



FOOTWEAR DISTRIBUTORS AND RETAILERS OF AMERICA

CÓDIGO DE CONDUCTO DE PRODUCCIÓN CALZADO



ACERCA FDRA

Fundada en 1944 por la industria del calzado, los distribuidores de calzado y minoristas de América (FDRA) es la mayor asociación de comercio de calzado, más eficaz y respetada en los EEUU. Se representa y sirve a todo el ancho de la industria del calzado de las pequeñas empresas de calzado de propiedad de la familia para las compañías globales de calzado. También representa y sirve a la cadena de suministro de la industria del calzado de la investigación, diseño y desarrollo, la fabricación y la distribución, a los minoristas que venden a los consumidores de todo el mundo. Apoya más de 100 empresas y más de 200 marcas.

Está localizado en Washington, DC, FDRA está estratégicamente localizado para aprovechar la influencia de la industria en el Congreso y con los principales funcionarios de la Casa Blanca y de la agencia. La asociación y sus aliados se reúnen regularmente con los líderes del Congreso para abogar por legislación que ayude a la industria del calzado a crear puestos de trabajo y reducir los costos para los consumidores. Trabaja con representantes en los Departamentos de Comercio, Estado, Tesorería y en la oficina del Representante Comercial de Estados Unidos (USTR), para promover la reducción de impuestos en los zapatos que llegan a los EEUU en acuerdos de comercio libre y otras iniciativas comerciales. Además, FDRA utiliza inmenso red de contactos a varias embajadas extranjeras para ayudar a sus miembros a abordar directamente los retos que se enfrentan en los mercados de todo el mundo.

FDRA también sirve como centro de inteligencia de la industria. Ayuda a sus miembros a comprender y navegar en el mundo complejo de cumplimiento y sourcing, las clasificaciones aduaneras, las cuestiones de propiedad intelectual, y las regulaciones de seguridad de productos. Produce informes de ventas semanales para ayudar a la industria seguir las tendencias de venta, y los informes mensuales de los productos básicos para mantener actualizadas a las empresas sobre los costos básicos de sus productos. Asimismo, se informa a la industria de las tendencias de abastecimiento de calzado a nivel mundial y los problemas que pueden afectar el envío y la distribución. Todo esto se hace a través de una variedad de innovadores informes y encuestas, boletines de noticias en profundidad, y conferencias en todo el mundo de renombre.

Todas las preguntas y comentarios sobre el Código de Conducta de FDRA deben ser dirigidas a info@fdra.org



INTRODUCCIÓN

FDRA tiene una robusta Comité de Realce y Sourcing de Fábrica que reporta directamente al principal órgano de gobierno de la asociación, la Junta Directiva de FDRA. Este comité impulsa iniciativas de cumplimiento social de FDRA, incluido el establecimiento de este **Código de Conducto de Producción Calzado de FDRA**.

Este comité vital está dirigida por **Mike Jeppesen**, Presidente de Operaciones Globales, Wolverine Worldwide.

Mike se une a la siguiente lista de líderes de la industria:

- **Jeff Dunn**, Vicepresidente, DMM Shoes, Walmart
- **Dan Friedman**, President, Sourcing, Supply Chain & International, Brown Shoe Company
- **Steve Reynolds**, Vicepresidente, Golden Pacific LXJ
- **Matt Priest**, Presidente, FDRA

La visión del comité de Realce y Sourcing de Fábrica es tener unas condiciones de trabajo seguras y dignas para todos los trabajadores en toda la cadena de suministro mundial de calzado. Su misión es impulsar un cambio positivo en las fábricas de calzado en todo el mundo mediante con el desarrollo y ejecución de las normas comunes que impulsan la mejora continua de las condiciones de trabajo, salud y seguridad y cuidado del medio ambiente.

Para lograr esta visión, FDRA se ha propuesto establecer un común, la línea de base, el código de conducta que le ayudará uniformidad dentro de la industria del calzado y defender los valores e ideales comunes que tienen los miembros FDRA. El siguiente Código de Conducta fue creado con la ayuda y el aporte del Comité de Realce y Sourcing de Fábrica, y el grupo de cumplimiento social de FDRA, y la industria en su conjunto.



Tabla de Contenido

A. Cuestiones de Tolerancia	4
B. Transparencia	4
C. Sistemas de gerencia	4
D. Laborales	5
E. El empleo es libremente elegido	5
F. Negociación colectiva	6
G. Condiciones de Trabajo	6
1. Salud y seguridad	6
2. Seguridad del edificio	8
3. Procedimientos de emergencia y fuego	9
4. Dormitorios	11
H. Trabajo Infantil	11
I. Sueldos y Beneficios.....	12
J. Horas de Trabajo.....	12
K. No Discriminación	14
L. Empleo Regular	15
M. No Tratamientos ni Duros ni Inhumanos.....	16
N. Ambiente	17
O. Integridad en los Negocios	18
P. El cumplimiento de la Ley	18
Q. Cumplimiento con el Código de Conducta de FDRA	19
R. Subcontratación	19
 APÉNDICE A: GLOSARIO DE TÉRMINOS	 21
 RENUNCIA.....	 25

A. Cuestiones de Tolerancia Cero.

- *Trata de Personas*
- *Esclavitud*
- *Trabajo Forzado*
- *Trabajo Infantil*

B. Transparencia

FDRA está comprometido a trabajar con los proveedores y las unidades de producción que son abiertos y honestos con nosotros. FDRA cree que la transparencia es la base para una verdadera colaboración y asociación. Las unidades de producción deberán mantener registros completos y precisos e información para evaluar el cumplimiento de la manera efectiva. Las unidades de producción no deben falsificar o subestimar cualquier aspecto de sus operaciones a FDRA o nuestros representantes. Los proveedores no deben entrenar a los empleados sobre cómo responder a las preguntas o responder a las preguntas por FDRA o nuestros representantes.

- Sin importar si anunciada o no, unidades de producción deben ser cooperativo y transparente durante una evaluación FDRA y proporcionar acceso completo a los trabajadores, registros y todas las áreas de las unidades de producción de trabajo, así como dormitorios.
- Entrevistas con los trabajadores se les permite en un lugar privado y los trabajadores no son entrenados.
- Las unidades de producción deben mantener sólo un conjunto de documentos completados y precisos de las horas del trabajo y documentos de nómina en el sitio que representan las condiciones de trabajo reales.
 - ***Los mejoramientos continuamente serán el principio rector de las áreas de salarios y horas de trabajo. Se espera que hay comunicación abierta entre la fábrica, FDRA, y miembros de empresas en FDRA al respecto de cualquier desafíos para cumplir con el salario y el trabajo estándares. Comunicación, así como la asociación y la colaboración, es clave para el proceso de elaboración del Plan de Acción Correctiva (PAC).***

C. Sistemas de Gerencia

Los sistemas de gestión efectivos, el marco de políticas y procedimientos, asegurar que el cumplimiento es una parte de la operación del día a día de la facilidad. Un proveedor y unidad de producción con un sistema interno de cumplimiento fuerte será alertado inmediatamente cuando hay problemas de incumplimiento sean capaces de abordar sin demora y disponer de

medidas preventivas en el lugar para ayudar a asegurar una cuestión no vuelva a ocurrir. De este modo, los proveedores y las unidades de producción se apropian de su programa de cumplimiento y en última instancia mejorar las operaciones de negocio con menos accidentes, menos rotación de personal, menos trabajo, y una mayor productividad. Todas estas mejoras se pueden llevar a una mayor colaboración entre los proveedores calzado y FDRA. FDRA espera que los proveedores y las unidades de producción tienen sistemas de gestión efectivos, de la siguiente manera, para identificar y manejar los problemas de cumplimiento en sus facilidades y no esperar a la evaluación.

- Políticas y procedimientos están en su lugar para asegurar que la unidad de producción y sus subcontratistas son conscientes de y cumplir con las leyes, regulaciones y donde está más estricto, el Código de Conducta FDRA.
- Un representante de la dirección está designado para implementar las políticas de la unidad de producción, procedimientos y objetivos de mejora.
- Unidad de producción tiene un sistema de comunicación de trabajo / sistema de queja, y los trabajadores son conscientes y educados sobre cómo utilizar el sistema. Los problemas se revisan regularmente, responde con un sentido de urgencia, y debidamente archivados para demostrar el cumplimiento.
- Unidad de producción hace evaluaciones internas regularmente para asegurar la conformidad con los requisitos legales y reglamentarios y el Código de Conducta FDRA.
- Los administradores, el personal, los supervisores y los trabajadores son entrenados en el Código de Conducta FDRA para la unidad de producción. Esta formación está incrustada en el proceso de orientación.

D. Laborales

Proveedores deben comprometerse con la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, a tratarlos con dignidad y respeto, y para mejorar las condiciones de trabajo dentro de su cadena de suministro. Con consideración especial a los derechos de los más vulnerables a las prácticas laborales abusivas, como trabajadores joven, las mujeres, los trabajadores a domicilio, los trabajadores de agencias, trabajadores temporales, trabajadores migrantes y los pequeños agricultores. Las siguientes normas de trabajo fueron creados para todas las partes interesadas proporcionar orientación sobre los requisitos laborales FDRA y para ayudar a facilitar la mejora de condiciones de trabajo para los productores de calzado.

E. El Empleo es Libremente Elegido

- Unidad de producción no utiliza la labor forzada, labor de deuda, la labor de penitenciario, la labor de esclavitud, o víctimas de la trata de personas en la producción de los productos.

- La unidad de producción no restringe el movimiento razonable de los trabajadores.
- Los trabajadores de producción mantengan el control de sus documentos de identidad originales y de documentos de viaje. La planta de producción mantendrá fotocopias en el archivo de los empleados.

F. Negociación Colectiva

- Se espera que los proveedores miembros FDRA respetan los derechos de los trabajadores y asociarse libremente y de forma pacífica y con negociación colectiva. Proveedores de fábrica no deben acosar o intimidar a los trabajadores que desean afiliarse con una unión de trabajadores y participar en actividades sindicales legítimas. Los trabajadores, por supuesto, deben ser libres no unirse en uniones de trabajadores también.
- Unidad de producción tiene una política y procedimientos en materia de libertad de asociación y educa a sus trabajadores y supervisores para asegurar que entienden sus derechos.
- Cuando el derecho a la libertad de asociación y de la negociación colectiva están restringidas por la ley, el empleador de facilidades no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.
- Los trabajadores pueden comunicarse abiertamente con la administración, por su cuenta o a través de un representante de los trabajadores, en relación con las condiciones de trabajo sin temor a represalias, intimidación, acoso o discriminación.
- Un sistema de comunicación formal, incluyendo los procedimientos de queja, se establece, implementado correctamente y comunicado a todos los niveles, lo que permite el anonimato.

G. Condiciones de Trabajo

1. Salud y Seguridad

- Un ambiente de trabajo seguro e higiénico se facilitará, teniendo en cuenta los conocimientos de la industria y de cualquier peligro específico.
- Unidad de producción ha nombrado a un representante de la alta dirección para gobernar la salud y la seguridad, incluyendo la seguridad contra incendios en el lugar de trabajo. Representante tiene conocimiento de, y periódicamente supervisa la unidad de producción para garantizar el cumplimiento de todas las normativas legales de salud y seguridad locales y las políticas / procedimientos internos. Representante es responsable de asegurar todo el entrenamiento de la seguridad de los trabajadores; implementación de planes de acción correctivos; y las evaluaciones internas para

asegurar el cumplimiento continuo y la mejora continua en todas las cuestiones pendientes.

- Certificados y permisos de salud y seguridad, están mantenidos y requeridos por la ley, se mantienen para demostrar el cumplimiento de las normas de seguridad contenidas en este documento de seguridad y salud. Certificados / permisos pueden incluir, pero no están limitados a, eléctrica, caldera, la concesión de licencias de operador y la seguridad contra incendios.
- Unidad de Producción tiene conocimiento de mejores prácticas de la industria y cuenta con una política y un plan para alcanzar los estándares más altos, cuando sea razonablemente posible, en un base la mejora continua.
- Se tomarán medidas adecuadas para prevenir accidentes y los daños para la salud que surjan de, asociada con, o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en lo que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al trabajo medio ambiente; incluyendo, pero no limitado a, la disponibilidad y el uso de equipo personal de protección para todos los trabajadores aplicables.
- Los productos químicos se almacenan y se utilizan de una manera segura en consonancia con la ley y de la industria expectativas locales.
- Unidad de producción tiene una clínica médica en el lugar o en las proximidades de atender las necesidades básicas de salud y lesiones y un sistema en el lugar para tratar lesiones graves, como un acuerdo con el hospital local, los arreglos de transporte.
- Los registros de lesiones e incidentes se mantengan adecuadamente y todos los accidentes significativos, incidentes que casi se ocurren son investigados y reportados y la acción correctiva se realiza para minimizar cualquier reaparición.
- El acceso al agua potable, y, si sea necesario, a instalaciones sanitarias para almacenamiento de comida está disponibles. Las pruebas periódicas se llevan a cabo en toda el agua potable para garantizar que es seguro.
- Hay un número (masculino 1:50; femenino 1:25) de sanitarios operativos que están limpias, ofrecen privacidad (es decir, la capacidad para bloquear las puertas) y un buen sistema de ventilación para proporcionar una buena circulación de aire para reducir los olores.
- Las áreas de riesgo se identifican, tales como sustancias tóxicas y maquinaria peligrosa, y están bien administrados, proporcionando la capacitación correspondiente y asegurar los productos químicos se almacenan adecuadamente y se marcaron con Hojas de Datos de Seguridad de Materiales (MSDS) que están a disposición de los trabajadores en el idioma local.
- Unidad de producción proporciona control de salud ocupacional gratis a los trabajadores expuestos a agentes químicos, polvo, ruido y otras situaciones como exige la ley.

- Los productos químicos se almacenan en un área separada, que está equipado con la extintores adecuados contra incendios, señales de seguridad, ventilación, y las instrucciones de manejo y disposición y equipo de protección personal para los trabajadores.
- Todos los recipientes con productos químicos peligrosos incluyendo almacenamiento y de proceso tanques, tuberías y válvulas - están etiquetados (en el idioma local) y / o un código de colores.
- Estaciones de lavado de ojos de emergencia y / o duchas se proporcionan donde los productos químicos corrosivos o varios disolventes son manipulados y utilizados.
- Se proporciona ventilación donde las pinturas, productos químicos, aerosoles (disolventes, soldadura, polvo) se usan para evitar la acumulación de vapores inflamables .
- Unidad de producción proporciona el equipo adecuado de protección personal (PPE) y / o ropa para los trabajadores y las máquinas, y garantiza a los trabajadores reciben formación sobre cómo utilizar el PPE y por qué es importante y se requiere el uso de la misma.
- Maquinaria, equipos y accesorios se comprueban periódicamente para asegurarse de que estén en condiciones seguras de operación. La documentación se mantiene para demostrar el cumplimiento.
- Barandas guardan todas las escaleras, plataformas y pisos elevados.
- Los trabajadores deberán recibir entrenamiento de salud y seguridad recordado y esa formación se repetirá para trabajadores nuevos o designados. Esto incluye la capacitación para realizar su trabajo con seguridad.

2. Seguridad en el edificio

- La estructura de las unidades de producción, incluidas las instalaciones residenciales proporcionadas por la Unidad de producción, es estable y seguro y no pone a la gente en peligro.
- Inspecciones del edificio deben llevarse a cabo de forma regular según la norma de la ley la práctica o país y edificios deben ser aprobados para su uso industrial.
- La unidad de producción debe estar alineado con el plan de construcción aprobado, sin pisos adicionales o estructuras externos.
- La dirección de la unidad de producción debe ser la misma dirección que aparece en la licencia de explotación.
- El edificio debe estar bajo ocupación individual / propiedad. Se pueden hacer excepciones por FDRA sujetas a riesgos, como país, la estructura del edificio, si todas las unidades en el edificio son unidades de producción FDRA activos.

- Una licencia válida de Bomberos debe estar disponible en todo el edificio.

3. Emergencia / Preparación para incendios

- Unidad de producción comunica los planes de incendios y de evacuación de emergencia y publica los diagramas en el idioma local en varios lugares alrededor de la unidad de producción. Personal de la unidad de producción designadas (trabajadores y supervisores) se entrenan a intervalos regulares en la seguridad contra incendios, el uso de extintores de incendios, y la forma de administrar los procedimientos de prevención de incendios y plan de evacuación de emergencia.
- Simulacros de evacuación se llevan a cabo con regularidad, con roles y responsabilidades claramente definidas , por lo menos cada 90 días o más a menudo donde requeridas por ley.
- Las rutas de salida no estén obstruidos por los equipos, materiales, producción (interna y externamente) y están claramente marcadas y periódicamente controlados, y deben ser desbloqueados y en buen condiciones de funcionamiento.
- Equipo contra incendios, incluyendo extintores y mangueras, son de fácil acceso, claramente marcado, y rutinariamente inspeccionados para asegurarse de que mantendrá en funcionamiento y tienen la presión adecuada.
- Suministros de primeros auxilios suficientes se mantienen en los pisos de trabajo con el personal adecuado formados en primeros auxilio para ayudar en caso de emergencia.
- Unidad de producción tiene iluminación de emergencia, con energía de respaldo, para todas las escaleras y cuando sea necesario en las rutas de salida. La iluminación es inspeccionado periódicamente y es de grado de la industria. Aislamiento térmico está implementado donde se requiera.
- Unidad de producción tiene un sistema de alarma contra incendios centralizado que puede ser escuchado por todos los trabajadores y es visible en áreas ruidosas (donde se requieren tapones para los oídos). El sistema está inspeccionado regularmente (según la ley), claramente marcado, de fácil acceso y probado en coordinación con los simulacros de incendio.
- Un sistema centralizado de anuncios en voz alta que todos pueden oír incluyendo cada piso en el edificio y que está probado en conjunto con el sistema de alarma contra incendios.
- Equipo de lucha contra incendios, incluyendo extintores y mangueras, son de acceso fácil, marcado claramente, e inspeccionado rutinariamente para asegurarse de que mantendrá en funcionamiento y tienen la presión adecuada. Específicamente:
 - Por lo menos una manguera por cada 929 m² está disponible
 - La presión de la manguera es capaz de mantener a > 2 bar en altura más alta

- Extintores/ mangueras son muy visibles (por ejemplo, montado en la pared) y su posición deben tener señales claras y el acceso sin obstáculos
- Un mínimo de un extintor por cada 100 m² o al menos 2 en cada nivel si la superficie total es inferior a 200 m²
- Extintores de incendios son del tipo correcto:
 - Extintor de CO₂ para fuego eléctrico (interruptor principal, interruptor principal sub., etc)
 - Si un cuadro de distribución está disponible en un área de producción, dos tipos de extintores deben estar presentes (DCP y CO₂)
- Extintores de incendios deben ser revisados cada año. Fecha de servicio se deberá estar indicada en los informes de extintores o el reportaje de servicios debe estar disponible para demostrar el cumplimiento.
- Si hay un medidor de presión, la indicación debe estar en la zona "verde".
- Capacidad de agua está disponible en el tanque elevado y la oferta adicional es disponibles si es necesario.
- Los camiones de bomberos y otros vehículos de emergencia puedan acceder la facilidad sin dificultad y con el espacio suficiente para maniobrar. La unidad de producción tal vez tiene que enseñar la aprobación al departamento de bomberos local.
- Tela, hilos, y productos terminados están apilados y almacenados en áreas designadas lejos de la producción, las rutas de evacuación y las fuentes eléctricas.
- El equipo eléctrico y el cableado se mantenga correctamente por un electricista autorizado (s), identificado y cubierto / aislados para prevenir la exposición de los cables. Una verificación de seguridad eléctrica se lleva a cabo con regularidad, y la documentación se mantiene para demostrar el cumplimiento y que se tomen medidas inmediatas cuando sea necesario.
- Las botellas de gas están debidamente marcados, utilizados, inspeccionados, almacenadas y aseguradas.
- Pisos se mantenga libre de derrames y materiales peligrosos.
- Señales de emergencia y otras señales peligrosos es apropiadamente y claramente visible, y que cumplan con los requisitos legales locales.
- El generador y otros equipos de vibración pesada, tales como calderas, no se permiten más allá del primer piso y deben ser aislados de cualquier área de producción.
- Productos químicos inflamables y combustibles están separados de los productos químicos oxidantes, químicos reactivos, fuentes eléctricas.
- Señales de no fumar se publican en áreas de no fumar, incluidas las zonas sensibles, como las zonas de almacenamiento de productos químicos.

- Ningún lugar en cualquier unidad de producción deberá ser de hacinamiento como definido por el permiso de construcción, que debe indicar el número máximo de personas que el edificio está aprobado para contener.
- Facilidades de cuidado infantil deben estar en primer piso y lejos de cualquier área de producción.
- El equipo eléctrico y el cableado se mantiene adecuadamente por un electricista autorizado (s), marcados y cubiertos / aislados para prevenir la exposición de los cables.

4. Dormitorios

Todos los estándares de salud y seguridad arriba mencionadas se implementan en los dormitorios.

- Alojamientos y área de servicio de alimentos son limpios, proporcionar un ambiente seguro, higiénico para los trabajadores, cumplir con todas las normativas legales acerca de las facilidades residenciales y satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores
- Los dormitorios están claramente separados de facilidades de producción y/ o almacén.
- Alojamientos separados existen para hombres y mujeres.

H. Trabajo Infantil

- No debe haber reclutamiento de "trabajo infantil." El trabajo infantil es definido como cualquier trabajo de un niño menor de 14 años, o la edad mínima establecida por la ley local, lo que sea mayor.
- No debe ser contratación de "jóvenes" que cumplen con los estándares de la edad mínima para trabajar, pero están por debajo de los 18 años para los trabajos que no cumplan con las disposiciones de las normas pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las factorías de producción deben cumplir con todas las leyes locales y las normas de la OIT relativas a las condiciones de trabajo y restricciones para los "jóvenes", también conocidos como "los trabajadores menores de edad."
- Factorías deberán desarrollar o participar y contribuir a las políticas y programas que prevén la transición de cualquier niño que sea encontrado por trabajo infantil para permitir que él o ella vuelva a casa o de asistir y permanecer en la escuela hasta que no es un "niño".
- No se permiten niños en las factorías de producción, incluyendo las áreas de comedores o de oficina, incluso si no están trabajando. Sin embargo, los niños se les permiten entrar en las factorías del centro de cuidado de niños designados que cumplan con todas las normas de un centro de cuidado infantil.

- Las unidades de producción son responsables de verificar la documentación emitida por el gobierno y en caso de duda de la validez de hacer lo necesario para validar la edad del trabajador o candidatos.
- Las políticas y procedimientos de producción de unidad ha escrito para evitar la contratación de trabajo infantil. Estas políticas / procedimientos son eficaces y actualizados periódicamente para cumplir con las nuevas leyes y reglamentos.
- Los archivos de personal para todos los empleados, incluidos los activos, renunciados y empleados terminados, se debe mantener correctamente durante al menos 12 meses.
- Cuando sea requerido por la ley, la unidad de producción es responsable de los gastos asociados con el registro de los trabajadores con la oficina local y asegurar que los trabajadores jóvenes llevar a cabo la educación relacionada con la salud ocupacional y la seguridad, la formación y el examen físico y para mantener la documentación para demostrar el cumplimiento.
- Unidad de producción debe cumplir con todas las restricciones legales sobre los trabajadores jóvenes (trabajadores de menores), por ejemplo:
 - Trabajo en un trabajo prohibido, como un turno de noche o estaciones de trabajo peligrosos;
 - Límites de horas de trabajo;
 - Chequeos médicos anuales
 - Tomar todas las precauciones necesarias para asegurar que estos trabajadores estén protegidos de las condiciones de trabajo que puedan poner en peligro su salud, su seguridad o su integridad moral, y / o que perjudican su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

I. Sueldos y Beneficios

- Se espera que los proveedores se adhieran a todas las leyes locales y nacionales que rigen los salarios, las horas extras y tiempo libre.
- Es de vital importancia que los proveedores sean transparentes y honestos sobre las dificultades que enfrentan con cumplimientos de todos los salarios y leyes de beneficios. La mejora continua de ser el principio rector utilizado para hacer frente a la incapacidad del proveedor para cumplir con las leyes locales

J. Horas de Trabajo

- Se espera que los proveedores se adhieran a todas las leyes locales y nacionales que rigen las horas de trabajo.

- Se espera que las fábricas que no excederá de 60 horas de trabajo en una semana determinada y proporciona un día de descanso por cada período de siete días. Las horas extras deberán ser voluntarias y no serán exigidas y se compensan según lo estipulado por las leyes locales.
- FDRA reconoce que la adhesión a las normas antes mencionadas puede ser un difícil, debido a la temporada de pico producción, escasez de labores. Nuestro objetivo es trabajar con las unidades de producción que se han comprometidos a un plan de mejora con un objetivo de cumplimiento legal.
- Horario de trabajo debe estar registrados con cada trabajador usando un reloj de tiempo electrónico.
- FDRA acepta condicionalmente más de 60 horas en una semana en la temporada alta, siempre y cuando la unidad de producción cumple con los siguientes requisitos
 - No exceda 12 horas por día, 6 días a la semana para un total de 72 horas
 - Un día de descanso por cada siete se provea ó otro día de descanso durante la semana. Si el trabajo debe llevarse a cabo en el día de descanso durante la temporada alta, no puede ocurrir más de una vez en un período de tiempo de dos semanas.
 - Temporada pico se limita a no más de 4 meses o 17 semanas distribuidas a lo largo de un período de un año.
 - Los trabajadores reciben una compensación por horas normales y extras horas, de conformidad con la ley.
- Trabajadores tienen que ponchar en la entrada y la salida y por sí mismos y tener acceso a sus propios registros de asistencia a petición.
- Unidad de producción utiliza un sistema de registro de tiempo de confianza, todas las horas se realiza un seguimiento, y las tarjetas de las horas reflejan con exactitud la situación real de trabajo de horas en la unidad de producción.
- Los registros de asistencia se mantienen en el lugar durante al menos 12 meses.
- Horas de trabajo legales y las horas de la unidad de producción/ horarios se pondrán a disposición de todos los trabajadores.
- Los trabajadores son educados en el semana de trabajo estándar y la unidad de producción busca su voluntad de trabajar horas extras. Para los trabajadores que no están interesados en trabajar horas extras, la unidad de producción debe ser de apoyo de su decisión y no, de ninguna manera, forzar o coaccionar a trabajar horas extras.
- Unidad de producción tiene una política escrita para las horas de trabajo y las horas extras que se ajusta con los requisitos legales y claramente establece que todas las horas extras deben ser voluntarias. Política es comunicada a todos los trabajadores.

K. No Discriminación

- Los proveedores no se involucra, apoya o tolera la discriminación en el empleo, incluyendo reclutamiento, contratación, capacitación, condiciones de trabajo, asignaciones de trabajo, remuneración, beneficios, promociones, disciplina, terminación o jubilación sobre la base del género, la edad, la religión , estado civil, raza, casta, origen social, enfermedades, discapacidad, embarazo, origen nacional y étnico, nacionalidad, pertenencia a organizaciones de trabajadores, incluyendo sindicatos, afiliación política, orientación sexual o cualquier otra característica personal.
- Políticas y procedimientos relacionados a la unidad de producción en relación de la contratación, remuneración, oportunidades de capacitación, promoción, despido y jubilación no favorecer a un grupo de trabajadores sobre otro, basado en las características personales y las creencias como se indica más arriba.
- Política de contratación incluye una cláusula de igualdad de oportunidades de empleo para confirmar el derecho del trabajador a trabajar y avanzar sobre la base del mérito, la capacidad y el potencial.
- Las unidades de producción no se les permite tener ningún tipo de discriminación contra los trabajadores que se afilian al sindicato o participan en las actividades sindicales y no poner en peligro, la disciplina, castigar o despedir trabajadores porque ejercen este derecho.
- Unidad de producción no podrá tomar represalias contra un individuo por presentar una queja de discriminación, participar en una investigación, u oponerse a prácticas discriminatorias.
- Unidad de producción no cuestiona los trabajadores posibles acerca de su estado de embarazo, pruebas de embarazo y no se llevan a cabo antes de contratar o como una pre-condición para el empleo. Reducción de los salarios o de pago para los trabajadores que regresan después de la licencia de maternidad también está prohibida.
- El uso de exámenes médicos para prevenir un trabajador de ser contratado o de ser despedido o uno que se enferma o se lesiona, no está permitido.
- La observancia religiosa, pausas de oración y las fiestas religiosas no deben ser prohibidos.
- La contratación de avisos no especifican los factores de discriminación, como el género la raza.

L. Empleo regular

- Trabajo realizado debe ser sobre la base de una relación de empleo reconocida y establecida en cumplimiento de la legislación y la práctica nacionales y las normas internacionales del trabajo, cualquiera que disponga de la mayor protección.
- Obligaciones a los empleos abajo leyes aplicables y reglamentos de relaciones de empleo regular no deberá ser evitado por el uso de la contratación de labor solamente, la subcontratación, el trabajo a domicilio o arreglos, o mediante planes de aprendizaje donde no hay intención de impartir unas destrezas o proporcionar un empleo, como tampoco serán tales obligaciones deben evitarse a través de la excesiva uso de contratos de duración determinada de empleo.
- Cuando sea requerido por la ley, la unidad de producción firma un contrato de trabajo escrito con los trabajadores para establecer una relación de trabajo dentro de un mes después de la fecha en que el trabajador entra en la unidad de producción. Además:
 - La unidad de producción y el trabajador firmen el contrato. La unidad de producción ofrece una copia al trabajador en su lengua materna, que estipula los premios salariales y compensación legisladas en el país, así como los detalles de sus salarios, reglas de la unidad de producción,
 - Términos y condiciones de empleo con la producción unidad, tales como el pago de salarios, están en conformidad con las leyes laborales locales.
 - Una cláusula contractual no debe ser manipulado para evitar obligaciones con los trabajadores, por ejemplo, el pago de beneficios.
- Independientemente del tipo trabajador (a tiempo parcial, trabajador estudiante,) todos los empleados reciben al menos el salario mínimo. Además, la unidad de producción ofrece igualdad de remuneración por trabajos iguales o similares, en base a la experiencia pertinente.
- Unidad de producción no emplea trabajadores bajo contratos de formación. Los nuevos reclutas son contratados como trabajadores en período de prueba.
- Un período de prueba no podrá exceder de los límites legales y un trabajador no debería tener más de un período de prueba.
- Durante el período de prueba, el salario de un trabajador no puede ser inferior al salario más bajo pagado por el puesto de trabajo equivalente en la unidad de producción o inferior al salario pactado en el contrato de trabajo, ni podrá ser inferior a la norma del salario mínimo de la unidad de producción.

- Sujeto a pasar el período de prueba, fecha de antigüedad de un trabajador debería ser la fecha de entrada a la unidad de producción, es decir, la fecha de inicio del período de prueba.
- FDRA apoya el desarrollo de programas de aprendizaje legítimos para la educación y en beneficio de los jóvenes, siempre que el trabajador no está catalogado como un aprendiz más allá de lo legalmente exigible, trabajadores se les garantiza el salario mínimo por lo menos, y el trabajador no está siendo explotado o dan trabajos que son peligrosos para su salud o seguridad.
- Un trabajador puede disolver su contrato de trabajo con un preaviso de 30 días por escrito a la unidad de producción.

M. No Tratamientos ni Duros ni Inhumanos

- El abuso físico o disciplina, la amenaza de abuso físico, acoso sexual o de otro tipo y el abuso verbal u otras formas de intimidación se prohibido. Esto incluye, pero no se limita a:
 - Acoso físico o abuso: El uso o amenaza de uso de la ley de atormentar por los ataques continuos y persistentes. Ejemplos: bofetadas, y empujones.
 - Abuso verbal: Gritando, amenazando, o el uso de palabras humillantes hacia un trabajador; amenaza explícita o implícitamente a retener salarios, beneficios, acceso a la alimentación, oportunidades de ascenso y el empleo de los empleados. Ejemplos: Amenazas de comportamiento de dañar a un trabajador física o psicológicamente
 - El acoso sexual y el abuso: avances sexuales no deseados, pedidos de favores sexuales, y / o cualquier otra conducta verbal o física de la naturaleza sexual. Ejemplos: Exigir a cualquier forma de favor sexual a cambio de un trato de favor en el empleo, o como condición para mantener el empleo; trabajadores tocar en cualquier forma que pueda ser considerado tener implicaciones sexuales; y haciendo comentarios sexuales inapropiados a los trabajadores
 - Abuso mental: El uso de palabras o acciones para dañar la autoestima de un empleado. Ejemplo: El comportamiento que se entiende razonablemente por el trabajador sea degradante.
- Unidades de producción y los contratistas han escrito politicos y procedimientos efectivos que indican claramente que cualquier tipo de acoso o abuso, como los ejemplos anteriormente, no están permitidos. Políticas trabajan para prevenir los actos de abuso, la disciplina y el acoso en el lugar de trabajo y se comunican eficazmente a

todo el personal y los trabajadores durante la orientación y en la implementación de las políticas o políticas actualizadas.

- Métodos ilegales de la disciplina, así como las deducciones de salarios monetarios y la retirada de las comodidades físicas básicas que normalmente tienen los otros trabajadores es prohibido.
- Unidad de producción establece y comunica reglas estandarizadas / reglamentos y políticas y procedimientos sobre prácticas disciplinarias aceptables e inaceptables. Todas las acciones disciplinarias deben ser documentados para demostrar el cumplimiento.
- Las unidades de producción garantizan la confidencialidad del proceso de quejas para proteger a los empleados contra las represalias por reportar el acoso o comportamiento abusivo. Los trabajadores deben ser capaces de reportar el comportamiento inapropiado o discriminatoria a alguien que no sea sus supervisores.
- Los registros corporales, si es necesario, deben ser apropiados de género.

N. Medio Ambiente

En las operaciones de fabricación, los efectos adversos en la comunidad, el medio ambiente y los recursos naturales deben ser minimizados, y salvaguardando la salud y seguridad del público. Como mínimo, esto incluye el cumplimiento de todas las leyes locales y nacionales de protección ambiental con el objetivo de cumplir con los estándares internacionales de protección de medio ambiente.

- Todos los permisos ambientales requeridos (por ejemplo, monitoreo de descarga), aprobaciones, y registraciones tienen que ser accesibles, y mantenidos vigentes y sus requisitos de operación y reportajes deben ser seguidas.
- Residuos de todo tipo tienen que ser reducidos o eliminado en su origen o como prácticas de modificación de la producción, de procesos de mantenimiento y facilidad, los procesos materiales de sustitución, conservación, reciclaje y reutilización de materiales.
- Productos químicos y otros materiales que representen un peligro si se liberan al medio ambiente deben ser identificados y manejados para asegurar su manipulación segura, movimiento, almacenamiento, uso, reciclado o reutilización y eliminación.
- Las aguas residuales y los residuos sólidos generados por las operaciones, procesos industriales e instalaciones de saneamiento han de caracterizarse, monitoreado, controlado y tratado como es requerido por la legislación local antes de la descarga o eliminación.
- FDRA espera que los proveedores y las unidades de producción trabaja hacia la eliminación de la descarga de productos químicos peligrosos en la cadena de suministro.

FDRA, y otros minoristas y marcas se han adaptado un enfoque segmentado, donde se han identificado 11 grupos prioritarios, pero donde más es probable que se añadió en línea con los nuevos conocimientos, las listas negras y los riesgos.

- Las unidades de producción son de adherirse a todas las leyes aplicables, reglamentos y requisitos FDRA en respeto de prohibición o restricción de sustancias específicas, incluidos los requisitos de etiquetado, el reciclaje y / o disposición final.

O. Integridad en los Negocios

- Los negocios deben llevarse a cabo con un alto grado de ética, honestidad y tratos justos; garantizando que el personal esté familiarizado con el Código de Conducta FDRA y no se involucra en las prácticas de amenazas, soborno o corrupción. El proveedor se hace responsable por las acciones poco éticas cometidas por sus socios externos. Por lo tanto, es muy importante que los proveedores sólo trabajan con empresas bien calificados y representantes con una buena reputación.
- La oferta, pagamiento, solicitud o la aceptación de sobornos, incluyendo los pagos de facilitación, están estrictamente prohibidos.
- Proveedores, representantes y sus empleados deben cumplir con todos los anti-soborno y leyes de corrupción, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA).

Como el soborno, la corrupción, el fraude, el acoso, la discriminación y otros tipos de comportamientos inaceptables son difíciles de identificar y probar, FDRA ha establecido un sistema seguro y eficaz de gestión de quejas donde los solicitantes (clientes, proveedores, empleados, unidades de producción u otros grupos de interés) pueden, en confianza, reportar la conducta o prácticas poco éticas. Prácticas criminales tienen el potencial de causar un daño considerable y deben ser prevenidos en el establecimiento de normas de conducta éticas claras y la imposición de procedimientos de vigilancia. El Canal de Equidad es un canal de denuncia de irregularidades, donde los candidatos son capaces de llevar adelante su preocupación a la Alta Dirección de FDRA de una manera confidencial.

P. El cumplimiento de la Ley

FDRA requiere que todos los proveedores y las unidades de producción para cumplir plenamente con los requisitos legales de los países en los que operan. Las normas establecidas en este documento son un suplemento que también se espera que sea seguido. Se espera que las unidades de producción cumplen con las leyes locales, normas de la industria, y las normas aquí descritas.

- Como mínimo, las unidades de producción deben cumplir con las leyes y reglamentos del país de fabricación local.

- Licencias de negocios y otros documentos están en orden y hasta -a-fecha.
- Unidad de producción ha escrito procedimientos establecidos, con un representante de la dirección responsable designada, para asegurarse de que son conscientes de y entender los cambios que se hacen a la ley laboral local (por ejemplo, el salario mínimo local).
- El representante designado y responsable de la dirección comunica estos cambios e implicaciones a todos los trabajadores y trabaja con el personal de la unidad de producción para garantizar los cambios necesarios se realizan de manera oportuna para asegurar el cumplimiento de la ley.

Q. Cumplimiento con el Código de Conducta de FDRA

Miembros de las empresas de FDRA se reserva el derecho a realizar inspecciones anunciadas y no anunciadas de todas las unidades de producción. Cualquiera violaciones serán reportadas al proveedor para su seguimiento y acciones correctivas. Los proveedores y unidades de producción tienen que cooperar con todo el proceso. Donde hay violaciones graves, tales como el trabajo infantil, el trabajo forzoso u flagrante prisión, el soborno y el abuso físico y / o la unidad de producción no demuestra una voluntad de cumplir, los miembros de las empresas FDRA se reservan el derecho de interrumpir los negocios con el / unidad de producción con proveedores.

- Los proveedores deben revisar y confirmar internamente, y con las unidades de producción, expectativas FDRA (como se indica en este documento) y los procedimientos asociados.
- Los proveedores deben mantener la documentación necesaria para demostrar el cumplimiento o la mejora continua de estas normas.
- Unidad de producción debe tener un proceso de acción correctiva para la mejora de las deficiencias identificadas por las evaluaciones internas o externas, inspecciones, investigaciones y revisiones.

R. Subcontratación

Proveedores o unidades de producción no pueden subcontratar cualquier operación en el proceso de fabricación sin el consentimiento previo por escrito del cliente de la fábrica, y sólo después de que el subcontratista se ha comprometido a cumplir con el Código de Conducta FDRA. Los proveedores y las unidades de producción son responsables de asegurar el cumplimiento del Código de Conducta FDRA por todos los subcontratistas aprobados que producen mercancía para la venta, incluyendo pero no limitado a: corte, costura, bordado,

impresión, servicio de lavandería / lavado, procesamiento seco, teñido de prendas de vestir, el panel de tejer , que une, y el montaje final / embalaje.

- Unidad de producción debe tomar medidas razonables para asegurarse de que todas las agencias de contratación y de empleo utilizados por la planta de producción cumplen con los estándares FDRA. Las instalaciones de producción deben asegurar que estos organismos no utilizan métodos poco éticos de contratación que conduzcan al empleo de trabajo infantil, el trabajo forzoso, las víctimas de la trata de personas, o cualquier otra práctica que se describe en este documento como inaceptable.
- Todos los subcontratistas deben ser divulgados por el proveedor por escrito, y aprobado por un asociado de la cadena de suministro sostenibilidad de FDRA, antes del inicio de la producción.
- Unidad de producción asegura que gerentes de subcontratistas, el personal, los supervisores y los trabajadores están entrenados en el Código FDRA de Conducta.
- Unidad de producción lleva a cabo una evaluación del subcontratista , basado en el Código de Conducta FDRA, para identificar problemas de incumplimiento, y crea el Plan de Acción Correctiva (PAC) a ser implementado por el subcontratista.
- Unidad de producción asegura que un representante de la dirección esta designado para aplicar la PAC y realizar evaluaciones internas periódicas para asegurar el cumplimiento continuo y que la mejoramiento continua en todas las cuestiones pendientes.

APÉNDICE A: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción de corrección

Una acción correctiva es un cambio implementado para hacer frente a una debilidad o problema de incumplimiento. Es la acción tomada para corregir cualquier incumplimiento que se ha encontrado en una evaluación a un nivel acordado.

Acoso

Conducta injustificable, por lo general persistente y repetitiva, dirigido a un individuo, lo que provoca angustia o molesta.

Agente / Agencia

Uno que está de acuerdo y está autorizada para actuar en nombre de otro, un director, de obligar legalmente a una persona en particular, las transacciones comerciales con terceros.

Convenio 138 de la OIT (Convenio sobre la edad mínima)

El Convenio se establece que la edad mínima para trabajar no debe ser inferior a la edad para completar la educación obligatoria y en ningún caso menos de 15 (14 en circunstancias limitadas en los países menos desarrollados). Normas más rigurosas se aplican en el caso de trabajos peligrosos, donde la edad mínima no podrá ser inferior a 18. También es pertinente a la presente Convención: Recomendación R146 sobre la edad mínima.

Convenio de la OIT 182 (peores formas de trabajo infantil)

Este Convenio exige una estrategia proactiva para lograr la eliminación de la esclavitud infantil, el trabajo forzoso u obligatorio, la prostitución infantil, la pornografía, el tráfico de drogas u otro trabajo que es probable que dañe la salud, la seguridad o moralidad de los niños. También es pertinente a la presente Convención: R190 Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil.

Destajo

Un método de pagar a los trabajadores por el número de artículos que producen, en lugar del número de horas que trabajan.

Los Derechos Humanos

Un conjunto de principios definidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), basada en el reconocimiento de la dignidad intrínseca y los derechos iguales e

inalienables de todos los miembros de la familia humana como el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo.

Hoja de Datos de Seguridad de Materiales (MSDS)

La hoja de datos de seguridad de materiales es una forma que hace referencia a las propiedades de una sustancia e instrucciones de manejo adecuadas. Una MSDS no está destinado para el uso general de los consumidores, sino más bien industrial / usuarios fabricante y el personal de seguridad que pueden entrar en contacto directo de la sustancia. Formas de MSDS pueden contener información detallada como datos físicos de propiedad, efectos sobre la salud, primeros auxilios, recomendaciones de almacenamiento, requisitos de disposición, equipo de protección necesario para el manejo y las instrucciones sobre la forma de manejar los derrames.

La Libertad Sindical

El derecho de todos los trabajadores a unirse o formar un sindicato de su elección, que es legal en el país en donde la mercancía esta fabricada, y llevar a cabo actividades sindicales sin interferencia de su empleador o de las autoridades públicas.

Mano de Obra Contratada

Trabaja realizada en nombre de un empleador que se prohíbe a los trabajadores de dejar el empleo a discreción del trabajador.

Medidas Preventivas

Cuando ocurre la acción correctiva, las medidas preventivas evitan que el problema se repita.

La Negociación Colectiva

A veces llamado un acuerdo de negociación colectiva, la negociación colectiva es un acuerdo en que las condiciones de trabajo y los salarios se fijan por medio de negociaciones entre representantes de los trabajadores (un sindicato u otro tipo) y la gestión de la unidad de producción.

Niño

Cualquier persona menor de 14 años de edad a menos que la legislación local estipule una edad mínima edad superior para el trabajo o la escolarización obligatoria, en cuyo caso se aplicará la edad más alta. Requisitos mínimos en edad de trabajar se rigen por el Convenio de la OIT N° 138, o las leyes locales, lo que sea mayor.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es la organización internacional responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo. Es el único organismo de las Naciones Unidas de carácter "tripartito" que reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para la elaboración conjunta de políticas y programas que promuevan el trabajo decente para todos.

Persona Joven

También conocida como "menores" o cualquier trabajador sobre la edad de un "niño" como se definió anteriormente, y bajo la edad de 18 años.

Plan de Acción Correctiva (PAC)

El documento completado después de la evaluación que confirma las conclusiones y las acciones correctivas y necesarias y acordadas que deben ser mejorados para cumplir con nuestros estándares de cumplimiento.

Procedimiento de Quejas

Un proceso o procedimiento, para los trabajadores que sienten que han sido tratados injustamente, para expresar sus preocupaciones sin temor a la repercusión.

La Servidumbre Por Deudas

Trabajo para un empleador en que no compensación esta recibida por el trabajador, sino para pagar una deuda, que a menudo se incurre por otro trabajador que ofrece labor del trabajador a cambio.

Sindical (o "Unión")

Una organización de trabajadores que promueve y protege los intereses de sus miembros con respecto a cuestiones tales como los salarios y las condiciones de trabajo a través de las negociaciones con los empleadores.

Subcontratista

Un subcontratista es una persona física o, en muchos casos, una empresa que firma un contrato para llevar a cabo la totalidad o parte de las obligaciones del contrato de otro.

Tarifas Excesivas

Tarifas aplicadas a un trabajador que se encuentra en exceso de la cantidad legalmente permitida por cualquier ley aplicable del país de acogida o el hogar. O bien, en ausencia de tal ley, las tarifas sustancialmente superiores a la tasa vigente en el mercado.

El Trabajo Decente

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que la gente expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y igualdades de oportunidades y tratos para todas las mujeres y los hombres.

Trabajo Forzoso

Todo trabajo o servicio que se extrae a un individuo bajo la amenaza cualquiera pena para el cual dicho individuo no se ha ofrecido él/ella voluntariamente o para los que este tipo de trabajo o servicio se exige como medio de pago de la deuda.

El Trabajo Infantil

Cualquier trabajo de un niño o un joven menor de la edad especificada (s) por "niño" o "joven", que no cumpla con las disposiciones de las normas pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y cualquier trabajo que sea peligroso o interfiere en la educación del joven o persona del niño o que es dañoso para la salud del joven o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social del niño o joven.

Trabajos Peligrosos

Trabajos peligrosos incluyen el trabajo con maquinaria peligrosa / equipos (por ejemplo, cuchillos, sierras); productos químicos o sustancias peligrosas; ambientes ruidosos; levantando cosas pesadas; condiciones de frío o calor extremos.

Trata de Personas

El reclutamiento, incitación, el transporte, el traslado, o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, para fines de explotación o servidumbre involuntaria.

Renuncia

Los Distribuidores de calzado y minoristas de América (FDRA) han preparado este Código de Producción de calzado de Conducta (el "Código") para el uso de sus miembros en la asistencia a ellos y la industria del calzado en general para asegurar que sus fábricas de calzado están operando de una manera que reconoce los requisitos legales aplicables, el tratamiento de todos los empleados con dignidad, y es consciente del medio ambiente. En este momento en que hay una cantidad cada vez mayor de escrutinio sobre el cumplimiento social y las cuestiones ambientales relacionadas con la fabricación en general, FDRA se ha comprometido a ayudar a sus miembros, garantizando que tengan las herramientas necesarias para revisar su base de suministro y determinar si se están fabricando sus productos de una manera social y ambientalmente consciente. El Código FDRA fue creado después de una revisión a fondo de decenas de códigos de conducta similares utilizados por empresas diversas de calzado, fabricantes y minoristas. El Código FDRA pretende ser una guía detallada para el uso de empresas de calzado y fábricas en revisar, medir y mejorar sus condiciones de trabajo, el cumplimiento de las leyes, y la conciencia ambiental. FDRA monitorea continuamente los cambios en el cumplimiento social y la conciencia ambiental y actualizará el código de tiempo en tiempo cuando es necesario.

Además de la continua revisión y actualización del Código para el uso de sus miembros, FDRA también trabaja directamente con las fábricas que deseen ser considerados " Reconocidas Responsables del Fabricantes Calzados FDRA" (la "Reconocimiento Fabrica de FDRA"). En la emisión de esta distinción, FDRA revisa resultados de inspección de fabricantes/ resultados de auditorías prestados por empresas terceros que son generalmente conocidas y respetadas en la industria del calzado como competentes para realizar inspecciones de fábrica / auditorías. Si FDRA cree, basado en una revisión de la inspección de la fábrica /resultas de auditorías que la fábrica opera en cumplimiento del Código, entonces FDRA podrá ceder su reconocimiento a la fábrica. El Reconocimiento de fábrica FDRA es generalmente válida por un período de dos años, pero puede ser revocado si FDRA lo estima conveniente. El Reconocimiento de fábrica FDRA sólo pretende ser un punto de referencia para sus miembros a utilizar en la revisión y selección de las fábricas. El Reconocimiento de fábrica FDRA no lo hace el rendimiento de garantía por una fábrica o una fábrica que siempre estará en cumplimiento con el Código. En su lugar, el reconocimiento significa que FDRA revisó los resultados de inspección / auditoría prestados por una agencia de terceros y los resultados son en general en línea con los requisitos del Código. FDRA no hace representaciones o garantías con respecto a la actuación de una fábrica, y la FDRA alienta a los miembros a proporcionar información sobre las fábricas que se han emitido el Reconocimiento de fábrica FDRA para asegurar que los directrices de funcionamiento de la fábrica lo apoya el dicho reconocimiento.

Cualquier pregunta relacionada con este Código o Fabricantes de Calzado reconocidas y responsables de FDRA por favor póngase en contacto con info@fdra.org.

Acerca FDRA - 70 años de excelencia

En más del 80 % de la industria, las minoristas de calzado distribuidores de América (FDRA) es la mayor y más respetada asociación comercial del calzado en los EE.UU. Se representa y sirve todas partes de la industria del calzado desde los pequeños negocios de propiedad familiar de calzado hasta las empresas mundiales de calzado.

También representa y sirve a la cadena de suministro de la industria del calzado de la investigación, diseño y desarrollo, la fabricación y la distribución, a los minoristas que venden a los consumidores de todo el mundo. FDRA apoya más de 130 empresas y más de 200 marcas.



1319 F Street, NW, Suite 700
Washington, DC 20002

(p) 202.737-5660

(f) 202.638.2615

info@fdra.org

www.fdra.org