

VOCES DEL SUR Y DE EUROPA DEL ESTE

Informe de la consulta sobre Comercio Ético

Escrito por Jane Turner

Para el caucus de las ONG de la ETI

mayo 2004

Traducido por Amparo Coscolla

Voces del Sur y Europa del Este

Contenido

Introducción.....	5
Temas transversales	
Género.....	5
Empleo informal.....	8
Cambio de agenda.....	9
Temas clave	
Estructura de la ETI.....	11
Proceso de la ETI.....	11
Requerimientos a los minoristas y marcas de la ETI.....	13
Política de compras de los minoristas y marcas.....	16
Capacitación de los trabajadores.....	18
Relaciones entre ONG y sindicatos.....	20
Cuestiones sobre los códigos.....	22
Código universal.....	24
Trabajo con los gobiernos.....	26
Lista de participantes.....	28

Definición de iniciativa de interesados múltiples (conocido por sus siglas inglesas MSI) – término empleado en el contexto de la implementación de la norma laboral.

Una iniciativa de interesados múltiples (MSI) es una institución/estructura dentro de la cual organizaciones que gozan de credibilidad en el movimiento de los derechos laborales, tales como sindicatos y ONG laborales, entran en conversaciones con compañías, y donde el propósito de este contacto es la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de quienes trabajan en las cadenas de proveedores de estas compañías.

Voces del Sur y de Europa del Este

Introducción

En mayo de 2003, 30 activistas de diversas ONG, la mitad de ellos de Asia, África, Europa del Este y Latinoamérica, y el resto de Europa y Canadá se dieron cita en Londres para discutir sus puntos de vista sobre los códigos de conducta y la Iniciativa de Comercio Ético (ETI en sus siglas inglesas). El resultado fue un largo día de debate en el que se discutió acerca de cómo la ETI podría contribuir al conjunto del movimiento que existe en torno a los códigos de conducta y cómo la misma ETI podría avanzar en tanto que iniciativa. Algunos de los participantes tenían experiencia directa de trabajo con proyectos piloto de la ETI y todos tenían experiencia sobre códigos de conducta.

El encuentro consultivo fue organizado por el caucus de las ONG de la ETI (el grupo de ONG del Reino Unido que forman parte de la ETI) y fue convocado como una respuesta a la necesidad de que el trabajo de la ETI fuese reexaminado por sus participantes del hemisferio Sur. Las ONG del Sur son un agente clave en los códigos de conducta y en su monitoreo puesto que, a través de su experiencia y del frecuente contacto directo con aquellos a quienes van dirigidos los beneficios de los códigos (mujeres y hombres trabajadores), tienen acceso a un conocimiento de vital importancia para el desarrollo de estos debates.

La participación del Sur fue de 18 organizaciones, cinco de África, ocho de Asia, cuatro de Latinoamérica y una de Europa del Este. La lista completa de participantes se puede encontrar al final de este documento. Antes de que se produjera este encuentro consultivo, todos ellos asistieron de manera activa a la Conferencia Bianual de la ETI, a la que acudieron alrededor de 300 delegados. La sesión informativa de los delegados de las ONG del Sur y de Europa del Este, que tuvo lugar anteriormente a la conferencia, tuvo buena acogida y, junto a la conferencia misma, ofreció a los participantes una perspectiva general de la ETI, de cómo funciona y de quiénes son sus miembros.

En general, la ETI fue considerada como una iniciativa positiva cuya principal contribución al trabajo sobre los códigos ha sido su manera de abordar el tema, basada en un particular enfoque denominado 'aprender haciendo'. La recomendación clave en cuanto al cómo podría la ETI mejorar su trabajo fue la de compartir su aprendizaje de manera más efectiva y extensa.

Los participantes comenzaron por reseñar su experiencia tanto de la ETI como de los códigos de conducta. Identificaron los asuntos clave, según su propia perspectiva, en relación a los códigos de conducta y plantearon recomendaciones para el futuro trabajo de la propia ETI y de las ONG, sindicatos y minoristas que son miembro de la ETI, así como para el trabajo futuro de otras iniciativas de interesados múltiples, de minoristas y marcas en general y de los gobiernos. Este informe resume las principales áreas de discusión y las recomendaciones propuestas en el encuentro.

También se identificaron tres temas transversales y se propuso que éstos deberían ser considerados dentro de cada apartado. Desgraciadamente, en la práctica no siempre se cumplió con esta intención, lo cual es quizás un signo de que se necesita un mayor

entendimiento de estos asuntos. Los tres asuntos en cuestión son género, sector informal y cambio de agenda.

Género: las mujeres trabajadoras tienen diferentes preocupaciones e inquietudes que sus compañeros varones y que a menudo no se contemplan en los códigos de conducta.

Sector informal: Existe una preocupación general sobre el hecho de que los códigos pierden gran parte de su efectividad cuando se trata de los problemas que sufren los trabajadores del sector informal, y hay reticencia por parte de los minoristas y marcas a aceptar responsabilidad por las condiciones de trabajo que se dan más allá de las que imponen los proveedores más directos.

Cambio de agenda: las empresas miembro de la ETI están ahora identificando ciertas violaciones de los códigos; ante ello se crea el reto de cómo encaminar a las compañías a la toma de acciones que se traduzcan en cambios positivos para la vida de los trabajadores.

El caucus de las ONG de la ETI encontró la consulta sumamente útil e inspiradora. El encuentro consistió en un diálogo genuino que se espera pueda incrementar la importancia de la participación del Sur en la ETI a través del desarrollo de lazos duraderos entre las contrapartes del Sur y de Europa del Este.

Temas transversales

Durante el encuentro consultivo se identificaron tres temas transversales y se propuso que éstos fueran considerados dentro de cada tema. Se vio que, desafortunadamente, esto no siempre sucede en la práctica, lo cual es una indicación de que quizás se necesita un mayor entendimiento de estos asuntos.

Género

Para entender el concepto de género, es útil centrarse en las diferencias conceptuales que hay entre los términos sexo y género. Uno de los módulos de capacitación sobre género que imparte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define sexo como "las diferencias biológicas entre hombres y mujeres" y género como "las diferencias sociales entre hombres y mujeres, las cuales son aprendidas, cambiantes a lo largo del tiempo y muy diversas entre las diferentes culturas y dentro de las mismas". El texto continúa diciendo "género es una variable socioeconómica para el análisis de roles, responsabilidades, restricciones, oportunidades y necesidades del hombre y la mujer en un contexto dado".

El género han tenido prioridad para el caucus de las ONG de la ETI durante mucho tiempo, debido principalmente al reconocimiento de que las trabajadoras tienen diferentes preocupaciones que los trabajadores y que éstas, a menudo, no son tenidas en cuenta. Se destacó la importancia que esto tiene particularmente para los minoristas y marcas miembro de la ETI ya que en sus cadenas de proveedores son muchas las mujeres que allí trabajan, y en el caso de la industria manufacturera las mujeres son la mayoría. En los últimos años se ha producido cierto reconocimiento de los intereses particulares de las mujeres trabajadoras, sin embargo, todavía existe una falta de conciencia sustancial en cuanto a las implicaciones que esto tiene en el ejercicio del monitoreo, el cumplimiento de los códigos y todo el resto de temas relacionados con el comportamiento ético de la empresa.

El impacto que tienen en los trabajadores las políticas de compra tales como la presión a la baja sobre los precios y la presión por la reducción de los tiempos de entrega, es altamente probable que sea desproporcionadamente negativo sobre las trabajadoras en comparación a sus compañeros varones. Por ejemplo, son las mujeres las que gastan el mayor porcentaje (por encima de los hombres) de su salario en comida y en gastos generales para la familia. Si los proveedores tienen que aceptar precios más bajos para sus productos y recortar los salarios de sus empleados, es la carga sobre las mujeres, en cuanto a provisión de necesidades básicas para la familia, la que se ve incrementada.

De igual forma, la reducción del tiempo de entrega de los pedidos exigida por los minoristas y las marcas hace que los proveedores exijan a sus trabajadores la realización de horas extras. Esto puede provocar problemas en el cuidado de los hijos además de suponer una amenaza para la seguridad personal de las mujeres. Una mujer que regresa sola a casa de su fábrica o lugar de trabajo tarde por la noche es muy vulnerable. En Ciudad Juárez, México, cerca de 400 mujeres han sido asesinadas desde 1993, todas ellas empleadas de fábrica, y siempre en su camino a casa o al trabajo, bien tarde por la noche o muy temprano por la mañana.

La forma más severa de discriminación, y sin embargo la menos visible, a que se pueden ver sujetas las mujeres es la violencia de género. En la mayoría de los casos el agresor ha tenido una relación afectiva con la mujer. La mujer en estos incidentes es sometida a violencia de tipo físico, sexual y/o psicológico; cualquier agresión de estas va a tener un enorme impacto en su salud mental y física, y va a afectar a su capacidad de trabajo. Este tipo de violencia puede desencadenarse por el simple hecho de llegar tarde del trabajo a casa de manera inesperada debido a la realización forzada de horas de extras. La violencia de género es común en todas las partes del mundo (con mayor incidencia en ciertas sociedades que en otras) y las mujeres que la sufren necesitan de apoyo especializado. Existen ejemplos en los que los sindicatos han negociado con los empresarios políticas por las que se asegura que las mujeres en estas situaciones reciben el apoyo apropiado y que velan por el fin de la discriminación que se ejerce sobre ellas en el lugar de trabajo. Por ejemplo, una delegación del sindicato UNISON del Reino Unido negoció con las autoridades sanitarias la puesta a disposición para sus empleadas del apoyo necesario en casos en los que han sufrido violencia de género y la concesión de un permiso de baja especial en lugar del permiso ordinario de baja por enfermedad. En Honduras, la organización de mujeres CODEMUH negoció con varios empresarios de fábricas manufactureras el derecho de las trabajadoras a acudir a las oficinas de CODEMUH en horas de trabajo en busca de apoyo legal y emocional. Actualmente, los códigos de conducta no cubren nada parecido en este terreno.

Otra área de discriminación en la que las mujeres tienen muchas más posibilidades de verse afectadas que los hombres es el acoso sexual en el puesto de trabajo. El autor del acoso es normalmente un hombre en una posición laboral superior, por lo que la misma relación de poder hace difícil la denuncia. Si la mujer tiene el coraje de denunciar el acoso, a menudo no es tomada en serio y por lo general no encuentra pautas a seguir para tratar con semejante situación.

Los códigos de conducta no cubren específicamente ninguno de los asuntos aquí señalados que son de particular preocupación para las mujeres. Existe la necesidad de un análisis más extenso sobre cómo se puede mejorar el contenido de los códigos y la práctica del monitoreo para identificar estos asuntos y cuál es el mejor procedimiento para hacerles frente.

También se requiere de un enfoque más amplio del tema de la responsabilidad social de las empresas con el fin de enfrentar algunas de las actitudes discriminatorias que tienen lugar en la sociedad en su conjunto y que están directamente relacionadas con ciertos tipos de empleo. Por ejemplo, las trabajadoras del sector manufacturero a menudo enfrentan discriminación y estigma social en las sociedades en las que viven por el solo hecho de trabajar en este sector, cosa que no les sucede a los trabajadores varones. En Sri Lanka, los anuncios para matrimonios concertados con frecuencia se alan "trabajadoras de la industria manufacturera abstenerse". En Honduras, las mujeres jóvenes que trabajan en este sector son vistas como "promiscuas" cuando regresan a sus comunidades. En Nicaragua, en un intento por cambiar algunas de estas actitudes llenas de prejuicios, el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra desarrolló una campaña publicitaria de televisión dirigida a disipar mitos y aumentar la autoestima en las mujeres trabajadoras.

Recomendaciones para el trabajo futuro

A todos los agentes implicados

- Que su trabajo sobre códigos de conducta y responsabilidad social empresarial tenga en cuenta el cómo pueden verse afectadas las trabajadoras en todos los aspectos del ámbito laboral.

A las ONG y sindicatos

- Que se desarrolle una investigación en torno a cómo los códigos pueden tratar con eficacia los asuntos que son de importancia para las mujeres trabajadoras tales como el cuidado de los hijos, los derechos reproductivos, el acoso sexual, la violencia de género y la salud personal.

A los sindicatos

- Que tomen en cuenta las relaciones de género cuando traten con organizaciones de mujeres y con mujeres trabajadoras.

El sector informal de empleo

El sector informal fue definido como tema transversal porque todos los aspectos del trabajo relacionado con los códigos de conducta tienen diferentes implicaciones para los trabajadores de este sector, que incluye también a quienes hacen trabajo a domicilio, debido a sus particulares circunstancias.

Los trabajadores de pequeños talleres y a domicilio normalmente se encuentran al final de la cadena de manufacturación y son utilizados como fuerza de trabajo flexible y prescindible. Estos trabajadores son particularmente vulnerables a las fluctuaciones en los pedidos: si el número de pedidos disminuye, se quedan sin trabajo – y por tanto sin ingresos – pues el trabajo restante se hace en las fábricas; si hay un incremento de pedidos o una reducción de los tiempos de entrega se espera de ellos que realicen cantidades de trabajo poco realistas bajo riesgo de perder el empleo, para lo que deben no sólo trabajar también por la noche sino además hacer trabajar a los niños y otros miembros de la familia. En cuanto a remuneración, el dinero que reciben por pieza es en general inferior al que reciben los empleados dentro de las fábricas. Los trabajadores informales raramente tienen contrato de ningún tipo y pocos de ellos son miembro de alguna organización o sindicato de trabajadores.

Muchas de las trabajadoras son mujeres que por tanto también se enfrentan a los problemas adicionales relacionados con la salud sexual y reproductiva, cuidado de los hijos, acoso, etc. (ver sección sobre género).

Existe considerable inquietud respecto al hecho de que en los procesos de monitoreo y cumplimiento la mayoría de minoristas y marcas todavía se centran solamente en los proveedores directos. Los minoristas y marcas no se han adentrado todavía en lo que es la totalidad de cada una de sus cadenas de proveedores para alcanzar a los trabajadores en empleo informal, que a menudo son los más vulnerables. Estos trabajadores con frecuencia desempeñan sus tareas bajo condiciones de gran precariedad y no están sindicados.

En el primer Encuentro Consultivo con las organizaciones del Sur, que tuvo lugar en 1998, se propuso la recomendación de que “los códigos deberían tratar a los trabajadores a domicilio como una categoría aparte, con provisiones específicas que se ocuparan de su situación particular”. Desde entonces la ETI ha hecho algún progreso para atender a las deficiencias de su Código Base al convocar un grupo tripartito que actualmente está preparando una serie de directrices sobre los trabajadores a domicilio. Estas directrices también serán aplicables a otros trabajadores con empleos informales y a aquéllos que no estén sindicados.

Sólo va a ser posible implementar estas directrices de forma adecuada si a la vez se tratan otros asuntos, en especial la necesidad de una representación común a través de las organizaciones de trabajadores, la cual daría voz a aquellos en el sector informal, y las necesidades de que se implemente el monitoreo de los códigos y de que se canalicen las quejas hacia los minoristas de la ETI.

Recomendaciones para el trabajo futuro

A todos los agentes implicados

- Que en todo el trabajo relacionado con los códigos se tome en consideración la situación particular de los trabajadores del sector informal así como el hecho de que son mujeres cuando lo sean.
- Los trabajadores en el sector informal deberían tener el reconocimiento legal de su estatus de trabajadores y un contrato en condiciones.

Al caucus de las ONG de la ETI

- Se invita a estas ONG a llevar a cabo una discusión en torno a cómo se puede influir en los minoristas y las marcas para que estas compañías tomen responsabilidad por el conjunto de la cadena de proveedores, incluyendo a los trabajadores no formales, y en torno a cómo se puede abrir un canal de comunicación para los trabajadores que no están sindicados.

A los gobiernos

- Deberían revisar y fortalecer la legislación laboral para asegurar que los trabajadores no formales son reconocidos legalmente como trabajadores (ver sección sobre gobiernos).

Cambio de agenda

Desde que se creó la ETI se ha producido, a lo largo de los años, una evolución por parte de algunos minoristas y marcas miembro según la cual el centro de atención se ha desviado del monitoreo de los códigos hacia el cumplimiento de los mismos. Este es un paso importante, no obstante se plantea la necesidad de que las compañías consideren el cómo las acciones correctivas se pueden implementar de una manera sostenible y esto puede requerir de ellas que adquieran un papel influyente fuera del ámbito de cada una de las fábricas de proveedores por separado con el fin de promover un cambio de las industrias nacionales o regionales en terrenos donde el incumplimiento de los códigos es endémico.

Hasta el momento actual, todos los cambios tienen tendencia a producirse o bien en el entorno laboral, y a menudo en temas de seguridad e higiene, o bien en relación al cálculo de salarios. Estos son, habitualmente, los puntos de incumplimiento más fáciles de identificar y corregir. Sin embargo existe una necesidad de que las compañías se comprometan seriamente a confrontar otros de los derechos laborales menos fáciles de resolver tales como la libertad de asociación y la no discriminación.

También en el monitoreo de los proveedores más directos se ha pecado de tomar a la compañía como el centro de atención; con ello se excluye a los trabajadores en situaciones precarias, como son aquellos bajo condiciones de empleo informal y los trabajadores a domicilio. Para que se produzca un cambio significativo se debe tratar la situación de estos trabajadores (ver sección sobre empleo informal).

En otro orden de cosas nos encontramos con que, en esta fase actual, un excesivo énfasis en la reducción de la pobreza y en la exigencia de que se opere un cambio

rápido y práctico en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores podría tener un impacto negativo. Este vendría dado por el hecho de que las empresas, como respuesta a este nuevo énfasis, pueden pasar de centrarse en el cumplimiento de los códigos a practicar la “donación de caridad”. Existe además el peligro de que si se retira el énfasis del cumplimiento de los códigos, las compañías renuncien a su responsabilidad hacia los trabajadores de sus cadenas de proveedores y a las acciones correctivas sostenibles.

Recomendaciones para el trabajo futuro

A las ONG miembro de la ETI

- Desarrollar una discusión y debate acerca de cuál es el “cambio de agenda”, con el fin de establecer una opinión al respecto, manifestarla a los minoristas y las marcas y decidir qué estrategias pueden producir un mayor impacto sobre el terreno. (¿Dejarán las empresas de cooperar si se las empuja en este momento hacia la reducción de la pobreza?).
- Iniciar la discusión acerca de cómo las ONG pueden presionar a los minoristas y las marcas a tratar con los proveedores de la cadena más allá de los proveedores directos.

A los minoristas y las marcas

- Comprometerse seriamente a confrontar algunos de los derechos laborales más problemáticos (por su falta de cumplimiento) y que comúnmente son aquellos menos fáciles de resolver como por ejemplo la libertad de asociación y la no discriminación.

Temas clave

Estructura de la ETI

De entre los participantes del encuentro provenientes del Sur, aquellos que habían estado directamente involucrados en proyectos piloto de la ETI expresaron la necesidad de que la ETI y los grupos pilotos con base en el Reino Unido reflexionaran sobre su papel dentro de los proyectos. Las materias a considerar incluían: en cuanto al piloto de Sri Lanka el hecho de que hubieran sido los grupos del Reino Unido quienes eligieron a los participantes de dicho país que iban a formar parte de los tres grupos de agentes (ONG, sindicatos y empresas), y que también hubieran sido ellos quienes suministraron el código de conducta y quienes decidieron el calendario de fechas; en el caso del piloto de Sudáfrica la percepción fue que las ONG del Reino Unido antepusieron a los proveedores por encima de los sindicatos y ONG sudafricanas.

Recomendaciones para el trabajo futuro

A la ETI

- Se requiere de una discusión sobre cómo el modelo tripartito puede facilitar una cooperación entre sindicatos y ONG significativa (ver la sección sobre relaciones entre sindicatos y ONG).
- La ETI ha de tener representación regional así como unos procedimientos claros sobre las relaciones entre ella y los grupos pilotos del Sur.
- Hay que explorar cómo se incorpora la toma de decisiones en los proyectos piloto y mirar cómo ésta puede hacerse más incluyente e incorporar la voz de los tres diferentes agentes implicados.

El proceso de la ETI

Manejo de la información y transparencia

Los participantes sentían que el trabajo de la ETI podría ser más efectivo si hubiera una mayor transparencia interna y un mayor intercambio de información. Algunos participantes identificaron una falta de interés por compartir información entre las ONG del Reino Unido y sus contrapartes como un problema en el proyecto piloto de Sudáfrica. Para evitar esto en el futuro es importante que se definan los diferentes niveles de información y que se deje claro cuáles de ellos quedan amparados por unos acuerdos de confidencialidad de la ETI. Se ha percibido una tendencia de los miembros de la ETI a ser demasiado protectores de la confianza que existe entre ellos, y esto afecta a su predisposición a compartir información con sus contrapartes del Sur. También existe una sensación de que ciertas ONG reciben “aprobación” para tener “acceso privilegiado” a la información.

Dentro de los proyectos piloto, y ya que las ONG y los sindicatos del Sur todavía no saben mucho sobre la ETI, ésta debería adoptar un papel más activo a la hora de compartir información con sus contrapartes y debería implicarse en el trabajo de

fortalecimiento institucional. Por ejemplo, algunos de los participantes en el encuentro desconocían, antes de acudir a la conferencia, la existencia de un procedimiento de quejas dentro de la ETI.

Las recomendaciones del proyecto piloto de Sri Lanka hasta la fecha incluyen: los sindicatos y las ONG deben saber claramente quienes son los minoristas del proyecto; los representantes del sector corporativo deben ser más transparentes; y los minoristas del Reino Unido deben ejercer más presión sobre los proveedores para que éstos participen de forma más activa. En el momento actual, los grupos activos clave en este piloto son las ONG y los sindicatos; los empresarios manufactureros están usando el proyecto como un instrumento de marketing, y en términos concretos se ha conseguido poco. Se piensa que se hubiera podido lograr algo más si se hubieran tomado medidas para asegurar una mayor igualdad entre los participantes en el proceso.

Recomendaciones para el trabajo futuro de la ETI

- El sitio web de la ETI debería proporcionar enlaces de acceso a sus organizaciones miembro.
- Distribuir el briefing que se da a los miembros de la ETI entre las organizaciones nacionales involucradas en los pilotos.
- Elaborar material educativo sobre qué es y quiénes forman la ETI con contribuciones de los tres caucus.
- Incluir información acerca de la ETI y otras iniciativas europeas en el Memorándum de los Códigos, elaborado (en inglés y en español) por la Red de Solidaridad con la Maquila (Maquila Solidarity Network) de Canadá.
- Diseminar la información sobre qué es lo que los minoristas y marcas miembro de la ETI están haciendo en referencia al comercio ético fuera de los proyectos piloto.

Recomendaciones para el trabajo futuro de la ETI en relación a los proyectos piloto

- Que las ONG miembro de la ETI tengan claro cuál es la información que en los proyectos piloto queda cubierta por los acuerdos de confidencialidad.
- Una mayor transparencia por parte de los minoristas y las marcas a lo largo del proceso de los proyectos piloto.
- Una presión más fuerte de los minoristas hacia los proveedores en pos de una participación activa y transparente.
- Adopción de medidas que aseguren una mayor igualdad para los participantes en el proceso.
- Informes cuatrimestrales sobre los proyectos piloto que incluyan las voces de todos los agentes implicados. Estos informes deberían cubrir el por qué ciertos pilotos finalizaron sin ser completados y las experiencias tanto negativas como positivas de los mismos.
- Elaborar un sitio web interactivo que podría ser utilizado para dar a conocer información de carácter confidencial o delicado en relación a los proyectos piloto y/o idear otros medios para compartir esta información.
- Que la ETI tenga representación regional y procedimientos claros sobre sus relaciones con los grupos pilotos.
- Capacitar a los participantes de los proyectos piloto acerca de la ETI (incluyendo sus mecanismos de queja) y sobre la ley laboral nacional. Por ejemplo, la ETI podría

capacitar a alguien de cada uno de los tres grupos de agentes participantes en el ámbito local (ONG, sindicatos y representantes de los proveedores), y éstos a su vez podrían luego capacitar a otras personas más.

- Una prioridad de la ETI debería ser el apoyo al establecimiento de organizaciones tripartitas en la esfera local.

Recomendaciones al caucus de las ONG de la ETI

- Discusión en torno a cómo el las de ONG se relaciona con sus contrapartes en el Sur y en Europa del Este y sobre qué tipo de información y diálogo se necesita para el desarrollo de canales efectivos de comunicación; examinar qué puede hacer el caucus para que se escuchen en la ETI las voces del Sur y de Europa del Este, cómo puede desarrollar un diálogo a dos bandas con las diferentes ONG del Sur y de Europa del Este, y cómo puede evitar la duplicación del trabajo ya realizado por otros, por ejemplo por la Fundación Fair Wear.

Requerimientos a los minoristas y marcas de la ETI

Procedimientos de quejas

Actualmente son pocos los minoristas que han establecido un mecanismo confidencial de quejas a disposición de los trabajadores a pesar de que ésta es una de las especificaciones del código base. En la actualidad la mayoría de las quejas son identificadas por las ONG y los sindicatos. Se debe ejercer presión sobre los minoristas para que éstos establezcan mecanismos que posibiliten un procedimiento de quejas y sobre el caucus de las de ONG para que los monitoree.

En estos momentos existe un procedimiento de quejas en la ETI que puede ser invocado por cualquier ONG o sindicato miembro que haya recibido información de un afiliado o contraparte del Sur o de Europa del Este sobre violaciones al código en una empresa proveedora de una compañía también miembro. A los participantes del encuentro les parecía que el proceso tendría más credibilidad si el secretariado de la ETI tuviera la capacidad de jugar un papel más importante pues ello ayudaría a la gente a confiar más en el proceso, especialmente si hubiera una verificación inicial de la queja por parte del secretariado.

Las prácticas de compra y de fijación de precios son áreas clave que tienen un impacto significativo sobre el comercio ético. Ambas requieren ser exploradas con los fines de valorar cómo se las puede influenciar de la mejor manera y de garantizar que las acciones sugeridas sean implementadas (para recomendaciones ver sección sobre política de compra).

Recomendaciones para el trabajo futuro

A todos los agentes implicados

- Los participantes concluyeron que los requerimientos a los minoristas se deberían colocar en el centro del debate en lugar de poner el énfasis en qué es lo que deberían hacer los proveedores.
- Se debe llevar a cabo un debate acerca de cómo los trabajadores en empleo informal pueden usar de manera efectiva un mecanismo de quejas confidencial e inspirado en las experiencias piloto de la ETI.

A los minoristas y marcas

- Los procedimientos de queja a disposición de los trabajadores deberían ocupar un lugar más destacado en la ETI; se debe ejercer más presión sobre los minoristas y las marcas para que éstos cumplan con este requisito del código base así como para que las ONG cumplan con el monitoreo.
- Debe haber mayor transparencia; para ello hay que hacerse con mecanismos para que los trabajadores sepan para qué minorista están produciendo y cuál es el procedimiento de quejas del mismo.

A la ETI

- Iniciar un debate acerca de la necesidad de que el Secretariado de la ETI asuma un papel más grande y primordial en el procedimiento de quejas.

- Crear un debate acerca de cómo las voces de los trabajadores pueden ser atendidas en los mecanismos de queja de forma directa en lugar de a través de las ONG miembro de la ETI.

A las ONG

- Las ONG tienen que hacer hincapié durante cualquier diálogo que mantenga con cualquier compañía en la idea de que el compromiso de los minoristas y marcas ha de ser con el conjunto de su cadena de proveedores y no sólo con los proveedores directos.

Al caucus de las ONG de la ETI

- Las ONG de la ETI tienen que monitorear a los miembros corporativos de la ETI para que cumplan con el requisito del código base de tener en funcionamiento un mecanismo de quejas confidencial para los trabajadores.

Política de compras de los minoristas y marcas

La tendencia en el sector de la industria manufacturera y en el sector agrícola a que los minoristas o marcas no posean fábricas o plantaciones ha llevado a incrementar en los 10 últimos años el poder de estas grandes compañías. Al no sobrellevar la responsabilidad de los gastos generales de estructura las empresas han reducido sus posibles riesgos y han incrementado la facilidad de movimiento, con lo que pueden pasar de comprar en un país a comprar en otro si encuentran un precio más bajo sin tener así que soportar el coste de una mala cosecha. Esta concentración de poder posibilita que los minoristas tengan una fuerte influencia sobre el precio de los bienes y el resultado de ello se puede ver en las frecuentes quejas de los proveedores de que los minoristas demandan un precio inferior por el mismo producto que produjeron el año anterior. Los tiempos de entrega son también a menudo un factor clave que se tiene en cuenta a la hora de la toma de decisiones de compra.

Las prácticas de compra fueron identificadas por los participantes como factores clave que pueden tener un impacto negativo directo sobre las condiciones de trabajo en las fábricas proveedoras. Cuando los minoristas insisten en que los proveedores produzcan los mismos productos por un precio más bajo, a menudo, la manera más atractiva y más utilizada por los proveedores con el fin de compensar esta pérdida suele consistir en pasar la carga al trabajador, a base de incrementar los objetivos de producción, reducir el número de empleados y aumentar las horas extras forzadas. Los pedidos con cortos plazos de entrega también tienen un impacto negativo directo sobre los trabajadores también a través de probables horas extras forzadas o de la subcontratación del trabajo a pequeños talleres y a trabajadores a domicilio donde las condiciones de trabajo son precarias.

A pesar de que los minoristas y las marcas han sido forzados a prestar cierta atención al comercio ético como respuesta a las campañas realizadas en torno a las terribles condiciones laborales, la respuesta habitual ha sido la de contratar a una persona o un equipo que se encargue del tema (lo cual es en sí mismo importante). Sin embargo existe una tendencia a que éstos responsables trabajen como equipos satélites y que no se involucren en otras actividades de la compañía. Por ejemplo, pocos minoristas han integrado de manera formal cuestiones de ética en sus políticas de compra.

Los participantes del encuentro estuvieron de acuerdo en que este es un terreno complejo. Hay una necesidad de desarrollar un mayor entendimiento de los mecanismos de compra y fijación de precios para lograr ver cuál es la manera más efectiva de influir en ellos y conseguir un impacto positivo para los trabajadores. Esto debería incluir el estudio de la organización y estructura de las compañías. También se observó que si se van a pagar mejores precios se debe instaurar un mecanismo transparente que asegure que las mejoras lleguen a los trabajadores.

Recomendaciones para el trabajo futuro

A la ETI

- Los participantes en el encuentro identificaron a la ETI como una organización en buena posición para realizar el trabajo sobre los mecanismos de fijación de precios y de compra debido a que posee una membresía corporativa con voluntad y a que es un centro de aprendizaje.

Al caucus de las ONG de la ETI

- Presionar a la ETI para que lleve a cabo una investigación sobre los mecanismos de compra y fijación de precios.

A los minoristas y marcas

- El compromiso adquirido por los minoristas con los proveedores debe ser a largo plazo si se espera una inversión de estos últimos en la mejora de las condiciones laborales. A su vez sería conveniente que los proveedores adoptaran el compromiso de ofrecer empleo estable y contratos de larga duración.
- Se debe implantar un mecanismo que asegure que los trabajadores se benefician del incremento de los precios que los minoristas pagan a los proveedores.
- Los compromisos de los minoristas deberían ser con respecto al conjunto de la cadena de proveedores y no sólo a los proveedores directos.
- Hace falta que los minoristas reconozcan la importancia de tener en cuenta las políticas de compra y fijación de precios cuando tiene lugar la implementación de los códigos.
- Es preciso que en todos los departamentos y aspectos de la empresa se aplique una política y gerencia éticas.

Capacitación de los trabajadores

A raíz del trabajo realizado por las ONG y sindicatos del Sur ha quedado patente que la mayoría de los trabajadores de las cadenas de proveedores de la industria manufacturera y del sector agrícola tienen desconocimiento de sus derechos laborales y que tienen incluso menos conocimiento de la existencia de los códigos de conducta. Para que los códigos de conducta sean efectivos es imperativo que los trabajadores sepan lo que son, cuál es su propósito y cuáles son los mecanismos de queja asociados a los mismos. En el primer encuentro consultivo de la ETI con las organizaciones del Sur, que tuvo lugar en 1998, la necesidad de educación y capacitación masivas de los trabajadores fue identificada como dos de las tres prioridades clave para el fortalecimiento institucional en el Sur. De manera nada sorprendente, la capacitación de los trabajadores fue de nuevo esta vez identificada como prioridad clave. Los participantes también detallaron algunos puntos fundamentales como el quién debería llevarla a cabo, tipos efectivos de metodología, quién debería financiarla y cuál sería el contenido deseable.

Quién debería llevar a cabo el trabajo de capacitación

- Sindicatos y/o ONG con credibilidad, no los minoristas ni la gerencia de los proveedores.

Metodología

- Se deberían usar metodologías participativas apropiadas, incluyendo el teatro de calle y la literatura oral.

Contenido

- Temas específicos que preocupan y afectan a las mujeres trabajadoras y que incluyen salud sexual y reproductiva, derechos laborales, derechos de la mujer, autoestima, violencia doméstica, etc.
- Dar a conocer cuál es el minorista para el que la fábrica o finca agrícola, establecimiento ganadero o piscifactoría está produciendo, así como cuál es el procedimiento confidencial de quejas relevante. El que los minoristas y marcas sean claros acerca de las fábricas que les proveen puede facilitar la resolución de las potenciales violaciones de los códigos.
- Estructura del sector económico en cuestión, incluyendo la cadena de suministros del mismo.
- Legislación laboral nacional y códigos de conducta.

Financiación

Los minoristas y marcas no deberían financiar de manera directa la educación de los trabajadores.

Recomendaciones para el trabajo futuro

A la ETI

- Elaborar un proyecto piloto sobre capacitación del trabajador conectado a un trabajo consultivo e investigativo sobre el salario digno.

A las ONG y sindicatos

- Se precisa de una discusión con las ONG y sindicatos del Sur y Europa del Este sobre cuáles deberían ser los temas de capacitación responsabilidad de los proveedores y minoristas (por ejemplo, algunos aspectos de salud e higiene en el trabajo, cómo usar los equipos protectores de manera eficaz) y qué temas deberían ser siempre tratados por las ONG y sindicatos locales.
- Se necesita una mayor colaboración entre las ONG y los sindicatos sobre la capacitación de los trabajadores.
- La capacitación del trabajador debe tratar asuntos específicos de interés para las mujeres trabajadoras; la capacitación debería ser dirigida en principio a ambos grupos (hombres y mujeres) juntos, pero se debería crear un espacio para tratar los asuntos delicados con cada grupo por separado.

Al caucus de las ONG de la ETI

- El caucus de las ONG debería centrar más su atención en la capacitación de los trabajadores.

A los minoristas y marcas

- Emplear una mayor transparencia ante los trabajadores a la hora de darles a conocer para quién están trabajando.

A las iniciativas de interesados múltiples

- Que provean fondos para la capacitación de los trabajadores.

Relaciones entre las ONG y los sindicatos

Desde el inicio del encuentro se produjo un vivo debate sobre las relaciones entre sindicatos y ONG. La presencia de representantes de sindicatos del Sur fue clave para asegurar que surgiera este debate y se plantearan los asuntos que le conciernen, así como para que se identificaran importantes recomendaciones para el trabajo futuro. Una de las primeras preocupaciones surgió del hecho de que los representantes de los sindicatos del Sur no habían sido invitados “oficialmente” al encuentro consultivo lo cual es un reflejo de la manera en que el modelo tripartito de la ETI opera. Aunque las iniciativas de interesados múltiples, como la ETI, pueden hacer confluir a sindicatos y ONG, también nos encontramos con que favorecen la división de estos grupos en compartimentos estancos. Allá donde la ETI se involucra en proyectos piloto fuera del Reino Unido este modelo puede exacerbar problemas ya existentes entre los sindicatos y las ONG del lugar. Los proyectos piloto hacen que los grupos del país en cuestión se planteen el tema de cómo deberían relacionarse entre ellos, y también la cuestión de si el sistema tripartito facilita una cooperación positiva entre sindicatos y ONG.

Otros asuntos importantes que surgieron en el debate con respecto a las relaciones entre ONG y sindicatos incluyen los siguientes puntos:

- Los minoristas prefieren a menudo dirigirse a las ONG que a los sindicatos porque las primeras son percibidas como la opción suave, por ello es importante que las ONG incluyan el tema de la libertad de asociación en cualquier diálogo, y que se apliquen a implicar a los sindicatos.
- La cuestión de la financiación es de fundamental importancia para todos, sindicatos y ONG, tanto del Sur como del Norte. Seguramente existe un potencial de trabajo en conjunto a través de un mayor diálogo para lograr mayor efectividad en este terreno. En el momento actual, las ONG del Norte son las principales fuentes de financiación de las ONG del Sur para su fortalecimiento institucional. En las ocasiones en que las ONG desempeñan una labor dentro de los sindicatos se pueden dar problemas. Para evitarlos se precisa de un diálogo más amplio.
- Existe cierta confusión sobre las redes de contrapartes. Quizás en lugar de desarrollar redes nuevas se podría trabajar por la ampliación de las ya existente.

Recomendaciones para el trabajo futuro

A las iniciativas de interesados múltiples (MSI)

- Hace falta realizar un debate sobre cómo el modelo tripartito puede facilitar una cooperación positiva entre ONG y sindicatos.
- Dentro de estas iniciativas se necesita de un diálogo continuado entre sindicatos y ONG además de los foros independientes que ya realiza cada uno de los dos grupos.

- Se debería explorar la posibilidad de reproducir el innovador acuerdo de financiación que está teniendo lugar en Holanda según el cual la Fundación Fear Wear está financiada por un pacto de negociación colectiva. Esto a su vez garantiza el compromiso de las dos partes (minoristas y marcas por un lado y sindicatos por otro) con la iniciativa.

A los sindicatos y las ONG

- Tiene que producirse un diálogo entre los sindicatos y las ONG (i) para crear un entendimiento más grande de sus respectivos papeles (ii) para discutir la libertad de asociación y el desarrollo de nuevas estrategias de organización puesto que los métodos tradicionales no están demostrando ser efectivos y (iii) sobre financiación para el fortalecimiento institucional.

A las ONG

- En las campañas dirigidas a los consumidores tiene que quedar claro que no se está pidiendo un boicot a las marcas el cual podría amenazar el empleo de los trabajadores.
- Cuando las ONG entablan diálogo con las compañías deben incluir la libertad de asociación como un factor fundamental e insistir en la necesidad de participación de los sindicatos.
- Tiene que producirse la cooperación para desarrollar redes de contrapartes con el fin de evitar la duplicación de trabajo.

Cuestiones sobre los códigos

Hasta ahora la implementación de los códigos ha sido desigual; se han visto algunas mejoras en el área de seguridad e higiene pero pocos casos de mejora en cuanto al pago de un salario digno, la observancia de la libertad de asociación y la identificación de prácticas discriminatorias. Parte del problema viene de la falta de compromiso de los minoristas para hacer frente a estos temas. Por lo que se refiere al salario digno la escasez de mejoras pone en cuestión el compromiso de los minoristas y proveedores con la reducción de la pobreza. En cuanto a la libertad de asociación, aunque algunas empresas se han sentado a la mesa a discutir sobre ella en alguno de los grupos piloto de la ETI (por ejemplo China), los minoristas son reticentes a presionar a los proveedores para que se comprometan a ella, incluso a pesar de que sea un derecho consagrado en el código laboral del país.

En referencia a la discriminación de género, ésta no es percibida como un tema importante a pesar de que en algunos países las prácticas discriminatorias son endémicas. También se da a menudo una interpretación muy restringida del concepto de discriminación lo cual puede excluir el acoso sexual continuado y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. El tema del cuidado de los hijos está completamente ausente en cualquiera de los códigos. En general se da el problema de que muchos de los asuntos que preocupan a las mujeres van más allá del contenido de los códigos existentes, o sea, que éstos últimos no contemplan dichos asuntos de manera específica (ver la sección sobre género).

Los participantes del encuentro identificaron una laguna en la sección 8.1 del código base de la ETI que habla de los contratos de trabajo. En lugar de exigir un compromiso de los proveedores "legalmente vinculante" que les obligue a extender un contrato a sus trabajadores, la cláusula en cuestión estipula que "en la medida de lo posible, el trabajo prestado debe basarse en una relación laboral reconocida según establecen la ley y costumbres nacionales". El que los trabajadores no tengan un contrato les puede negar el derecho de asociación lo que a su vez impide la posibilidad de negociación de un pacto colectivo, incluido un salario digno. La falta de contrato también favorece una mayor marginalización de los trabajadores en el sector informal.

Recomendaciones para el trabajo futuro

A la ETI

- ¿Debe la ETI revisar y fortalecer el código base?

Algunas sugerencias específicas de cambios en el código base de la ETI

- (i) Eliminar la laguna existente en el punto 8.1 del código base de la ETI para que sea "legalmente vinculante" que el empresario le haga un contrato al

trabajador. Y dejar claro, bien en esta cláusula o en otra, que esto es aplicable para todos los eslabones de la cadena de proveedores.

- (ii) Definir qué es el salario digno, puesto que si se deja a libre interpretación es probable que ésta varíe entre trabajador y empresario.
- (iii) El sistema de quejas debe hacerse más visible dentro del código.
- (iv) Que se investigue cómo el código base puede tratar los asuntos que preocupan a las mujeres trabajadoras.

A los minoristas y marcas de la ETI

- En los países en los que su código laboral consagra el derecho a la libre asociación, los minoristas deberían usar su influencia sobre los proveedores para que éstos se comprometan a la total implementación de la ley.

Código universal

La idea de un código universal fue considerada por los participantes como una proposición potencialmente atractiva con algunas ventajas obvias pero que también supone serios desafíos. Las ventajas identificadas incluían (i) la potencial reducción por parte de los proveedores del cansancio de recibir variedad de auditorías (la existencia de muchos códigos y auditorías puede conducir a confusión y supone un uso ineficaz de los recursos) y (ii) la oportunidad que supondría para las ONG de aunar recursos y poder centrarse en el cumplimiento de un código único.

En relación a los códigos universales existen ya algunos procesos en marcha que pueden contribuir a parte del debate y discusión; el primero es la convergencia de iniciativas de interesados múltiples y el segundo es el potencial comienzo de un proceso dentro de la Organización Internacional del Trabajo de redactar un código universal. A continuación se listan las ventajas y los retos de ambos proyectos.

- **Convergencia de iniciativas de interesados múltiples (MSI)**
- La posible convergencia de estas iniciativas se está discutiendo actualmente y se espera que durante este proceso se pueda hacer uso de lo mejor de cada una de ellas. La ETI tiene dos áreas clave con las que contribuir, una es su aprendizaje y práctica sobre el sector de empleo informal y la segunda es su enfoque de “aprender haciendo”.

Los participantes en el encuentro opinaron que es importante que cualquier armonización entre el código y dichas iniciativas debe darse al alza, o sea tomando como modelo el código que reconozca más derechos. Por ejemplo, debe darse un proceso claro para que las iniciativas que participen en una posible convergencia sean legítimas y que se excluya iniciativas como WRAP (Certificación Internacional de Responsabilidad en la Producción de Indumentaria) la cual carece de credibilidad por una serie de razones que incluyen el hecho de que está encabezada por el sector empresarial.

- Si se negocia un acuerdo de reconocimiento mutuo podrían encontrarse dificultades en el caso de que una iniciativa certificara una fábrica de la que otra iniciativa supiera que comete violaciones de los derechos laborales. La iniciativa que conociera de los problemas se hallaría bajo presión para permanecer callada. Esto es un ejemplo de un caso que puede surgir y que debe ser discutido de antemano.
- **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**
- Los participantes identificaron varias ventajas y desafíos en caso de que la OIT redacte un código universal. Las ventajas incluirían la probabilidad de que la OIT incorporara los derechos de los trabajadores informales y que, como institución que es, la OIT tuviera acceso a una financiación substancial. Los retos serían que actualmente la OIT carece del poder para hacer cumplir un código universal, que es una institución burocrática y de funcionamiento lento, y que si se negocia en

Ginebra un código universal es probable que no incorpore la participación de quienes trabajan desde la base con lo que las ONG serían excluidas del diálogo.

- Muchos sindicatos creen que sería preferible que la OIT tomara control, pero las ONG todavía no tienen una posición clara frente al tema.

Recomendaciones para el trabajo futuro

A las ONG

- Iniciar una discusión y debate con el fin de llegar a definir una posición acerca del desarrollo de un código universal de la OIT e identificar cuál sería el papel específico de esta organización y si éste debería incluir el monitoreo y/o verificación.

A la ETI

- La ETI debería entrar en discusiones con la OIT acerca de su trabajo en el sector del empleo informal e involucrarse directamente en cualquier proceso encaminado al desarrollo de un código universal.
- La ETI puede contribuir al proceso de convergencia de las MSI a base de compartir su enfoque de "aprender haciendo" y sus conocimientos y trabajo en el sector del empleo informal.

A las MSI

Cualquier armonización entre el código y estas iniciativas debe producirse al alza, por ejemplo debe darse un proceso claro para promover la participación de MSI con legitimidad.

Trabajo con los gobiernos

Los gobiernos tanto del Norte como del Sur hasta ahora han tendido a jugar un papel pasivo y observador en las MSI. Por ejemplo, en el caso de la ETI el apoyo del gobierno británico vino del ministerio responsable del desarrollo internacional, en forma de fondos y también como observador en la junta directiva de la ETI, sin embargo no se ha producido la participación del ministerio responsable del comercio y la industria que potencialmente podría jugar un importante papel en la promoción del comercio ético dentro de la comunidad empresarial.

En cuanto a la participación de los gobiernos del Sur, existen ciertos obstáculos obvios que incluyen la voluntariedad de los códigos y en particular la percepción de los planes de certificación como barreras no arancelarias al comercio. También se da una falta de conocimiento de las oportunidades que existen para los mercados exportadores de un mercado "ético". Además de esto, los gobiernos del Sur y Europa del Este se enfrentan a limitaciones en su capacidad para participar en estos procesos y de manera más significativa para imponer unos estándares laborales mínimos. Una participación más activa de los gobiernos de los países del Sur y Europa del Este y una situación en la que esos gobiernos sientan las obligaciones como propias podría facilitar la identificación de las limitaciones nacionales clave y el desarrollo de planes de acción para tratar algunos de estos asuntos. Sin embargo, los gobiernos tienen en primer lugar que conocer los potenciales beneficios que se pueden derivar de un cambio y se les tiene que convencer de que no es sólo el sector privado el que tiene un papel a jugar en cuanto a la responsabilidad social empresarial.

Recomendaciones para el trabajo futuro

A todos los agentes implicados

Trabajar con los gobiernos para infundirles conciencia sobre el impacto y la importancia de hacer que se cumpla con los aspectos fundamentales de las leyes laborales, para garantizar, por ejemplo, que el terreno de juego donde operan todas las empresas es uniforme.

A las MSI

- Discusión y debate acerca de cuáles son las demandas que estas iniciativas deberían hacer a los gobiernos del Norte, el Sur y Europa del Este. En estas discusiones deberían participar los movimientos laborales nacionales o regionales del Sur y Europa del Este para identificar agendas comunes y maneras efectivas de conseguir los cambios deseados. Esto puede incluir propuestas de nuevas formas de regulación.
- Dar a conocer y explicar a los gobiernos del Sur los siguientes temas: el concepto de responsabilidad social corporativa, las MSI, lo que podrían salir ganando con su participación en las mismas, el papel que el sector público podría jugar en el apoyo e implementación de los códigos de conducta, y cómo podrían ellos catalizar iniciativas voluntarias de responsabilidad corporativa.

A la ETI

- La ETI debe transmitir un fuerte mensaje de que su trabajo tiene que ver con la protección de empleos en el Sur y Europa del Este y que los códigos no se tratan de proteccionismo al Norte.

- La ETI debería incorporar el trabajo directo con los gobiernos para darles a conocer la influencia que sus políticas pueden representar. Algunos gobiernos han tenido que empeorar sus políticas para cumplir con las demandas que las compañías proveedoras les han exigido; en otras ocasiones las leyes nacionales impiden la adopción de un código de conducta. Por ejemplo, en Sri Lanka la ley dice que las mujeres sólo pueden trabajar 100 horas extras por a_o. La mayoría de las compañías estaban violando la ley por lo que el gobierno incrementó la cuota a 60 horas mensuales.

A los gobiernos

- Que revisen y fortalezcan la legislación laboral para asegurar que los trabajadores informales son reconocidos legalmente como trabajadores.

Nombre	Organización	Correo electrónico
Rebecca Lai Yuen-mei	Chinese Working Womens Network	mei_cwn@yahoo.com.hk
Kathini Molaba Caines	Kenya Women Workers Association	kathinimoloba@hotmail.com
Monina Wong	Hong Kong Christian Industrial Committee	virtualmonina@hotmail.com
Daisy Kambalame	Business Consult Africa Ltd, Malawi	daisy@bcamalawi.com
Britto Fernando	Kalape Api Solidarity Centre	niveka@sltnet.lk brittofdo@sltnet.lk
Chanda Korgaokar	Bombay Union Research Group	ckorgaokar@yahoo.com
Rohini Hensman	Bombay Union Research Group	rohinihensman@yahoo.co.uk
Girish Kowale	IRFT, India	girish@irft.org
Anton Marcus	Thai Asia	tieasia@tieasia.org
Paul Bascar	Peace Trust, India	peacetrust@vsnl.com
Rosa Marina Escobar	AMES, Mujeres en Solidaridad Guatemala	ames@terra.com.gt
Carolina Quinteros	Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, El Salvador	cquinter@amnetsal.com
Catalina Guzman Albafull	Centro de Apoyo al Trabajador, Puebla, Mexico	catpuebla@yahoo.com.mx
Alejandro Fernandez	EMIH, Equipo de Monitoreo Independiente, Honduras	janoludo@yahoo.es
Levurn Jantjies	Women on Farms Project	levurn@wfp.org.za
Karin Kleinbooi		karin@crls.org.za
Ineke Zeldenhurst	Clean Clothes Campaign, International Secretariat, Netherlands	iniek@dds.nl
Bettina Musiolek	Clean Clothes Campaign, Eastern Europe	b.musiolek@knot.de

Lynda Yanz	Maquila Solidarity Network, Canada	info@maquilasolidarity.org
Bob Jeffcott	Maquila Solidarity Network, Canada	info@maquilasolidarity.org
Maggie Burns	ETI NGO Caucus Coordinator, UK	mburns@gn.apc.org
Marina Prieto	Central America Women's Network, UK	marina.prieto@bristol.ac.uk
Jane Turner	Central America Women's Network, UK	cawn@gn.apc.org
Katherine Astill	CAFOD, UK	kastill@cafod.org.uk
Fiona Gooch	Traidcraft, UK	fionag@traidcraft.co.uk
Lucy Brill	HomeWorkers Worldwide, UK	lucy@homeworkersww.org.uk
Viki Banks	HomeWorkers Worldwide, UK	mapping@homeworkersww.org.uk
Jennifer Hurley	Women Working Worldwide, UK	Jenniehurley1@yahoo.com
Linda Shaw	Women Working Worldwide UK	linda@co-op.ac.uk
Angela Hale	Women Working Worldwide, UK	angela@women-ww.org
James Treasure- Evans	War on Want, UK	jevans@waronwant.org