



PRINCIPIOS 2020 DE LA FLA DE TRABAJO JUSTO Y ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

LOS 10 PRINCIPIOS	
PRINCIPIO 1: Compromiso de la Alta Gerencia y las Normas en el Lugar de Trabajo	La Compañía Subsidiaria está comprometida con la responsabilidad y la transparencia a través de las normas establecidas en el lugar de trabajo.
PRINCIPIO 2: Prácticas de Compras Responsables	La Compañía Subsidiaria se adhiere a las prácticas planificación y compras con compromiso a las normas del lugar de trabajo.
PRINCIPIO 3: Responsabilidad y Capacitación de la Oficina Central	La Compañía Subsidiaria identifica y capacita al personal específico responsable de la implementación de las normas del lugar de trabajo y las prácticas de compra responsable y brinda capacitación a todo el personal de la oficina central y regional.
PRINCIPIO 4: Capacitación de Proveedores	La Compañía Subsidiaria obtiene el compromiso y capacita a la administración de proveedores relevantes sobre las normas del lugar de trabajo y realiza un seguimiento de la efectividad de la capacitación de la fuerza laboral del proveedor.
PRINCIPIO 5: Monitoreo	La Compañía Subsidiaria lleva a cabo un monitoreo del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.
PRINCIPIO 6: Mecanismos Funcionales de Reclamos	La Compañía Subsidiaria garantiza que los trabajadores tengan acceso a mecanismos funcionales de reclamos, que incluyen múltiples canales de denuncia, de los cuales al menos uno es confidencial.
PRINCIPIO 7: Recopilación y Gestión de la Información de Cumplimiento	La Compañía Subsidiaria recopila, gestiona y analiza la información de cumplimiento de las normas del lugar de trabajo.
PRINCIPIO 8: Remediación Oportuna y Preventiva	La Compañía Subsidiaria trabaja con proveedores para remediar de manera oportuna y preventiva.
PRINCIPIO 9: Asesoramiento con la Sociedad Civil	La Compañía Subsidiaria identifica, investiga y colabora con organizaciones laborales no gubernamentales, sindicatos y otras instituciones de la sociedad civil.
PRINCIPIO 10: Requisitos de Verificación	La Compañía Subsidiaria cumple con los requisitos de verificación y programa de la FLA.

Principios, Puntos de Referencia e Indicadores Esenciales de Rendimiento

Cada Principio es ejecutado por las compañías al mantener una serie de puntos de referencia e indicadores esenciales de rendimiento (KPI), incluidos en las tablas a continuación.

PRINCIPIO 1: COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA Y LAS NORMAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

La Compañía Subsidiaria está comprometida con la responsabilidad y la transparencia a través de las normas establecidas en el lugar de trabajo.

PUNTO DE REFERENCIA 1.1: El liderazgo de la Compañía Subsidiaria se compromete formalmente a mantener las normas del lugar de trabajo, incluido el compromiso con la sociedad civil, y a integrar estos compromisos en las prácticas comerciales de la compañía.

KPI a) Compromiso interno demostrado por el Director Ejecutivo/propietario, así como la asignación de recursos de la alta gerencia, para mantener e integrar las normas del lugar de trabajo en las prácticas comerciales

KPI b) Compromiso público demostrado y transparencia por parte de la compañía en la implementación de las normas de trabajo y el compromiso con la sociedad civil

KPI c) Los niveles más altos de la estructura de gobierno tienen funciones y responsabilidades claras para garantizar que la compañía implemente y cumpla con las normas del lugar de trabajo

PUNTO DE REFERENCIA 1.2: La Compañía Subsidiaria establece y articula normas claras y escritas en el lugar de trabajo que cumplen o superan las establecidas en el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA.

KPI a) La Subsidiaria tiene normas escritas del lugar de trabajo

KPI b) Las normas del lugar de trabajo cumplen con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA

PRINCIPIO 2: PRÁCTICAS DE COMPRA RESPONSABLES

La Compañía Subsidiaria se adhiere a las prácticas planificación y compras con compromiso a las normas del lugar de trabajo.

PUNTO DE REFERENCIA 2.1: La Compañía Subsidiaria tiene políticas y procedimientos formales y escritos para la planificación y las compras que

1) articulan las muchas complejidades involucradas en sus cadenas de suministro mundiales, incluidos los diferentes modelos comerciales de proveedores y

2) exigen a los representantes internos relevantes que trabajen con los proveedores para reducir los impactos negativos en las condiciones de trabajo.

Estas políticas y procedimientos abordarán (a) la adherencia de los términos financieros a las Normas del Lugar de Trabajo de la FLA, (b) la adecuación del tiempo de entrega proporcionado (considerando, por ejemplo, la disponibilidad de insumos, pruebas, cambios de diseño y capacidad de producción) para producir sin horas extras excesivas, subcontratación no autorizada u otros impactos negativos, y (c) esfuerzos de planificación anual equilibrados para eliminar resultados negativos (es decir, menor eficiencia, baja retención de mano de obra y mayor rendimiento) que surgen de la demanda tradicional de pedidos estacionales.

KPI a) Políticas y procedimientos que abordan:

- Elementos 1 y 2,
- Términos financieros,
- Plazo de entrega, y
- Planificación equilibrada
- Reducción de pedidos y salida de las instalaciones

KPI b) Frecuencia de revisión por parte de la alta gerencia para evaluar los impactos de la planificación y las compras en el cumplimiento

PUNTO DE REFERENCIA 2.2: La Compañía Subsidiaria responsabiliza al personal y cualquier agente contratado/intermediario relevante para la implementación de prácticas de planificación, compras y reducción de pedidos que ayudan a evitar impactos negativos en los trabajadores y las condiciones laborales.

- KPI a) La compañía ha documentado métricas y procedimientos para medir y evaluar el desempeño de los sistemas, el personal, y cualquier agente/ intermediario en la implementación de prácticas responsables de compras, planificación y reducción de pedidos
- KPI b) Evidencia de acciones, resultados o soluciones que demuestren que múltiples departamentos y cualquier agente/intermediario son responsables de identificar y mitigar conjuntamente los impactos negativos en los trabajadores y las condiciones de trabajo

PUNTO DE REFERENCIA 2.3: El personal de la Compañía Subsidiaria responsable de las decisiones de planificación y compras se compromete con sus colegas de cumplimiento laboral, cualquier agente/intermediario y los proveedores a un diálogo regular y constructivo durante todo el proceso de producción y cuando surgen problemas para apoyar las operaciones a nivel de fábrica y para tratar de evitar o mitigar los impactos negativos en los trabajadores y/o el cumplimiento de las normas del código en las instalaciones del proveedor.

- KPI a) Proceso documentado para facilitar el diálogo entre los departamentos clave, con cualquier agente/ intermediario, así como también entre proveedor y comprador, (cada uno representado por personal de todos los departamentos clave) para analizar y revisar el impacto
- KPI b) Frecuencia de diálogos entre departamentos relevantes
- KPI c) Evidencia de la facilitación por parte del comprador de los comentarios de los proveedores, sin represalias, sobre las prácticas de compra
- KPI d) Evidencia de mejoras continuas medidas a través del diálogo abierto con el personal relevante, cualquier agente/intermediario, proveedores o instalaciones

PUNTO DE REFERENCIA 2.4: La Compañía Subsidiaria ofrece incentivos positivos para proveedores y/o instalaciones que producen de una manera socialmente responsable y sostenible y, si corresponde, que tienen sistemas internos alineados con los principios de la FLA.

- KPI a) Un sistema documentado para evaluar los proveedores y/o las instalaciones
- KPI b) Disponibilidad y comunicación a los proveedores sobre incentivos positivos
- KPI c) Porcentaje de los proveedores y/o instalaciones que reciben incentivos

PRINCIPIO 3: RESPONSABILIDAD Y CAPACITACIÓN DE LA OFICINA CENTRAL/REGIONAL

La Compañía Subsidiaria identifica y capacita al personal específico responsable de la implementación de las normas del lugar de trabajo y las prácticas de compra responsable y brinda capacitación a todo el personal de la oficina central y regional.

PUNTO DE REFERENCIA 3.1: La Compañía Subsidiaria identifica a las personas responsables de administrar e implementar su programa de cumplimiento de normas en el lugar de trabajo y prácticas de compras responsables.

- KPI a) Organigrama que designa el título, el nombre y la información de contacto de las personas responsables
- KPI b) Descripción(es) del trabajo u otro equivalente para demostrar las responsabilidades relevantes para implementar normas en el lugar de trabajo y prácticas responsables de planificación y compras

PUNTO DE REFERENCIA 3.2: La Compañía Subsidiaria capacita a la(s) persona(s)/equipo(s) responsables de administrar e implementar su programa de cumplimiento de normas en el lugar de trabajo.

- KPI a) Capacitación adecuada u otro desarrollo profesional para calificar a las personas del personal
- KPI b) El contenido de la capacitación incluye:
- Negociación colectiva,
 - Compromiso sindical,
 - Canales eficaces de comunicación entre trabajadores y directivos
- KPI c) Valoraciones de capacitación o cambios de comportamiento que demuestran el conocimiento adquirido por los participantes

PUNTO DE REFERENCIA 3.3: La Compañía Subsidiaria asegura que se brinde capacitación a todas las oficinas centrales y el personal regional sobre el compromiso de la compañía con las normas del lugar de trabajo y la integración de las normas en las prácticas comerciales. La capacitación ocurre en la incorporación y la capacitación de actualización se lleva a cabo anualmente.

KPI a) Porcentaje de la oficina central y el personal regional que recibió la capacitación

KPI b) Valoraciones de capacitación o cambios de comportamiento que demuestran el conocimiento adquirido por los participantes

KPI c) Evidencia de la capacitación de actualización anual

PUNTO DE REFERENCIA 3.4: Todo el personal comercial y de cumplimiento y cualquier agente/intermediario relevante está capacitado y conoce las consecuencias de sus prácticas de planificación y compras en las condiciones de trabajo para mitigar los impactos negativos en el cumplimiento del código.

KPI a) Porcentaje de personal comercial, personal de cumplimiento y cualquier agente/intermediario relevante capacitado

KPI b) Valoraciones de capacitación o cambios de comportamiento que demuestran el conocimiento adquirido por los participantes

KPI c) Frecuencia de la capacitación de actualización

KPI d) Sistemas para la evaluación periódica de la capacitación

PRINCIPIO 4: CAPACITACIÓN DE PROVEEDORES

La Compañía Subsidiaria obtiene el compromiso y capacita a la administración de proveedores relevantes sobre las normas del lugar de trabajo y realiza un seguimiento de la efectividad de la capacitación de la fuerza laboral del proveedor.

PUNTO DE REFERENCIA 4.1: La Compañía Subsidiaria transmite formalmente las normas del lugar de trabajo a los proveedores y recibe un reconocimiento por escrito para mantener las normas del lugar de trabajo, facilitar evaluaciones periódicas, incluidas las organizadas por la FLA, y contribuir activamente a las actividades de remediación consecuentes.

KPI a) Porcentaje de instalaciones que ofrecen un compromiso por escrito para mantener las normas, remediar los incumplimientos y aceptar facilitar evaluaciones periódicas

PUNTO DE REFERENCIA 4.2: La Compañía Subsidiaria condiciona los negocios futuros con proveedores tras la mejora continua de las condiciones del lugar de trabajo.

KPI a) Política sobre el uso de la información sobre las condiciones del lugar de trabajo en las evaluaciones de fábrica

KPI b) Ejemplo demostrado de información sobre las condiciones del lugar de trabajo utilizado en las evaluaciones de fábrica

KPI c) Acción demostrada tomada por falta de mejora

PUNTO DE REFERENCIA 4.3: La Compañía Subsidiaria garantiza que los trabajadores, gerentes y supervisores tengan acceso a las normas del lugar de trabajo en forma escrita y en los idiomas pertinentes.

KPI a) Porcentaje de instalaciones en las que la subsidiaria verificó que los trabajadores, gerentes y supervisores tienen acceso a las normas escritas del lugar de trabajo en los idiomas relevantes

PUNTO DE REFERENCIA 4.4: La Compañía Subsidiaria asegura que los trabajadores, gerentes y supervisores estén capacitados sobre las normas del lugar de trabajo en intervalos regulares para tener en cuenta la rotación laboral.

KPI a) Porcentaje de instalaciones en las que la subsidiaria verificó el rendimiento y la frecuencia de la capacitación continua sobre las normas del lugar de trabajo

KPI b) Valoraciones de capacitación o cambios de comportamiento que demuestran el conocimiento adquirido por los participantes

PRINCIPIO 5: MONITOREO

La Compañía Subsidiaria lleva a cabo un monitoreo del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.

PUNTO DE REFERENCIA 5.1: La Compañía Subsidiaria realiza una evaluación previa de las instalaciones contratadas para revisar el cumplimiento de las normas del lugar de trabajo.

KPI a) Porcentaje de instalaciones agregadas dentro del período de informe que fueron monitoreadas para las normas del lugar de trabajo antes del abastecimiento

KPI b) Proceso documentado para evaluaciones previas al abastecimiento

PUNTO DE REFERENCIA 5.2: La Compañía Subsidiaria monitorea las instalaciones regularmente para evaluar el cumplimiento de las normas del lugar de trabajo.

KPI a) Porcentaje de instalaciones monitoreadas para las normas del lugar de trabajo dentro del periodo de informe

KPI b) Evidencia de análisis de riesgos al priorizar evaluaciones

KPI c) Las normas del lugar de trabajo para las instalaciones evaluadas por la compañía se adhieren a las normas del lugar de trabajo de la FLA

PUNTO DE REFERENCIA 5.3: La Compañía Subsidiaria se asegura de que su programa de monitoreo incluya, pero no se limite a:

- a) Entrevistas a los trabajadores,
- b) Consulta con sindicatos o estructuras representativas de los trabajadores (cuando corresponda),
- c) Revisión de los términos de negociación colectiva (cuando corresponda),
- d) Entrevistas a la gerencia,
- e) Revisión de documentación,
- f) inspección visual, y
- g) Revisión a la seguridad y salud ocupacional.

KPI a) Documentación de monitoreo que incluye todos los elementos apropiados

KPI b) Verificación por parte de la Subsidiaria de los términos y condiciones relacionados con las normas del lugar de trabajo en instalaciones contratadas con acuerdos de negociación colectiva, cuando corresponda

KPI c) La metodología de auditoría evalúa la implementación de capacitación de normas del lugar de trabajo, mecanismos de reclamo y remediación

PUNTO DE REFERENCIA 5.4: La Compañía Subsidiaria monitorea las instalaciones para garantizar la implementación de políticas y procedimientos de reducción responsable que respeten las normas del lugar de trabajo, legales y de negociación colectiva.

KPI a) Porcentaje de instalaciones que fueron monitoreadas para asegurar el cumplimiento de las normas de reducción de contratos laborales, legales y de negociación colectiva

KPI b) La Compañía Subsidiaria evalúa la implementación de políticas y procedimientos de reducción responsable

PRINCIPIO 6: MECANISMOS FUNCIONALES DE RECLAMOS

La Compañía Subsidiaria garantiza que los trabajadores tengan acceso a mecanismos funcionales de reclamos, que incluyen múltiples canales de denuncia, de los cuales al menos uno es confidencial.

PUNTO DE REFERENCIA 6.1: La Compañía Subsidiaria se asegura de que existen mecanismos funcionales de reclamo en las instalaciones.

- KPI a) Evidencia de mecanismos de reclamo de la instalación
- KPI b) Evaluación de la efectividad de los mecanismos de reclamo de la instalación
- KPI c) Evidencia evaluativa de que los mecanismos de reclamo carecen de penalidad
- KPI d) Evidencia evaluativa de al menos un canal de denuncia confidencial

PUNTO DE REFERENCIA 6.2: Donde los mecanismos locales no funcionan, la Compañía Subsidiaria ofrece canales alternativos para que los trabajadores se comuniquen con la marca de forma directa y confidencial.

- KPI a) Evidencia de que la marca ha proporcionado canales alternativos de reclamos, si corresponde, y un sistema documentado para dar seguimiento a los reclamos presentados a través de dichos canales

PUNTO DE REFERENCIA 6.3: La Compañía Subsidiaria garantiza que se brinde capacitación y comunicación a todos los trabajadores, supervisores y gerentes sobre los mecanismos de reclamo.

- KPI a) Porcentaje de instalaciones para las cuales la subsidiaria verificó la capacitación anual sobre mecanismos de reclamo
- KPI b) Valoraciones de capacitación o cambios de comportamiento que demuestran el conocimiento adquirido por los participantes

PRINCIPIO 7: RECOPIACIÓN Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DE CUMPLIMIENTO

La Compañía Subsidiaria recopila, gestiona y analiza la información de cumplimiento de las normas del lugar de trabajo.

PUNTO DE REFERENCIA 7.1: La Compañía Subsidiaria mantiene una lista completa y precisa de las instalaciones y recopila y gestiona el cumplimiento y la información del lugar de trabajo.

- KPI a) Una lista completa y precisa de las instalaciones incluye:
 - Dirección e información de contacto,
 - Información histórica de auditorías,
 - Posibles causas de incumplimiento,
 - Disputas laborales anteriores,
 - Incidentes,
 - Accidentes, y
 - Presencia de sindicatos o estructuras representativas de los trabajadores
 - Existencia de acuerdos de negociación colectiva (CBA)

PUNTO DE REFERENCIA 7.2: La Compañía Subsidiaria analiza las tendencias en los resultados de incumplimiento.

- KPI a) Documentación de análisis de tendencias
- KPI b) Documentación que identifica y rastrea las formas repetidas de incumplimiento, así como aquellas que tienen un impacto más negativo en los trabajadores
- KPI c) Evidencia del análisis de datos que informa las mejoras del programa de cumplimiento social de la compañía para mitigar los impactos negativos

PRINCIPIO 8: REMEDIACIÓN OPORTUNA Y PREVENTIVA

La Compañía Subsidiaria trabaja con proveedores para remediar de manera oportuna y preventiva.

PUNTO DE REFERENCIA 8.1: La Compañía Subsidiaria proporciona seguimiento y supervisión regulares para implementar acciones correctivas después de las evaluaciones.

- KPI a) Proceso documentado para el seguimiento de la remediación
- KPI b) Evidencia de consulta con los sindicatos o estructuras representativas de los trabajadores sobre la remediación, según corresponda
- KPI c) Proceso colaborativo documentado del desarrollo de planes de remediación

PUNTO DE REFERENCIA 8.2: La Compañía Subsidiaria trabaja junto con el proveedor para determinar la causa raíz y tomar medidas para reducir el riesgo y evitar futuros incumplimientos.

- KPI a) Proceso colaborativo documentado del análisis de la causa raíz
- KPI b) Evidencia de acciones tomadas para reducir el riesgo y prevenir futuros incumplimientos

PUNTO DE REFERENCIA 8.3: La Compañía Subsidiaria registra y rastrea el progreso y la efectividad de la remediación para evaluaciones internas.

- KPI a) Evidencia de que el progreso de la remediación se rastrea hasta su finalización
- KPI b) Proceso documentado para determinar la efectividad de los planes de remediación

PRINCIPIO 9: ASESORAMIENTO CON LA SOCIEDAD CIVIL

La Compañía Subsidiaria identifica, investiga y colabora con organizaciones laborales no gubernamentales, sindicatos y otras instituciones de la sociedad civil.

PUNTO DE REFERENCIA 9.1: La Compañía Subsidiaria desarrolla una estrategia de difusión de la organización de la sociedad civil (OSC) que refleja la distribución geográfica del abastecimiento.

- KPI a) Un plan estratégico para la difusión y la participación de las OSC locales que tiene en cuenta el alto riesgo y el volumen de producción
- KPI b) Mapeo documentado de las OSC que consideran criterios y relevancia

PUNTO DE REFERENCIA 9.2: La Compañía Subsidiaria desarrolla y mantiene vínculos con las OSC relevantes para comprender los problemas laborales locales.

- KPI a) Evidencia de los esfuerzos para comprometerse con las OSC en todos los países de alto riesgo y alto volumen
- KPI b) Porcentaje de países de origen donde la subsidiaria tiene relaciones con las OSC

PUNTO DE REFERENCIA 9.3: La Compañía Subsidiaria elabora estrategias con OSC y fuentes locales con conocimiento en el diseño e implementación de programas de cumplimiento de las normas del lugar de trabajo.

- KPI a) Participación demostrada con las OSC en el diseño e implementación de estrategias de cumplimiento de las normas del lugar de trabajo que incluyen:
 - Capacitaciones,
 - Canales de comunicación de los trabajadores, o
 - Planes de remediación específicos de las instalaciones

PUNTO DE REFERENCIA 9.4: La Compañía Subsidiaria consulta con la administración del proveedor y los sindicatos legalmente constituidos o las estructuras representativas de los trabajadores para comprender las relaciones relevantes.

- KPI a) Procedimiento para el uso del personal/asesor relevante para obtener una comprensión de las estructuras sindicales en todos los países proveedores, específicamente dentro de su base de proveedores, y la implementación de demostración
- KPI b) Evidencia de consulta con todas las partes relevantes sobre las relaciones específicas existentes entre la administración del proveedor y cualquier sindicato legalmente constituido o estructuras representativas de los trabajadores

PRINCIPIO 10: REQUISITOS DE VERIFICACIÓN

La Compañía Subsidiaria cumple con los requisitos de verificación y programa de la FLA.

PUNTO DE REFERENCIA 10.1: La Compañía Subsidiaria mantiene procedimientos operativos estándar relacionados con la afiliación a la FLA.

- KPI a) Procedimientos operativos estándar relacionados con la afiliación a la FLA

PUNTO DE REFERENCIA 10.2: La Compañía Subsidiaria participa en las actividades de diligencia debida de la FLA, incluidas las evaluaciones en las instalaciones y en la sede de la compañía, según corresponda.

- KPI a) Participación en actividades de diligencia debida de FLA aplicables
- KPI b) Planes de acción correctiva de la AIE presentados dentro del plazo designado en los Procedimientos de la AIE
- KPI c) Actualizaciones de remediaciones de la AIE proporcionadas a la FLA cada 6 meses

PUNTO DE REFERENCIA 10.3: La Compañía Subsidiaria completa un informe anual estandarizado sobre el cumplimiento de los Principios de Trabajo Justo y Abastecimiento Responsable.

- KPI a) Finalización oportuna de la autoevaluación anual

PUNTO DE REFERENCIA 10.4: La Compañía Subsidiaria mantiene un perfil completo y preciso y una lista de las instalaciones con la FLA y públicamente.

- KPI a) Perfil actualizado en el último año
- KPI b) La lista de instalaciones está actualizada al comienzo del proceso de selección de cada ciclo de AIE
- KPI c) La compañía actualiza su lista de fábricas públicas anualmente

PUNTO DE REFERENCIA 10.5: La Compañía Subsidiaria responde a las solicitudes de documentación, contratos, información y aclaraciones de la FLA de manera oportuna.

- KPI a) Frecuencia en que la compañía apareció en un informe de personal de la FLA por incumplimiento de los Principios
- KPI b) Contribución del representante de la compañía a la FLA asistiendo y/o organizando una reunión de la Junta de la FLA o participando activamente en un Grupo de Trabajo o Comité durante el año pasado

PUNTO DE REFERENCIA 10.6: La Compañía Subsidiaria paga las cuotas anuales y las tarifas aplicables según lo programado.

- KPI a) La compañía paga las cuotas y los honorarios en su totalidad y de manera oportuna