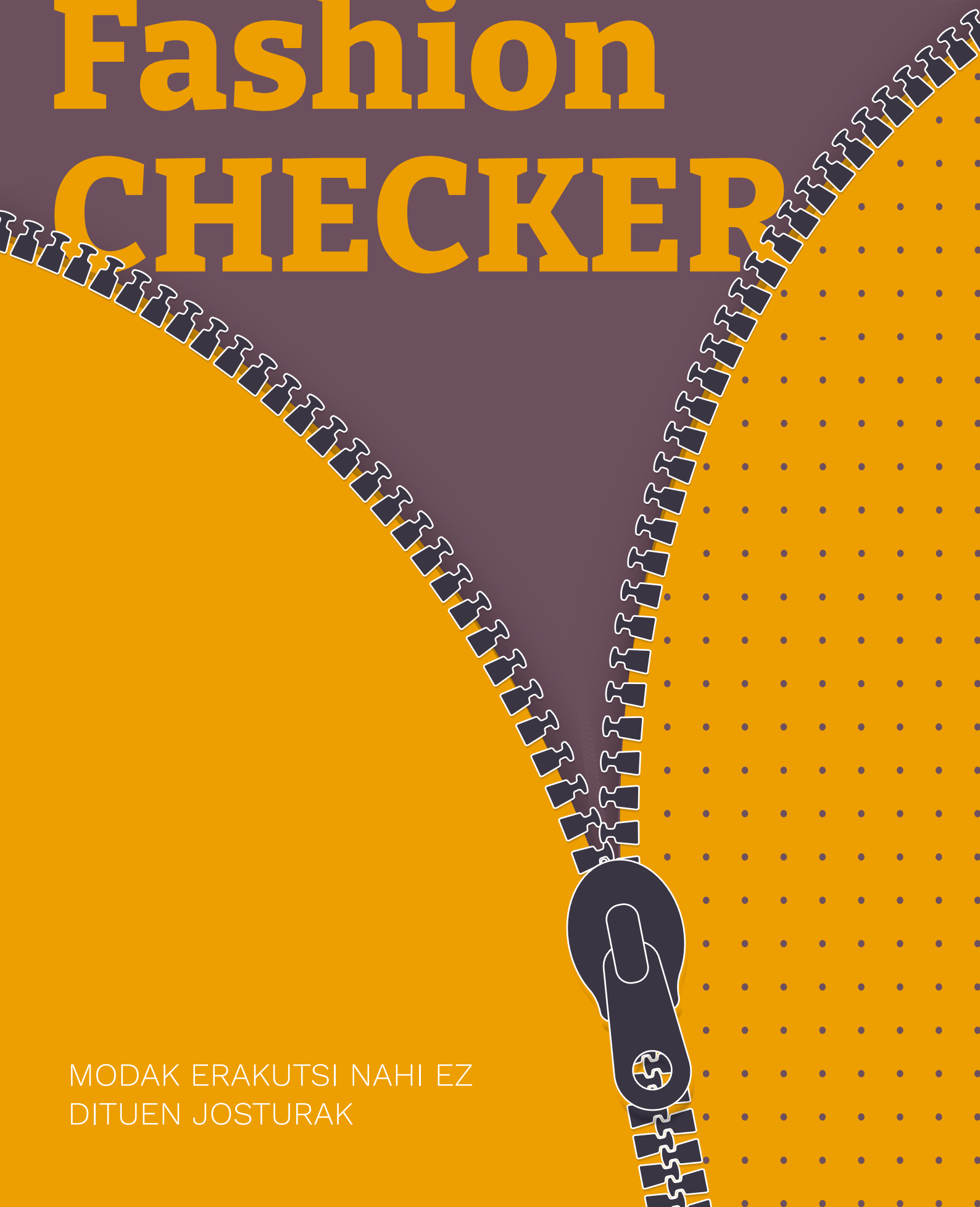


Fashion CHECKER



MODAK ERAKUTSI NAHI EZ
DITUEN JOSTURAK

Arropa Garbiaren Kanpaina (AGK)
jantzigintzaren industria globaleko
langileen lan eta bizi baldintzak
hobetzeko konpromisoa
duten GKEen eta sindikatuen
nazioarteko sarea da. Europako
17 herrialdetan dago *Clean Clothes
Campaign* (nazioarteko AGK), eta
mundu osoko 250 erakunderekin
baino gehiagorekin egiten du lan.
Espainiako Estatuan SETEMek
koordinatzen duen AGK-k egin du
txosten hau.



Harremanerako informazioa: www.ropalimpia.org

Argitalpen-urtea: **2023 (2024an eguneratua).**

Egileak: Arropa Garbia Kanpaina: **Eva Kreisler, Magdalena López Gorritxo, Jon Narváez López de Aberasturi, Iratxe Arteagoitia Recalde.**

Diseinua eta maketazioa: **Labox Marketing y Comunicación S.Coop.**

Azterlana Lankidetzarako eta Elkartasunerako Euskal Agentziaren (eLankidetz) eta Nazioarteko Garapenerako Lankidetzaren Espainiako Agentziaren (AECID) laguntzarekin egin da. Argitalpen honen edukia ezin da inola ere hartu eLankidetzaren eta AECIDen ikuspuntutzat.



Aurkibidea

Sarrera orr. 5

Txostenaren metodologia orr. 7

01. Gardentasuna eta kontu-ematea orr. 9

- Zertaz ari gara?
- Zergatik da garrantzitsua?
- Zein da aztertutako marken jarrera?
- Jardunbiderik onenak industrian
- Zer espero dugu markez?

02. Zaintza- eta erreparazio-mekanismoak orr. 17

- Zertaz ari gara?
- Zergatik da garrantzitsua?
- Zein da aztertutako marken jarrera?
- Jardunbiderik onenak industrian
- Zer espero dugu markez?

03. Soldata duinak orr. 28

- Zertaz ari gara?
- Zergatik da garrantzitsua?
- Zein da aztertutako marken jarrera?
- Jardunbiderik onenak industrian
- Zer espero dugu markez?

04. Osasuna eta segurtasuna orr. 37

- Zertaz ari gara?
- Zergatik da garrantzitsua?
- Zein da aztertutako marken jarrera?
- Jardunbiderik onenak industrian
- Zer espero dugu markez?

Ondorioak orr. 45

Sarrera

Ehungintzaren industriak 60 milioi pertsona baino gehiago enplegatzen ditu munduan, eta horietatik % 80 baino gehiago emakumeak dira¹, askotan, landa-eremuetako gazteak. Jantzigintzaren industriaren ezaugarri nagusietako bat ekoizpena hainbat herrialdetako hornitzaileei azpikontratatzeko zaiela, batez ere Asian. Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) arabera, horrek lehia handia eragin dezake eta lan-kostuak baxu mantenduko ditu.

Fashion Revolution mugimenduak 2023an egindako Fashion Transparency Index-en arabera, «G20ak 468 bilioi dolarreko ondasunak inportatzen ditu esklabotza modernoaren arriskuarekin, eta modaren industriari kopuru horren % 32 dagokio»².

Munduko ehungintzaren industria mundu osoko milioika pertsonen ongizatearen erantzulea da. Aukera handia eskaintzen dio herrialdeen garapen ekonomikoari, eta, hortaz, bertako biztanleei; soilik, ordea, sortzen dituen enplegua eta lan-baldintzak duinak badira. Egia esan, modaren industria planetako desorekatuenetakoa da; izan ere, Oxfamen ikerketa baten arabera, «modako marka goren bateko CEO batek lau egunetan irabaziko du Bangladeshko langile batek bizitza osoan irabaziko duena»³. Arropa Garbia Kanpainaren (AGK) arabera, gure arropa egiten duten pertsonen arroparen truke ordaintzen dugun prezioaren % 3 baino ez dute jasotzen⁴.

1 - International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_760374.pdf

2 - Fashion Revolution, Fashion Transparency Index 2023, 92. or.

3 - Fashion Revolution, Fashion Transparency Index 2023, 98. or.

4 - When I buy a garment, what portion of the cost goes to the workers?, FAQ, Clean Clothes Campaign. Hemen eskuratu daiteke informazioa: <https://cleanclothes.org/faq/price>

Ehungintzaren sektoreko langileen⁵ esplotazioa arazo sistemikoa da, eta herrialde ekoizleetan aurkitzen dugu. Ehungintzaren industrian beste arazo endemiko batzuk daude ere bai, hala nola soldata txiroak, segurtasunik eza eta osasungaitasuna lantegietan, aparteko ordu gehiegi, askatasun sindikalik eza eta sindikalisten aurkako jazarpena, indarkeria eta sexu-jazarpena⁶. Horrez gain, gardentasun ezak eragozten du markek saltzen dituzten jantziak zein herrialde, eskualde eta lantegitan ekoizten diren jakitea.

Txosten honen helburua da baliabide bat eskaintzea, langileen eskubideen urraketak identifikatu eta horien aurka borrokatzeko orduan, kontsumitzaileek jakin dezaten hornidura-katean markek nola jokatzten duten. Era berean, dokumentu honen bidez, ehungintzaren sektoreko langileek lan-baldintza duinak izan ditzaten enpresek mekanismo zehatzak ezartzearen garrantziaz sentsibilizatu nahi da. Gainera, gomen-dioak emango dira enpresek beren ekoizpen-kate osoan giza eskubideak errespeta-tzen dituztela bermatze aldera.

5 - Txotenean zehar, gaztelaniazko bertsioan, «emakume langileak» terminoa erabili dugu ehungintzaren sektoreko langileez hitz egiteko. Izan ere, horietatik %80 baino gehiago emakumeak dira.

6 - CCC eta Fashion Checker, «Jar dezagun justizia boladan», 2021, 5. or. Hemen eskuratu daiteke informazioa: <https://ropalimpia.org/wp-content/uploads/2017/08/Informe-Pongamos-la-justicia-de-moda.pdf>

Txostenaren metodologia

Clean Clothes Campaign (CCC) kanpainak Fashion Checker azterlana egin zuen 2021ean, mundu mailako 90 modako marken informazioa bildu zuena. Txosten honek azterlan hori osatu nahi du, eta, horretarako, honako marka hauek aztertuko ditu: SKFK, Ternua Group eta Tendam taldea. Berariaz hautatu dira tamaina desberdineko ehungintzako enpresak, 2021ean aztertu ez zirenak eta Espainiako Estatuko merkatuan presentzia handia dutenak.

→ SKFK

S K F K

→ Tendam taldea

CORTEFIEL

women'secret

SPRINGFIELD

SLOWLOVE

High Spirits

FIFTY

PdH
Pedro del Hierro

OTO
OUT OF THE OFFICE

DASH
AND
STARS

hoss
INTROPIA

→ Ternua taldea

TERNUA

loreak mendian

TERNUA
WORKWEAR

ASTORE

Lorpen
Innovative Technical Socks

Txosten hau galdetegia bete zuen enpresak bidalitako informazioan oinarritzen da, baita hiru enpresetako dokumentu korporatiboetako eta jabari publikoko dokumentazioari buruzko informazioan ere. Herrialde ekoizleetan ez da inolako landa-lanik egin enpresek emandako datuen egiazkotasuna berresteko.



01.

Gardentasuna eta kontu-ematea



1. Zertaz ari gara?

Ehungintzaren industria ekoizpen- eta azpikontratazio-kate konplexuek osatzen dute, eta horietan eragile ugari hartzen dute parte. Markek ez dute gustuko beren jantziak non ekoizten dituzten azaltzeko informaziorik zabaltzea, ezta beren lantegi hornitzaileetan giza eskubideak babesteko erabiltzen dituzten mekanismoen berri ematea ere. Hala ere, eskubidea izan beharko genuke erosten dugun arropa non eta zer baldintzatan ekoitzi den jakiteko.

Gardentasun-maila handiagoa izanez gero, kontu gehiago emango dira. Ekoizpena lan-kostu txikiak dituzten herrialdeetara eta gizarte- eta ingurumen-arloko legeria malguagoak dituzten herrialdeetara eramanez, enpresek beren produktuak egiten dituzten pertsonekin duten erantzukizuna azpikontratatzan dute ere bai, eta hornitzaileen esku gelditzen da. Gainera, lan-eskubideen balizko urraketetatik eta irudi korporatiboaren balizko kalteetatik aldentzen dira.

Informaziorako sarbiderik ez edukitzeak galarazten du emakume langileek erantzukizunak eskatu ahal izatea beren giza eskubideak eta lan-eskubideak urratzen direnean, askotan ez baitakite ekoizten ari diren jantziak zer markarako erabiliko diren.

Egoera horren adibide paradigmatico bat gertatu zen Rana Plaza eraikina eraitsi zenean (2013ko apirilaren 24an, Bangladeshen). Erori zen eraikineko bost arropa-fabrikek zer enpresa hornitzen zituzten identifikatzeko, giza eskubideen aldeko ekintzaileek hondakinen artean arakatu behar izan zuten, lantegiak nazioarteko markekin lotzen zituzten ebidentziak biltzeko. Lan arriskutsu hori erabakigarria izan zen biktimentzako erantzukizunak eta kalte-ordainak eskatzeko.

Kontuak ematea funtsezkoa da. Enpresek beren ekintzen inpaktuan oinarritutako ikuspegia hartu eta lortutako emaitzei buruzko informazioa zabaltzeko behar dute: giza eskubideen urraketan zenbat kasu gertatu diren beren lantegi hornitzaileetan, nola kudeatu duten biktimen ordainak eskuratzea, nola ziurtatzen duten interes taldeen parte-hartzea (bereziki sindikatuena), nola integratzen duten genero-ikuspegia, etab.

2. Zergatik da garrantzitsua?

- Enpresei aukera ematen dielako hornitzaileen katea hobeto kontrolatzeko eta are zaintza urriagoa duten lantegi txikiagoei egin dakizkiekeen azpikontratazioak detektatzeko.
- Lantegi hornitzaileek partekatzen dituzten marken arteko lankidetzak errazten duelako, horietan lan-gatazkak sortzen direnean.
- Enpresei aukera ematen dielako langileen, sindikatuen eta lan-eskubideak defendatzen dituzten erakundeen eskutik zuzeneko informazioa jasotzeko, **gizarte-auditoria korporatiboen** bidez bildu dezaketen informazioa ez ezik; izan ere, auditoria horiek zalantzan jarri izan dira.
- Alderdi interesdunei aukera ematen dielako enpresaren jokabide-kodeetan jasotako konpromisoak lantegietan benetan betetzen direla egiaztatzeko.
- Giza eskubideen urraketen biktimen erreparaziorako sarbidea hobetzen du.

3. Zein da aztertutako marken jarrera?

Gardentasuna eta kontu-ematea	Tendam taldea	Ternua taldea	SKFK
Galdetegiari erantzun dio	●	●	●
Hornitzaileen, lantegien eta enpresa nagusiaren izenei eta helbideei buruzko informazioa publikoki zabaltzen du	●	●	●
Lantegietako langile-kopuruari eta, zehazki, emakume-kopuruari buruzko informazioa publikoki zabaltzen du	●	●	●
Argitaratutako informazioa azken 12 hilabeteetakoa da	●	●	●
Informazio hori zer maiztasunez eguneratzen den	X	X	?
«Gardentasun Konpromisoa» sinatu dute	●	●	●

● Bai ● Ez

X: Ez dute erantzun edo ez dago informazio publikorik horri buruz

?: Inkoherentziak daude, edo zerbait egin dutela edo badutela dioten arren, ezin izan dugu informazio hori berretsi

Aurreko koadroan agerian geratu den bezala, aztertutako markek joera argia dute beren ekoizpen-kateari eta fabrikak kokatuta dauden herrialdeetako kontratazio-politikei edo -ratioei buruzko informazioa publikoki ez emateko.

Tendam taldearen kasuan, beren iraunkortasunari buruzko txostenean zenbait datu publiko ematen dituzte hornitzaileen kopuruari, jatorriari eta erosketa-bolumenaren ehunekoari buruz. Oso oinarritzko informazioa da halere, eta ez ditu barne hartzen, adibidez, herrialde bakoitzeko hornitzaileen zerrenda eta lantegietako posta-helbideak. Ezinbestekoa da enpresak gardenak izatea ekoizten duten leku zehatzei buruz, askotan herrialde bereko legedia aldakorra delako eskualdeko ekoizpen ekonomikoa gidatzen duten giza eskubideen estandarrei dagokienez.

SKFKren kasuan, galdetegiari emandako erantzunaren arabera, gardentasunari eta kontuak emateari buruzko informazioa urtero eguneratzen da. Hala ere, beren webgunean ez dugu aurkitu 2022. urtearen aurreko txostenik, beraz, ezin dugu zehaztu informazio hori zenbatero argitaratzen duten.

Ternua taldeak, bestetik, ez die AGK-k bidalitako galdetegiari edo mezuei erantzun, eta 2022ko iraunkortasun-txostenean soilik hornitzaileen izenak eta jatorrizko herrialdeak argitaratu ditu, baina ez beste datu garrantzitsu batzuk, hala nola hornitzaileen eta lantegien helbideak.

Azkenik, enpresa batek ere ez du [Gardentasun Konpromisoa](#) sinatu, eta ez du sexuaren/generoaren arabera bereizitako daturik partekatu lantegietako langileei buruz. **Horrek erakusten du hiru markek oraindik bide luzea egin behar dutela gutxieneko gardentasun-estandarretara iristeko.**

4. Jardunbiderik onenak industrian

Kontsumitzen dugun arropa non ekoizten den argitzeko asmoz, nazioarteko erakundeek (horien artean AGK) koalizio batek ehungintza industriaren gardentasunaren gutxieneko izendatzaile komun bat bultzatu genuen 2016an, «[Gardentasun Konpromisoa](#)» izenekoa. Marka sinatzaileek konpromisoa hartu zuten, gutxienez, beren webgunean aldizka argitaratzeko beren fabrika hornitzaileen izenak, helbideak eta bestelako informazio kuantitatiboa. Gaur egun, [100 enpresak baino gehiagok sinatu dute](#), eta gero eta gehiago dira.

Ekimen hau garrantzitsua da giza eskubideen defentsarako erakundeok, langileok eta kontsumitzaileok informazioa eskura izan dezagun. Lehen urratsa da. Hornikuntza- eta ekoizpen-kate osoaren gardentasuna (eta ez bakarrik lantegi hornitzaileena) ezinbesteko baldintza da kontuak emateko, zuzenean lotuta baitago enpresa batek bere hornidura-katearen gainean duen kontrol-mailarekin eta jantziak egiten dituzten pertsonen giza eskubideen babesarekin.



5. Zer espero dugu markez?

Azterlan honetan aztertutako enpresa bat bera ere ez dator bat «Gardentasun Konpromisoarekin». Gardentasuna beren lehentasunetako bat bihurtu beharko lukete

Lehen urrats gisa, honako hauek argitaratu beharko lituzkete:

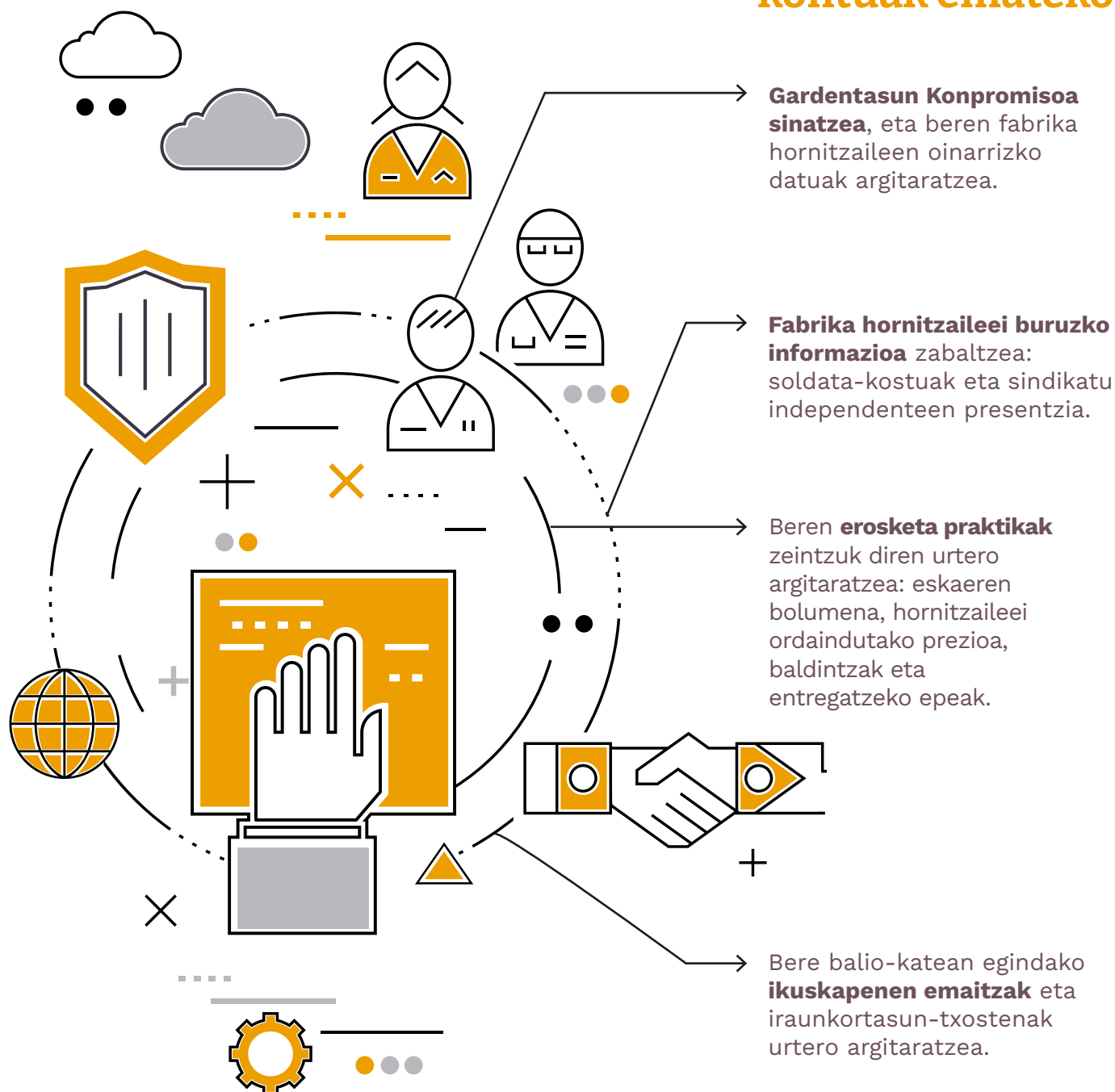
- Baimendutako ekoizpen-unitateen izena
- Helbide osoa
- Enpresa nagusia
- Fabrikatutako produktu mota
- Langile kopurua

Gardentasunari dagokionez eman beharreko hurrengo urratsak zehatzago garatzen dira azterlan honetako soldata duinen eta zaintza- eta erreparazio-mekanismoen ataletan.

Gainera, AGK-k modako markei zuzendutako neurri zehatz batzuk identifikatu eta bildu ditu, «[Jar dezagun justizia boladan](#)»⁷ txostenean. Horien artean nabarmendu dugu auditoriak eta iraunkortasun-txostenak publiko egitearen garrantzia.

7 - Fashion Checker eta nazioarteko AGK, «Jar dezagun justizia boladan», 2021, 10-21. or.

Zer urrats egin behar dituzte Ternuak, SKFKk eta Tendamek beren **fabrika hornitzaileetan giza eskubideak babesteko** erabiltzen dituzten mekanismoei buruzko kontuak emateko?



**Fashion
Checker**

MODAK
ERAKUTSI NAHI
EZ DITUEN
JOSTURAK

TENDAM
GLOBAL FASHION RETAIL

SLOWLOVE

SKFK

CORTEFIEL

DASH
AND
STARS

TERNUA

FIFTY

PdH
Pedro del Hierro

TERNUA
WORKWEAR

SPRINGFIELD

Lorpen
Innovative Technical Socks

High Spirits

women'secret

hoss
INTROIA

OOTD
OUT OF THE OFFICE

Loreak Mendian

02.

Zaintza- eta erreparazio-mekanismoak



1. Zertaz ari gara?

Duela hamarkada bat baino gehiago, [Nazio Batuen Printzipio Gidariak](#) onartu ziren, enpresei eta giza eskubideei buruzkoak. Horietan, enpresei eskatzen zaie politika eta prozedura egokiak edukitzea, giza eskubideak errespetatzeko duten erantzukizuna bete dezaten.

Hau da:

- a. Giza eskubideak errespetatzeko erantzukizuna bere gain hartzeko konpromiso politikoa;
- b. Giza eskubideen arloan eginbide egokiak egiteko prozesua, giza eskubideetan duten eragina identifikatzeko, prebenitzeko, arintzeko eta kontuak emateko;
- c. Giza eskubideen gain eragin dituzten edo eragiten lagundu duten ondorio negatibo guztiak erreparatzeko aukera ematen duten prozesuak.

Giza eskubideen urraketan jantzigintzaren industria globala arrisku handiko sektorea denez, uste dugu «arintzeak», praktikan, eskubideak errespetatu ez zaizkien pertsonenei zuzendutako erreparazio-ekintzak martxan jartzea dakarrela.

Oro har, moda-marka handien politika korporatiboek printzipio gidarien terminologia txertatu dute, baina, praktikan, giza eskubideen babesa gizarte-auditorien (propioak edo hirugarrenenak) esku uzten jarraitzen dute, eta giza eskubideak betetzeko erantzukizuna hornitzaileei gain uzten dituzte. 2019an argitaratutako [Arropa Garbia Kanpainaren txosten](#) batek azaltzen duenez, enpresen gizarte-auditorien sistemaren akatsak agerian geratu ziren hildakoak izan zituzten kasu askotan, baita fabriketako abusu sistematikoetan ere. Horiek gertatzen jarraitzen dute kontrol-sistema horien ustezko azterketapean. Gizarte-auditoriak erabiltzen jarraitzeak kalte egiten die zenbait eredu eraginkorragori, hain zuzen ere, nahitaezko gardentasuna barne hartu eta erreparaziorako konpromiso lotesleak ezartzen dituztenei.

Hornidura-kateetan giza eskubideak errespetatzen direla zaintzeko enpresek adierazitako politikak eta prozedurak (jokabide-kodeak, giza eskubideen politikak, erantzukizun sozial korporatiboko jarraibideak...) garrantzitsuak dira, enpresaren erantzukizuna onartzen dutelako; baina, praktikan emaitzak lortzeko, **enpresen eginbide egokien prozesuak proaktiboa izan behar du, eta eskubideen titularrak ardatz izan behar ditu.** Dokumentu politiko horiek ezarri behar dituzte enpresak gauzatuko dituen eta kontuak emateko erabiliko dituen ekintza zehatzen oinarriak; hau da, honako kontu hauek jaso behar dituzte: beren hornidura-kateetako lan-baldintzei eragiten dieten funtsezko gaiei buruzko helburu zehatzak, egutegidun planak eta berariazko xedeak.

2. Zergatik da garrantzitsua?

- Eginbide egokietako prozesuek benetako inpaktua izan dezaten: «identifikatzeak» eta «prebenitzeak» esan nahi du, arreta hornidura-kateetan jarri ez ezik, enpresek beren negozio-ereduen azterketa sakona egin behar dutela eta aldaketak egiteko prest egon behar dutela. Nazioarteko marken erosketa- praktikak fabriketan egindako abusuen jatorriak izan ohi dira. Prezioak, entrega-epeak eta malgutasuna direla eta, hornitzaileei presioa egiten dietenez, langileen lan-baldintzak gutxien dituzte (nahitaezko aparteko orduak, produkzioa azpikontratatzeari segurtasun-baldintza egokiak betetzen ez dituzten lekuetan, etab.).
- Enpresek ezarritako salaketa-mekanismoek edo kexatzeko bideek bermatu behar dute ahalik eta alderdi interesdun gehienek parte hartzen dutela. Zehazki, langileen parte-hartzea (sindikatueta ordezkarien edo gizarte zibileko erakundeen bitartez) funtsezko osagaia izan behar da.
- Giza eskubideak errespetatzeko erantzukizuna eta biktimei ordainak emateko eskubidea ezin dira bereizi. Maizegi, enpresen giza eskubideen politikak konpainiaren izen onaren arriskua kudeatzean ardazten dira, arreta eskubideen titularren, hau da, langileen beharrazane eman beharrean.

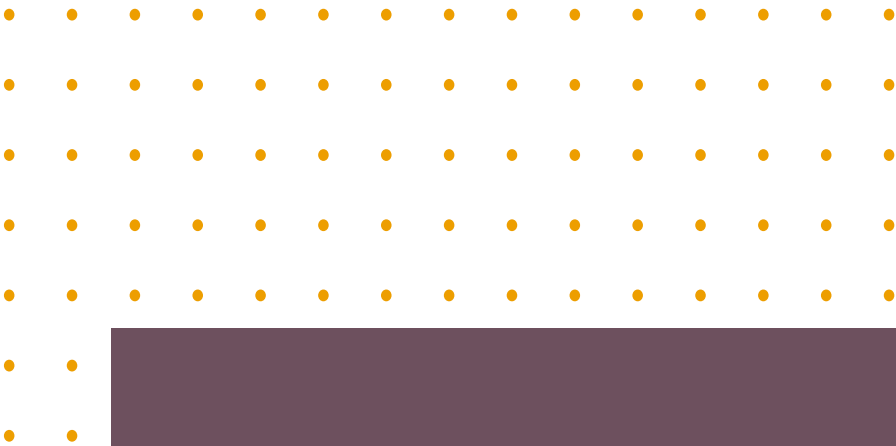
3. Zein da aztertutako marken jarrera?

Zaintzarako- eta erreparazio-mekanismoak	Tendam taldea	Ternua taldea	SKFK
Arriskuak identifikatzeko eta prebenitzeko neurriak dituzte, giza eskubideen urraketei dagokienez	●	?	●
Enpresaren gidalerroak balio-kate osoan aplikatzen dituzte (fabrika hornitzaileak, azpikontrataturako fabrikak)	?	?	?
Enpresaren gizarte-erantzukizuneko txostenak argitaratzen dituzte	●	●	●
Ekoizpena langileen batzordea edo sindikatu independenteak dituzten fabriketan kontratatzea lehenesten dute	X	X	?
Balio-katearen auditoriak egiten dituzte	?	X	?
Lantegietan egindako abusuak salatzekeo kexa-mekanismoak	?	X	?

● Bai ● Ez

X: Ez dute erantzun edo ez dago informazio publikorik horri buruz

?: Inkoherentziak daude, edo zerbait egin dutela edo badutela dioten arren, ezin izan dugu informazio hori berretsi



Koadroan ikus dezakegunez, Tendam taldeak, Ternua taldeak eta SKFK-k **salaketa-mekanismoak eta justiziarako sarbidea** dituztela aipatu dute. Hala ere, ez dute informaziorik eman mekanismo horiek, aplikatu ostean, eraginkorrak, egokiak eta erabilgarriak direla frogatzeko garrantzitsuak diren alderdi guztiei buruz.

Bere gidalerroak ekoizpen-kate osoari eragiteari eta aplikatzeari dagokienez, Tendam taldeak *Hornitzaileen kanpoko jokabide-kode* kode bat du, eta teoriarik hornidura-kate osoari aplikatzen dio. Ziurtagirien eta gizarte-auditorien bidez betetzen dela egiaztatzen du. Hala ere, taldeak berak aitortu duenez, ez ditu produkzio-katearen maila guztiak kontrolatzen. Izan ere, iraunkortasun-txostenean adierazi duenez, bere helburua da «2021-2023 urteen artean hornikuntza-katea kontrolatzea Tier 1 edo 1. mailako hornitzaileetatik haratago». Adierazi dugunez, hornikuntza-katea kontrolatzeko, trazabilitaterantz aurrera egiteko eta lan-estandarrak betetzeko, hornitzaile guztiei buruzko informazioa publikoki zabaldu behar da lehenbizi. Beste datu deigarri bat da, Tendam-en hornitzaileen kategorizazioaren arabera, 2022an ikuskatutako 367 lantegietatik 75 hornitzailek soilik lortu dutela puntuaziorik altuena (A* kategoria)⁸, eta horrek esan nahi du, ustez, lantegi askok ez-betetze arazoren bat dutela. SKFK-k erantzun du beren gidalerroak zuzeneko lantegi hornitzaileei aplikatzen dizkietela (1. mailako hornitzaileak edo Tier 1) eta, azpikontratutako fabrika bakoitzaren kasuan jarraipena egiteko gaitasunik ez dutenez, haien ziurtagirietan oinarritzen direla. Informazio hori ezin izan da kontrastatu, auditoriak ez baitira eman edo publiko egin. 2022ko iraunkortasun-txostenean, Ternua taldeak adierazi du balio-kate osoan enpresaren jarraibideak aplikatzen dituztela. Aitzitik, ez dute ezartzen dituzten neurriei buruzko inolako xehetasun edo informaziorik ematen. Horrez gain, Ternuak adierazi du hainbat gako ematen dituen jokabide-kode bat duela, baina ez da publikoa.

Langile batzordeak edo sindikatu independenteak dituzten lantegietan ekoizteko lehenetasunari dagokionez, SKFK-k galdetegian aipatu zuen sindikatu independenteak dituzten lantegietan lan egitea lehenesten dutela (Indian lantegien % 50 eta Txinan eta Turkian % 100). Hala ere, deigarria da SKFK-k, galdetegiko beste erantzun batzuetan, adierazten duela auditoriak egitean ez dutela sindikatuen parte-hartzea barne hartzen. Tendam eta Ternua taldeek ez dute horri buruzko informazio publikorik, eta horrek pentsarazten digu ez dituztela lehenesten langileen batzorderik edo sindikatu independenterik dituzten lantegiak.

8 - Tendam taldeak hornitzaileak sailkatzeko sistema ezarri du (A, B, C, D, E), hornitzaileen kanpoko jokabide-kodearen betetze-mailaren arabera. A kategoriak du puntuaziorik handiena. Sailkapen horrek ezartzen du zer maiztasunekin egin diren kontrolerako gizarte-auditoriak.

Balio-katean auditoriak egiteari dagokionez, 2022ko iraunkortasun-txostenean, Tendam taldeak adierazi zuen 2021 eta 2023 bitartean hornidura-katearen trazabilitatea eta mapaketa 1. mailako (Tier 1) hornitzaileez haratago zabaltzeko prozesuan daudela, eta kanpoko aholkulari baten laguntza dutela horretarako. Halaber, adierazi zutenez, Amfori BSCI erakundeak egiten dizkie auditoriak, eta bertako langileek ere bai. Auditoriak ez dira publikoak, beraz, informazioa ezin izan da egiaztatu. SKFK-k, bestalde, adierazi du auditoria sozialak langile propioek eta beste erakunde batzuek egiten dituztela, baina ez du zehaztu zeintzuk. Gainera, adierazi duenez, gaur egun Jasangarritasun Korporatiboko Eginbide Egokiei buruzko prestakuntza-prozesu baten parte da, Fair Wear Foundation (FWF) fundazioaren aholkuean, marka kide izateko eta auditoretza FWFk egin dezan. Ternua taldeak ez du inolako informaziorik gai honen inguruan.

Giza eskubideen abusuak salatze eta kexatzeko dauden mekanismoei dagokionez, Tendam taldeak hainbat berme aipatzen ditu iraunkortasun-txostenean: salaketa-kanal bat dutela, kanpoko enpresa anonimo, konfidentzial eta seguru batek kudeatua, zortzi hizkuntzara itzulita dagoela, eta Esparru-Akordio Globala sinatu duela CC. OO. eta UGT sindikatuarekin. Hala ere, ez du deskribatzen nola funtzionatzen duen eta protokolo hori praktikan nola egituratzen den. SKFK-k, bestalde, adierazten du baduela «erreklamazio-kutxa» mekanismo bat, lantegiak dauden eskualdeetako tokiko hizkuntzetara itzuli gabea, bai eta berehalako erantzunak ziurtatzeko eta alegazioak egiaztatze ikerketa sakonak egiteko estrategiak ere, *Fair Wear Grievance Procedure* prozedura barne, salaketa jartzen dutenekiko jarraipena eta komunikazioa egiteko. Hala ere, ez dira FWFko kide, ez dute zehazten haien prozedura, ez eta abian jartzeko modua ere, eta ez da horri buruzko informaziorik agertzen, ez enpresa-jarraibideetan, ez iraunkortasun-txostenean. Datu horiek argitaratu ez dituzenez eta auditoriak eta kexa-mekanismoak partekatzen ez dituzenez, ezin dugu informazioa egiaztatu eta horien eraginkortasun-mailak ebaluatu. Ternua taldeak, 2022ko iraunkortasun-txostenean, giza eskubideen urraketen identifikaziorako eta horien arriskua prebenitzeko neurriak dituela aipatzen du, baina ez ditu deskribatzen, ezta zehazten ere; beraz, ezin izan da horien eraginkortasuna baloratu.

Azkenik, marka bakar batek ere ez du jasotzen **genero-ikuspegiarekin lotutako giza eskubideen urraketek** buruzko daturik (sexu-jazarpena eta beste indarkeria mota batzuk, haurdun dauden langileen kaleratzea, etab.). Hornidura-kateetako lan-eskubideen urraketen kasu zehatzik ere ez dute ematen, eta ez dute erabiltako mekanismo zuzentzaileen eta lortutako emaitzen berri ematen.

Justiziarako aukera izatearen eta giza eskubideen urraketak salatze mekanismoak edukitzearen esparruan, ikertutako marken baliabideak garatzen dituzte (protokoloak, prozesuak, mekanismoak), baina ez dute argitaratzen horiek nola jartzen dituzten abian.

4. Jardunbiderik onenak industrian

Arropa Garbia Kanpainaren ustez, eta NBERen Printzipio Gidarien arabera, giza eskubideak errespetatzen dituela baieztatzeko, ez da nahikoa enpresa batek barne-dokumentu bat idaztea; hori ere jendaurrean erakutsi behar du, bere politikak eta jardunak zabalduz eta inplikaturako alderdien aurrean kontuak emateko mekanismoak abian jarritz.

Jarraian aipatuko ditugun esperientzia denek jantzigintzako kate globalen arazo espezifikoak heldzen diete eta emaitza positiboak lortu dituzte. Gure ustez, inspirazio eta ikaskuntza gisa balio dezakete industriako eragile guztientzat, baina, bereziki, botere handiena dutenentzat, nazioarteko markentzat.

Gizarte-erantzukizun korporatiboko borondatezko ekintzak ez bezala, adibide positibo horiek nazioarteko markak, sindikatuek eta gizarte zibileko erakundeek sinatu dituzten eta **legez lotesleak diren konpromisoetan** oinarritzen dira. Akordio horien helburuak eta erantzukizunak zehatz mehatz definituta daude. Jarduketa-planak dira, eta, nagusiki, sindikatuek ezartzen dituzte, egikaritze-mekanismo sendoak eta gardentasun-maila handia dituzte, eta, horri esker, betetze-maila neur daiteke. Esperientzia horien beste ezaugarri komun bat da giza eskubideen defentsarako nazioarteko erakundeek betetzen duten monitoretza eta laguntza eginkizuna.

- **Laneko segurtasuna eta osasuna.** Nazioarteko Akordioak (2013an hasi zen) Bangladeshko lantegietako segurtasun-baldintzak eraldatu ditu, eta bi milioi pertsona baino gehiagoren lan-arriskuak nabarmen murriztu ditu. Azterlan honen azken atalak gehiago sakontzen du bere funtzionamenduan.
- **Genero-indarkeria.** [Lesothoko akordioak](#) (2020). Lesothoko akordioak (2020). Industriaren beste arazo larrienetako bat da fabriketan emakumeek jasaten duten genero-indarkeria. Lesothon sinatutako akordioen bidez, emakumeen eskubideen aldeko erakundeek, sindikatuek, nazioarteko markak eta enpresa hornitzaileak lehen aldiz sinatu dute lantegietako indarkeriari eta genero-jazarpenari aurre egiteko akordio lotesle bat. Horrek aurreikusten ditu, besteak beste, jokabide-kode bateratua ezartzea, genero-indarkeriari buruzko salaketak jaso eta ikertuko dituen erakunde independente bat sortzea, ordainak eskaintzea, salatzaileekiko eta lekukoekiko errepresalien aurkako xedapenak jasotzea, eta elkartzeko eskubideen erabilera babestea. Nazioarteko erakundeek laguntza teknikoa eta administratiboa ematen dute. Gaur egun, protokoloa bost lantegitan ezartzen ari da, eta horietan 10.000 langilerentzako ingurune seguruagoa sortu du. [Jarraipen-txostenen](#) arabera, genero-indarkeriaren intzidentziak nabarmen egin du behera.

- **Biktimentzako ordainak.** Rana Plazako erorketaren ([The Arrangement](#), 2013) biktimei eta Tazreen fabrikako sutearen (Bangladesh) biktimei ordainak emateko ([Tazreen Akordioa](#), 2014) akordioak. Biktimei eman beharreko ordainak diseinatzeko eta ordaintzeko egin ziren. Eskema horiek mugatuta bazeuden ere, eta, jakina, hildakoak izan diren kasuetan eragindako kaltea konponezina bada ere, lehen aldiz jantzigintzaren industrian funts fiduziarioak sortu ziren zauritutako pertsoneri eta kaltetutako familiei ordainak ematea koordinatzeko. Era berean, etorkizuneko hondamendien biktimek, diru-sarrerak galtzeagatik ordainketak eta nazioarteko arau eta estandarrekin bat datozen laguntzak jasotzea bermatzeko aukera eta beharra ezartzen dute. Sindikatuek, nazioarteko markek, gizarte zibileko nazioarteko erakundeek eta Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) parte hartu zuten. Akordio horiek biktimen epe luzeko beharrak jasotzen dituzte, eta barne hartzen dituzte finantza-konpentsazioa eta laguntza medikoa. Kalte-ordainak LANEren 121. hitzarmenaren arabera kalkulatu ziren, eta ordainketa-sistema sinesgarri eta gardena ezarri zen.
- **Elkartzeko askatasuna.** [Indonesiako protokoloa](#) (2011). Akordio hori Indonesian askatasun sindikala hobetzeko sinatu zen. Haren bidez erabaki zenez, Indonesiako sindikatuek, kirol-jantzien marka handiek eta fabrika hornitzaile nagusiek batera egingo zituzten askatasun sindikalari buruzko protokoloa eta ekintza-plana. Jasotako xedape-nek bilatzen zuten eskubide gaitzailetzat jotzen diren eskubide sindikalak aplikatzea eta sustatzea; beraz, epe luzera beren soldatak eta enplegu-baldintzak negoziatzeko bide bat ahalbidetu beharko lukete.

5. Zer espero dugu markez?

Neurri batzuk baino ez ditugu nabarmenduko, eta SKFK-k eta Ternua eta Tendam taldeek neurri horiek laster beren giza eskubideen politikan sartzea eta horiei buruzko kontuak ematea espero dugu:

- Hornitzaileei buruzko informazio soziala zabaltzea: soldata-kostuak, sindikatu independenteen presentzia, genero-arloko xedapenak.
- Giza eskubideen arloan ezarritako politika korporatiboak eta eginbide ego-kietarako prozesuak ezagutaraztea, baita lortutako emaitzak ere: nola identifikatzen dituzten arriskuak, nola kontsultatzen eta lan egiten duten alderdi interesdunekin, zer neurri hartzen dituzten arazo espezifiko bakoit-zerako, nola neurtzen dituzten lortutako emaitzak, nola heltzen dioten biktimen erreparazioaribereen hornidura-katean abusuak daudenean, etab.
- Lantegietako langileen kexei erantzuteko erreklamazio-mekanismoei buruzko informazio zehatza: gardenak izan behar dute, eskariak ebazte-ko prozesu argiak izan behar dituzte, eskubideen titularrek edo beren ordezkariek parte hartu behar dute eta emaitzetara bideratu behar dira.
- Erosketa-jardunei buruzko informazio ekonomikoa zabaltzea: eskaeren bolumena, hornitzaileei ordaindutako prezioa, entregatzeko baldintzak eta epeak.
- Erosketa-politikan gizarte- eta segurtasun-irizpideak txertatzea eta apli-katzea hornitzaileak aukeratzean, adibidez, lehentasuna ematea sindikatu independenteak dituzten hornitzaileei eta Ehungintzako eta Jantzigintzako Osasunari eta Segurtasunari buruzko Nazioarteko Akordioa ezartzen ari di-renei.
- Kudeaketa-txostenak argitaratzea, hala nola auditoria-txostenen emaitzak.
- Hornidura-kateetan giza eskubideak urratzen direnean, markak aktibo-ki inplikatu behar dira beren eragin-boterea erabiliz, gatazka konpontzen laguntzeko eta, hala badagokio, biktimei eragindako kaltea konpontzeko. Merkataritza-harremana haustea azken baliabidea izan behar da, eta, hala gertatuz gero, ELGAren jarraibideak bete behar ditu «deslotura arduratsua-ri» arloan, langileei kalte handiagorik ez eragiteko.

Zer urrats egin behar dituzte Ternuak, SKFKk eta Tendamek beren arropa egiten duten langileen eskubideak bermatzeko?



Aztertzea lantegietan **emakumeek** berariaz jasan ditzaketen **arriskuak** eta **giza eskubideen urraketak**.

Jakinaraztea **nola identifikatzen** dituzten **arriskuak**, zer **neurri hartzen** dituzten problematika bakoitzaren aurrean, eta, beren hornidura-katean abusuak gertatzen direnean, **nola kudeatzen** den **biktimen erreparazioa**.

Erreklamazio-mekanismo gardenak, **irisgarriak** eta **ulergarriak** edukitzea fabriketako langileen keak artatzeko.

Lehentasuna ematea **sindikatu independenteak ahalbidetzen** dituzten edo «Osasunari eta Segurtasunari buruzko Nazioarteko Akordioa» ezartzen ari diren fabriketan hornitzeari.

Hornidura-kateetan giza eskubideen urraketak gertatzen direnean, **modu aktiboan inplikatu** behar dira **gatazka konpontzen** laguntzeko eta, hala badagokio, biktimei **eragindako kaltea konpontzeko**.

**Fashion
Checker**

MODAK
ERAKUTSI NAHI
EZ DITUEN
JOSTURAK

TENDAM
GLOBAL FASHION RETAIL

SLOWLOVE

SKFK

CORTEFIEL

DASH
AND
STARS

TERNUA

FIFTY

PdH
Pedro del Hierro

TERNUA
WORKWEAR

SPRINGFIELD

Lorpen
Innovative technical socks

High Spirits

women'secret

hoss
INTROPIA

OOTD
OUT OF THE OFFICE

Loreak Mendian

03.

Soldata duinak



1. Zertaz ari gara?

Nazio Batuek giza eskubidetzat aitortu dute soldata duina, eta langileari eta haren familiari bizitza-maila egokia ahalbidetzeko nahikoa izan behar da. Hauek dira soldata horrek bizi-maila egokia ahalbidetzeko oinarritzko baldintzak: gehienez 48 orduko lan-aste estandarrean irabaztea eta hori nahikoa izatea janaria, ura, etxebizitza, hezkuntza, osasun-arreta, garraioa, arropa ordaintzeko, eta behar horiek eta zergak ordaindu ostean kantitate bat soberan izateko, ezustekoetarako aurrezte barne.

Hala ere, ehungintza-industria globaleko langileak pobrezia-egoera larrian bizi dira. Arropa ekoizten duten mundu osoko herrialdeetako legezko gutxieneko soldatak soldata duinaren oso azpitik daude, eta horrek esan nahi du jantzigintzako langileek ezin dituztela ase haien eta haien familien oinarritzko beharrak. Izan ere, legezko gutxieneko soldataren eta soldata duinaren arteko aldea gero eta handiagoa da.

Asian, gutxieneko soldata soldata duinaren % 21 (Bangladesh) eta % 46 (Txina) artekoa izan daiteke⁹. Europako herrialde ekoizleetan, batzuetan are arrakala handiagoak ikusten ditugu, % 10etik (Georgia) % 40ra (Hungaria) bitartean. Horregatik, oso garrantzitsua da kalkulu-proposamen bat izatea, ehungintzaren sektoreko langileei soldata duina ematerako orduan berebiziko garrantzia duten aldagai horiek guztiak kontuan hartzeko.

Industriaren dinamikak sustatzen du herrialde ekoizleetako gobernuek soldatak igo-tzeko pizgarririk ez izatea, beldur baitira, gutxieneko soldata altuagoa izanez gero, markek beren eskariak eskulana merkeagoa den herrialdeetara eramango dituztela.

9 - Nazioarteko AGK, «Ehungintzaren industria globaleko soldaten analisia», 2019.

Soldaten mobilizazioak, Bangladesh, 2023ko udazkena. Txosten hau idazten ari garen bitartean, Bangladeshko jantzigintzako langileak kalera atera dira gutxieneko soldata 8.000 takatik (69 euro) 23.000 takara (195 euro) igotzea eskatzeko. Sektoreak lau milioi pertsona inguru enplegatzen ditu eta herrialdeko esportazioen diru-sarreraren % 83 inguru osatzen du. Haren soldatak ez dira berrikusi azken bost urteetan, inflazio handia egon bada ere. Protestak urriaren amaieran hasi ziren, Bangladeshko Jantzigintzako Fabrikatzaile eta Esportatzaileen Elkarte (BGMEA) boteretsuak gutxieneko soldata berria 10.400 takan ezartzea proposatu ondoren. Proposamen hori sindikatuek eskatzen zutenaren erdia baino gutxiago zen. Azaroaren 7an, Bangladeshko gobernuak 12.500 takako gutxieneko soldata ezarri zuen. Etsipen handia sortu zuen horrek, bizi-maila duina izateko langileen grina eta eskubidea bete ez zuelako. Aste horietan, berriz gertatu ziren aurreko soldata-berrikuspenetan gertatutako indarkeria bortitzak: presentzia militar eta polizial handia industrialdeetan, kaleratze masiboak lantegietan, ekintzaileak betodun pertsonen zerrendetan sartzea, ehunka pertsona atxilotzea... Gutxienez, lau langile hil ziren protestetan eta dozenaka pertsonak zauri larriak izan zituzten. Errepresio bortitz horren aurretik, 2023ko ekainean, Shahidul Islam buruzagi sindikala hil zuten.

2. Zergatik da garrantzitsua?

- Jantzigintzaren sektorea oso industria intentsiboa da eskulanean, gutxi gorabehera, lantegietan lan egiten duten pertsonen % 80 emakumeak dira, eta oso soldata txikiak jasotzen dituzte.
- Soldata-pobreziak zuzeneko ondorioak ditu. Muga finantzarioetatik harago doaz, eta ekonomia eta bizi ahultasuna dakarte. Soldata kas-karrek dakarten kalteberatasun horrek beste alderdi batzuei eragiten die, hala nola: aparteko orduak egin edo hainbat lan eduki beharrari, kontratazio-baldintza neurrigabeak jasateari, lan-baldintza hobeak aldarrikatzeko beldurrari, lan-betebeharrak direla medio beren fam-
iliekin ezin bizitzeari, diru-sarrerak osatzeko haurrek lan egitearen arriskuari, elikadura eta etxebizitza eskasei, osasunarekin lotutako arazoei...

3. Zein da aztertutako marken jarrera?

Soldata duinak	Tendam taldea	Ternua taldea	SKFK
Soldata duina aitortzen du eta ados dago haren definizioarekin	?	X	●
Soldata duinari eman dion definizioa publikoa da eta jokabide-kodean jaso du	X	●	●
Soldata duinak ordaintzeko konpromisoa erakusteko informazioa eman du (zer estandar erabiltzen dituzten, zer kalkulu-metodologia erabiltzen duten), eta bere jardunak berrikusten ditu soldata duinak ordaintzeko bidean aurrera egiteko	●	●	?
Langileei soldata duinak ordaintzen dizkieten hornitzaileen kopuruari buruzko informazioa eman du	●	●	●
Ekoizpen-kate osoan soldata duinak ordainduko direla bermatzeko ekintza-plan bat partekatu du	●	●	●
Soldatei buruzko datuak argitaratu ditu	●	●	●
Generoko soldata-arrakalak identifikatzeko mekanismoak partekatu ditu	●	●	●
Sindikatu independenteekin negoziatutako hitzarmen kolektiboak aplikatzen dituztela frogatu dezake	●	●	●
Irmo eta publikoki babestu ditu soldatak berrikusteko garaian sindikatuak egindako aldarrikapenak	●	●	●

● Bai ● Ez

X: Ez dute erantzun edo ez dago informazio publikorik horri buruz

?: Inkoherentziak daude, edo zerbait egin dutela edo badutela dioten arren, ezin izan dugu informazio hori berretsi

Tendam taldearen kasuan, ez dute informazio nahikorik eman soldata duina ordaintzeko konpromisoa erakusteko. Hornitzaileekin harreman iraunkorrak bultzatzen dituela badio ere, eta horrek hasiera batean soldata duinak ordaintzeko prozesuak hastea erraztuko baluke ere, taldearen soldata duinen definizioa anbigua da. Bere giza eskubideen politikan «ordainsari duin» eta bidezkoari buruz dihardute, eta kanpoko jokabide-kodeak, berriz, hau baino ez du aipatzen: «Enplegatuentzako ordainsariak, gutxienez, indarreko legeriak edo, hala badagokio, aplikatu beharreko akordio kolektiboek ezarritakoak izango dira». Ez dugu elementurik zehazteko Tendamek zeri deritzon soldata duin, nola kalkulatzeko duen eta zenbatekoa den hornitzen den herrialdeetan.

SKFKren kasuan, galdetegian adierazi dutenez, ados daude AGKren soldata duinen definizioarekin. Soldata duina kalkulatzeko, SKFK-k aipatu du elkarriketak eta galdetegiak egiten dizkiela langileei, eta [Anker metodologiari](#) jarraitzen diola. Mante-nu-gastuak zehazteko (elikadura-kostuak eta elikadurakoak ez direnak) tokiko GKEekin lankidetzan aritzen dira, eta metodologia horren bidez, emaitzarik altuena hautatu eta handitzen dute. SKFK-k ziurtatu du Indiako langileen % 63k batez besteko soldataren (10.000 INR) eta soldata duinaren (14.500 INR) arteko soldata kobratzen dutela, eta % 27k soldata duina gainditzen dutela. Hala ere, metodologia hori Indian bakarrik aplikatzen da, eta SKFK-k ez du soldata duina kalkulatzeko prozesurik egiten lantegiak dituzten beste herrialde batzuetan, hala nola Txinan eta Turkian. Halaber, adierazi dutenez, badute plan bat, publikoa ez dena, 5 eta 10 urte bitarteko epeekin soldata duina ordaintzeko.

Ternua taldeak ez du soldata duinaren kontzeptua aipatzen. Izan ere, iraunkortasun-txostenean nabarmentzen du bere jokabide-kodearen gakoetako bat dela «gutxienez, herrialde bakoitzean indarrean dagoen legediaren araberrako ordainsariak» emango direla, baina ez du ezer aipatzen soldata duinen inguruan.

Koadroan ikus daitekeenez, **ikertutako markak ez dute konpromisorik soldata duinarekiko**. Soldata duina ez da oso argi agertzen jokabide-kodeetan edo jarraibideetan, ez da jardunbideen berrikuspenik egiten, ezta soldata duinarekiko aplikazioa eta konpromisoa frogatzeko beharrezkotzat jotzen diren ekintza zehatzik ere, hala nola: soldatei buruzko datuak jendaurrean zabaltzea, sindikatu independenteekin negoziatu diren hitzarmen kolektiboak aplikatzea edo soldat-ak berrikusterako garaian sindikatuen aldarrikapenak jendaurrean babestea.

Hala ere, konpromiso hori oso desberdina da marka bakoitzaren kasuan. Ternua taldeak, eskura duen informazio publikoaren arabera, soldata duinaren kontzeptua aipatu ere ez du egiten, eta Tendam taldeak, berriz, *ordainsari duina* terminoa sartu du bere giza eskubideen politikan (hala ere, jokabide-kodean nola garatzen duen kontuan hartuta, susmatzen dugu soldata duinetik baino gutxienerako soldatatik gertuago dagoela). Bestalde, SKFK-k [Anker](#) metodologia espezifiko darabil soldata duina kalkulatzeko. Metodologia horrek kontuan hartzen ditu langile baten familiaren batez besteko tamaina (bi heldu eta bi haur), eta soldata lan-aste arrunt batean eta aparteko orduen ordainketa aintzat hartu gabe lortu behar dela zehazten du; hori kalkulatzeko, elikadura-kostuak eta elikadurakoak ez direnak barne hartzen ditu. AGK-ak ekimen hori baloratzen du; hala ere, kalkulu-metodologia hori Indian soilik aplikatzen ari dira, ez, ordea, ekoizten duten herrialde guztietan. Azkenik, AGK-ren ustez, soldata duinak ordaintzeko SKFK-k aipatu duen planaren epea (5 eta 10 urte artekoa) luzeegia da.

4. Jardunbiderik onenak industrian

Ehungintzaren sektorean oso jardunbide eredugarri gutxi daude.

Marken benetako konpromisoa frogatuko lukeen berehalako ekintza zehatz bat da gutxieneko soldata igotzearen alde agertzea publikoki, herrialde ekoizleetako gobernuek hura berrikusten dutenean. Funtsezkoa da nazioarteko markek beren eragin-ahalmen handia erabiltzea, jokabide-kodeetan adierazitako konpromisoekin koherenteak izatea eta gutxieneko soldaten igoerak ekintza zehatzen bidez babestea, soldata duinak lortzeko lehen urrats gisa.

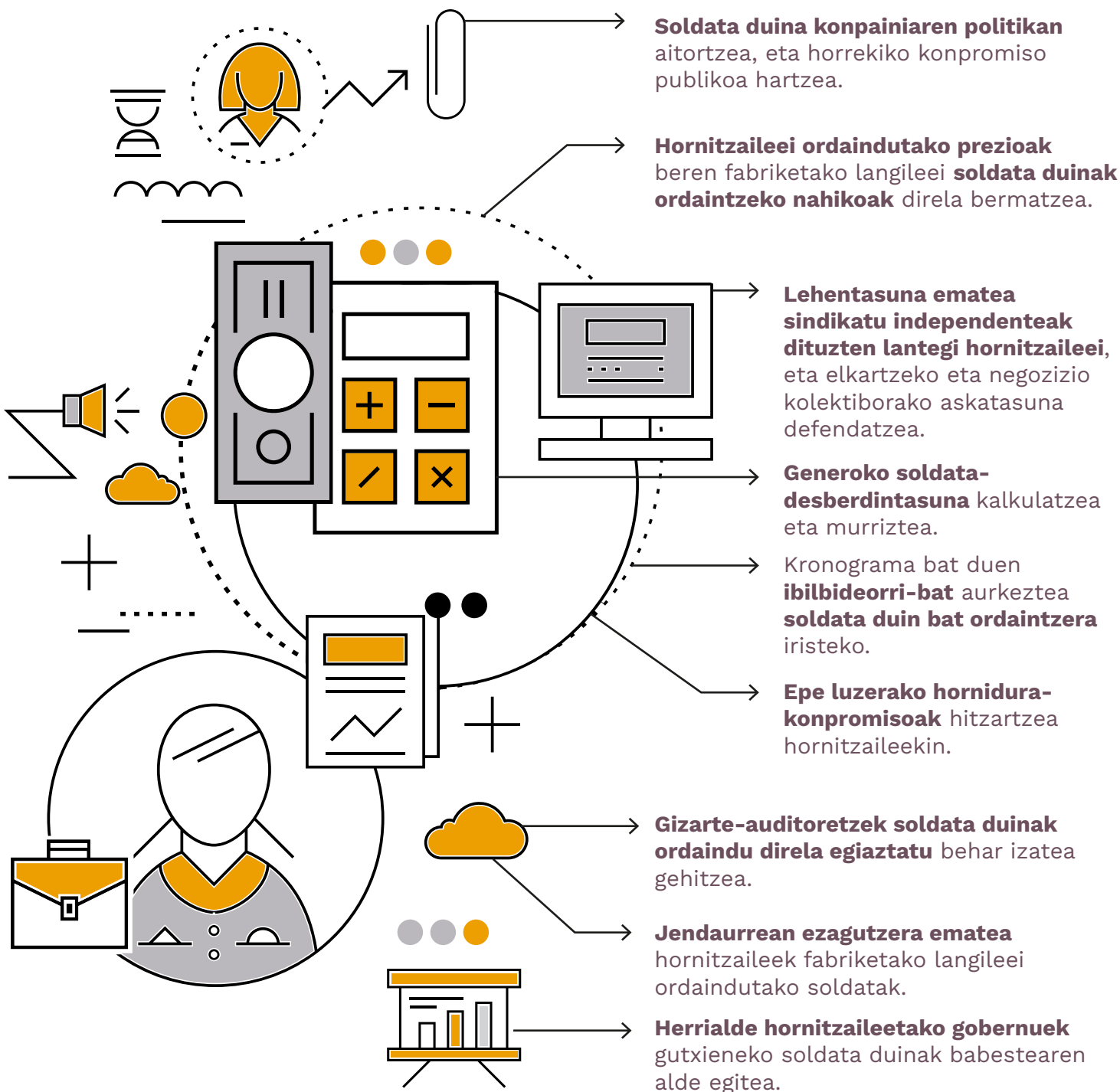
Adierazpen publikoetan, enpresek helburu hori lortzeko neurririk ematen ez badute, langileekiko ustezko konpromisoa ezerezean geratuko da. Adierazpen publikoetatik eta jokabide-kodeetatik haratago, enpresek mekanismoak ezarri behar dituzte, lantegietan eragina izango dutenak eta soldata duinak ordaintzera eramango dituztenak. Jarraian deskribatuko diren neurriak prozesu horren parte dira.



5. Zer espero dugu markez?

- Abiapuntu gisa, markek argi eta garbi jaso behar dute beren jokabide-kodeetan soldata duinak ordaintzeko kontzeptua eta konpromisoa.
- Konpromiso horrek erosketa-jardunbideak berrikustea eskatzen duela onartzea.
- **Asia Floor Wage** aliantzako aktoreekin lankidetzan aritzea, Asiarako soldata duinaren formula kalkulatu baitu.
- Ordaindutako soldaten eta soldata duinen arteko soldata-arrakala aztertzea. Hornitzaileei ordaindutako prezioak lantegietako langileei duintasunez ordaintzeko nahikoak diren kalkulatzeko.
- Generoko soldata-desberdintasuna kalkulatzeko eta murrizteko; okerren ordaindutako lanpostuetan emakumeak kontratatu ohi dira, eta horrek beren osasuna eta segurtasuna kaltetzen ditu.
- Plan argiak eta egutegiak ezartzea soldata duinak ordaintzeko.
- Eskubide sindikalak proaktiboki defendatzea (elkartzeko askatasuna eta negoziazio kolektiboa) eta sindikatu independenteak dituzten lantegiak lehenestea.
- Hornitzaileekin epe luzerako hornidura-konpromisoak hitzartzea.
- Gaur egun gutxieneko soldaten ordainketa egiaztatzen duten auditoria sozialetan soldata duinen ordainketa sartzea.
- Jendaurrean azaltzea hornitzaileek fabriketako langileei ordaindutako soldatak.

Zer urrats egin behar dituzte Ternuak, SKFKk eta Tendamek beren arropa egiten duten langileei soldata duinak bermatzeko?



**Fashion
Checker**

MODAK
ERAKUTSI NAHI
EZ DITUEN
JOSTURAK

TENDAM
GLOBAL FASHION RETAIL

SLOWLOVE

SKFK

CORTEFIEL

**DASH
AND
STARS**

TERNUA

FIFTY

PdH
Pedro del Hierro

TERNUA
WORKWEAR

SPRINGFIELD

Lorpen
Innovative technical socks

High Spirits

women'ssecret

hoss
INTROPIA

OOTD
OUT OF THE OFFICE

Loreak Mendian

04.

Osasuna eta segurtasuna

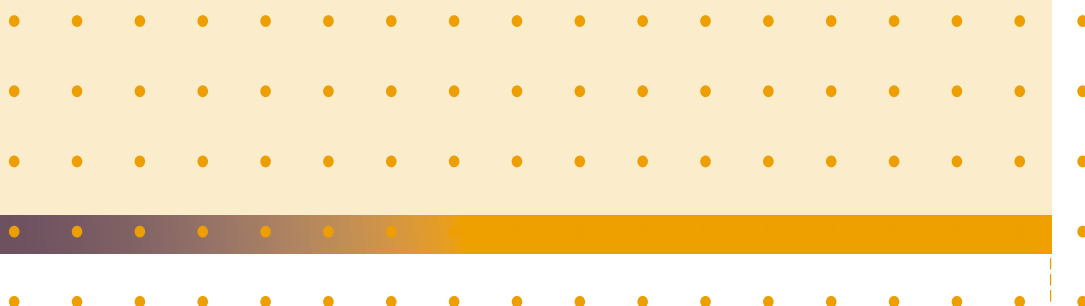


1. Zertaz ari gara?

Joan den hamarkadan, munduko jantzigintzaren industriako hiru hondamen-di hilgarrienak gertatu ziren. Pakistango Ali Enterprises eta Bangladeshko Tazreen Fashions lantegietako suteak, biak 2012an, eta Bangladeshko Rana Plaza eraikina erortzea, 2013an. Milaka pertsona hil ziren. Zorigaitz horiek mundua hunkitu zuten eta jantzigintzaren industriako lan- eta segurtasun-baldintza txarrei buruzko arreta erakarri zuten. Hala ere, arropa fabrike-tako segurtasunik ezaren arazoak ez dira Asian bakarrik gertatzen. Egipto, Maroko, Mexiko, Jordania eta beste herrialde batzuetako ehungintzako fabrika eta lantegietan **gertatu berri diren istripuek** erakusten dutenez, ekoizpen-kostuak murrizteak prezio altua du: langileen osasuna eta se-gurtasuna. **Premiazkoa da industriak neurriak hartzea industria-eraikinen segurtasunik eza konpontzeko:** larrialdi-irteera blokeatuak, leihoak barro-teekin, suteen aurkako sistemarik ez, legez kanpoko eraikinak, instalazio elektriko eskasak, edo salgaien biltegitratze desegokia... Egunero ikusten ditugu horrelako arazoak.

Gainera, substantzia kimiko arriskutsuen, tenperatura altuen eta lantegietako aireztapen eskasaren eraginpean daude langileak, eta horiek osasun-arazoak sor ditzakete. Gainera, arrisku ergonomikoko faktoreekin lotutako mugimendu errepikakorrak egiten dituzte, genero-arrazoiengatik edo sindikatu baten kide izateagatik indarkeria eta jazarpena (fisikoa, hitzezkoa, sexuala eta psikologikoa) jasaten dituzte.

Rana Plaza eraikina erori, 1.138 pertsona hil eta 2.000 baino gehiagok zauri larriak jasan ondoren, AGK-k parte hartu zuen Suteen aurkako eta Eraikuntzako Segur-tasuneko lehen Akordioan; Bangladeshko Akordioa izenez ezaguna da. Akordioa hurrengo urteetan luzatu da, eta, 2021ean, **Ehungintzaren eta Jantzigintzaren Industriako Osasunari eta Segurtasunari buruzko Nazioarteko Akordioa** izena hartu zuen. 2023ko urtarrilean ezarri zenez, Nazioarteko Akordioa Pakistane-ra hedatu zen. Premiazkoa eta beharrezkoa da Nazioarteko Akordioaren ikus-kapen-programa nazioarteko markak ekoizpena deslokalizatzen duten beste herrialde batzuetara zabaltzea, hala nola Marokora, Indiara edo Sri Lankara.



2. Zergatik da garrantzitsua?

- Enpresa sinatzaileek Nazioarteko Akordioari atxikitzeak aditzera ematen du benetako borondatea dutela jantziak egiten dituzten pertsonen laneko segurtasuna hobetzeko, eta indartu egiten du enpresa-eginbidearen prebentzio-ikuspegia.
- Bangladeshen, nazioarteko 200 markak baino gehiagok sinatu dute, hau da, 1.400 lantegi baino gehiagoren segurtasuna hobetu da, eta bi milioi pertsona baino gehiago babestu dira.
- Aipatutako akordioen arabera, lantalde kualifikatu eta independientek segurtasun-ikuskapenen programak abiaraziko dituzte lantegietan, eta akatsak hautematen direnean beharrezkoak diren konponketei ekin beharko diete.

3. Zein da aztertutako marken jarrera?

Osasuna eta segurtasuna	Tendam taldea	Ternua taldea	SKFK
Nazioarteko Akordioa martxan dagoen herrialdeetan ekoizten du (Bangladesh, Pakistan)	●	●	●
Nazioarteko Akordioa eta/edo Pakistango Akordioa sinatu du	●	●	●
Nazioarteko Akordioari atxikituko da, hornitzaileak dituzten herrialdeetara hedatuz gero	●	x	●

● Bai ● Ez

x: Ez dute erantzun edo ez dago informazio publikorik horri buruz

?: Inkoherentziak daude, edo zerbait egin dutela edo badutela dioten arren, ezin izan dugu informazio hori berretsi



Tendam taldea Nazioarteko Hitzarmena martxan dagoen herrialdeetan hornitzen da. Bestalde, Ternuak eta SKFK-k ez diote galdera horri erantzun eta, eskuragarri dagoen informazio publikoaren arabera, ez dute herrialde horietan ekoizten.

Txostena egiten ari ginenean (2023¹⁰), Tendam taldeak ez zuen [Ehungintzaren eta Jantzigintzaren Industriako Osasunari eta Segurtasunari buruzko Nazioarteko Akordioa](#) sinatu, nahiz eta Bangladesh eta Pakistanen hornitzen den, eta herrialde horiek segurtasun-arrisku handiak dituzten. Gainera, Nazioarteko Hitzarmenak agerian uzten du enpresen ekintza arduratsuek hornidura-kateko lan-baldintzetan eragin positibo zuzena izan dezaketela.

Argitu beharra dago enpresa batek akordio hori sina dezakeela dagokion herrialdeetan ekoizten ez badu ere. Horrek erakutsiko luke garrantzitsua iruditzen zaiola akordio horiek egitea, eta prest egongo litzatekeela bere ekoizpen-herrialdeak aipatuko dituen akordio bat sinatzeko konpromisoa hartzeko.

Aztertutako hiru markek zenbait tresna dituzte eskura, enplegatzen dituzten pertsonen oinarritzko osasun- eta segurtasun-estandarrak dituzten lekuetan lan egiten dutela ziurtatzeko; esaterako, aipatutako akordioak. SKFK-k galdetegian aipatu zuen prest egongo litzatekeela akordioarekin bat egiteko, baldin eta ekoizten duen herrialdeetako batera hedatzen bada.

10 - (Eguneratzea): 2024ko apirilean, Tendamek Nazioarteko Hitzarmenarekin bat egin zuen, baina soilik Pakistan-go hitzarmena sinatu zuen. Arropa Garbia Kanpainak Tendam taldeari eskatu dio Bangladeshko akordioa sinatzeko asmorik duen argitzeko eta, hala bada, zein epetan. Tendam taldeak ez du erantzun

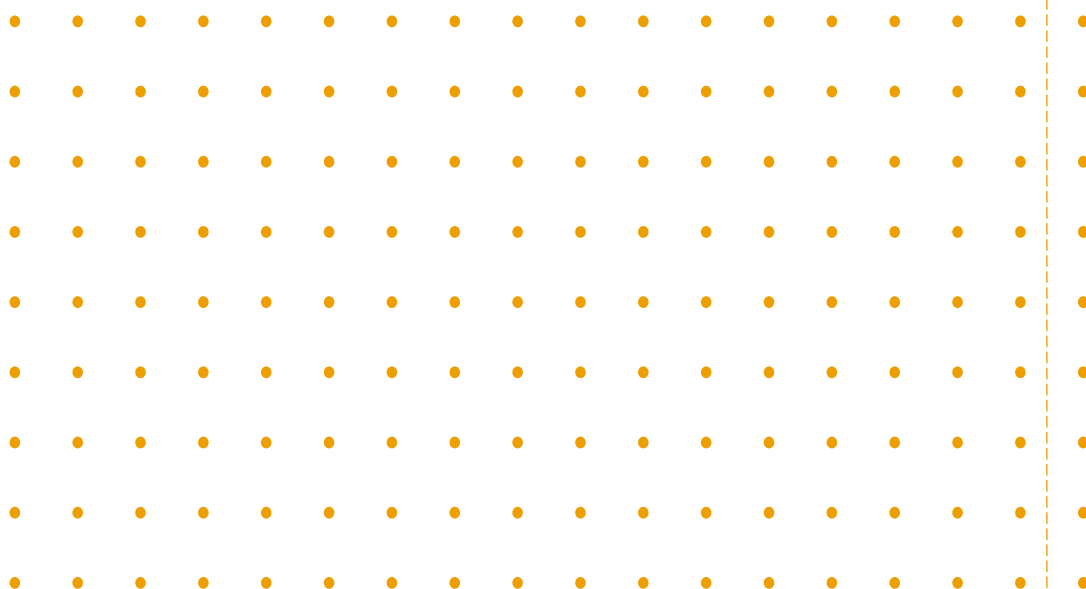
4. Jardunbiderik onenak industrian

Ehungintzaren eta Jantzigintzaren Industriako Osasunari eta Segurtasunari buruzko Nazioarteko Akordioa inflexio-puntua izan da Bangladeshko suteen aurkako eta eraikinen segurtasunaren arloan. Aldaketa nagusia fabriketako segurtasun-arauen hausteei ekiteko moduan datza. Enpresen borondatezko prozedurak ez bezala, Nazioarteko Akordioa juridikoki loteslea da. **Akordioari atxikitzeak legez konprometitzen ditu nazioarteko enpresak eta haien hornitzaileak.**

IndustriALL Global Union eta UNI Global Union nazioarteko sindikatuek eta nazioarteko marka handiek sinatu dute, eta hiru helburu nagusi ditu: 1) prebentzio-eginkizuna betetzen du, talde independenteen bidez lantegietan segurtasun-ikuskapenak eginez eta antzemandako akatsak konpontzera behartuz; 2) adierazi dugun bezala, langileei salaketa inpartzial eta eraginkorra egiteko mekanismo bat eman die, eta 3) lantegietako segurtasun-arriskuak identifikatu, jorratu eta kontrolatzeko segurtasun-batzordeak eratzea aurreikusten du.

Nazioarteko Akordioa nabarmengarria da, halaber, bere irismenagatik, gobernantzagatik, ezartzen dituen betebeharragatik, gardentasun-mailagatik eta betetzen dela zaintzen duten gizarte zibileko lau erakunde izateagatik (horien artean nazioarteko AGK).

Ezaugarri horiei guztiei esker, Nazioarteko Akordioa lorpen garrantzitsua da ehungintzaren industrian, eta, zalantzarik gabe, marka gehiagok bat egin behar dute ekimen horrekin.



5. Zer espero dugu markez?

→ Nazioarteko Akordioa sinatzea

2022ko urtarrilean, Tendam taldeak CC. OO. eta UGT sindikatuarekin hitzarmen bat sinatu zuen «hornidura-katean giza eta lan eskubideak ikus-
katzeko eta langileen elkartzeko eta sindikatzeko eskubidea sustatzeko». Hala ere, **2022ko uztailean** CC. OO. sindikatuak txosten batean enpresa Nazioarteko Hitzarmena sinatzeko presatzen bazuen ere, Tendamek ez zuen sindikatuaren gomendioa jarraitu. Hortaz, harritzekoa da neurri horretako enpresa-talde batek akordioaren bertsio bakar bat ere sinatu ez izana¹¹; izan ere, Txinaren atzetik beren erosketen ehuneko handienak egiten dituzte Bangladesh eta Pakistanen.

SKFK-k galdetegian aipatu zuen prest egongo litzatekeela Akordioa sinatzeko, baldin eta hura bere hornitzaileak dituen beste herrialde batzuetara zabaltzen bada. Gaur egun, egingarritasun-azterketak egiten ari dira Sri Lankan, Marokon eta Indian, datozen urteetan herrialde horietan beste programa batzuk ezartzearen bideragarritasuna ebaluatzeko. SKFK-k Indian biltzen du bere ekoizpen gehiena (% 61), eta bertan lau hornitzaile dituenenez, espero dugu unea iristen denean Akordioa Indian sinatu duen enpresetako bat izatea SKFK.

Ternua taldearen kasuan, 2022ko iraunkortasun-txostenean, hornitzaileen herrialdeak aipatzen ditu, eta India da horietako bat. Aipatu bezala, akordioa bertara hedatzeko bideragarritasun-azterketak egiten ari dira, eta hala bada, espero dugu Ternua hitzarmena sinatuko luketen enpresetako bat izatea. Gainera, Ternuak Bangladesh edo Pakistanen hornitzea erabakiko balu, Nazioarteko Hitzarmena sinatu beharko luke.

11 - (Eguneratzea): ia bi urte geroago, 2024ko apirilean, Tendamek bat egin du Nazioarteko Akordioarekin, baina soilik Pakistango akordioa sinatuta. Bangladeshko langileen segurtasuna babesteko akordioa, 2013az geroztik abian dena, ez du sinatu.

Zer urrats egin
behar dituzte
Ternuak, SKFKk eta
Tendamek beren
arropa egiten duten
langileen osasuna
eta segurtasuna
bermatzeko?

Ehungintzaren eta
Jantzigintzaren
Industriako **Osasunari**
eta Segurtasunari
buruzko Nazioarteko
Akordioa sinatzea.

**Fashion
Checker**

MODAK
ERAKUTSI NAHI
EZ DITUEN
JOSTURAK

TENDAM
GLOBAL FASHION RETAIL

SLOWLOVE

SKFK

CORTEFIEL

DASH
AND
STARS

TERNUA

FIFTY

PdH
Pedro del Hierro

TERNUA
WORKWEAR

SPRINGFIELD

Lorpen
Innovative technical fabric

High Spirits

women'ssecret

hoss
INTROPIA

OOTD
OUT OF THE OFFICE

Loreak Mendarian

Ondorioak

Informazioaren azterketa neketsua izan da, batez ere memoria korporatiboen aurkezpenean uniformetasunik ez dagoelako eta aztertutako hiru enpresetatik batek bakarrik (SKFK-k) erantzun ziolako bidalitako galdetegiari. Eskerrak ematen diogu horregatik.

Oro har, ikusi dugunez, Tendamek aukera handiagoa eta hobe ematen du giza eskubideen arloan duen konpromisoari buruzko informazioa eskuratzeko. Hala ere, giza eskubideetan eragina izatearen ikuspegitik, zehaztasun gutxi ikusi dugu hornidura-katean zabaldutako neurriak emaitzetara bideratzeari dagokionez, eta horrek zalantzan jartzen du aipatutako konpromisoen betekizuna. SKFKren kasuan, elkarriketarako duen prestasuna positiboki baloratzen badugu ere, iraunkortasun-memoriak aurkeztean, besteak beste, erregulartasun handiagoa behar duela uste dugu. Ternua taldearen kasuan, deigarria da oso informazio publiko gutxi dagoela bere erantzukizun korporatiboko politikari buruz, enpresa-zereginetan giza eskubideak errespetatzearekin eta sustatzearekin lotuta, eta itxuraz ez dagoela alderdi interesdunei kontuak emateko borondaterik.

Ez dago informazio argirik hiru marken hornikuntza-kateari buruz. Hiru marketako batek ere ez du informazio publikorik ematen auditoriei, hornitzaileei, lantegietako zuzendaritzari, lantegietako langileei ordaindutako soldatei, erosketa-praktikei, langileen kexei erantzuteko erreklamazio-mekanismoei, lantegietako baldintzei (osasunari eta segurtasunari dagokienez), generoaren arabera bereizitako datuei eta abar luze bati buruz. Horrek, alde batetik, kontsumitzaileei eragozten die enpresen jokabidea fiskalizatzea, bai eta enpresa baten eragiketa-katearen benetako inpaktua eta, beraz, haien erosketa-jardunbideen ondorioak ulertzea ere. Bestalde, langileei ez die uzten fabrikatzen dituzten markak identifikatzen, eta horrek beren aldarrikapenak plazaratzeko, erreklamazioak egiteko eta ordainak jasotzeko aukera ahultzen ditu.

Xehetasunetan sartuz gero, kezkarria da **genero-ikuspegirik ez izatea**. Jantzigin-tzako fabrika globalan lanpostu gehienak emakumeek betetzen badituzte eta giza eskubideak urratzeko arriskuak izugarriak badira ere, ez dugu ikusi genero-dimentsioa aztertutako enpresen hornidura-kateen gizarte-kudeaketako politiketan txertatuta dagoenik. Ternua taldeak aipatu du Ternua Group-en lehen berdintasun plana onartu eta zabaldu duela. Hala ere, plan hori ez da argitaratu, eta ez dakigu ekoizpen-kate osoari eragiten ote dion edo soilik EAEn kokatuta dauden fabrikeri.

Tendam taldeak, 2022ko iraunkortasun-txostenean, bere bi berdintasun planak (2012 eta 2020) aipatzen ditu, eta adierazten du genero-berdintasuna lehenesten duela, «helburu hori baita, 2030 Agendako helburuen artean, gehien eragiteko aukera ematen diona». Enpresaren ekintzen artean aipatzen dute «emakumea babesteko eta ahal-duntzeko prozedurak» ezartzen dituztela eta, besteak beste, enpresako emakumezko langileen ehunekoa adierazten du, baita zuzendaritza-postuetakoa eta administra-zio-batzordekoa ere. Ez dugu informazio nahikorik aurkitu berdintasun-printzipioak betetzeko eta genero-diskriminazioa ekiditeko analisi eta xedapen hauek ezartzekoak direla eta, beraz, hornidura-kateko emakumeei mesede egiten dietela ondoriozta-tzeko.

Arriskuak ez identifikatzeak esan nahi du ez direla prebenitzen eta ez direla be-harrezko xedapenak hartzen emakumeek ordainak jaso ditzaten beren eskubideak urratzen direnean.

Aztertutako enpresen beste ezaugarri komun bat da auditoria sozialak aldarrikatzen di-tuztela beren jokabide-kodeak betetzen direla zaintzeko tresna gisa, eta hori industriaren dinamikaren isla ere bada. Berriz diogunez, giza eskubideak betetzen diren aztertzeko tresna bakartzat hartuta, gizarte-auditoriak erabiltzea erantzukizuna hornitzaileen gain uzteko modu bat izan ohi da, lantegietako arazoei aurre egin gabe. Alde horretatik, alderdi interesdunen (sindikatuak, GKEak eta beste eragile batzuk) parte-hartze erreal, eraginkor eta erregularra, bai enpresen arreta egokiko prozesuen diseinuan bai inplementazioan, ez da ariketa erretoriko bat; fabriketan benetako hobekuntzak ekarri behar ditu. Tendam tal-deak CC. OO. eta UGT sindikatuarekin «hornidura-katean lanaren inguruko nazioarteko arau-diaren aplikazioa sustatzeko» akordioa sinatu izanari ondo baderitzogu ere, ez da ulertzen Tendamek aurrerapauso handiagorik egin ez izana Bangladesh eta Pakistango¹² fabriketako langileen segurtasuna hobetzeko; izan ere, enpresaren erosketa-ehunekoari dagokionez, 2. eta 3. postuan daude herrialde horiek, Txinaren atzetik.

12 - (Eguneratzea): 2024ko apirilean, Tendamek Nazioarteko Hitzarmenarekin bat egin zuen, baina soilik Pakistango hitzar-mena sinatu zuen. Arropa Garbia Kanpainak Tendam taldeari eskatu dio Bangladeshko akordioa sinatzeko asmorik duen argitzeko eta, hala bada, zein epetan. Tendam taldeak ez du erantzun.

Azkenik, zaintza- eta erreparazio-mekanismoen atalean, erronka sistemikoei (genero-indarkeria, fabrika arriskutsuak, askatasun sindikalerako eskubidea urratzea) erantzuten dieten akordioak eta protokoloak aipatu ditugu, herrialde batzuetan emaitza positiboak lortzen ari direnak. Borondatezko ekimen korporatiboetan ez bezala, adibide horiek marken, sindikatuen eta beste alderdi interesdun batzuen arteko legezko akordio lotesleak jasotzen dituzte. Akordio horiek partekatzen duten beste ezaugarri garrantzitsu bat da gizarte zibil antolatuak markei presioa egiteko nazioarteko kanpaina gogorrak egin zituela aurretik (kasu batzuetan, zorigaitzen ostean, adibidez, Rana Plaza erori eta gero). Hori dela eta, premiazkoa da **enpresa transnazionalak beren hornidura-kateetan giza eskubideen arloan arduraz jokatzera behartuko dituzten legeak bultzatzea.**

Industria eraberritzeko, asmo handiko araudi aplikagarriak behar ditugu. Gardentasun eta kontu-emate maila handia izan behar dute, alderdi interesdunek benetan parte hartu behar dute maila guztietan, erosketa-jardunbideak aldatzera behartu behar dute, soldata duinen ordainketari ekin ere bai, eta kexa-mekanismo ziurrak eta eraginkorrak diseinatu behar dituzte, langileentzako ulergarriak, ezagunak eta eskuragarriak izango direnak. Biktirmek ordainak jasotzeko aukera ez litzateke egon behar gizarte zibilaren presio-gaitasunaren mende, ezta enpresen borondate- eta konpromiso-mailaren mende ere.



Fashion CHECKER

MODAK ERAKUTSI NAHI EZ
DITUEN JOSTURAK

