Journal L305*, pp 17-56. Consultat a: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A2019L1937>
- Eeckhout, K., Nelissen, E., Rabaey, W. (2020). *Sociale dumping: hoe de Belgische politie- en legeruniformen in Roemenië worden gemaakt*. Knack. Retrieved from: <https://www.knack.be/nieuws/belgie/sociale-dumping-hoe-de-belgische-politie-en-legeruniformen-in-roemenie-worden-gemaakt/article-longread-1617833.html>
- End Uyghur Forced Labour. (2020). *End Uyghur Forced Labour in China Now*. Consultat a: <https://enduyghurforcedlabour.org/>
- End Uyghur Forced Labour. (2020a). *Call to Action*. Consultat a: <https://enduyghurforcedlabour.org/call-to-action/>
- Essex Business and Human Rights Project. (2017). *Improving paths to business accountability for human rights abuses in the global supply chains: A legal guide*. University of Essex. Consultat a: <http://www.bhrinlaw.org/improving-paths-to-accountability-for-human-rights-abuses-in-the-global-supply-chains-a-legal-guide.pdf>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2020). *Glossary & Thesaurus*. Consultat a: <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>. [Consultat 20 octubre 2020]
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2020a). *Intersectional Discrimination*. Consultat a: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1262>
- European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) & Clean Clothes Campaign. (2019). *A Human Rights Review of the EU Non-Financial Reporting Directive*. Consultat a: https://corporatejustice.org/eccj_ccc_nfrd_report_2019_final_1.pdf
- European Commission. (2020). *Sustainable corporate governance*. Consultat a: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance>
- Fashion Revolution (2020). *Fashion Transparency Index 2020*. Consultat a: <https://www.fashionrevolution.org/about/transparency/>
- FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). (2020). *Business and Human Rights - Access To Remedy*. Consultat a: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-business-human-rights_en.pdf
- Global Labor Justice (GLJ). (n.d.) *#GarmentMeToo: Women garment workers demanding an end to gender-based violence across the global garment supply chain*. Consultat a: <https://globallaborjustice.org/garment-me-too/>
- Global Labor Justice (GLJ). (2020). *Publications*. At: <https://globallaborjustice.org/publications/>
- Go Transparent. (n.d.) *Transparency Pledge: Supply Chains in the Garment and Footwear Industry*. At: <https://transparencypledge.org/>

- Groen, K., & Cunha, L. (2020). *We mean business: protecting women's rights in global supply chains*. Action Aid. Consultat a: https://actionaid.org/sites/default/files/publications/We%20Mean%20Business%20-%20Protecting%20Womens%20Rights%20in%20Global%20Supply%20Chains_ActionAid_March%202020.pdf
- Human Rights Watch (2019). *China: Events of 2018. World Report 2019*. A: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/china-and-tibet>
- International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) i Dejusticia. (2017). *A critical assessment of National Action Plans on Business and Human Rights*. Consultat a: https://corporatejustice.org/documents/publications/eccj/nap_assessment_2017update_final.pdf
- International Corporate Accountability Roundtable (ICAR). (2019). *The Benefits of Transparency: a business case for the apparel & footwear supply chain transparency pledge*. Consultat a: <https://icar.ngo/wp-content/uploads/2020/01/ICAR-BusinessCaseforTransparency-single-pages.pdf>
- IMVO Convenanten. (2020). *Dutch Agreement on Sustainable Textiles*. Consultat a: <https://www.imvoconvenanten.nl/en/garments-textile>
- International Trade Union Confederation (ITUC), IndustriALL Global Union, Clean Clothes Campaign & UNI Global Union. (2012). *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the human rights of workers to form or join trade unions and to bargain collectively*. Consultat a: <https://archive.cleanclothes.org/resources/publications/2012-11-22-ituc-industrial-ccc.pdf/view>
- International Trade Union Confederation (ITUC). (2019). *2019 ITUC Global Rights Index*. Consultat a: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>
- Kärnstrand, M. (2015). *A short-term solution: A study on the use of fixed-duration contracts in the Cambodian garment industry. Fair Action*. Consultat a: https://fairaction.se/wp-content/uploads/2015/09/A-Short-Term-Solution_Fair-Action.pdf
- Kelly, I., Miedema, C., Vanpeperstraete, B., & Winterstein, I. (2019). *Fig leaf for fashion. How social auditing protects brands and fails workers*. Clean Clothes Campaign. Consultat a: <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion-brief.pdf/view>
- Khambay, A. & Narayanasamy, T. (2020). *Union busting & unfair dismissals. Garment workers during COVID-19. Business and Human Rights Resource Centre*. Consultat a: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/200805_Union_busting_unfair_dismissals_garment_workers_during_COVID19.pdf
- Labour Behind the Label. (n.d.). *The women who make your clothes*. Consultat a: <https://labourbehindthelabel.org/the-women-who-make-your-clothes/>
- Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1). (J.O. 27 mars 2017). Consultat a: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>
- Loi du 17 Juin 2016 relative aux marchés publics. Chancellerie du Premier Ministre. Consultat a: <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2016/06/17/2016021053/justel>
- Martin-Ortega, O. & O'Brien, C. (2020). *Mandatory Human Rights Due Diligence: options of monitoring, enforcing and remedy under the future EU legislation*. Consultat a: <https://www.ejiltalk.org/mandatory-human-rights-due-diligence-options-of-monitoring-enforcing-and-remedy-under-the-future-eu-legislation/>
- Marx, A., Bright, C., Wouters, J., Pineau, N., Lein, B., Shiebe, T., Wagner, J., Wauter, E. (2019). *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries*. European Parliament, Directorate-General for External Policies. Consultat a: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU\(2019\)603475_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU(2019)603475_EN.pdf)
- Marx, S. (2020). *Wages and gender-based violence: exploring the connections between economic exploitation and violence against women workers*. Clean Clothes Campaign, Bangladesh Center for Workers Solidarity and FEMNET. Consultat a: https://cleanclothes.org/file-repository/wages_and_gbv_femnet_position_paper.pdf/view
- McKinsey & Company. (2019). *The State of Fashion 2019*. Consultat a: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Retail/Our%20Insights/The%20State%20of%20Fashion%202019%20A%20Year%20of%20awakening/The-State-of-Fashion-2019-final.pdf>
- Merk, J. (2005). *From Code Compliance to Fair Purchasing Practices*. Clean Clothes Campaign. Consultat a: <https://core.ac.uk/download/pdf/5132033.pdf>
- MSI Integrity. (2020). *Not Fit-for-Purpose: The Grand Experiment of Multi-Stakeholder Initiatives in Corporate Accountability, Human Rights and Global Governance*. The Institute for Multistakeholder Initiative Integrity. Consultat a: https://www.msi-integrity.org/wp-content/uploads/2020/07/MSI_Not_Fit_For_Purpose_FORWEBSITE.FINAL.pdf
- Muller, D. (2020). *Out of the shadows: A spotlight on exploitation in the fashion industry*. Clean Clothes Campaign. Consultat a: https://cleanclothes.org/file-repository/ccc_dci_report_outoftheshadows_sept2020_highres.pdf/view
- Musiolek, B., Tamindzija, B., Aleksić, S., Oksitovych, A., Dutchak, O., Medarov, G., Vragolović, A. (2020). *Exploitation made in Europe*. Clean Clothes Campaign i Brot für die Welt. Consultat a: <https://cleanclothes.org/file-repository/exploitation-made.pdf/view>
- Nelson, V., Martin-Ortega, O., and Flint, M. (2020). *Making Human Rights Due Diligence Work: An Analysis of Impact and Legal Options*. University of Greenwich Report Commissioned by the Fair Trade Advocacy Office i Brot für die Welt. Chatham: UK. Consultat a: <https://fairtrade-advocacy.org/ftao-publications/publications-statements/making-human-rights-due-diligence-frameworks-work-for-small-farmers-and-workers/>
- OECD. (2011). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Consultat a: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>
- OECD. (2018). *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*. Consultat a: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>
- OECD. (2018a). *The OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*. Consultat a: https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-in-the-garment-and-footwear-sector_9789264290587-en
- OECD. (2020). *The Alignment of Industry and Multi-Stakeholder Programmes with the OECD Garment and Footwear Guidance: Assessment of the Dutch Agreement on Sustainable Garment and Textile*. Consultat a: <https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/alignment-assessment-garment-footwear.htm>
- OECD Watch. (2020). *The State of Remedy under the OECD Guidelines: Understanding NCP cases concluded in 2019 through the lens of remedy*. Consultat a: <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2020/06/State-of-Remedy-2020.pdf>
- OHCHR. (n.d.). *Relevant excerpts from the ARP III report and addendum regarding retaliation*. Consultat a: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ARPIII-retaliation.pdf>
- OHCHR. (2011). *Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. Consultat a: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
- OHCHR. (2020). *Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse through non-State-based grievance mechanisms*. United Nations General Assembly. Consultat a: <https://undocs.org/A/HRC/44/32>
- Open Apparel. (2020). *Open Apparel Registry*. At: <https://openapparel.org/>
- Orendorff, A. (2019). *The state of the e-commerce fashion industry: statistics, trends & strategy. Industry insights and trends, 10 January 2019*. Consultat a: <https://www.shopify.com/enterprise/e-commerce-fashion-industry>
- Partnership for Sustainable Textiles. (2020). *Partnership for Sustainable Textiles*. Consultat a: <https://www.textilbuendnis.com/en>
- Reed, E. (2020). *Total faces duty of vigilance case over Uganda work. Energy Voice*. Consultat a: <https://www.energyvoice.com/oilandgas/africa/ep-africa/274543/total-vigilance-versailles-uganda/>
- Robledo, P., Treibich, M. (2020). *Clean Clothes Campaign position paper on transparency*. Clean Clothes Campaign. Consultat a: https://cleanclothes.org/file-repository/transparency_position_paper_ccc-2020-10-15.pdf/view
- Ryan, F., Cave, D., Ruser, N. (2018). *Mapping Xinjiang's 're-education' camps*. ASPI. Consultat a: <https://www.aspi.org.au/report/mapping-xinjiangs-re-education-camps>
- SKC & SOMO. (2020). *Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile: Signatory companies' due diligence reporting comes up short*. Consultat a: www.schoneklaren.nl/wp-content/uploads/2020/06/SKC_AGT_rapport_final.pdf
- Skinner, G., McCorquodale, R., De Shutter, O. (2013). *The Third Pillar: Access to Judicial Remedies for Human Rights Violations by Transnational Business*. ICAR. Consultat a: https://corporatejustice.org/documents/publications/eccj/the_third_pillar_access_to_judicial_remedies_for_human_rights_violation-1-2.pdf
- Smit, L., Bright, C., McCorquodale, R., Bauer, M., Deringer, H., Baeza-Breinbauer, D., Torres-Cortés, F., Alledwelt, F., Kara, S., Salinier, C. i Tobed, H. (2020). *Study on due diligence requirements through the supply chain*. European Commission. BIICL, Civic Consulting, LSE. Consultat a: <file:///Users/sofabarradas/Downloads/DS0120017ENN.en.pdf>
- The Lab. (2017). *From Obligation to Opportunity*. OIT. Consultat a: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_emp/-/-emp_ent/-/-ifp_seed/documents/publication/wcms_628430.pdf
- United Nations Committee on Economic, Social and Political Rights (ECOSOC). (2011). *Poverty and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: statement (E/C.12/2001/10)*. Consultat a: <https://digitallibrary.un.org/record/452397?ln=en>
- United Nations Development Programme (UNDP) Human Development Reports. (2020). *Gender Inequality Index*. Consultat a: <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>
- United Nations Human Rights Council (UNHRC). (2020). *Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*. Consultat a: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtrancorp/pages/igwgotnc.aspx>
- Vogt, J., Saage-Maaß, M., Vanpeperstraete, B. & Hensler, B. (2020). *Farce majeure: How global apparel brands are using the COVID-19 pandemic to stiff suppliers and abandon workers*. European Center for Constitutional and Human Rights, International Lawyers Assisting Worker. Consultat a: https://www.ecchr.eu/fileadmin/ECCHR_PP_FARCE_MAJEURE.pdf
- Wick, I. (2010). *Women Working in the Shadows: The informal economy and export processing zones*. Consultat a: <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-national-cccs-2010-22-women-working-in-the-shadows.pdf/view>
- Worker Rights Consortium (WRC). (2019). *Worker Rights Consortium assessment re: Gender-based violence and harassment at Nien Hsing Textile, Ltd. (Lesotho): Findings, recommendations and status*. Consultat a: <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>
- Worker Rights Consortium. (2019a). *Leading apparel brands, trade unions, and women's rights organizations sign binding agreements to combat gender-based violence and harassment at key supplier's factories in Lesotho*. Press Release. Consultat a: <https://www.workersrights.org/press-release/leading-apparel-brands-trade-unions-and-womens-rights-organizations-sign-binding-agreements-to-combat-gender-based-violence-and-harassment-at-key-suppliers-factories-in-lesotho/>
- Worker Rights Consortium. (2020). *Two crises, one flawed supply chain model: How the imbalance of power in global supply chains harms workers*. Comentari, 23 abril 2020. Consultat a: <https://www.workersrights.org/commentary/two-crises-one-flawed-supply-chain-model/>
- Zenz, A. (2019). *'Wash Brains, Cleanse Hearts': Evidence from Chinese Government Documents about the Nature and Extent of Xinjiang's Extrajudicial Internment Campaign*. *Journal of Political Risk*, 7(11). Consultat a: <https://www.jpolorisk.com/wash-brains-cleanse-hearts/>

**FASHION
CHECKER**



**Clean
Clothes
Campaign**



**Campanya
Roba Neta**

Clean Clothes
Campaign



Setem

