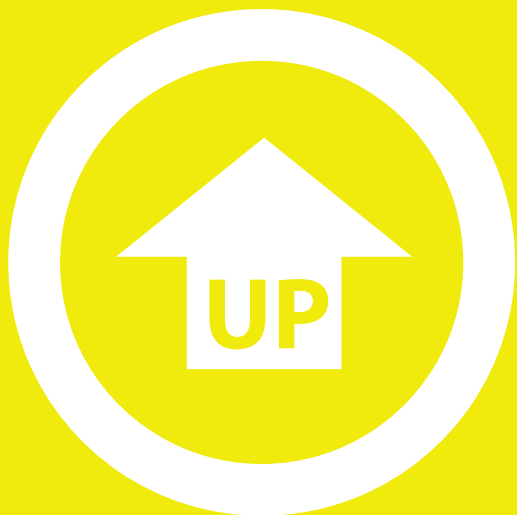


Gedragcodes: een complete aanpak

Vier belangrijke stappen die kledingbedrijven kunnen zetten om ervoor te zorgen dat hun producten onder eerlijke omstandigheden worden gemaakt



2

Inhoudsopgave

Introductie	3
Stap 1 Gedragscode	4
A Een verrijkende code	
B Een geloofwaardige code	
C Een toegankelijke code	
Stap 2 De code implementeren	6
A De gedragscode implementeren en monitoren	
B Verificatie van de gedragscode	
C Een oplossing zoeken voor geconstateerde schendingen van arbeidsrechten	
D De impact van huidig inkoopbeleid op ethische normen aanpakken	
E Sectorbrede verandering en samenwerking promoten	
F Onderschrijven en implementeren van een leefbaar loonstandaard	
G Gerichte stappen ondernemen om gendergerelateerde arbeidsproblemen aan te pakken	
Stap 3 Participatie van stakeholders	10
A Lid worden van een Multi-Stakeholder Initiatief	
B Samenwerken met trainingsprogramma's voor arbeidsrechten	
C Informeren van je stakeholders	
D Betrekken van arbeiders, lokale vakbonden en arbeidersorganisaties bij de implementatie van de code	
E Opzetten van een vertrouwelijke klachtenprocedure als onderdeel van het monitorings- en verificatieprogramma	
Stap 4 Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen	13
A Ontwikkelen van een positieve houding t.o.v. de vrijheid van vereniging	
B Ervoor zorgen dat collectieve onderhandelingen in goed vertrouwen verlopen	
C Specifieke stappen voor landen waar de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling door de wet worden beperkt	
Bronnen en meer informatie	15



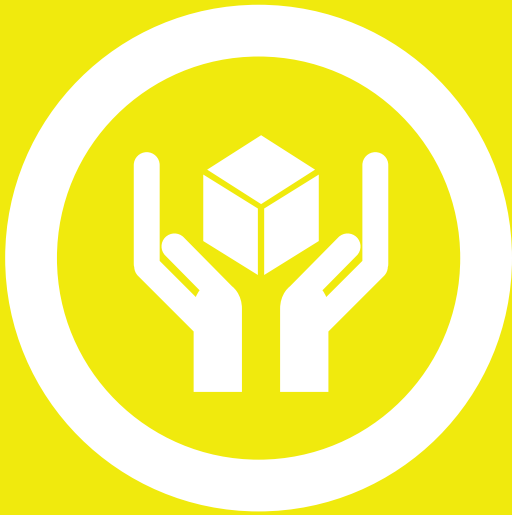
3

Introductie

In deze brochure biedt de Schone Kleren Campagne (SKC) richtlijnen voor wat bedrijven kunnen doen om beter te kunnen beoordelen en controleren of arbeidsnormen in hun productieketen worden nageleefd, en informatie over hoe ze eventuele schendingen kunnen aanpakken.

Misstanden in sweatshops zijn een probleem van de hele kledingindustrie – er zijn geen bedrijven die volledig ‘schoon’ of totaal ‘vies’ zijn. Elke onderneming die wereldwijd inkoop loopt tegen problemen op het gebied van arbeidsrechten aan die opgelost moeten worden. Hoewel er veel stappen zijn die bedrijven kunnen en moeten nemen (en tot op zekere hoogte al genomen hebben) om de positie van arbeiders te verbeteren, bestaan er geen makkelijke oplossingen. In plaats daarvan moeten bedrijven kiezen voor een complete aanpak en een proces van continue verbetering op gang brengen.





Stap 1 Gedragscode

De eerste stap die een bedrijf moet zetten is het aannemen van een gedragscode. Een goede gedragscode voldoet aan drie voorwaarden: hij is verreichend, geloofwaardig en toegankelijk.

A Een verreichende code

De eerste stap die een bedrijf moet zetten om arbeidsomstandigheden te verbeteren, is de basisrechten van arbeiders te versterken door het aannemen van een gedragscode. Deze gedragscode moet van toepassing zijn op alle arbeiders die te maken hebben met arbeidsomstandigheden waarvoor het bedrijf enige verantwoordelijkheid draagt. Hieronder vallen alle werknemers die rechtstreeks bij de onderneming in dienst zijn, maar ook de arbeiders die in haar productieketen werken, ongeacht hun specifieke status of relatie met het bedrijf. Dit betekent dat de code ook van toepassing moet zijn op thuiswerkers, informele arbeiders en arbeiders met tijdelijke contracten.

B Een geloofwaardige code

Daarnaast moet de code alle bepalingen bevatten uit de conventies van de International Labour Organisation (ILO) m.b.t. basisrechten van arbeiders over

5

kinderarbeid, dwangarbeid, discriminatie en vrijheid van vereniging – normen die alle bij de ILO aangesloten landen verplicht zijn te respecteren, uit te dragen en in de praktijk te brengen, ongeacht of ze al eerder een van de individuele conventies aangenomen hebben. De code moet ook andere belangrijke rechten inhouden die een integraal onderdeel vormen van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, zoals intimidatie en misbruik, het recht op een leefbaar inkomen bij een 48-urige werkweek, gezondheid en veiligheid, arbeidszekerheid; een analyse over hoe het arbeidsbeleid van het bedrijf zich verhoudt tot de ‘best practices’ in de sector; en een verbod op verplicht overwerk bevatten. Bovendien moet de code naleving eisen van alle relevante lokale arbeidswetten en van leveranciers verlangen dat ze, in het geval dat lokale en internationale normen van elkaar afwijken, voldoen aan de normen die de meeste bescherming aan arbeiders bieden.

C Een toegankelijke code

Om van nut te zijn, moet de gedragscode van het bedrijf verspreid worden onder zijn werknemers en de werknemers van zijn leveranciers en op verzoek beschikbaar zijn voor het publiek (bijvoorbeeld op de website van het bedrijf). Het bedrijf moet zich er ook voor inzetten dat arbeiders in de fabrieken geïnformeerd worden over de code en ervan op de hoogte zijn. Zo moet de code bijvoorbeeld in de lokale ta(a)l(en) en op een zichtbare plaats op de werkplek worden opgehangen (zie ook stap 3d). Het is daarnaast belangrijk om ook een plaatjesversie van de code te hebben voor arbeiders die niet kunnen lezen.

De SKC modelgedragscode

- vrijheid van vereniging en bescherming van het recht op organisatie
- het recht op collectieve onderhandelingen
- geen dwangarbeid
- geen kindarbeid
- geen discriminatie
- maximum aantal werkuren per week
- veiligheid en gezondheid
- een leefbaar loon
- arbeidszekerheid

Meer informatie over gedragscodes:

<http://www.schoneklerin.nl/gedragscodes>





Stap 2 De code implementeren

Het aannemen van een gedragscode is nog maar de eerste stap. De echte uitdaging ligt in het implementeren van de code en de arbeidsomstandigheden bij het bedrijf daadwerkelijk te verbeteren. Invoering van de code vereist dat er managementsystemen en procedures worden ontwikkeld die ervoor zorgen dat ethische normen bij alle activiteiten van het bedrijf een rol gaan spelen. Hier horen ook procedures bij voor monitoring, verificatie, oplossen van problemen, ethisch inkopen, sectorbrede samenwerking en gender-thema's.

A De bedrijfscode implementeren en monitoren

Om een werkelijke impact op de activiteiten van het bedrijf te hebben, is het belangrijk dat management de verantwoordelijkheid krijgt voor de implementatie van de code. De medewerkers moeten een gedegen training krijgen zodat ze goed kunnen controleren of leveranciers de code en lokale wetten echt naleven. Het is van belang dat leveranciers een degelijke administratie bijhouden, en dat controleurs toegang krijgen tot deze administratie, de managers en de arbeiders van de leveranciers. Er moeten extra inspanningen worden verricht om ervoor te zorgen dat arbeiders buiten het fabrieksterrein worden geïnterviewd, dat ze willekeurig en zonder tussenkomst van het management worden geselecteerd, dat hun anonimiteit voldoende is gewaarborgd, en dat management niet probeert de antwoorden van de arbeiders in de interviews te beïnvloeden of ze te straffen als ze eventuele schendingen rapporteren.

7

Sommige bedrijven hebben teams voor sociale naleving opgericht die deze controles uitvoeren, andere huren commerciële bedrijven in die door middel van sociale audits naleving van de code de toetsen. Tegenwoordig worden er jaarlijks duizenden van deze audits uitgevoerd. Maar hun beperkte controle op sommige specifieke arbeidsomstandigheden (zoals die m.b.t. vrijheid van vereniging) wordt nu door velen gezien als de belangrijkste oorzaak voor het feit dat ze er tot nu toe niet in slagen de gewenste resultaten te behalen.

B Verificatie van de gedragscode

Om het nalevingsprogramma van een onderneming betrouwbaar en effectief te maken, moet het ook externe verificatie bevatten. Verificatie houdt in dat de betrouwbaarheid wordt getoetst van claims m.b.t. de werkelijke arbeidsomstandigheden en de naleving en implementatie van bepalingen uit de code.

De verificatie moet op zijn minst worden uitgevoerd door een partij die onafhankelijk is van de organisatie die zijn claim(s) wil laten verifiëren. Deze voorwaarde heeft de oprichting gestimuleerd van Multi-Stakeholder Initiatieven (MSI's), waarbij leiders van bedrijven, niet-gouvernementele organisaties (NGO's) en vakbonden betrokken zijn. Zij proberen hierin een (meer) systematische aanpak te ontwikkelen voor de implementatie, monitoring en verificatie van de gedragscode, naast structuren die bedrijven moeten helpen verantwoording af te leggen aan de maatschappij (zie ook stap 3a).

C Een oplossing zoeken voor geconstateerde schendingen van arbeidsrechten

Aangezien weinig of geen fabrieken volledig vrij zijn van schendingen, zal een effectief monitoringsprogramma nagenoeg altijd enkele overtredingen van de gedragscode of van lokale wetten ontdekken. Direct de banden met deze leveranciers verbreken is niet de juiste manier om met geconstateerde overtredingen om te gaan: dit zou hen alleen maar aanmoedigen om misstanden te verhullen. In plaats daarvan kan het bedrijf samenwerken met de fabriekseigenaren en andere belanghebbenden (zie stap 3) om de problemen op te lossen. De leverancier zou voldoende tijd, ondersteuning en mogelijkheden moeten krijgen om de code na te kunnen gaan leven. Daarnaast moet er een herstelplan met redelijke deadlines ontwikkeld en geïmplementeerd worden. Pas in laatste instantie, als duidelijk is geworden dat serieuze problemen niet opgelost zijn en de leverancier dit ook niet wil, zou hij volledig afgeschreven moeten worden.

D De impact van huidige inkoopbeleid op ethische normen aanpakken

Bedrijven moeten de tegengestelde logica aanpakken van het huidige inkoopbeleid: ze eisen aan de ene kant steeds lagere inkooprijzen en korte levertijden, en aan de andere kant naleving van hun gedragscode. Dit ondermijnt vaak de capaciteit van



8



leveranciers om de arbeidsnormen na te kunnen leven. Zo resulteren kortere levertijden regelmatig in buitensporige of gedwongen overuren, en geven bedrijven die constant van leveranciers wisselen hen het gevoel dat er geen echte prikkel is om de vereiste verbeteringen aan te brengen. Om dit probleem aan te pakken is nauwe samenwerking nodig tussen de inkoopafdeling, de MVO-afdeling en de leveranciers. Bedrijven zouden, als een integraal onderdeel van hun interne monitorings- en externe verificatieprogramma, de negatieve gevolgen moeten onderzoeken van hun inkooppraktijken voor arbeidsomstandigheden, en stappen ondernemen om deze effecten tegen te gaan. Dit kunnen ze bijvoorbeeld doen door stabiele, lange-termijn relaties met leveranciers aan te gaan, de voorkeur te geven aan fabrieken waar vakbonden actief zijn, en per land een leefbaar loon vast te stellen, en te laten zien dat met dit loon rekening is gehouden bij het maken van prijsafspraken.

E Sectorbrede verandering en samenwerking promoten

Veel van de oorzaken van schendingen van arbeidersrechten vloeien voort uit de manier waarop de gehele industrie momenteel in elkaar steekt. Een duurzame oplossing van de problemen vraagt daarom om een aanpak die verder reikt dan acties door een enkele inkoper of leverancier. Hoe meer inkopers eisen dat arbeidersrechten gerespecteerd worden, hoe groter de stimulans voor fabrieken om dit waar te maken. Een sectorbrede aanpak zou gebaseerd moeten op een nauwe samenwerking tussen bedrijven, leveranciers en stakeholders (zie ook stap 3a).

F Onderschrijven en implementeren van een leefbaarloonnorm

Een leefbaar loon betekent dat de lonen en extra's die betaald worden voor een standaard werkweek altijd voldoende moeten zijn om in de basisbehoeften - zoals onderdak, kleding en onderwijs - van de arbeiders en hun gezinnen te voorzien, en daarnaast ook ruimte moeten bieden voor een beetje vrij besteedbaar inkomen (spaargeld). Een leefbaar loon moet een afspiegeling zijn van lokale omstandigheden en kan daarom variëren van land tot land en zelfs van streek tot streek. Helaas weigeren veel bedrijven nog steeds het belang van een leefbaar loon te onderkennen, zelfs al maakt het deel uit van hun gedragscode. Dit is onacceptabel: het is een mensenrecht (artikel 23, paragraaf 3 van de Verklaring van de Rechten van de Mens) en kledingproductie zal nooit ethisch zijn zolang arbeiders niet in staat zijn in hun basisbehoeften te voorzien. Daarom moeten bedrijven:

- Aan producerende landen duidelijk maken dat handhaving van arbeidsnormen, die mogelijk leidt tot loonsverhogingen, niet automatisch resulteert in een verplaatsing van de werkzaamheden naar landen met lagere lonen;
- Onderzoek doen naar het huidige loonniveau van de arbeiders;
- Advies inwinnen bij lokale vakbonden, academici en mensenrechtenorganisaties en andere relevante organisaties bij het vaststellen van een redelijk leefbaar loon;
- Onderhandelen over de hoogte van het leefbare loon met een representatieve vertegenwoordiging van arbeiders;

9

- Aan leveranciers prijzen betalen die rekening houden met dit leefbare loon;
- Zich inzetten voor naleving van het recht van arbeiders zich te organiseren en collectief te onderhandelen (zie ook stap 4); en
- Transparanter worden en verantwoording afleggen over hun beleid.

G Gerichte stappen ondernemen om gendergerelateerde arbeidsproblemen aan te pakken

Aangezien het merendeel van de arbeiders vrouw is, zijn veel van de arbeidsproblemen gerelateerd aan gender-issues. Voorbeelden hiervan zijn verschillen tussen mannen en vrouwen in loon, opleidings- en promotiemogelijkheden; misbruik van de grotere fysieke kracht van mannen, wat zich uit in seksuele intimidatie; en de onregelmatige en onvoorspelbare werktijden, die botsen met de verantwoordelijkheden die vrouwen thuis hebben. Toch zijn de meeste gedragscodes en implementatiesystemen blind voor de invloed van deze genderfactoren, waardoor ze minder effectief zijn in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Daarom zouden bedrijven manieren moeten vinden om de gedragscodenormen in een genderspecifieke manier te interpreteren en implementeren.





Stap 3 Participatie van stakeholders

De invoering van ethische normen zou niet gebaseerd moeten zijn op het 'bestellen' van goede arbeidsomstandigheden bij leveranciers; in alle facetten van het implementatieproces is betrokkenheid van stakeholders vereist.

A Lid worden van een Multi-Stakeholder Initiatief

Lidmaatschap van een betrouwbaar 'Multi-Stakeholder Initiatief' (MSI) kan waardevol zijn voor bedrijven die een striktere naleving van hun gedragscode nastreven. In zulke initiatieven werken bedrijven, vakbonden en NGO's samen om door middel van codes en monitoring de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Voorbeelden van MSI's in de kledingindustrie en verwante sectoren zijn het Ethical Trading Initiative (ETI) in Groot-Brittannië, de Fair Wear Foundation in Nederland, en de Fair Labor Association en Social Accountability International in de Verenigde Staten.

MSI's zijn voor bedrijven met weinig ervaring of capaciteit met betrekking tot naleving van gedragscodes een handig hulpmiddel om een start te maken, aangezien het lidmaatschap van een MSI meestal voorschrijft dat een bedrijf bepaalde beginnende stappen zet.

Ondernemingen worden lid van een of meerdere MSI's om:

- De inhoud van de codes en de monitorings- en verificatieprocessen op elkaar af te stemmen
- Te kunnen kiezen uit een groep van geaccrediteerde verificatie-organisaties
- De kosten van verificatie van de naleving van gedragscodes te kunnen delen
- De inhoud van de codes en de monitorings- en verificatieprocessen op elkaar af te stemmen
- Mechanismen op te zetten voor het aannemen en verwerken van klachten

B Samenwerken met trainingsprogramma's voor arbeidersrechten

Aangezien het uiteindelijke doel van gedragscodes en monitoring het verbeteren is van de omstandigheden van de arbeiders die de producten van het bedrijf maken en het beschermen van hun rechten, moeten deze arbeiders een actieve rol krijgen in het dagelijkse monitoringsproces. Zij kunnen deze rol alleen vervullen als ze op de hoogte zijn van hun rechten zoals die omschreven staan in de gedragscode, ILO-conventies en lokale wetten. Omdat arbeiders met fabrieksmanagement in de buurt vaak terughoudend zijn in het uiten van hun mening, kan de training het beste buiten het fabrieksterrein plaatsvinden. Kledingbedrijven moeten leveranciers sterk aanmoedigen samen te werken met trainingsprogramma's voor arbeidersrechten, zonder daarbij afbreuk te doen aan al bestaande vakbondsvertegenwoordigingen. Deze trainingprogramma's voor de arbeiders en managers van de leveranciers zijn het meest effectief wanneer ze geleid worden door betrouwbare lokale organisaties die zich inzetten voor mensen-, vrouwen- of arbeidersrechten. Ook zouden de trainingen rekening moeten houden met lokale culturele en religieuze waarden (door bijvoorbeeld in moslimlanden aparte trainingssessies voor mannen en vrouwen te houden) en met het feit dat de meeste kledingarbeiders vrouwen zijn.

C Informeren van stakeholders

Een geloofwaardig monitorings- en verificatieprogramma van een bedrijf brengt verslag uit aan zijn klanten, aandeelhouders, stakeholders, het publiek en de betrokken leveranciers en arbeiders. Informatie over hoe het programma precies werkt en wat er van de betrokken partijen wordt verwacht, moet voor alle geïnteresseerden toegankelijk zijn. Bovendien is het belangrijk dat een bedrijf ook regelmatig openbare rapporten publiceert over de resultaten van de verificatie; hier moeten onder andere de namen van de auditingorganisaties in staan, welke normen wel en welke niet nageleefd worden en in welke landen en streken, en de stappen die ondernomen worden om naleving te bereiken. Daarnaast zouden ondernemingen volledige openheid moeten betrachten over al hun bedrijfsactiviteiten en maatregelen die invloed hebben op arbeidspraktijken en arbeidsomstandigheden. Dit kunnen ze doen door de namen, locaties en landenspecifieke informatie van alle fabrieken van hun leveranciers te publiceren.



12

D Betrekken van arbeiders, lokale vakbonden en arbeidersorganisaties bij de implementatie van de code

Arbeiders zijn te vaak genegeerd, hoewel juist hadden moeten profiteren van de implementatieprogramma's van de gedragscodes. Bedrijven moeten programma's ontwerpen die ervoor zorgen dat zowel arbeiders als lokale vakbonden en arbeidersorganisaties bij de implementatie betrokken zijn. Door hun medewerking verbetert namelijk de kwaliteit van sociale audits, klachtenprocedures en de strategieën voor het oplossen van geconstateerde schendingen. Om deze groepen een rol van betekenis te laten spelen in monitorings- en verificatiesystemen, is het van essentieel belang dat ze genoeg middelen tot hun beschikking krijgen en opgeleid worden.

E Opzetten van een vertrouwelijke klachtenprocedure als onderdeel van het monitorings- en verificatieprogramma

Arbeiders en andere stakeholders moeten in het geval dat hun rechten worden geschonden toegang hebben tot een veilig, anoniem, vertrouwelijk en onafhankelijk mechanisme. Het is van essentieel belang dat arbeiders schendingen van de code of van lokale wetten kunnen melden zonder bang te hoeven zijn voor vergeldingsmaatregelen. Een goede klachtenprocedure biedt aan arbeiders, vakbonden en NGO's de mogelijkheid eventuele schendingen door de leveranciers te communiceren aan de inkopers – en hiermee niet te hoeven wachten tot de volgende sociale audit.

Daarnaast verschaft het aan geïnteresseerde derden nauwkeurig omschreven procedures voor het aannemen en onderzoeken van klachten door een onafhankelijke partij, en voor de terugkoppeling van de resultaten. Bedrijven moeten op legitieme klachten binnen een redelijke termijn reageren met informatie over de bevindingen en de garantie geven dat er in samenwerking met lokale stakeholders een oplossing zal worden gezocht om de resterende schendingen aan te pakken.



Stap 4 Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen

De vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen worden enabling rights genoemd, aangezien ze arbeiders in staat stellen hun eigen werkomgeving te beïnvloeden en zelf met hun management te onderhandelen over verbetering van hun arbeidsomstandigheden. Deze rechten worden stelselmatig geschonden, zowel in wetten als in de praktijk. Bovendien is de controle op naleving van deze mensenrechten erg lastig. Nemen bedrijven proactieve, toereikende maatregelen om dit probleem aan te pakken?

A Ontwikkelen van een positieve houding t.o.v. de vrijheid van vereniging

Bedrijven zouden niet alleen moet erkennen dat arbeiders het recht hebben een vakbond op te richten, er lid van te worden en collectief te onderhandelen, maar ze moeten ook een positieve houding ontwikkelen t.o.v. de activiteiten van vakbonden en openstaan voor arbeiders die zich verenigen. Dit betekent stappen ondernemen om te voorkomen dat werknemers die zich bij een vakbond aansluiten of deelnemen in vakbondsactiviteiten ontslagen, gediscrimineerd, lastig gevallen, geïntimideerd of teruggepakt worden. Het betekent ook binnen het inkoopbeleid de voorkeur geven aan fabrieken waarin een vakbond actief is. Verder zouden bedrijven ervoor moeten



zorgen dat vertegenwoordigers van de arbeiders toegang hebben tot alle werkplekken en tot alle arbeiders namens wie ze optreden – zodat ze hun werk goed kunnen doen. Ook mogen ondernemingen het contact tussen vakbondsleiders en werknemers niet zonder goede reden bemoeilijken, het is bijvoorbeeld belangrijk vakbondsleiders toegang te verschaffen tot de bedrijfsterreinen.

B Ervoor zorgen dat collectieve onderhandelingen in goed vertrouwen verlopen

Bedrijven moeten ervoor zorgen dat hun leveranciers deelnemen aan collectieve onderhandelingen met vakbonden en dat die in goed vertrouwen verlopen. Ook is het belangrijk dat het inkoop- en prijsbeleid van een bedrijf de voorwaarden en afspraken voortvloeiend uit dergelijke onderhandelingen ondersteunt. Inkoopers zouden hun lopende afspraken met fabrieken waar een vakbond actief is moeten verlengen, en in het geval van een uitbreiding van de productie de voorkeur moeten geven aan leveranciers in gebieden waar de rechten van vakbonden zowel op papier als in de praktijk gerespecteerd worden, en aan fabrieken waar een vakbond actief is.

C Specifieke stappen voor landen waar de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling door de wet worden beperkt

Wanneer bedrijven ervoor kiezen in te kopen in landen waar vakbonden verboden zijn of waar de staat een door de overheid gecontroleerde arbeidersorganisatie monopolistische macht heeft gegeven, zoals in China of Vietnam, dan is het nog waarschijnlijker dat arbeiders uitgesloten worden van de mechanismen die juist opgezet zijn om arbeidersrechten te implementeren, monitoren, en/of verifiëren. In zulke gevallen moeten bedrijven concrete stappen ondernemen om echte vrijheid van vereniging in het betreffende land te bevorderen. Open communicatie met de relevante regering over haar beleid moet hier een onderdeel van vormen. Verder is het belangrijk dat de onderneming contact onderhoudt met de arbeiders en ze steunt in hun pogingen zich te organiseren, op een manier die aansluit bij de principes van vrijheid van vereniging en respect voor mensenrechten. Bovendien behoren arbeiders onafhankelijke opleidingen en een trainingsprogramma te krijgen over hun rechten, en over de specifieke en identificeerbare stappen die ondernomen worden om de participatie van arbeiders te vergroten in alle aan code-implementatie gerelateerde activiteiten. Voorbeelden van deze stappen zijn het instellen van arbeiderscommissies en het samenwerken met en advies inwinnen bij lokale vakbonden en NGO's die zich bezighouden met arbeidsproblemen.

Meer informatie over gedragscodes, monitoring en verificatie, is te vinden op de website: <http://www.schonekleren.nl/gedragscodes>

Kijk voor specifiekere (Engelstalige) bronnen over:

- **klachtenprocedures** op:
www.cleanclothes.org/component/content/article/491
- de betekenissen van de verschillende termen m.b.t. **monitoring, implementatie en verificatie** op: www.cleanclothes.org/component/content/article/535
- **vrijheid van vereniging**: Clean Clothes Campaign (2005) *A Clean Clothes Campaign Primer Focusing on the Global Apparel Industry*, beschikbaar op: www.cleanclothes.org/component/content/article/469
- **gender**: Clean Clothes Campaign (2005) *Made by Women* beschikbaar op: <http://www.schonekleren.nl/materiaal/publicaties>
- **social audits**: Clean Clothes Campaign (2005) *Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*, beschikbaar op: <http://www.schonekleren.nl/materiaal/publicaties>

Colofon

Hoofdauteur: Jeroen Merk

Vertaling: Hielke Schouten

Grafisch Ontwerp: Annelies Vlasblom, Amsterdam

Opmaak en redactie: Geert-Jan Davelaar

Deze publicatie is mogelijk gemaakt dankzij een bijdrage van de Europese Commissie. De inhoud komt volledig voor rekening van de auteurs. De Europese Commissie is niet verantwoordelijk voor de toepassing van de informatie in dit rapport.



Schone Kleren
Campagne

Clean Clothes
Campaign



De Schone Kleren Campagne wil ervoor zorgen dat er alleen nog maar kleding te koop is die onder goede arbeidsomstandigheden is gemaakt. Sinds 1989 brengt de Schone Kleren Campagne (SKC) verschillende organisaties die zich met kleding bezighouden samen, om de arbeidsomstandigheden in die industrie te verbeteren. De Schone Kleren Campagne informeert en activeert het Nederlandse publiek, ondersteunt arbeiders in hun strijd voor gerechtigheid, vraagt overheden goede wetgeving te implementeren en zelf verantwoord in te kopen en benadert bedrijven om ze hun verantwoordelijkheid voor de productie van hun kleding te laten nemen. Full Package Approach van Gedragcodes biedt bedrijven handvatten om ervoor te zorgen dat hun kleding onder eerlijke omstandigheden wordt gemaakt.

Contact

NL Schone Kleren Campagne • info@schonekleren.nl • www.schonekleren.nl

International Secretariat Clean Clothes Campaign • info@cleanclothes.org • www.cleanclothes.org