

Gildan ha sido incluido en el Anuario de Sostenibilidad 2014 de RobecoSAM, que es la publicación más completa del mundo sobre sostenibilidad corporativa. Gildan también recibió la Distinción Categoría Oro por su excelente desempeño en sostenibilidad.

INICIO > COMPAÑÍA



MENSAJES DE LA ALTA GERENCIA

Un sólido compromiso para tener prácticas líderes

Uno de los objetivos estratégicos de Gildan es continuar invirtiendo en su compromiso por mantener una posición de liderazgo en sus prácticas de ciudadanía corporativa.



RESEÑA DE LA COMPAÑÍA

Ser parte de tu vida

Marca líder de ropa deportiva para el mercado de serigrafía en los Estados Unidos y Canadá, Gildan es también uno de los proveedores más importantes del mundo de calcetines de etiqueta privada y de marca.



NUESTRO ENFOQUE

Creación de prioridades estratégicas bien definidas

Nuestra estrategia de negocios general refleja nuestro compromiso con nuestros empleados, el medio ambiente, nuestras comunidades y los productos que fabricamos.



OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Medición para mejorar más

Hemos implementado procesos de medición sustanciales que nos permiten mejorar nuestros programas en forma continua.



INFORME

Informamos sobre nuestros resultados desde 2004

Gildan está dentro de las primeras compañías en su industria en informar sus resultados sociales y ambientales cada año.



ACCIONISTAS & SOCIOS

Compartiendo ideas y creando consenso

Nuestra creencia es que el compromiso debe ser mutuamente beneficioso, que el enfoque debe ser de común acuerdo y soluciones creativas y que el resultado debe conducir a un valor real tanto para la compañía como para sus ...



GOBIERNO CORPORATIVO

Adoptar y adherirse a los estándares más elevados

Consideramos que las prácticas de gobierno corporativo sólidas y transparentes forman parte integral de nuestros compromisos ambientales y sociales, y son un factor importante en nuestro éxito de negocios general.



RECONOCIMIENTO

Ser reconocido

Si bien ésta no es la razón por la que estamos comprometidos a mejorar en forma continua nuestras prácticas de ciudadanía corporativa, nos enorgullece compartir que los programas de Gildan han sido reconocidos durante años por ...



INICIO > COMPAÑÍA > MENSAJE DE LA ALTA GERENCIA

CARTA DEL DIRECTOR EJECUTIVO DE GILDAN – INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2012

Este año marca la publicación del decimo Reporte de Responsabilidad Social Corporativa de Gildan. La compañía ha realizado avances significativos en la última década, y continuamos comprometidos con mejorar nuestro desempeño social y ambiental y elevar los estándares de la industria. La industria de la manufactura fue abatida este año con los trágicos eventos en Bangladesh que sirvieron para recordarnos sobre la importancia de la seguridad y garantizar que los estándares adecuados de las condiciones de trabajo son estrictamente implementados.

Este último año ha reforzado la importancia del programa de Responsabilidad Social Corporativa de Gildan y el impacto positivo de la inversión continua en un modelo de manufactura y de cadena de suministro vertical. Nuestras iniciativas estratégicas con respecto a lo anterior no solo guían nuestra ventaja competitiva, sino que nos permiten controlar nuestra cadena de suministro, lo que nos permite establecer altos estándares, junto con las mejores prácticas en cada paso del camino.

Como parte de la cultura de Gildan, estamos comprometidos en proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos sus aproximadamente 37,000 empleados. Hacemos esto de manera sistemática a través de procesos de debida diligencia en las adquisiciones, el entrenamiento continuo en temas de seguridad para nuestros empleados, la implementación de rigurosas políticas y procedimientos de salud y seguridad, y auditorías internas y externas de las instalaciones y procedimientos. Por ejemplo, como parte del proceso de debida diligencia antes de la adquisición de nuestras instalaciones de Bangladesh en 2010, evaluamos el edificio y decidimos invertir fuertemente en reforzar la estructura del edificio e incrementar la seguridad contra incendios.

Nuestro modelo de integración vertical ha sido mejorado en el último año fiscal a través de cinco importantes inversiones en nuestras operaciones de hilado, incluyendo tres nuevas instalaciones totalmente nuevas, las cuales se espera creen un total aproximado de 700 puestos de trabajo en los Estados Unidos, contribuyendo así al desarrollo económico local. En octubre de 2012, adquirimos el 50% restante de nuestro joint venture, CanAm Yarns, con la remodelación y modernización de dos instalaciones. En diciembre de 2012, se anunció la remodelación de un edificio existente para instalar una nueva planta de hilado en Salisbury, Carolina del Norte. Finalmente, en septiembre de 2013, anunciamos la construcción de dos nuevas instalaciones adicionales de hilado en Carolina del Norte.

Desde el punto de vista del reconocimiento, el mayor de este año fue, sin duda, nuestra inclusión en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI World). Nos sentimos orgullosos de ser una de sólo dos marcas de ropa norteamericanas incluidas en el DJSI World, a partir del 23 de septiembre de 2013. La inclusión en el índice se basa en un análisis exhaustivo de cuestiones tales como los estándares de la cadena de suministro y prácticas laborales, la política ambiental y sistemas de gestión, el gobierno corporativo y la gestión del riesgo. Este reconocimiento reafirma el hecho de que nuestro modelo de negocios nos permite operar de manera sostenible a la vez que elaboramos productos de alta calidad.

El año pasado Gildan estableció cuatro objetivos medioambientales y alcanzó dos de ellos dos años antes de tiempo. Con el objetivo de lograr una reducción del 20% para el año 2015 en relación a nuestro año base 2010, ya hemos reducido los residuos que enviamos a los vertederos en un 25%; así como la intensidad de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en un 32%. Logros como estos nos motivan mucho y muestran que con el esfuerzo correcto podemos lograr un cambio positivo en nuestras comunidades y en nuestro entorno natural.

Me gustaría agradecer a todos los empleados de Gildan por su contribución a los esfuerzos de RSE de la Compañía y por su continuo apoyo a nuestros valores y principios. Estoy orgulloso de todo el trabajo duro que hemos hecho este año y espero poder compartir noticias de nuevos logros en el informe del próximo año.

Glenn J. Chamandy
Presidente y Director Ejecutivo

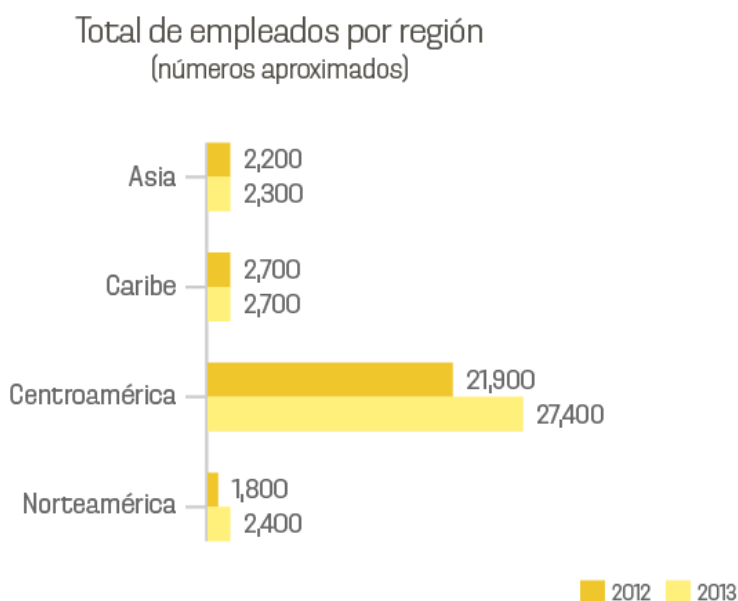


INICIO > COMPAÑÍA > RESEÑA DE LA EMPRESA

Gildan es un proveedor líder de prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, calcetines y ropa interior. La compañía vende sus productos en una cartera diversificada de marcas propias incluyendo las marcas Gildan®, Gold Toe® y Anvil® y sus extensiones de marcas, así como las licencias de las marcas Under Armour®, Mossy Oak® y New Balance®. La compañía distribuye sus productos en el mercado de prendas estampadas de Estados Unidos y Canadá en donde Gildan® es la marca líder en la industria. Actualmente, la compañía está aumentando su presencia en los mercados internacionales. La compañía es una de los grandes proveedores de calcetines deportivos, casuales y de vestir para una amplia gama de minoristas en Estados Unidos y está desarrollando Gildan® como una marca de ropa deportiva básica e interior preferida por los consumidores.

Gildan posee y opera instalaciones verticalmente integradas, de gran escala, altamente eficientes, social y ambientalmente responsables situadas principalmente en Centroamérica y la Cuenca del Caribe, que están estratégicamente ubicadas para atender las necesidades de abastecimiento de sus clientes en los mercados de prendas estampadas y minoristas. Gildan cuenta con más de 37,000 empleados en el mundo y está comprometida a establecer prácticas laborales y ambientales líderes en la industria en todas sus instalaciones.

TOTAL DE EMPLEADOS POR REGIÓN AL FINAL DEL AÑO FISCAL 2013*



* Favor notar que al 31 de marzo de 2014 Gildan tenía más de 37,000 empleados en todo el mundo.

ASPECTOS FINANCIEROS DESTACADOS DE 2013

(en dólares americanos)

- Ventas de \$2.184 billones, con un crecimiento en las ventas netas del 12%
- Utilidades récord y rentabilidad operativa del segmento, con un crecimiento de las utilidades por acción del 109%
- Retorno sobre el capital de 21%
- Generación de flujo de caja disponible de \$260 millones luego de gastos de capital de aproximadamente \$165 millones
- Pago de importes utilizados en la línea de crédito a largo plazo para financiar adquisiciones previas
- 20% de incremento en el importe del dividendo trimestral
- Más de 800 millones de camisetas vendidas
- Más de 600 millones de pares de calcetines vendidos
- Productos vendidos en 30 países

EVENTOS IMPORTANTES EN 2013

OPERACIONES DE MANUFACTURA

- En el transcurso del año fiscal 2013, en Honduras, Gildan completó la puesta en marcha de Río Nance V, su planta textil más grande y reciente; y renovó y modernizó sus instalaciones textiles de Río Nance 1.

- En septiembre de 2013, Gildan inauguró una segunda planta de costura en Las Américas, Santo Domingo, en la República Dominicana.
- En octubre de 2013, Gildan anunció la instalación de una nueva planta de costura en San Pedro de Macorís, en la República Dominicana, que inició operaciones a principios de 2014.
- En el año fiscal 2013, Gildan hizo una importante inversión en sus operaciones de hilado ubicados en los Estados Unidos:
 - En octubre de 2012, Gildan adquirió el 50% restante de las acciones de CanAm Yarns, LLC, compañía joint-venture de hilado en Estados Unidos, que fue renombrada como Gildan Yarns, LLC, en marzo de 2013.
 - Las dos instalaciones de hilado añadidas como parte de esta adquisición, ubicadas en Cedartown, Georgia y Clarkton, Carolina del Norte, se encuentran en proceso de renovación y modernización.
 - Gildan también está en el proceso de desarrollo de una nueva planta de hilado en Salisbury, Carolina del Norte para la producción de hilado en anillo, que se utilizará como parte de la oferta de productos de marca de la compañía en el segmento de Prendas de Vestir de Marca.
 - La instalación comenzó la producción en febrero de 2014 y se espera que su puesta en marcha esté terminada para finales del 2015.
- En junio de 2013, Gildan adquirió sustancialmente todos los activos de New Buffalo Shirt Factory Inc., un líder en serigrafía y decoración de prendas de vestir de alta calidad, que junto con Anvil y algunos otros fabricantes de ropa, ofrece la serigrafía y decoración de prendas de vestir para marcas de estilo de vida global y atléticas. Dos instalaciones de serigrafía se añadieron como parte de esta adquisición, una en Clarence, Nueva York, en los Estados Unidos, y otro en el Parque Green Valley, en Honduras.

MERCADEO Y VENTAS

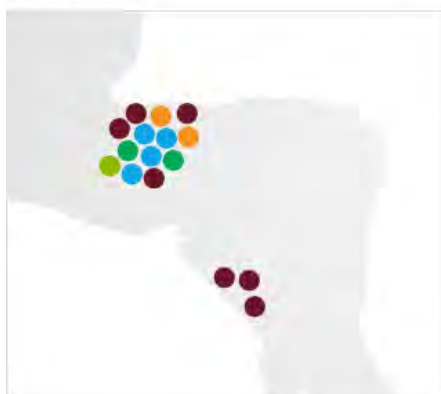
- Se pusieron en marcha nuevos programas de marca con clientes minoristas nacionales y cadenas de minoristas regionales, incluyendo el programa de ropa interior de la marca Gildan® con una cadena nacional estadounidense para el mercado de masivo.
- En noviembre de 2013, Gildan Activewear obtuvo la licencia mundial de la marca Mossy Oak ® para ropa deportiva, ropa interior y calcetines.

OPERACIONES DE GILDAN

NORTEAMÉRICA



CENTROAMÉRICA



CARIBE



EUROPA



ASIA-PACÍFICO



OFICINA CORPORATIVA



Oficina Corporativa
Montreal, QC (Canadá)

VENTAS

● Oficinas centrales de ventas y mercadeo

Christ Church (Barbados) – División de Prendas Estampadas
Charleston, SC (Estados Unidos) – División de Prendas de Marca

● Oficinas regionales de ventas y administración

Bentonville, AR (Estados Unidos)
Statesville, NC (Estados Unidos)
Nueva York, NY (Estados Unidos)
Londres (Reino Unido)
Monclova (México)
Kaiserslautern (Alemania)
Shanghai (China)

Tiendas de Venta al detalle de Gold Toe⁽¹⁾
46 tiendas en Estados Unidos

CENTROS DE DISTRIBUCIÓN

● Operados por Gildan

Charleston, SC (Estados Unidos)
Eden, NC (Estados Unidos)
Mebane, NC (Estados Unidos)
Hamer, SC (Estados Unidos)
Choloma (Honduras)
El Progreso (Honduras)
Kaiserslautern (Alemania)

● Proveedores de logística de tercera parte

Brampton, ON (Canadá)
Norwalk, CA (Estados Unidos)
Ciudad de México (México)
Manchester (Reino Unido)
Amberes (Bélgica)
Shanghai (China)

MANUFACTURA

● Instalaciones de manufactura de ropa deportiva e interior

Río Nance (Honduras) – Tres instalaciones
Naco (Honduras)
Bella Vista (República Dominicana)

● Instalaciones de manufactura de calcetines

Río Nance (Honduras) – Dos instalaciones

● Instalaciones de hilado

Clarkton, NC (Estados Unidos)⁽²⁾
Cedartown, GA (Estados Unidos)⁽²⁾
Salisbury, NC (Estados Unidos) – Dos instalaciones⁽³⁾ ⁽⁴⁾
Mocksville, NC (Estados Unidos)⁽⁴⁾

● Instalaciones de costura

San Miguel, Villanueva, San Antonio y El Progreso (Honduras)
Masatepe, Rivas y San Marcos (Nicaragua)
Santo Domingo (República Dominicana) – Dos instalaciones⁽⁵⁾
San Pedro de Macoris (República Dominicana)⁽⁶⁾

● Instalación integrada de textil y costura

Savar, Dhaka (Bangladesh)

● Instalaciones de serigrafía⁽⁷⁾

Clarence, NY (Estados Unidos)
Naco (Honduras)

● Gestión de abastecimiento y contratistas⁽⁸⁾

Puerto Príncipe (Haití)
Shanghai (China)
Hong Kong (China)

(1) No indicadas en el mapa.

(2) CanAm Yarns, LLC (CanAm), la cual opera las instalaciones de hilado en Clarkton, NC, y Cedartown, GA, pasaron a ser propiedad de Gildan Activewear Inc. el 29 de octubre de 2012, como resultado de la adquisición del 50% de acciones restante de nuestro joint-venture de hilado en Estados Unidos, que pertenecían a una tercera parte.

(3) Nueva instalación de hilado de anillos actualmente en construcción y reclutamiento de personal. Se espera que esta instalación esté en operaciones en abril de 2014.

(4) En septiembre de 2013, Gildan anunció la construcción de dos instalaciones adicionales de hilado, una será construida en Salisbury, NC, la cual está actualmente en construcción, y otra en Mocksville, NC. Se espera que estas dos instalaciones de hilado estén ya operando en 2016.

(5) En septiembre de 2013, Gildan inauguró una segunda instalación de costura en Las America, Santo Domingo.

(6) En octubre de 2013, Gildan anunció la instalación de una nueva instalación de costura en San Pedro de Macoris, la cual se espera comience a operar en 2014.

(7) Las instalaciones de serigrafía se agregaron luego de la adquisición de la casi totalidad de la mayoría de los activos de New Buffalo Shirt Factory en junio de 2013.

(8) Gildan posee oficinas administrativas para supervisar la producción de contratistas de costura de tercera parte en estas regiones.



INICIO > COMPAÑÍA > NUESTRO ENFOQUE

El compromiso de Gildan hacia el liderazgo en la operación responsable forma una parte integral y guía de nuestra estrategia de negocios general que es la base de nuestra responsabilidad hacia nuestros empleados, el medio ambiente, nuestras comunidades y los productos que elaboramos.

Las prioridades estratégicas de Gildan: Genuinamente Comprometida son las siguientes:

- EMPLEADOS

Comprometida a establecer prácticas laborales y condiciones de trabajo que sean líderes en la industria en cada una de nuestras ubicaciones a nivel mundial.

- MEDIO AMBIENTE

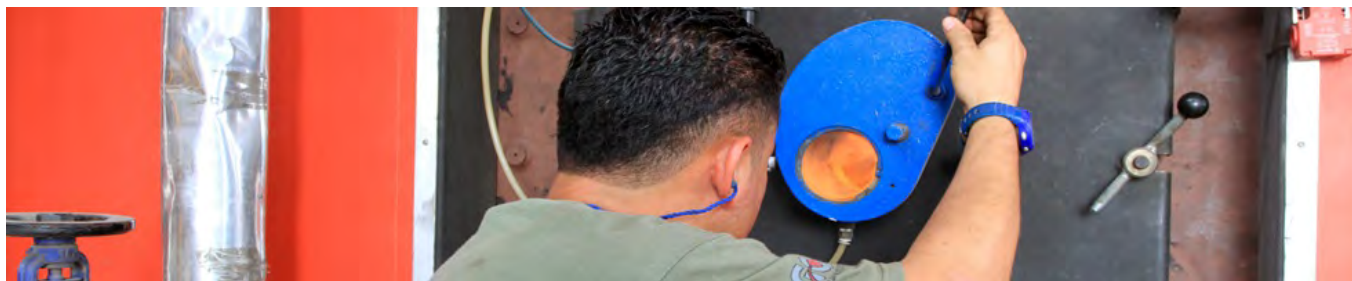
Comprometida con el desarrollo y la implementación de soluciones innovadoras que reducen el impacto ambiental de nuestras operaciones a lo largo de toda nuestra cadena de suministro.

- COMUNIDAD

Comprometida con nuestros vecinos a través del apoyo exclusivo para la juventud y la ayuda humanitaria.

- PRODUCTO

Comprometida con una línea de productos responsable mediante soluciones sostenibles.



INICIO > COMPAÑÍA > NUESTRAS MARCAS

Gildan Activewear Inc. ("Gildan") es un proveedor líder de prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia. Vendemos nuestros productos en una cartera diversificada de marcas propias incluyendo las marcas Gildan®, Gold Toe® y Anvil® y sus extensiones de marcas, así como las licencias de las marcas Under Armour®, Mossy Oak® y New Balance®.

GILDAN® - EVERY THREAD COUNTS™

Gildan entró en la industria de la confección hace casi 30 años. Adelantándonos hasta hoy, Gildan es ahora un líder de la industria que ofrece la más amplia selección de estilos, colores y tamaños.

Bajo la marca Gildan®, vendemos camisetas, camisas deportivas, sudaderas, ropa interior, calcetines y ropa de alto rendimiento.

Visite www.mygildan.com (para clientes de Prendas Estampadas) y www.gildanonline.com (para clientes en general) para más información sobre cada categoría de producto.



ANVIL® - WHAT'S YOUR FASHIONALITEE?

Anvil® ha estado presente desde 1899. Comenzó haciendo ropa de trabajo, pero se ha transformado desde entonces en una marca de moda diseñada para la expresión individual. Nuestra experiencia en la creación de prendas que visten bien significa que todo lo que ofrecemos cuenta con calidad y sustancia, pero ahora más que nunca, estamos entregando un estilo más fresco. Nuestro objetivo es diseñar piezas relevantes que hacen una declaración de moda atrevida, pero también dicen algo sobre lo que el portador es y lo que creen. Fuimos uno de los primeros en la industria en desarrollar y utilizar prendas de vestir con algodón orgánico y P.E.T. reciclado. Con la innovación como nuestra piedra angular, la marca Anvil® se centra en lo que es actualmente importante para el público más joven. Ser responsables es una parte integral de nuestro negocio así como estar a la moda.

Visite www.anvilknitwear.com para más información sobre nuestra marca Anvil®.



GOLD TOE® - THE BEST SOCKS ON TWO FEET™

El calcetín con la emblemática "punta de oro" ha sido parte del armario americano la mayor parte de un siglo. Combinando calidad, diseño y experiencia técnica en la amplia gama de estilos, la punta de oro es un símbolo reconocido que identifica a la marca Gold Toe® como el estándar de calidad y durabilidad en calcetines. El efecto de halo de Gold Toe® ha dado lugar a exitosas extensiones de marca, ropa interior y camisetas, construidas sobre los valores esenciales de la marca de calidad, ajuste y durabilidad.

Visite www.goldtoe.com para conocer más sobre las marcas Gold Toe® brands, incluyendo PowerSox®, GT, SoleUtion®, SilverToe®, Auro® y All Pro®.



NEW BALANCE® - LET'S MAKE EXCELLENT HAPPEN

A través de acuerdos exclusivos de licencia con New Balance Athletic Shoe, Inc., Gildan posee la licencia exclusiva de calcetines en EE.UU. para esta marca y ahora ofrece prendas de alto rendimiento de la marca New Balance® en el canal mayorista.

Creado sobre un legado especializado en corredores, la marca New Balance® continua centrándose en equipar atletas con calzado innovador y prendas de vestir que ofrecen el mejor rendimiento, ajuste, calidad y confort - haciendo de New Balance® un socio perfecto de licencia para Gildan.

Visite www.goldtoe.com/categories/New-Balance para más información sobre los calcetines New Balance® manufacturados por Gildan Activewear Inc.

La marca New Balance® es una propiedad de New Balance Athletic Shoe, Inc.



UNDER ARMOUR®

Gildan Activewear Inc. posee la licencia exclusiva de Under Armour® para EE.UU. para calcetines deportivos, de compresión y para correr para hombres, mujeres y jóvenes.

Under Armour (NYSE: UA), el creador de calzado, ropa y accesorios de alto rendimiento, revolucionó cómo los atletas de todo el mundo visten. Diseñado para mejorar a todos los atletas, los productos innovadores de la marca se venden en todo el mundo a los atletas en todos los niveles. MapMyFitness, subsidiaria propiedad de Under Armour, impulsa una de las comunidades más grandes de Condición Física del mundo. Las oficinas centrales de Under Armour se encuentran en Baltimore, Maryland. Para más información, por favor visite el sitio web de la compañía en www.uabiz.com.

La marca de Under Armour® es propiedad de de Under Armour, Inc.



UNDER ARMOUR®

MOSSY OAK® - IT'S NOT A PASSION. IT'S AN OBSESSION.®

Mossy Oak® es ante todo una marca de camuflaje y nuestros clientes no sólo visten Mossy Oak para ocultarse en los bosques y campos, sino como una representación de su amor por la naturaleza y el estilo de vida de caza en su vida cotidiana. Mossy Oak se ha convertido en una marca favorita de ropa de caza en los Estados Unidos y Canadá.

En noviembre de 2013, anunciamos que Gildan había obtenido licencias de Mossy Oak® para ropa deportiva, ropa interior y calcetines. Como tal, somos un fabricante con licencia para productos específicos Mossy Oak®, incluyendo ropa interior térmica, camisetas con detalles gráficos, sudaderas y mantas. Adicionalmente, Gildan obtuvo la licencia mundial exclusiva para los calcetines Mossy Oak®. La Compañía está autorizada para vender a cualquier minorista en el mundo y por medio todos los canales de distribución al por mayor.

Visite www.mossyoak.com para mayor información sobre los productos Mossy Oak®.

La marca de Mossy Oak® es propiedad de Haas exterior, Inc.



MOSSY OAK®



INICIO > COMPAÑÍA > OBJETIVOS & PROPÓSITOS

MEDIO AMBIENTE

Objetivo de reducción de emisiones GEI

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kilogramo de producto, un 20% las emisiones de GEI causadas por sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha disminuido su intensidad de emisiones GEI en un 32%, lo que significa que hemos cumplido nuestro objetivo de reducción de emisiones de GEI dos años antes de lo previsto.



Objetivo de reducción de energía

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kg de producto, un 20% la intensidad de energía resultado de sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

En 2013, incrementamos la intensidad energética en un 4% a partir de nuestra línea de base de 2010. Sin embargo, seguimos confiando en que podemos cumplir con nuestro objetivo para el año 2015 a través de la implementación de nuevos proyectos de eficiencia energética los cuales hemos identificado y validados durante el pasado año. Para más detalles sobre nuestra reducción de energía, por favor lea nuestra sección de Energía.



Objetivo de reducción de agua

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kilogramo de producto, un 10% la intensidad del consumo de agua resultado de sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha disminuido su intensidad de agua en un 1%. El proyecto principal que se identificó con el fin de reducir nuestro consumo de agua fue el sistema de recuperación de salmuera que nos permita reciclar el agua y reutilizarla en nuestros procesos. Una vez que este proyecto esté totalmente funcional, esperamos lograr nuestro objetivo de reducción del 10%. Para más detalles sobre este proyecto, por favor lea nuestra sección de Eficiencia del Agua.



Objetivo de reducción de residuos

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido en un 20% la cantidad de residuos derivados de sus propias operaciones y enviados a los vertederos de basura, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha reducido sus residuos enviados al vertedero en un 25%, lo que significa que hemos cumplido nuestro objetivo de reducción de residuos dos años antes de lo previsto. Para más



detalles sobre nuestro manejo de residuos, por favor lea nuestra sección de Residuos.

Políticas y Procedimientos

Objetivo

Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan para cumplir con la norma ISO14001 en Honduras.

Plazo:

2013

Avances:

Esto se mantuvo estable en la finalización del 75%. Aunque hemos seguido avanzando en 2013 en nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras, nuestras operaciones de costura, así como de nuestras instalaciones recientemente adquiridas en Honduras (a través de la adquisición de Anvil y New Buffalo Shirt Factory), aún no han completado la aplicación proceso.



EMPLEADOS

Políticas y Procedimientos

Objetivo

Integrar la metodología de la Iniciativa de Cumplimiento Social (ICS) de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) a nuestro programa actual de cumplimiento social y prácticas y herramientas de monitoreo.

Plazo:

2014

Avances:

Con la llegada de la SCI de FLA en 2012, decidimos reevaluar nuestra meta anterior y la base de nuestro sistema de gestión social sobre la Iniciativa de SCI. En 2011, empezamos a revisar nuestro programa de cumplimiento social para adoptar un enfoque más completo para nuestro sistema de gestión, utilizando la metodología SCI, a la cual nos dedicamos en 2013 y seguimos esperando completar en 2014. Además de integrar la metodología de SCI, también llevamos a cabo una evaluación comparativa de las mejores prácticas de la industria, cuyos resultados también se incorporarán a nuestro nuevo enfoque.



Objetivo

Continuar con la implementación del programa de Ergonomía de Gildan en todas nuestras instalaciones de calcetines, textiles y costura en Honduras (hasta el nivel 5 - nivel de clase Mundial - del modelo ECNC).

Plazo:

2014

Avances:

Aunque hemos hecho algunos progresos en la implementación de nuestro programa de ergonomía, nos hemos mantenido en una finalización del 75%. A medida que avanzamos hacia alcanzar el nivel 5 en nuestras instalaciones, nos dimos cuenta de que el modelo de implementación que habíamos planteado era difícil de implementar para las instalaciones en su formato actual. Hemos revisado este modelo de implementación para que sea más eficiente y más ágil para las plantas el poner en práctica sin comprometer sus componentes y beneficios clave para los empleados. Tome también en cuenta que el nivel de realización del 75% tampoco abarca nuestras instalaciones recientemente adquiridas en Honduras (Anvil y New Buffalo), que han comenzado la implementación este año.



Compromiso con los Empleados

Objetivo

Realizar una encuesta de empleados global. En 2012, evaluamos el alcance del proyecto e identificamos personas encargadas de liderar el proyecto.

Plazo:

2012

Avances:

Una encuesta global de empleados se llevó a cabo en julio de 2013 y ahora estamos en el proceso de implementación de las iniciativas de mejora en base a los resultados de la encuesta.



COMUNIDAD

Políticas y Procedimientos existentes

Objetivo

Revisar la política de inversión en la comunidad de Gildan, sus áreas de concentración y los procedimientos para estandarizar el programa en el futuro

Plazo:

2012

Avances:

En el transcurso de 2012, se llevó a cabo una investigación comparativa, así como una amplia consulta a través de nuestras operaciones en relación con las necesidades de la comunidad. En 2013, una firma independiente proporcionó algunas recomendaciones que nos ayudarán a actualizar nuestra política de inversión en la comunidad. Este proceso también es parte de una iniciativa de posicionamiento de la empresa en general. Esperamos ser capaces de poner en marcha esta nueva política a finales del año fiscal 2014.



Objetivo

Expandir el programa de voluntariado de Gildan

Plazo:

2012

Avances:

Aunque se organizaron un gran número de actividades de voluntariado de los empleados en nuestras diferentes ubicaciones en el año fiscal 2013, aún no se procedió con la expansión del programa, ya que todavía estamos determinando qué método sería el más adecuado para todos los lugares de operación, la evaluación de las mejores prácticas actuales y la recopilación de retroalimentación de las personas clave en cada una de nuestras localidades para asegurar el enfoque es sostenible y atiende las necesidades de las comunidades en las que operamos. Esperamos que la nueva orientación de nuestro programa se establezca para finales del año fiscal 2014.



Nuevas Iniciativas

Objetivos

Establecer alianzas benéficas importante con organizaciones cuya misión esté alineada con los objetivos de participación en la comunidad de Gildan

Plazo:

2015

Avances:

Antes de establecer estas alianzas importantes, se debe finalizar y lanzar la política de inversión de la comunidad actualizada, que se espera que ocurra a finales de 2014. En consecuencia, hemos creado una nueva línea de tiempo para llegar a esta meta, que es a mediados de año fiscal 2015.



PRODUCTO

Nuevas Iniciativas

Objetivo

Mejorar nuestro sistema de rastreo de algodón para garantizar un abastecimiento sustentable.

Plazo:

Por determinarse

Avances:


Como el trabajo infantil y el trabajo forzado han sido identificados en la producción de algodón de Uzbekistán, en 2012, Gildan estableció un proceso que requiere que todos los socios comerciales confirmen, por medio de una declaración firmada, que no utilizan o procuran ninguna fibra de algodón, originaria de Uzbekistán en ninguno de sus suministros de hilo a nuestra organización o en la fabricación de nuestros productos. En 2013, también establecimos un enfoque basado en riesgo para identificar a los proveedores de hilo a evaluar por la posibilidad de que se abastezcan de Uzbekistán. Estas evaluaciones se iniciarán en el segundo trimestre de 2014 y los resultados serán reportados en la próxima actualización del informe.





INICIO > COMPAÑÍA > INFORME

Gildan ha publicado Informes de Ciudadanía Corporativa anuales que abarcan las iniciativas de la compañía desde 2004. Debido a la gran cantidad de información y para poder ofrecer a los lectores un formato más amigable y dinámico, en 2011 trasladamos toda la información a este nuevo sitio web exclusivo.

Para los profesionales de responsabilidad social y ambiental, la información en este sitio web fue estructurada en base a los lineamientos G3.1 de Global Reporting Initiative (GRI). Gildan ha presentado su reporte para el año 2013 al Servicio de Reportes de Global Reporting Initiative, el cual llegó a la conclusión de que se han cumplido las  exigencias del Nivel de Aplicación A (pdf - 313.7Kb).

El Índice GRI le ayudará a navegar a través de los diferentes lineamientos. Los lineamientos GRI, desarrollados por una amplia gama de accionistas internacionales, han sido adoptados para mejorar la calidad, credibilidad y comparabilidad de la información que reportamos. Estos lineamientos se aplicaron en la recolección e interpretación de todos los datos presentados dentro del informe y proporcionan un marco creíble, ampliamente aceptado para informar acerca del desempeño económico, ambiental y social de una organización, independientemente del tamaño, sector o ubicación. Además, también se siguieron los lineamientos incluidos en el Sector Complementario de la Confección y Calzado del GRI.

La información del sitio web se centra en el año fiscal 2013 de Gildan, y divulga información sobre temas referentes a las ubicaciones propiedad de Gildan en Norteamérica, Centroamérica, Cuenca del Caribe y Asia, así como cualquier impacto significativo que se derive de las operaciones de las mismas. En donde consideramos relevante, hemos incluido datos de años anteriores.

Este sitio web contiene información sobre asuntos y temas que reflejan los programas e iniciativas de sostenibilidad de la organización en relación con el gobierno corporativo, el bienestar de las personas, el compromiso con la comunidad, la protección ambiental y la sostenibilidad del producto. Informamos sobre estas iniciativas pues consideramos que son temas de importancia para la Industria de la Confección, así como de interés para nuestras partes interesadas, más específicamente nuestros empleados, accionistas, clientes, socios comerciales, gobiernos, autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil y las comunidades en las que operamos.

La información relativa a Anvil, que se adquirió el 9 de mayo de 2012, ha sido incluida en nuestros datos de 2013, así como la información sobre nuestras instalaciones de hilado. Sin embargo, la información relacionada a New Buffalo Shirt Factory, adquirida el 18 de junio de 2013 no ha sido incluida en nuestros datos de 2013, ya que la compañía fue adquirida en el tercer trimestre del año fiscal 2013. Empezaremos a incluir resultados de las operaciones de New Buffalo en el informe del próximo año.

LA LÍNEA BASE DE GILDAN

La línea base de Gildan es 2010. En 2012 Gildan estableció objetivos de reducción para las instalaciones propiedad de Gildan en cuanto a consumo de energía, emisiones de gases efecto invernadero, consumo de agua y desechos enviados al vertedero. Para ello, Gildan se asoció con un consultor externo con el fin de examinar los informes de los años anteriores en lo que se refiere a los indicadores relacionados con los objetivos de reducción con el fin de dar cuenta sobre las adquisiciones recientes de la compañía. En consecuencia, el año de referencia de 2010 se ha ajustado y los informes de los años siguientes se actualizarán cuando haya un cambio significativo acumulado en los datos del año de referencia. Las situaciones siguientes provocarían ajustes si se producen cambios significativos:

1. Un cambio estructural de los límites organizativos de Gildan (p. ej., fusión, adquisición o desinversión);
2. Un cambio en los métodos de cálculo o en los factores de las emisiones;
3. Datos o métodos adicionales o nuevos disponibles en relación con los datos de origen que no estaban disponibles anteriormente; o
4. Descubrimiento de un error significativo o una serie de errores acumulados en el inventario. Por "significativo" se entiende habitualmente un cambio acumulado (+/-) del cinco por ciento (5%) o más en las cifras totales del año de referencia.

A partir de 2013, los datos operativos relacionados con las instalaciones y oficinas de Anvil en los EE.UU. y en Centro América se han integrado a la línea base de 2010.

Adicionalmente, dada la disponibilidad y la calidad de los datos en el año de referencia en relación con los volúmenes de agua y desechos, los puntos de datos representativos de las instalaciones de Gildan en 2012, así como de las de Anvil en 2013, han sido retrotraídos a 2010 con el fin de restablecer el año de referencia. Cuando se encontraron errores en los informes de años anteriores, fueron corregidos y validados con nuestro consultor externo para que la metodología de cálculo fuera la misma todos los años y poder establecer una comparación precisa.

Confiamos en que el ejercicio que realizamos de ajustar nuestro año de referencia incorporará debidamente las recientes adquisiciones de la Compañía y pondrá orden en nuestros informes sobre metas medioambientales, que seguiremos utilizando en nuestros informes futuros.

MATERIALIDAD

Los datos recopilados en este informe son el resultado del esfuerzo colaborativo del personal de Gildan en diferentes ubicaciones, con una variedad de técnicas de medición que se adoptaron. Los criterios utilizados para determinar la materialidad de la información incluida en este informe se basó predominantemente en ejercicios de evaluación comparativa. Los siguientes factores también se tuvieron en cuenta: las principales preocupaciones en la industria de la confección, leyes y reglamentaciones relevantes y pertinentes, acuerdos internacionales como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como cualquier impacto o riesgo percibido para nuestras operaciones.

Con el fin de perfeccionar nuestro análisis de materialidad, así como para animar aún más a nuestras distintas partes interesadas a compartir sus opiniones e inquietudes con nosotros, hemos completado una serie de entrevistas internas con líderes superiores claves para evaluar las oportunidades, retos y planes de crecimiento. Esto nos permitirá identificar los temas materiales clave de RSE y sostenibilidad en los que la compañía debe centrarse a la hora de revisar y tratar de mejorar la estrategia.

Al mismo tiempo, este año estaremos encuestando diversas partes interesadas sobre ciertos temas, principalmente la estrategia e iniciativas globales de RSE de Gildan, los temas de RSE reportados a través de nuestra página web, y otros aspectos de nuestro negocio.

También llevaremos a cabo una extensa revisión y análisis de posibles temas de sostenibilidad y las tendencias relevantes para la industria de la confección.

Al recopilar y comparar los resultados de las evaluaciones mencionadas anteriormente, esperamos que identificar los temas materiales de sostenibilidad que Gildan debería tratar en adelante, lo que nos llevará a una estrategia de RSE mejorada y una mejor presentación de informes.

La información recopilada nos guiará en la selección de temas a cubrir en nuestro próximo Informe de Ciudadanía Corporativa, incluyendo aquellos en los que queremos poner más énfasis.

REVISIÓN

El Comité de Divulgación de Gildan revisó toda la información material incluida en el presente para garantizar que nuestras partes interesadas reciben la representación adecuada de nuestro desempeño durante el año fiscal 2013.

Lo invitamos a visitar la sección Índice GRI para la lista de indicadores abordados en este informe. Puede hacer clic aquí para consultar nuestros Informes de Ciudadanía Corporativa previos.

Si tiene alguna pregunta o comentario sobre este sitio web o nuestras prácticas responsables en general, favor contactarnos a cc@gildan.com.

SOLUCIÓN INTEGRADA DE GILDAN PARA RASTREAR EL DESEMPEÑO AMBIENTAL Y SOCIAL

Gildan continúa progresando en la medición y gestión de su desempeño social y ambiental a través de una base creciente de operaciones y volumen de producción. A fin de poder lograr el próximo nivel de rendimiento, en 2010 desarrollamos e implementamos una solución totalmente automatizada e integrada que nos permite rastrear los indicadores clave de rendimiento social y ambiental, incluidos el uso de energía, desechos líquidos y sólidos, consumo de agua, emisiones, derrames, reforestaciones, capacitación, compensación, diversidad del empleado y el pago equitativo.

Disponible en inglés, francés y español, esta plataforma enlaza los sistemas operativos de todas las instalaciones con auditorías internas y de terceros, planes de acción y seguimiento. La herramienta también permite generar informes detallados mensuales, trimestrales y anuales para uso interno y divulgación pública.

Gildan se esfuerza por mejorar en forma continua la herramienta, a fin de que sea más fácil de usar de manera que podamos seguir confiando en ella como una de nuestras herramientas de gestión principales para los datos de desempeño social y ambiental.

PRINCIPIO RÍO

El principio preventivo se define en el Artículo 15 de la Declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Ambiente y desarrollo (1992) como un principio a ser usado donde existen amenazas de daños graves o irreversibles para la seguridad humana o degradación ambiental. Se debe aplicar como medida preventiva para reducir el impacto ambiental de productos y garantizar que los consumidores estén protegidos contra cualquier daño posible.

En Gildan, implementamos medidas preventivas que garantizan protección ambiental y seguridad humana, tales como:

- Código de Prácticas Ambientales de Gildan y Sistema de Gestión Ambiental
- Certificación Oeko-Tex® Standard 100
- Enfoque de riesgo para el cambio climático
- Programas de Ergonomía para prevenir trastornos músculo – esqueléticos
- Análisis de Causa Raíz



INICIO > COMPAÑÍA > INFORME > ÍNDICE GRI






Leyenda : ● = Cobertura total ○ = Cobertura parcial N/A = No aplica 🔒 = No divulgado

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización.	●	Mensaje de la Alta Gerencia
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	●	 Informe Anual 2013 (disponible en inglés y en francés)

* = Indicador principal

PERFIL ORGANIZACIONAL

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
2.1	Nombre de la organización	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual de Información 2013 (disponible en inglés) Reseña de la Empresa
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual de Información 2013 (disponible en inglés y en francés) Nuestras marcas Reseña de la Empresa
2.3	Estructura operativa de la organización, incluyendo las principales divisiones, entidades operativas, filiales y joint ventures.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual de Información 2013 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.4	Localización de la sede principal.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual de Información 2013 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.5	Número de países donde opera la organización y los nombres de los países con actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad cubiertos en el informe.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual de Información 2013 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa

2.6	Naturaleza de propiedad y forma jurídica.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) 📄 Informe Anual de Información 2013 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes y beneficiarios).	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) 📄 Informe Anual de Información 2013 (disponible en inglés y en francés) 📄 Informe Anual 2013 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.8	Dimensiones de la organización	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) 📄 Informe Anual 2013 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.9	Cambios significativos durante el período que se informa en el tamaño, estructura y propiedad.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) 📄 Informe Anual de Información 2013 (disponible en inglés y en francés) 📄 Informe Anual 2013 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.10	Premios recibidos durante el período que se examina.	●	Reconocimientos

* = Indicador principal









PARÁMETROS DEL REPORTE

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
3.1	Período de referencia (por ejemplo, años fiscales / calendario) para la información proporcionada.	●	Informe
3.2	Fecha de reporte anterior más reciente (si existe).	●	Informe
3.3	Ciclo de presentación de informes (anual, bienal, etc).	●	Informe
3.4	Contacto para consultas relativas al reporte o su contenido.	●	Informe
3.5	Proceso de definición del contenido del reporte.	●	Informe
3.6	Cobertura del informe (por ejemplo: países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, joint ventures, proveedores).	●	Informe
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura del informe.	●	Informe
3.8	Bases para reportar sobre joint ventures, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas, y otras entidades que puedan afectar significativamente la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	●	Informe
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluyendo las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y otras información contenidas en el informe. Explique las decisiones de no aplicar, o apartarse sustancialmente de los Protocolos de Indicadores del GRI.	●	Informe
3.10	Explicación del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a reportes anteriores y las razones de dicha reexpresión.	●	Informe

3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, cobertura o los métodos de medición aplicados en el informe.	●	Informe
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en el reporte.	●	Índice GRI
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa del reporte.	●	Este informe no ha sido verificado externamente.

* = Indicador principal

GOBIERNO, OBLIGACIONES Y COMPROMISOS

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
4.1	Estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas específicas, como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	●	 Circular de Representación de Administración 2013 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno es también un director ejecutivo.	●	 Circular de Representación de Administración 2013 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.3	Para las organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y género de los miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	●	 Circular de Representación de Administración 2013 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.4	Mecanismos para los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	●	 Circular de Representación de Administración 2013 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los arreglos de la salida), y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	●	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.6	Procedimientos implantados para el máximo órgano de gobierno para asegurar que se evitan conflictos de intereses.	●	 Circular de Representación de Administración 2013 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.7	Procedimiento para determinar la composición, calificación y experiencia de los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluyendo cualquier consideración de género y otros indicadores de diversidad.	●	 Circular de Representación de Administración 2013 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.8	Declaraciones de misión y valores, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social desarrollados internamente y el estado de su implementación.	○	Código de Ética Código de Conducta Código de Prácticas Ambientales
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión del desempeño económico, ambiental y social de la organización, incluidos riesgos y oportunidades relevantes, la adherencia o cumplimiento de los estándares, códigos de conducta y principios acordados a nivel internacional.	●	 Circular de Representación de Administración 2013 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.10	Procedimiento para evaluar el desempeño del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	●	 Circular de Representación de Administración 2013 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.11	Explicaciones sobre la forma en que la organización aborda el enfoque o el principio de precaución.	●	Informe

4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	●	Accionistas & Socios
4.13	Participación en asociaciones (tales como asociaciones de la industria) y/o organizaciones de defensa nacional o internacionales.	●	Accionistas & Socios
4.14	Lista de los grupos de interés con los que la organización está comprometida.	●	Accionistas & Socios
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	●	Accionistas & Socios
4.16	Enfoques para la participación con los grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	●	Accionistas & Socios
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido de la participación de los grupos de interés y la forma en que ha respondido la organización a los mismos, incluso en sus informes.	●	Accionistas & Socios

* = Indicador principal

DIVULGACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
DMA SCP	Enfoque de gestión sobre los aspectos de cadena de suministro, metas y rendimiento, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Informe Anual de Información 2012 (disponible en inglés) Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Código de Conducta Cumplimiento Social Producto Evaluación de Ciclo de Vida Materia Prima
DMS EC	Enfoque de gestión sobre los aspectos económicos, los objetivos y el desempeño, políticas y la información contextual adicional.	●	Informe Anual de Información 2012 (disponible en inglés)
DMA EN	Enfoque de gestión sobre los aspectos ambientales, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Políticas y Procedimientos
DMA LA	Enfoque de gestión sobre los aspectos laborales, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Código de Conducta Condiciones de Trabajo Cumplimiento Social
DMA HR	Enfoque de gestión sobre los aspectos de derechos humanos, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Código de Conducta Condiciones de Trabajo Cumplimiento Social

DMA SO	Enfoque de gestión sobre los aspectos de la sociedad, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Código de Ética Objetivos & Propósitos Desarrollo de la Comunidad Donaciones
DMA PR	Enfoque de gestión sobre los aspectos de responsabilidad del productos, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Evaluación de Ciclo de Vida Seguridad del Producto

* = Indicador principal

ESTÁNDARES Y PRÁCTICAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
AF1 *	Cobertura del contenido del código de conducta.	●	Código de Conducta
AF2 *	Partes interesadas y personal comprometido en la función del cumplimiento del código de conducta.	●	Metodología
AF3 *	Proceso de auditoría de cumplimiento.	●	Metodología
AF4 *	Política y procedimientos para recibir, investigar y responder quejas y reclamos.	●	Mecanismos de comunicación
AF5 *	Estrategia y alcance de los esfuerzos para fortalecer la capacidad de la gerencia, empleados y otros equipos para mejorar el desempeño social y ambiental.	●	Código de Conducta Contratistas y Proveedores
AF6 *	Políticas para la selección, manejo y terminación de relaciones con suplidores.	●	Código de Conducta Metodología
AF7 *	Número y ubicación de centros de trabajo cubiertos por el código de conducta.	●	Reseña de la Empresa Código de Conducta Contratistas y Proveedores
AF8 *	Número de auditorías realizadas por el porcentaje de centros de trabajo auditados.	●	Auditorías
AF9 *	Incidentes de no - cumplimiento de requisitos legales o salarios en convenios colectivos de trabajo.	●	Sindicatos Hallazgos
AF10 *	Incidentes de no - cumplimiento de estándares de horas extras.	●	Hallazgos
AF11 *	Incidentes de no - cumplimiento de los derechos de embarazo y maternidad.	●	Hallazgos
AF12 *	Incidentes de uso de trabajo infantil.	●	Hallazgos
AF13 *	Incidentes de no - cumplimiento de estándares de discriminación por género.	●	Hallazgos
AF14 *	Incidentes de no - cumplimiento del código de conducta.	●	Hallazgos
AF15 *	Análisis de datos de auditorías de cumplimiento del código.	●	Hallazgos Remediación
AF16 *	Prácticas correctivas para abordar los no - cumplimientos encontrados.	●	Remediación
AF17 *	Acciones para identificar y mitigar prácticas de negocio que afecten el cumplimiento del código.	●	Remediación

* = Indicador principal

















ECONÓMICO

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
EC1 *	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de operación, compensación a empleados, donaciones y otras inversiones en las comunidades, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.		Informe Anual 2013 (disponible en inglés y en francés) Desarrollo de la Comunidad Donaciones
EC2 *	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.		Informe Anual 2013 (disponible en inglés y en francés) Emisiones GEI
EC3 *	Cobertura de las obligaciones del plan de beneficios definido por la organización.		Circular de Representación de Administración 2013 (disponible en inglés y en francés) Informe Anual 2013 (disponible en inglés y en francés)
EC4 *	Asistencia financiera significativa recibida del gobierno.		In 2013 we have received a tax credit from the United States Department of Agriculture of approximately 2.7 millions.
EC5	Rango de la relación entre el salario promedio por género en comparación con el salario mínimo en ubicaciones significativas de operación.		Esta es información competitiva para Gildan.
EC6 *	Políticas, prácticas y proporción de la inversión local en ubicaciones significativas de operación.		En este momento no reportamos la proporción real de los proveedores locales. Solíamos hacerlo en el pasado, pero debido a la expansión de Gildan, actualmente estamos revisando nuestra metodología con el fin de poder calcular esta proporción. Desarrollo de la Comunidad
EC7 *	Procedimientos para contratación local y proporción de ejecutivos contratados de la comunidad local en ubicaciones significativas de operación.		Desarrollo de la Comunidad
EC8 *	Desarrollo e impacto de inversiones en infraestructura y servicios provistos principalmente para beneficio público a través de compromisos comerciales, en especie o gratuitos.		Desarrollo de la Comunidad Donaciones
EC9	Entendiendo y describiendo los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de los mismos.		Desarrollo de la Comunidad

* = Indicador principal

MEDIO AMBIENTE

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
AF18 *	Programas para reemplazar adhesivos y selladores con base orgánica por adhesivos y selladores con base de agua.	N/A	Este indicador no aplica en nuestra compañía. Gildan no utiliza adhesivos o selladores en sus procesos.
AF19 *	Prácticas para utilizar sustancias alternativas seguras a aquellas en la lista de sustancias restringidas, incluyendo descripción del sistema de manejo asociado.		Código de Prácticas Ambientales
EN1 *	Materiales utilizados por peso o volumen.		Esta es información competitiva para Gildan
EN2 *	Porcentaje de materiales utilizados que son materiales de reciclaje.	N/A	Actualmente no utilizamos materiales valorizados en nuestros productos.
EN3 *	Consumo de energía directa por fuente primaria.		Energía Mediciones

EN4 *	Consumo de energía indirecta por fuente primaria.		Mediciones
EN5	Energía ahorrada debido a mejoras de conservación y eficiencia.		Energía Proyectos de Eficiencia Energética Mediciones
EN6	Iniciativas para proveer productos o servicios con base en eficiencia energética o energía renovable, y reducciones de requerimientos de energía como resultado de estas iniciativas.		No reportamos sobre el tema todavía porque no hemos desarrollado programas y políticas a fin de reducir el consumo de energía asociado con el uso de nuestros productos. Gildan estará trabajando en el desarrollo de programas y políticas para reducir el consumo de energía relacionado con el uso de nuestros productos (por ejemplo: las necesidades de electricidad para el lavado, etc.) en los próximos años.
EN7	Iniciativas para reducir el consumo de energía indirecta y las reducciones alcanzadas.		No reportamos sobre este tema todavía porque no hemos desarrollado programas y políticas a fin de reducir el consumo de energía indirecta asociado con el uso de materiales intensivos en energía, la producción subcontratada, los viajes relacionados con la empresa y los desplazamientos de los empleados.
AF21 *	Cantidad de energía consumida y porcentaje de energía de fuentes renovables.		Energía Energía Renovable Proyectos de Eficiencia Energética Mediciones
EN8 *	Uso total del agua por fuente.		Agua Mediciones
EN9	Fuentes de agua afectadas significativamente por el uso de agua.		Agua
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	N/A	Manejo de Aguas Residuales
EN11 *	Ubicación y tamaño de instalaciones propias, arrendadas que funcionen en o cerca de áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas.	N/A	No operamos en o cerca de áreas protegidas.
EN12 *	Descripción de impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad de áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas.	N/A	No operamos en o cerca de áreas protegidas.
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.		Biodiversidad
EN14	Estrategias, acciones actuales y planes futuros para manejar los impactos en la biodiversidad.		Biodiversidad
EN15	Número de especies en la Lista Roja de IUCN y especies en la lista de conservación nacional con hábitats en las áreas afectadas por las operaciones; por nivel de riesgo de extinción.		Biodiversidad
EN16 *	Total de emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero por peso.		Emisiones GEI Mediciones
EN17 *	Otras emisiones de gases de efecto invernadero relevantes por peso.		Actualmente no medimos este indicador.
EN18	Iniciativas para reducir emisiones de gas de efecto invernadero y reducciones alcanzadas.		Emisiones GEI Mediciones
EN19 *	Emisiones de sustancias que reducen el ozono por peso.		Otras Emisiones Mediciones
EN20 *	Emisiones de NOx, SOx, y otras emisiones a la atmósfera por tipo y peso.		Otras Emisiones Mediciones
EN21 *	Descargas totales de agua por calidad y destino.		Manejo de Aguas Residuales Mediciones

EN22 *	Peso total de residuos por tipo y método de eliminación.	●	Residuos Mediciones
EN23 *	Número total y volumen de derrames significativos.	🕒	Derrames
EN24	Peso de residuos identificados como peligrosos transportados, importados, exportados o tratados bajo los términos de la Convención de Basilea Anexos I, II, III, y VIII, y el porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	🔒	No tenemos procesos formales establecidos para recopilar estos datos.
EN25	Identidad, tamaño, estatus de protección y valor de biodiversidad de los cuerpos de agua y hábitats afectados significativamente por las descargas de agua de la organización que informa.	●	Gildan no hace emisiones de agua a ningún río o humedal protegido. Manejo de Aguas Residuales
EN26 *	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y el grado de mitigación de impactos.	●	Evaluación de Ciclo de Vida
EN27 *	Porcentaje de productos vendidos y el material de empaque recuperado por categoría.	N/A	No recuperamos material de empaque de productos vendidos.
EN28 *	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales.	●	En 2013, Gildan no recibió ninguna sanción monetaria por incumplimiento de leyes y regulaciones ambientales.
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes, y materiales usados en las operaciones de la organización y el transporte de sus empleados.	●	Emisiones GEI Evaluación de Ciclo de Vida
EN30	Total de gastos e inversiones de protección ambiental por tipo.	●	Política Ambiental

* = Indicador principal

PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE


Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
LA1 *	Total de la fuerza laboral por tipo de trabajo, contrato de trabajo y región, separada por género.	●	Prácticas de Empleo Mediciones
LA2 *	Número total y tasa de nuevos empleados y rotación de empleados por grupos de edad, género y región.	🕒	Prácticas de Empleo
LA3	Beneficios provistos a empleados permanentes que no son provistos a empleados temporales o de medio tiempo, por operaciones importantes.	🕒	Salarios y Beneficios
AF22 *	Política y prácticas en relación a empleados temporales y de medio tiempo.	●	Prácticas de Empleo Mediciones
AF23 *	Política sobre empleados en casa.	🔒	Estamos en el proceso de desarrollar una política.
AF24 *	Política sobre el uso y selección de agencias de reclutamiento, incluyendo la adherencia a las convenciones de la OIT relevantes.	🕒	Código de Conducta Contratistas y Proveedores
AF25 *	Política y prácticas sobre deducciones de salario que no son impuestas por la ley.	●	Código de Conducta
AF26 *	Política sobre horas de trabajo, incluyendo la definición de horas extra y las acciones para prevenir horas extra forzadas y excesivas.	●	Código de Conducta Remediación
LA4 *	Porcentaje de empleados incluidos en convenios colectivos de trabajo.	●	À la fin de notre exercice 2013, 2 979 de nos employés étaient couverts par une entente collective, ce qui représente 8,6 % de notre main-d'oeuvre totale. Sindicatos
LA5 *	Periodo (s) mínimo (s) de notificación sobre cambios operacionales incluso si está especificado en los convenios colectivos.	●	Cierre de instalaciones

AF27 *	Políticas y acciones para proteger los derechos de embarazo y maternidad de las empleadas.	●	Código de Conducta
AF28 *	Porcentaje de empleados extranjeros como una parte de la fuerza laboral total, dividido por región.	🔒	Actualmente no hacemos un seguimiento de este indicador. Estamos planeando informar sobre el mismo en los próximos años.
AF29 *	Porcentaje de centros de trabajo donde hay uno o más sindicatos independientes, divididos por: centros de trabajo con convenio colectivo y centros de trabajo sin convenio colectivo. También proporcionar información dividida por país.	📄	Actualmente ninguno de nuestros empleados está cubierto por un convenio colectivo. Actualmente, no monitoreamos este indicador para instalaciones de contratistas de tercera parte. Sindicatos
AF30 *	Porcentaje de centros de trabajo donde, en la ausencia de un sindicato, hay comités mixtos empresa - trabajador, detallado por país.	📄	Actualmente, no monitoreamos este indicador para instalaciones de contratistas de tercera parte. Mecanismos de comunicación
LA6	Porcentaje total de la fuerza laboral representada en los comités mixtos empresa - trabajador de Salud y Seguridad que ayudan a monitorear y asesorar los programas de salud y seguridad ocupacional.	●	Salud y Seguridad
LA7 *	Tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos y ausentismo, y el número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.	📄	Salud y Seguridad
LA8 *	Programas de educación, entrenamiento, consejería, prevención y control de riesgo para asistir a los empleados, sus familias y miembros de la comunidad sobre enfermedades graves.	●	Clínicas de Salud Programas de Participación para Empleados
LA9	Temas de Salud y Seguridad tomados en cuenta en acuerdos formales con sindicatos.	🔒	Esta es información competitiva para Gildan.
AF31 *	Iniciativas y programas (capitación) para responder, reducir y prevenir la aparición de desórdenes músculo-esqueléticos y los incidentos relacionados a la salud y seguridad general.	●	Salud y Seguridad Programa Ergonomía
LA10 *	Promedio de horas de entrenamiento por año por empleado, por género y por categoría de empleado	📄	Capacitación y Desarrollo
LA11	Programas de desarrollo de habilidades y aprendizaje continuo en apoyo a los empleados para mantener sus puestos de trabajo y asistirlos para manejar la terminación laboral.	●	Capacitación y Desarrollo
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo por género.	📄	Capacitación y Desarrollo
LA13 *	Composición de órganos de gobierno y división de empleados por categoría de acuerdo al género, edad, minoría y otros indicadores de diversidad.	📄	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Miembros de la Junta Directiva Prácticas de Empleo Mediciones
AF32 *	Acciones para abordar la discriminación por género y proveer oportunidades de mejora para las empleadas.	●	Código de Conducta Salud y Seguridad
LA14 *	Relación del salario promedio y remuneración de las mujeres a los hombres por categoría de empleado, por ubicaciones de operación significativas.	🔒	Actualmente no hacemos un seguimiento de este indicador. Estamos planeando informar sobre el mismo en los próximos años.
LA15 *	Tasas de regreso al trabajo y de retención después de la licencia o pemiso parental, por género.	🔒	Actualmente no hacemos un seguimiento de este indicador.

* = Indicador principal

DERECHOS HUMANOS

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
HR1 *	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión y contratos significativos que incluyen cláusulas que incorporen asuntos de derechos humanos o han sido evaluados en ese tema.	●	Metodología

HR2 *	Porcentaje de proveedores y contratistas significativos que han sido evaluados en derechos humanos y las acciones tomadas	●	Metodología Auditorías
HR3	Total de horas de capacitación del personal en políticas y procedimientos relativos a derechos humanos que son relevantes a las operaciones, incluyendo el porcentaje de empleados capacitados.	●	Código de Conducta Capacitación y Desarrollo
HR4 *	Número total de incidentes de discriminación y las acciones correctivas tomadas	●	En 2012 no hubieron incidentes de discriminación reportados en las instalaciones propiedad de Gildan. Hallazgos  1.6 - WRC_Agreement (70.3Kb)
HR5 *	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde el derecho de ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva puede ser violado o en riesgo significativo, y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.	●	Sindicatos Hallazgos
HR6 *	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde hay riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y las medidas tomadas para contribuir con la eliminación de este.	●	Hallazgos
HR7 *	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde hay riesgos de incidentes de trabajo forzado u obligatorio y las medidas tomadas para contribuir con la eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio.	●	Hallazgos
HR8	Porcentaje del personal de seguridad entrenado en las políticas y procedimientos de la organización relativos a derechos humanos que son relevantes a las operaciones.	●	Contratistas y Proveedores
HR9	Número total de incidentes de violación de derechos de personas indígenas y las acciones tomadas.	●	Durante el año fiscal 2012 no tuvimos incidentes de violaciones a los derechos de personas indígenas. Gildan tiene una política estricta en contra de cualquier tipo de discriminación incluyendo etnicidad.
HR10 *	Porcentaje y número total de operaciones que fueron sometidas a revisiones y/o evaluaciones de impactos relacionadas a derechos humanos.	●	Contratistas y Proveedores Auditorías Hallazgos
HR11 *	Número total de quejas relacionadas con derechos humanos presentadas, abordadas y resueltas a través de mecanismos formales de quejas.	🕒	Mecanismos de comunicación Sindicatos

* = Indicador principal

SOCIEDAD

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
SO1 *	Porcentaje de operaciones en las cuales se han implementado programas de desarrollo, de compromiso con la comunidad y evaluaciones de impactos.	🕒	Desarrollo de la Comunidad
SO9 *	Operaciones con impactos negativos reales o potenciales significativos en las comunidades locales.	🔒	Actualmente no medimos este indicador.
SO10 *	Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos reales o potenciales significativos en las comunidades locales.	🔒	Actualmente no medimos este indicador.
AF33 *	Prioridades en la estrategia de inversión en la comunidad.	●	Donaciones
AF34 *	Cantidad de inversión en las comunidades donde viven los empleados divididos por ubicación.	🔒	Esta información es considerada competitiva para Gildan.
SO2 *	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas por riesgos relativos a corrupción.	●	Código de Ética
SO3 *	Porcentaje de empleados capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción.	●	Todos los empleados reciben capacitación sobre el Código de Ética y Código de Conducta de Gildan. Código de Ética

SO4 *	Acciones tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	●	Código de Ética Código de Ética
SO5 *	Posiciones sobre política pública y participación en el desarrollo de políticas públicas y lobbying.	🔒	Esta información es considerada confidencial para Gildan.
SO6	Valor total de las contribuciones financieras y en especie a partidos políticos, políticos e instituciones relacionadas por país.	●	En 2013, Gildan no hizo ninguna contribucion a partidos políticos, políticos e instituciones relacionadas.
SO7	Número total de acciones legales por conductas que atentan contra la competencia y prácticas monopólicas, y sus resultados	●	En 2013, no tuvimos acciones legales por conductas que atentan contra la competencia o prácticas monopólicas.
SO8 *	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de leyes y regulaciones.	●	Durante los años fiscales 2013, no tuvimos sanciones no monetarias. Hallazgos

* = Indicador principal

RESPONSABILIDAD RELACIONADA AL PRODUCTO

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
PR1 *	Etapas del ciclo de vida en las que los impactos de la salud y seguridad del producto y servicio son evaluadas para mejora, y el porcentaje significativo de categorías de productos y servicios sujetos a tales procedimientos.	●	Seguridad del Producto Certificación Oeko-Tex® Standard 100
PR2	Número total de incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos de salud y seguridad del producto y servicio durante su ciclo de vida, por tipo de resultados	●	Durante el año fiscale 2013, no tuvimos incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos de salud y seguridad de nuestros productos.
PR3 *	Información sobre el tipo de producto y servicio requerido por los procedimientos, y el porcentaje de productos y servicios significativos sujetos a dichos requerimientos de información.	🔒	Actualmente no proporcionamos información con respecto a los impactos sostenibles en las etiquetas de nuestros productos.
PR4	Número total de incidentes de no-cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a información y etiquetado de producto y servicio, por tipo de resultados	●	Durante el año fiscale 2013 no tuvimos incidentes de no-cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relacionados a información y etiquetado de productos y servicios.
PR5	Prácticas relacionadas a la satisfacción del consumidor incluyendo resultados de encuestas midiendo la satisfacción del consumidor	🔒	Aún no tenemos un proceso de satisfacción del cliente formal.
PR6 *	Programas de adherencia a leyes, normas y códigos voluntarios relativos a comunicaciones de mercadeo, incluyendo publicidad, promoción y patrocinios.	●	Aún no tenemos códigos o normas voluntarias relacionadas a comunicaciones de mercadeo.
PR7	Número total de incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadeo, incluyendo publicidad, promoción y patrocinios; por tipo de resultado	●	Durante el año fiscale 2013 no tuvimos incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a comunicaciones de mercadeo.
PR8	Número total de quejas comprobadas relacionadas al abuso de la privacidad y pérdida de datos del cliente.	●	Durante el año fiscale 2013 no recibimos quejas relacionadas al abuso de la privacidad o pérdida de datos del cliente.
PR9 *	Valor monetario de multas significativas por el no - cumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con la provisión y uso de productos y servicios	●	Durante el año fiscale 2013 no tuvimos incidentes de no- cumplimiento de leyes y regulaciones relativas a la provisión y uso de productos.

* = Indicador principal



INICIO > COMPAÑÍA > INFORME > INFORMES

Puede encontrar abajo todos nuestros informes de Ciudadanía Corporativa.

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2012 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 11.2Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2011 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 3.8Mb\)](#)

INFORME INTERINO DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2010

 [Lea el informe \(pdf - 2.2Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2008-2009

 [Lea el resumen ejecutivo \(pdf - 1.6Mb\)](#)

 [Lea el informe completo \(pdf - 2.1Mb\)](#)

INFORME INTERINO DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2008

 [Lea el informe \(pdf - 1.4Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2007 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 2.5Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2006 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 1.9Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2005 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 1.4Mb\)](#)



INICIO > COMPAÑÍA > ACCIONISTAS & SOCIOS

En Gildan, creemos que un paso clave hacia el logro de nuestros objetivos de ciudadanía corporativa es adoptar un enfoque estructurado para comprometer e involucrar a las partes interesadas cuyas contribuciones y perspectivas nos permiten colaborar y aprender unos de otros en la búsqueda de soluciones concretas y viables.

El objetivo que compartimos con nuestras partes interesadas es trabajar para mejorar las vidas de los empleados que elaboran nuestros productos, garantizando un ámbito de trabajo ético y estimulante, y respetando y mejorando las comunidades locales donde operamos. Para participar del diálogo, compartir ideas y crear consenso, invitamos a grupos que representan a trabajadores y fábricas, estudiantes, universidades, sindicatos, ámbito académico, gobiernos, comunidades locales y consumidores a comunicarse con nosotros.

Esto puede realizarse mediante una variedad de métodos, incluidas las reuniones en persona, grupos focales o mesas redondas impartidas por facilitadores externos independientes, talleres y seminarios, cuestionarios confidenciales y comentarios anónimos. Nuestra creencia es que el compromiso debe ser mutuamente beneficioso y transparente, que el enfoque debe ser de común acuerdo y soluciones creativas, y que el resultado debe conducir a un valor real tanto para la Compañía como para sus partes interesadas.

Gildan ha estado afiliada y/o en diálogo con las siguientes organizaciones elegidas por su relevancia a nuestra compañía e industria.

SUSTAINABLE APPAREL COALITION

En 2013 Gildan se unió a Sustainable Apparel Coalition (SAC, por sus siglas en inglés), un grupo de toda la industria que comprende más de 100 miembros de marcas de ropa y calzado, minoristas, proveedores, organizaciones sin fines de lucro y organizaciones no gubernamentales. El enfoque actual de la SAC es el Índice Higgs, que es una herramienta que la Coalición desarrolló para medir el desempeño ambiental y social de los productos de vestir y calzado.

Con la creación de un índice de ropa y calzado, la SAC tiene como objetivo reducir la redundancia en la medición de la sostenibilidad en la industria de prendas de vestir y calzado, la generación de valor empresarial a través de la reducción de riesgos y la creación de un método común utilizado por las organizaciones para comunicar la sostenibilidad a sus partes interesadas.

Para obtener más información acerca de la SAC, por favor visite su sitio web en www.apparelcoalition.org.

WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)

Todas nuestras instalaciones de costura más antiguas están certificadas por Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) o están actualmente en proceso de ser renovar su certificación. Los cuatro contratistas de costura que producen para Gildan en Haití también están certificadas por WRAP.

WRAP es una organización independiente, sin fines de lucro dedicada a la promoción y certificación de fabricación legal, ética y humana en todo el mundo. WRAP promueve 12 principios que garantizan que los conceptos clave de trabajo se entiendan y practiquen en el piso de producción y por parte de la gerencia. WRAP confía en monitores terceros, independientes para certificar que las fábricas cumplan con los principios de WRAP.

Haga clic aquí para más información acerca de WRAP.

ASOCIACIÓN DE TRABAJO JUSTO (FLA)

El programa de cumplimiento laboral de Gildan está acreditado por la FLA (por sus siglas en inglés), el 13 de junio de 2007. La compañía fue la primera fabricante de ropa deportiva básica integrada verticalmente en recibir la acreditación.

La FLA es una organización sin fines de lucro con base en Washington, D.C. cuyo objetivo es promover el cumplimiento con las normas de trabajo internacionales y mejorar las condiciones de trabajo a nivel mundial. Representa una coalición de compañías de varias partes interesadas, universidades y organizaciones no gubernamentales comprometidas con la implementación, monitoreo y remediación de un programa riguroso de código de conducta, para que los sitios de fabricación cumplan con los estándares de FLA.

Gildan se enorgullece de haber sido pionera en formar parte del FLA desde hace 10 años. El método de informe público anual de FLA, su estricto Código de Conducta en el Lugar de Trabajo y las auditorías internas y externas independientes fueron elementos clave que motivaron a Gildan a buscar la membresía FLA en 2004.

Estamos muy agradecidos por los beneficios obtenidos de los principios de la FLA, que nos han guiado en la creación de nuestro estricto y sólido programa Gildan Genuinamente Comprometida.

Cuando Gildan se unió al FLA, estábamos aún en las primeras etapas de la creación de nuestra práctica de responsabilidad social corporativa. Desde entonces, hemos realizado una importante inversión en el desarrollo de nuestro sólido y estricto programa de cumplimiento social, que incluye los procedimientos de auditoría integral y a la vez incorpora los principios rectores de la FLA, la OIT y otras organizaciones reconocidas internacionalmente. Esto ha permitido desarrollar relaciones valiosas con nuestros diferentes grupos de interés, incluidas las ONG, con las que mantenemos un diálogo regular y directo de forma proactiva.

BETTER WORK

Gildan ha estado participando en el Programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo a través de sus contratistas en Haití. Este programa es un programa de asociación única desarrollado por la Organización de Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés). Lanzada en febrero de 2007, el programa busca mejorar el cumplimiento con estándares laborales y competitividad en las cadenas de suministro global. Se ofrece en países específicos, donde la OIT e IFC trabajan juntos para movilizar los recursos necesarios para proyectos específicos para cada país.

SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE (SEDEX)

Gildan es miembro de Sedex, Supplier Ethical Data Exchange (Sedex), que brinda a las empresas miembros una plataforma segura basada en la web para almacenar y compartir información en cuatro pilares fundamentales: Salud y Seguridad, Normas Laborales, Ética en los Negocios y el Medio Ambiente. Sedex no es un organismo de establecimiento de normas y no aprueba ni certifica nuestras políticas y normas. En lugar de ello, convertirse en un miembro de Sedex es una señal de la voluntad de Gildan de compartir información y utilizarla para ayudar a gestionar y mejorar los estándares éticos dentro de su cadena de suministro.

PROYECTO DE DIVULGACIÓN DE CARBÓN (CDP)

Gildan también ha participado en el Proyecto de Divulgación de Carbón (CDP) desde 2008. El CDP trabaja con organizaciones de todo el mundo para liderar la transparencia y la eficacia de los procesos de informe en relación con las divulgaciones internacionales de emisiones de gas de efecto invernadero a nivel corporativo y las estrategias de cambio climático.

RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA

La Red de Solidaridad de la Maquila (MSN, por sus siglas en inglés) es una organización de apoyo de los derechos laborales y de las mujeres que promueve la solidaridad con grupos comunitarios en México, América Central y Asia, y trabaja para mejorar las condiciones de las fábricas maquiladoras y las zonas de procesamiento de exportaciones. Gildan ha trabajado en colaboración con MSN en relación a las prácticas laborales y libertad de asociación en sus diferentes centros de manufactura.

A través de diálogo con MSN, hemos aplicado su aporte en el desarrollo de un plan de remediación luego del cierre en 2004 de nuestra planta El Progreso en Honduras. Desde entonces, Gildan ha estado trabajando en colaboración con el MSN en relación con las prácticas laborales y la libertad de asociación en sus diferentes centros de manufactura. Seguimos en diálogo con MSN en relación con nuestras prácticas de responsabilidad social corporativa.

CONSORCIO DE DERECHOS DEL TRABAJADOR

El Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC, por sus siglas en inglés) es una organización sin fines de lucro creada por administraciones educativas como institutos, universidades y estudiantes, y expertos en derechos laborales.

El objetivo del WRC es ayudar a la puesta en vigencia de los Códigos de Conducta para manufactura adoptados por los institutos y universidades.

Desde 2005 Gildan colabora con WRC en relación con las prácticas laborales y la libertad de asociación en sus distintas instalaciones de fabricación. En 2012 Gildan obtuvo una acreditación del WRC por las medidas que adoptó para reincorporar a empleados despedidos indebidamente en dos de las instalaciones de uno de sus contratistas en Haití.

OTROS

También hemos establecido relaciones con las siguientes organizaciones:

- Adozona
- Anitec
- Asociación Hondureña de Maquiladores
- Asociación Nacional de Industriales
- Cámara de Comercio e Industrias de Choloma
- Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FundahRSE)
- Unión Nicaragüense para la Responsabilidad Social Empresarial (UNIIRSE)



INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO

Gildan está comprometida a mantener una sólida cultura de gobierno corporativo de integridad, responsabilidad y transparencia.

Consideramos las prácticas sólidas y transparentes de gobierno corporativo son tanto una parte integral de nuestros compromisos sociales y ambientales, como un factor importante en nuestro éxito de negocio.

Nuestra fortaleza en gobierno corporativo comienza con nuestra Junta Directiva. Con ocho de los nueve miembros de la Junta Directiva, incluidos el presidente, independientes de la gestión, y con solo directores independientes que forman parte de los tres comités de la Junta Directiva, la Junta está bien posicionada para llevar a cabo su rol de administración de supervisar la gestión de los negocios y asuntos de Gildan, con el objetivo de aumentar el valor de los accionistas. Gildan ha sido reconocida por sus logros en gobierno corporativo, incluso al recibir puntuaciones altas en la clasificación de gobierno corporativo del "Report on Business" de The Globe and Mail durante los últimos siete años.

Gildan está comprometida en adoptar y adherirse a las normas más elevadas de gobierno corporativo, un compromiso que incluye la adopción de prácticas que van más allá del simple cumplimiento con las leyes de valores de Canadá y Estados Unidos, así como los requisitos de las bolsas de valores de Toronto y Nueva York donde se cotizan las acciones de Gildan. Nuestros Lineamientos de Gobierno Corporativo reflejan este compromiso y los revisamos en forma continua para responder a las tendencias y mejores prácticas de la industria en evolución. Como parte del compromiso de la Junta de mantener un proceso de compromiso continuo con los accionistas de la compañía, la Junta decidió, por tercer año consecutivo, ofrecer a los accionistas la oportunidad de emitir, en la asamblea anual de accionistas, un voto de asesoramiento sobre el enfoque de la compañía a la compensación de los ejecutivos, según se divulga en su circular de Proxy de administración.

Gildan permanece comprometida con los estándares más elevados de integridad y comportamiento ético, y con el rendimiento social y ambiental según se define en nuestro Código de Ética, Código de Conducta, Política Ambiental y Código de Prácticas Ambientales adoptado por nuestra Junta Directiva. Como parte de su mandato formal, la responsabilidad general de supervisar y revisar las prácticas sociales y ambientales de la compañía recae sobre nuestra Junta Directiva. A fin de mejorar este papel de supervisión, la Junta delegó al Comité de Gobierno Corporativo la responsabilidad específica de supervisar las políticas y prácticas de Gildan en las áreas ambiente, laborales, salud y seguridad y sostenibilidad, al igual que la comunidad y las relaciones con las partes interesadas. Durante el 2013 el nombre de este comité cambió a "Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social" para reflejar mejor el rol de supervisión del mismo.

Para obtener más información sobre gobierno corporativo, visite la página de gobierno corporativo en la sección relaciones con el inversionista.

DATOS BREVES

- Ocho de los nueve miembros de la Junta son independientes de la gestión.
- Gildan cuenta con un Código de Ética, un Código de Conducta, Política Ambiental y Código de Prácticas Ambientales.
- Solo los directores independientes participan de los tres comités de la Junta Directiva.
- Gildan obtuvo clasificaciones altas en gobierno corporativo en el "Report on Business" del diario Globe and Mail por siete años consecutivos (2007-2013)



INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO > CÓDIGO DE ÉTICA

Gildan está comprometida en mantener altos estándares éticos en todas nuestras operaciones y prácticas de negocio en el mundo. El Código de Ética de Gildan establece los estándares y expectativas de conducta de Gildan por parte de todos los empleados en relación con la integridad, ética, confidencialidad y conflictos de interés. Este Código de Ética se aplica en todo momento, sin excepción, a todos los empleados de Gildan en el mundo, al igual que a los miembros de la Junta Directiva. Los empleados nuevos deben firmar un acuse de recibo de haber leído y entendido el Código de Ética y el Código de Conducta. Los miembros designados de la gerencia también deben volver a certificar su cumplimiento con estos códigos de forma anual.

El Código de Conducta de Gildan define los valores de Gildan y actúa como marco de referencia en la guía de nuestras operaciones y prácticas comerciales, al igual que en las de nuestros contratistas, consultores, agentes y proveedores.

El contenido y la aplicación de estos códigos caen bajo el mandato del Comité de Gestión Ejecutiva de Gildan. Las normas y expectativas delineadas en estos códigos no son exhaustivas y deben interpretarse junto con otras políticas y prácticas de Gildan, al igual que con normas de sentido común de conducta y consciencia individual.

[Ver el Código de Ética y el Código de Conducta \(pdf - 323.5Kb\).](#)

INFORMACIÓN 2013 RELACIONADA CON LOS INDICADORES GRI SO2 Y SO4

Gildan requiere el cumplimiento estricto de su Código de Ética y el Código de Conducta y las políticas asociadas, incluyendo su política anticorrupción. El incumplimiento puede resultar en una acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido.

Gildan ha implementado un marco de cumplimiento de varios niveles para mitigar el riesgo de la conducta inapropiada de los empleados y socios comerciales clave. Este marco se basa en políticas sólidas que incluyen el Código de Ética, Código de Conducta y la Política Anticorrupción de Gildan. Se requiere que todas las posiciones de gerencia hacia arriba de Gildan certifiquen el cumplimiento al Código de Ética y el Código de Conducta, y más específicamente, el cumplimiento de la Política Anticorrupción de la compañía aprobada por la Junta Directiva en 2004 y revisada en 2013.

El departamento de auditoría interna de Gildan lleva a cabo revisiones formales para asegurar el cumplimiento de las políticas y los procedimientos antes mencionados. Todas las unidades de negocio de Gildan son analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción como parte del sistema de control interno de la Compañía y de las políticas de gestión de riesgos.

Las políticas del sistema de control y gestión de riesgos de Gildan incluyen el Código de Ética y el Código de Conducta de Gildan, así como la línea directa de integridad y Responsabilidad Social. La línea directa, que es administrada por un proveedor de servicios externo, permite a los empleados comunicar de forma confidencial y anónima, las preocupaciones relacionadas con la ética, corrupción o cualquier otro incumplimiento al Código de Ética y de Conducta. La Compañía tiene un "Comité de Inquietudes de los Empleados y Actos Cuestionables", que revisa todas las llamadas recibidas a través de la línea directa con la obligación de comunicar cualquier asunto significativo a la dirección ejecutiva y al Comité de Finanzas y Auditoría de la Junta Directiva.

Gildan ha sido incluido en el Anuario de Sostenibilidad 2014 de RobecoSAM, que es la publicación más completa del mundo sobre sostenibilidad corporativa. Gildan también recibió la Distinción Categoría Oro por su excelente desempeño en sostenibilidad.

INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO > MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA



- (1) William D. Anderson
- (2) Glenn J. Chamandy
- (3) Russell Goodman
- (4) Russ Hagey
- (5) George Heller
- (6) Sheila O'Brien
- (7) Pierre Robitaille
- (8) James R. Scarborough
- (9) Gonzalo F. Valdes-Fauli

** Por favor note que Richard P. Strubel se retiró de la Junta, 6 a partir de febrero de 2014, después de haber alcanzado la edad de jubilación obligatoria de conformidad con la política formal de jubilación de la Junta.*

*** En relación con la jubilación del Sr. Strubel, el Sr. Russ Hagey fue nombrado miembro de la Junta efectivo el 1 de noviembre de 2013, manteniendo nueve directores en la Junta Directiva.*

Lea más sobre nuestra Junta Directiva

DIVERSIDAD Y REGISTRO DE ASISTENCIA – JUNTA DE GOBIERNO Y COMITÉS – 2013

JUNTA	% MINORIA	% MUJERES	% MIEMBROS EN EDADES DE 30-50	% MIEMBROS MAYORES DE 50 AÑOS	% REGISTRO DE ASISTENCIA
JUNTA DIRECTIVA	11.1%	11.1%	0%	100%	100%
MIEMBROS DEL COMITE DE AUDITORIA Y FINANZAS	11.1%	11.1%(1)	0%	100%	100%
MIEMBROS DEL COMITE DE COMPENSACION Y RECURSOS HUMANOS	0%	11.1%	0%	100%	100%
MIEMBROS DE GOBIERNO CORPORATIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	11.1%	0%(1)	0%	100%	100%

(1) Favor notar que estos porcentajes reflejan la composición de la Junta Directiva y sus comités al final de nuestro año fiscal 2013 y por lo tanto no reflejan la incorporación de un nuevo miembro de la Junta en noviembre de 2013.



INICIO > COMPAÑÍA > RECONOCIMIENTOS

Corporativo

GILDAN ACTIVEWEAR INCLUIDA EN EL ÍNDICE MUNDIAL DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES POR SEGUNDO AÑO CONSECUTIVO

Gildan es la única compañía norte americana en la industria de Textiles, Prendas de vestir y Bienes de Lujo nombrada en el DJSI World este año. La Compañía cree que sus iniciativas de responsabilidad social corporativa crean valor para sus partes interesadas, quienes tienen fuertes expectativas en relación a las marcas, especialmente en la industria de prendas de vestir.

Los Índices de Sostenibilidad Dow Jones son gestionado por S&P Dow Jones Indices en colaboración con RobecoSAM. Siguiendo un enfoque de clase mundial, los índices miden el desempeño de los líderes mundiales en sostenibilidad. Las compañías son seleccionadas en base a una evaluación exhaustiva de criterios económicos, ambientales y sociales a largo plazo que cuentan para las tendencias generales y específicas de la industria. Solamente organizaciones líderes en su industria en base a esta evaluación son incluidos en la clasificación.

Corporativo

ANUARIO DE SOSTENIBILIDAD 2014 DE ROBECOSAM

Gildan ha sido incluido en el Anuario de Sostenibilidad 2014 de RobecoSAM, que es la publicación más completa del mundo sobre sostenibilidad corporativa. Como una de las empresas con mayor puntuación en la industria Textil, Prendas de Vestir y Bienes de lujo, Gildan también recibió la Distinción Categoría Oro por su excelente desempeño en sostenibilidad. Con el fin de ser elegibles para la inclusión en el Anuario una empresa debe estar dentro del 15% superior de su industria y también debe obtener una puntuación que está dentro del 30% de las empresas de mejor desempeño en su industria.

Canadá

GILDAN ES RECONOCIDA COMO UNO DE LOS 50 MEJORES CIUDADANOS CORPORATIVOS DE CANADÁ - 2009 - 2013

Cada año en junio, la revista Maclean's presenta su lista de los 50 mejores ciudadanos corporativos de Canadá. Cada una de las 50 compañías presentadas en esta lista cotiza en la bolsa en Canadá, o es una filial propiedad exclusiva de una compañía que cotiza en bolsa en el exterior con operaciones significativas o presencia de marca en Canadá. En los últimos cuatro años Gildan ha estado incluida en la lista de las mejores 50 Compañías Socialmente Responsables.

Estas 50 compañías son seleccionadas con base en su rendimiento a través de una amplia gama de indicadores ambientales, sociales y de gobierno monitoreados por Jantzi Research. La mayoría de las compañías canadienses se clasifican en la cima de sus respectivos grupos paritarios en el Canadian Social Investment Database (CSID) de Jantzi o en las bases de datos de sus asociados globales de investigación, habiendo demostrado alto rendimiento en áreas tales como gestión ambiental, impacto sobre comunidades locales o Primeras naciones, trato a empleados y sus antecedentes en asuntos de derechos humanos.

Entre 2009 y 2013 las siguientes iniciativas de Gildan fueron destacadas en las evaluaciones:

- Realización de inventarios de biodiversidad en Honduras y la República Dominicana;
- Creación de proyectos de generación de vapor a partir de biomasa en nuestras instalaciones textiles en República Dominicana y Honduras;
- Desarrollo de nuestro propio sistema biológico (Biotop) para tratar las aguas residuales de nuestros procesos de fabricación en Honduras y República Dominicana;
- Se encuestó recientemente a 8,000 empleados en Centro América para identificar las necesidades más apremiantes, lo que permite apoyar mejor el desarrollo económico de las comunidades en donde opera Gildan;
- Introducción de un programa de cumplimiento laboral acreditado por la FLA;
- El único fabricante canadiense de ropa en ser acreditado por la Fair Labor Association;
- Ha implementado una tarjeta de puntuación de salud y seguridad y un programa de ergonomía en sus instalaciones de confección;
- Demostró liderazgo al tratar con el cierre de El Progreso;
- Implementación de políticas con respecto a los empleados, incluyendo la libertad de asociación, condiciones de trabajo y eliminación de la discriminación;
- Una de las pocas compañías canadiense fabricantes de ropa que publican un informe de ciudadanía corporativa;
- Donado más de medio millón de dólares al Fondo para el Alivio y Reconstrucción de Haití de Gildan;
- Apertura de clínicas médicas completamente equipadas en todas las instalaciones en Centroamérica y el Caribe;
- La implementación de una práctica que requiere que los proveedores firmen una declaración asegurando que no procuran algodón originario de Uzbekistán, donde los niños y el trabajo forzoso se utilizan habitualmente en la producción de algodón;
- Proceso de adquisición en los mercados emergentes, donde Gildan realiza un extenso proceso de diligencia debida que incluye una evaluación de los riesgos sociales y ambientales.

El proceso de Jantzi Research incluye un examen completo de los documentos de la compañía, fuentes de medios de comunicación, bases de datos en línea, fuentes gubernamentales e investigación de ONG, al igual que correspondencia directa con interesados directos claves. Los analistas de Jantzi Research utilizan la mejor metodología del sector para comparar dos compañías dentro de un grupo paritario frente a las mejores prácticas de la industria. Sus análisis son usados por un número creciente de inversionistas institucionales e individuales que toman en cuenta el rendimiento ambiental, social y de gobierno, además del rendimiento financiero, para la gestión de sus inversiones.

Para más información sobre Jantzi Research, visite www.sustainalytics.com.

Honduras

SELLO FUNDHARSE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL – 2008 – 2014

En 2014, por séptimo año consecutivo la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) ha reconocido a Gildan con el Sello FUNDAHRSE. Este reconocimiento es otorgado a compañías que demuestran altos estándares y un sólido compromiso hacia la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Estos aspectos son evaluados a través de un cuestionario con preguntas relacionadas a prácticas ambientales, relaciones con los empleados y la comunidad, gobernabilidad, y prácticas de mercadeo y compras. El cuestionario es una herramienta de asesoría la cual fue elaborada por FUNDAHRSE en conjunto con otras organizaciones en Centro América enfocadas en RSE. El mismo incluye preguntas estandarizadas para la región, así como específicas para cada país en donde es aplicada. Las compañías que obtuvieron calificaciones superiores a los estándares establecidos por FUNDAHRSE, lo que destaca su compromiso con la comunidad y la consistencia con sus valores, misión y visión corporativos.

Honduras

PREMIO PRESIDENCIAL AL EXPORTADOR - 2013

Gildan San Miguel, la planta de costura más grande de Gildan en Honduras, ha sido reconocida por la Secretaría de Comercio con el Premio Presidencial al Exportador 2013. Este reconocimiento se otorga a las empresas con grandes volúmenes de exportación y la generación de empleo. Esta es la segunda vez que una planta Gildan recibe el premio, siendo Gildan Hosiery Río Nance uno de los galardonados en noviembre de 2010.

United States

GILDAN SELECCIONADA POR WALMART PARA RECIBIR EL PREMIO A LA EXCELENCIA EN RESPONSABILIDAD 2012

A principios de 2013, Gildan recibió el "Premio a la Excelencia en Responsabilidad 2012 " en la Cumbre Anual de Proveedores de Walmart, celebrada en Orlando. Gildan recibió este honor por sus prácticas de manufactura social y ambientalmente responsables (RSE), con especial reconocimiento por parte de Walmart por la excelente colaboración como proveedores y demostración genuina del compromiso con los valores de la RSE. Este es el tercer reconocimiento que Gildan recibe de Walmart en los últimos cuatro años.

United States

GILDAN EDEN RECIBE EL PREMIO DE EMPLEADOR DEL AÑO

El Centro de Distribución de Gildan en Eden fue galardonado con el Premio al Empleador del Año por Goodwill Industries de Carolina del Norte Central, para la región de Greensboro. La ceremonia de entrega tuvo lugar el 26 de septiembre de 2013. Gildan fue nominada en reconocimiento a la labor local realizada en colaboración con el Centro de Recursos de la Comunidad de Eden, así como los incentivos ofrecidos por Gildan a sus empleados para avanzar en sus estudios (matemáticas y/o de alfabetización). A través de los servicios del Centro de Recursos de Eden algunos de nuestros empleados completaron su formación educativa general (GED, por su siglas en inglés), mientras que otros han asistido a clases de tutoría en matemáticas y lectura. El Centro de Recursos de Eden también ha contribuido de manera significativa con los esfuerzos de reclutamiento de Gildan a través de sus ferias de empleo donde se publicitan los anuncios de trabajo y luego nos asisten con la proyección de todas las aplicaciones. Adicionalmente, Gildan participa en un Consejo Consultivo Empresarial anual con Goodwill Industries para proporcionar información en cuanto a las necesidades de la industria y discutir cómo los recursos de Goodwill pueden igualar estas necesidades.



En los últimos diez años, más de 900 empleados de Gildan se han beneficiado con el programa Educatos y han alcanzado su educación secundaria mientras trabajan.



En 2013, más de 150 voluntarios entregaron más de 4,500 juguetes a través de la campaña “Regalando Sonrisas con Gildan”.

INICIO > EMPLEADOS

Lo que diferencia a Gildan son sus personas. En Gildan, valoramos a nuestros empleados, pero más que eso, transformamos este sentimiento en acción todos los días en cada país en el que operamos. A medida que solicitamos a las personas que decidieron trabajar con nosotros que nos ofrezcan lo mejor de sí, creemos que les debemos un ámbito laboral cómodo, satisfactorio y estimulante.

La capacidad de Gildan de atraer y retener al mejor talento en el sector se debe en gran medida a su excelente reputación en los países en los que operamos, lo que provee a la compañía mayor productividad y resultados.

Cada día, Gildan se enfrenta al desafío de satisfacer las necesidades de sus empleados en Norteamérica, Centroamérica, la Cuenca del Caribe, China, Europa y Bangladesh, lo que representa una amplia gama de culturas, al igual que diversos sistemas económicos, políticos, legales y sociales. En vista de estas complejidades, seguimos comprometidos en ofrecer las mejores condiciones laborales en la industria de la confección para aproximadamente 37,000 empleados de quienes depende nuestro éxito todos los días.



CÓDIGO DE CONDUCTA

Pautas para un lugar de trabajo ético

Nuestro Código de Conducta guía nuestras actividades en los lugares donde operamos y establece claramente nuestra postura en varios temas de prácticas laborales.



CONDICIONES DE TRABAJO

Ambiente de trabajo ético y estimulante

A través de las condiciones de trabajo competitivas, deseamos atraer, motivar y retener al mejor talento en todos los países en los que operamos.



CUMPLIMIENTO SOCIAL

Compromiso con los más elevados estándares de prácticas laborales

Para garantizar que cumplimos con nuestros compromisos con los empleados, clientes y otras partes interesadas, para cumplir o exceder nuestros requisitos estrictos del Código de Conducta, realizamos una serie de auditorías independientes internas y de terceros cada a ...



PROGRAMAS PARA EMPLEADOS

Apoyo a nuestros empleados y sus comunidades

Desarrollamos e implementamos diferentes programas para comunicarnos mejor con nuestros empleados y apoyarlos en diferentes aspectos de sus vidas.



INICIO > EMPLEADOS > OBJETIVOS & PROPÓSITOS

Políticas y Procedimientos

Objetivo

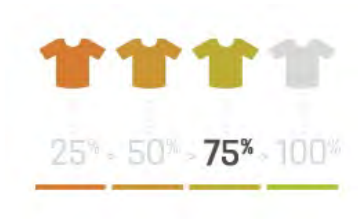
Integrar la metodología de la Iniciativa de Cumplimiento Social (ICS) de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) a nuestro programa actual de cumplimiento social y prácticas y herramientas de monitoreo.

Plazo:

2014

Avances:

Con la llegada de la SCI de FLA en 2012, decidimos reevaluar nuestra meta anterior y la base de nuestro sistema de gestión social sobre la Iniciativa de SCI. En 2011, empezamos a revisar nuestro programa de cumplimiento social para adoptar un enfoque más completo para nuestro sistema de gestión, utilizando la metodología SCI, a la cual nos dedicamos en 2013 y seguimos esperando completar en 2014. Además de integrar la metodología de SCI, también llevamos a cabo una evaluación comparativa de las mejores prácticas de la industria, cuyos resultados también se incorporarán a nuestro nuevo enfoque.



Objetivo

Continuar con la implementación del programa de Ergonomía de Gildan en todas nuestras instalaciones de calcetines, textiles y costura en Honduras (hasta el nivel 5 – nivel de clase Mundial – del modelo ECNC).

Plazo:

2014

Avances:

Aunque hemos hecho algunos progresos en la implementación de nuestro programa de ergonomía, nos hemos mantenido en una finalización del 75%. A medida que avanzamos hacia alcanzar el nivel 5 en nuestras instalaciones, nos dimos cuenta de que el modelo de implementación que habíamos planteado era difícil de implementar para las instalaciones en su formato actual. Hemos revisado este modelo de implementación para que sea más eficiente y más ágil para las plantas el poner en práctica sin comprometer sus componentes y beneficios clave para los empleados. Tome también en cuenta que el nivel de realización del 75% tampoco abarca nuestras instalaciones recientemente adquiridas en Honduras (Anvil y New Buffalo), que han comenzado la implementación este año.



Compromiso con los Empleados

Objetivo

Realizar una encuesta de empleados global. En 2012, evaluamos el alcance del proyecto e identificamos personas encargadas de liderar el proyecto.

Plazo:

2012

Avances:

Una encuesta global de empleados se llevó a cabo en julio de 2013 y ahora estamos en el proceso de implementación de las iniciativas de mejora en base a los resultados de la encuesta.





INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestras operaciones diarias están regidas por el Código de Conducta de Gildan que se desarrolló en 2005 y se actualizó en 2012. El Código funciona como una guía para mantener un lugar de trabajo ético. La gerencia de Gildan se mostró muy deliberada en basar estas directrices en estándares reconocidos internacionalmente como las convenciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). En el mundo laboral de hoy, los estándares laborales internacionales – convenios que han sido estandarizados globalmente en los cuales las compañías y empleados deben rendir cuentas – forman un elemento esencial de la industria.

El Código de Conducta de Gildan también abarca los principios establecidos por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés), cuyo objetivo establecido es proteger los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales en todo el mundo, al igual que el conjunto de principios de la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) que toma en cuenta las mejores prácticas acordadas en forma común en el área de responsabilidad social.

¿Qué incluye el Código de Conducta de Gildan?

Nuestro Código de Conducta guía nuestras actividades en cada una de nuestras operaciones globales y establece claramente nuestra posición en un amplio rango de temas de práctica laboral, que incluyen horas de trabajo, igualdad de género, mayoría de edad, acoso, protección del derecho de libre asociación y muchas otras buenas prácticas que la administración de Gildan considera integrales tanto para nuestra organización como para nuestros empleados.

Todos los empleados y el equipo gerencial deben cumplir con el Código de Conducta de Gildan.

Haga clic  aquí (pdf - 263.5Kb) para ver nuestro Código de Conducta en formato póster.

Lea más sobre el cumplimiento del Código de Conducta.

CAPACITACIÓN INTERNA SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Los empleados están capacitados en los elementos clave de nuestro Código de Conducta. Los gerentes de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa ofrecen a los empleados directos nuevos una presentación del Código de Conducta de Gildan al igual que información sobre los temas sobre ciudadanía corporativa, políticas, regulaciones, derechos y obligaciones. Además, todos los empleados nuevos reciben los detalles de nuestro Código de Conducta y deben acusar recibo por escrito haber leído y entendido todos los aspectos del Código de Conducta. Esto provee a los empleados nuevos un entendimiento profundo acerca del Código de Conducta de Gildan, mientras que también les presenta el concepto de Ciudadanía Corporativa y el papel que desempeña en nuestra compañía.

Cursos de actualización especiales sobre el Código de Conducta o sobre otros temas específicos, como acoso en el lugar de trabajo, también se ofrecen para evitar y abordar temas potenciales del lugar de trabajo. Por ejemplo, en 2012 se ofreció a los mandos medios de Centroamérica y la Cuenca del Caribe y al equipo gerencial de Bangladesh sesiones de capacitación sobre el Código de Conducta. El Código también fue comunicado a todos nuestros empleados directos en las instalaciones integradas de Bangladesh. En 2013, se impartieron capacitaciones de reforzamiento a todos los empleados en Bangladesh, Centro América y el Caribe.

En septiembre y octubre de 2012 todos los empleados de las dos empresas adquiridas recientemente por Gildan —GoldToeMo retz y Anvil Knitwear— recibieron capacitación sobre el Código de Conducta de Gildan. En 2013, más de 4,200 empleados de todas las plantas de Anvil y la recientemente adquirida planta de New Buffalo en Honduras fueron entrenados en el Código de Conducta de Gildan. Asimismo, se impartieron capacitaciones adicionales a los empleados de las plantas de Anvil en Honduras en el código de conducta del FLA, así como entrenamientos intensivos sobre mecanismos de comunicación, acoso y abuso, discriminación y políticas medio ambientales, entre otros.

GUÍA DEL PROVEEDOR DE GILDAN

Trabajamos con nuestros equipos de gestión y los de nuestros contratistas en forma continua para mejorar el desempeño en el cumplimiento laboral y les ofrecemos una guía integral que pueden consultar: la Guía del Proveedor de Gildan. Esta guía es una herramienta práctica que abarca los principios de los estándares y políticas de la convención de la Organización Internacional de Trabajo que debe implementarse para proteger y promover los derechos de los trabajadores. Específicamente, la Guía del Proveedor de Gildan contiene lo siguiente:

- Detalles sobre cómo implementar un enfoque integrado para cumplir con los estándares de cumplimiento laboral y el Código de Conducta de Gildan;
- Políticas y procedimientos operativos para cada estándar de conformidad laboral;
- Un enfoque de sistema de administración al cumplimiento laboral que describe los beneficios de adoptar un enfoque integrado en lugar de un enfoque fragmentado y sobre temas específicos.

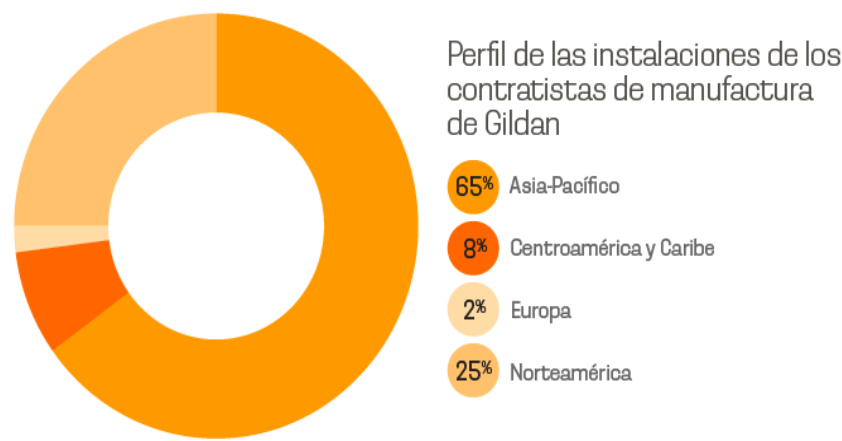


INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA > CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Cuando se toma la decisión de tercerizar la producción a un nuevo contratista, aplicamos un proceso de selección integral para evaluar la capacidad del contratista de cumplir con nuestros estándares de calidad y estructuras de costos, al igual que con nuestros estándares medioambientales y laborales. Este proceso de selección incluye un análisis exhaustivo de las prácticas de responsabilidad social del contratista mediante la presentación de un cuestionario de autoevaluación sobre temas críticos delimitados por Gildan. Adicionalmente, Gildan realiza una evaluación de auditoría preliminar antes de iniciar una relación de negocios con cualquier contratista.

INSTALACIONES DE LOS CONTRATISTAS DE MANUFACTURA PARA GILDAN

Adicional a las instalaciones de fabricación verticalmente integradas de Gildan (para mayor información, por favor consulte nuestro mapa de operaciones) donde realizamos la mayor parte de nuestra producción global, a finales de 2013, Gildan subcontractaba producción en 61 instalaciones de contratistas en el mundo, que representan el 10% de nuestra producción global en términos de volumen.



REQUISITOS CONTRACTUALES

A fin de garantizar que los principales proveedores y contratistas de Gildan respeten nuestro Código de Conducta, se ha incluido una cláusula en nuestro acuerdo comercial que rige nuestra relación contractual que estipula que los contratistas deben respetar y acatar nuestro Código. Esta práctica abarca los siguientes acuerdos:

- Acuerdos con contratistas de manufactura (se incluyen los acuerdos de costura o cualquier acuerdo de fabricación con terceros);
- Acuerdos con los proveedores de materias primas;
- Acuerdos para compras mayores de equipos.

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA PARA INSTALACIONES DE CONTRATISTAS

Es política de Gildan auditar las instalaciones de cada nuevo contratista potencial seleccionado para la fabricación de productos de Gildan o de licencia a fin de verificar el cumplimiento social, antes de celebrar cualquier contrato de producción.

Estas auditorías se llevan a cabo por monitores internos independientes que están entrenados minuciosamente en las directrices de seguimiento de Gildan y el programa de cumplimiento social o auditores contratados en nuestro nombre.

Los resultados de estas auditorías ayudan a nuestros equipos internos a evaluar el grado de cumplimiento de las nuevas plantas potenciales. Una vez que las instalaciones son inspeccionadas y auditadas de acuerdo a su cumplimiento con el Código de Conducta de Gildan y los puntos de referencia indicados en nuestra Guía de Proveedores, las plantas contratistas que producen para Gildan son asignadas una calificación basada en el número de hallazgos y su gravedad. Si una planta recibe una calificación baja, primero buscamos trabajar con la gerencia de la planta para corregir los problemas principales encontrados y mejorar su rendimiento general mediante el establecimiento de un plan de acción y el seguimiento de los progresos realizados en la resolución de los temas planteados durante la auditoría. Si no se muestra ningún progreso durante un período predeterminado de tiempo, Gildan puede decidir poner fin a la relación comercial con este contratista. Si el nivel de cumplimiento de la instalación se determina insuficiente para los estándares de Gildan durante el proceso de debida diligencia, los pedidos pueden ser cancelados antes de iniciar la producción. En 2013, Gildan rechazó dos plantas de contratistas debido a insuficiencia en los niveles de cumplimiento.

CAPACITACIÓN DEL CONTRATISTA

En cada uno de nuestros contratistas de costura de largo plazo de Haití, hemos ofrecido capacitación sobre nuestro Código de Conducta a todos los empleados nuevos en forma continua.

Además, como parte del programa Better Work de Haití, los empleados de nuestros contratistas en Haití recibieron capacitación en diferentes temas laborales. En 2011, los gerentes de nuestras cuatro instalaciones de contratistas en Haití asistieron a las siguientes sesiones:

- Planificación de Recursos Humanos
- Dominio de contratación de posiciones clave
- Garantizando la lealtad del empleado
- Organización de sesiones de capacitación exitosas
- Establecimiento de un sistema de remuneración y motivación

Durante el 2013, se ofreció capacitación en el Código de Conducta de Gildan a un contratista nuevo en Centro América. En 2014 proveeremos capacitación a contratistas para fortalecer áreas específicas identificadas durante las auditorías.

Adicional a la capacitación sobre el Código de Conducta, el personal de seguridad en Centroamérica y República Dominicana (todos los cuales están empleados por subcontratistas) también recibieron capacitación en derechos laborales y humanos. Este programa de capacitación, diseñado específicamente para los empleados de seguridad contratados por terceros, se focaliza en situaciones que estos empleados en particular pueden enfrentar mientras realizan sus deberes en nombre de Gildan. Todo el personal de seguridad que trabajan en nuestras instalaciones textiles y de costura recibieron capacitación sobre el Código de Conducta de Gildan y nuestras políticas de No Discriminación, y Acoso y Abuso como parte del programa antes mencionado. Cerca de 200 personas empleados por contratistas fueron entrenadas. Adicionalmente, el personal de seguridad de nuestras instalaciones de costura de la República Dominicana también han sido entrenados en estas políticas. Una de nuestras plantas de costura en Nicaragua también capacitó al personal de seguridad en las políticas de Gildan.



INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA > LEY DE TRANSPARENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTROS DE CALIFORNIA

En el año 2010 la asamblea legislativa de California aprobó una nueva ley, la Ley de Transparencia en la Cadena de Suministros de 2010 (SB 657), la cual requiere que los fabricantes y minoristas de bienes con recibos brutos anuales a nivel mundial de más de \$100 millones de dólares brinden a los consumidores información acerca de sus esfuerzos para erradicar la esclavitud y el tráfico de personas de sus cadenas de suministro.

El tráfico de personas puede darse de muchas formas, incluyendo: trabajo forzado y trabajo infantil, como fue definido en las siguientes convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Convención de OIT sobre el Trabajo Forzado, No. 29;
- Convención de OIT sobre la Erradicación del Trabajo Forzado, No. 105;
- Convención de OIT sobre las Peores formas de Trabajo Infantil, No. 182.

El Código de Conducta vigente de Gildan, el cual fue publicado en 2005 y actualizado en 2012, guía nuestras actividades en cada uno de los lugares donde operamos y establece explícitamente nuestra posición acerca de una amplia gama de prácticas de trabajo.

Este código está basado en las convenciones de la OIT y sus puntos de referencia asociados a cumplimiento, que abordan el trabajo forzado, el trabajo infantil, los salarios y beneficios, horas de trabajo, el acoso y abuso, así como la salud y seguridad.

Nosotros monitoreamos las condiciones de trabajo cada año en todas las instalaciones, propias y de contratistas, que fabrican nuestros productos. Como una compañía cuyo programa de cumplimiento laboral está acreditado por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés), las instalaciones de Gildan y de nuestros contratistas de manufactura están sujetas al riguroso sistema de monitoreo, remediación y verificación de la FLA. La FLA acredita monitores y utiliza auditores internos para conducir verificaciones no anunciadas.

Por favor, lea a continuación para conocer detalles de cómo Gildan cumple con cada uno de los puntos de la Ley de Transparencia en la Cadena de Suministros.

1. La compañía participa en la verificación de las cadenas de suministro de productos para evaluar y abordar los riesgos de la trata de personas y la esclavitud en sus contratistas.

Gildan evalúa los riesgos asociados con su cadena de suministros evaluando a los contratistas a través de una evaluación previa a su contratación, la cual guía nuestras decisiones de negocios y la relación con los contratistas de manufactura con los que trabajamos.

Estas evaluaciones están diseñadas para asegurar que, como mínimo, todas las instalaciones que fabrican nuestros productos cumplan con nuestro estricto Código de Conducta interno, leyes internacionales y locales, y los códigos a los que nos adherimos, incluyendo aquellos de la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) y de FLA. Todos los códigos y normas mencionados anteriormente comprenden estrictas disposiciones sobre la mano de obra forzada e infantil así como sobre la trata de personas y la esclavitud. Cuando se utilizan proveedores externos, ellos también se deben adherir a estos códigos. Esto es una exigencia para hacer negocios con Gildan.

Para asegurar que cumplimos o superamos los estrictos requisitos de nuestro Código de Conducta, conducimos una serie de auditorías internas independientes y por terceros cada año, garantizando nuestro compromiso de responsabilidad para con nuestros empleados, clientes y otras partes interesadas. En 2013 se realizaron 228 auditorías de monitoreo. De estas, 156 fueron conducidas por los auditores internos de Gildan o por auditores externos en representación de Gildan, y 72 fueron conducidas por los auditores externos o por los asesores de WRAP, FLA, OIT, el Programa Better Work o por los clientes. Para obtener más información acerca de los procesos de auditoría de Gildan, por favor consulte el punto 2 más adelante.

2. La compañía lleva a cabo auditorías de sus proveedores para evaluar su cumplimiento de los estándares de la compañía con respecto al tráfico de personas y la esclavitud en las cadenas de suministros. La divulgación debe especificar si la verificación no era una auditoría independiente o no anunciada.

El objetivo de Gildan es visitar el 100% de sus instalaciones de fabricación, incluyendo las plantas de sus contratistas, por lo menos una vez cada 18 meses.

A partir del año fiscal 2014 Gildan implementó una nueva política en la cual todas las auditorías a instalaciones propiedad de Gildan serán sin previo aviso. Las auditorías de Gildan en las instalaciones de los contratistas pueden ser sin previo aviso o semi-anunciadas. La mayoría de las auditorías son conducidas por nuestros auditores internos capacitados y también hacemos uso de auditores independientes de tercera parte en algunas circunstancias. Asimismo, estamos sujetos a las auditorías de algunos de nuestros clientes.

Gildan realiza auditorías a las instalaciones de sus contratistas de acuerdo a su Código de Conducta. Las evaluaciones se basan en los estándares del Manual del Proveedor de Manufactura de Gildan, que se proporciona a todos nuestros contratistas. Nuestras herramientas de auditoría y monitoreo incluyen:

- Cuestionario de autoevaluación de la instalación
- Pautas de la auditoría y plan de acción de gerencia
- Formulario de entrevista de gerencia
- Pautas para el monitoreo
- Pautas para la entrevista del empleado

Gildan utiliza una metodología de muestreo, basada en las pautas Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), para determinar el número de documentos a ser revisados y el número de personas a ser entrevistadas.

Adicionalmente, algunos de nuestros contratistas han estado participando en el Programa Better Work de la OIT. Las instalaciones de fabricación de Gildan, así como sus contratistas también son auditados por la FLA, WRAP y los clientes. Por favor, lea la sección de cumplimiento social de nuestro sitio web para obtener más información.

3. La compañía requiere que los proveedores directos certifiquen que los materiales incorporados en el producto

cumplen con las leyes concernientes a la esclavitud y el tráfico de personas del país o países donde realicen negocios.

Para asegurar que los principales contratistas y proveedores de Gildan respetan y cumplen el Código de Conducta de Gildan, incluimos una cláusula en el acuerdo comercial que rige nuestras relaciones contractuales, la cual estipula que los contratistas deben regirse por nuestro Código.

Gildan pide a todos sus socios comerciales que confirmen, mediante una declaración firmada, que no utilizan ni obtienen ninguna fibra de algodón proveniente de Uzbekistán cuando suministran hilo a nuestra organización o cuando fabrican nuestros productos.

4. La compañía mantiene estándares de responsabilidad interna y procedimientos para los empleados o contratistas que no cumplen con los estándares relacionados con la esclavitud y el tráfico de personas.

El no-cumplimiento con el Código de Conducta de Gildan puede resultar en una acción correctiva o despido, dependiendo del número de no-cumplimientos encontradas y de la gravedad de las mismas. A pesar que Gildan siempre buscará una solución sostenible, podríamos terminar una relación de negocios con un contratista si lo consideramos necesario. Nuestro equipo de auditores internos trabaja con contratistas para desarrollar planes de acción y resolver situaciones de no-cumplimiento.

5. La compañía brinda a los empleados y a la gerencia, que tienen responsabilidad directa de la gestión de la cadena de suministro, capacitación acerca del tráfico de personas y la esclavitud, particularmente con respecto a mitigar los riesgos dentro de las cadenas de suministros de los productos.

Todos los empleados directos de Gildan son capacitados en los elementos clave de nuestro Código de Conducta. Brindamos entrenamiento sobre el Código de Conducta de manera continua para todos los empleados nuevos de nuestros contratistas de costura de Haití. Nuestros equipos de monitoreo interno reciben continuamente diferentes tipos de capacitación acerca del cumplimiento social y temas sobre derechos humanos. También trabajan de cerca con nuestro equipo de gerencia y de nuestros contratistas para asegurar el conocimiento de los requisitos de nuestro código y el entendimiento de los temas relacionados con el cumplimiento social.

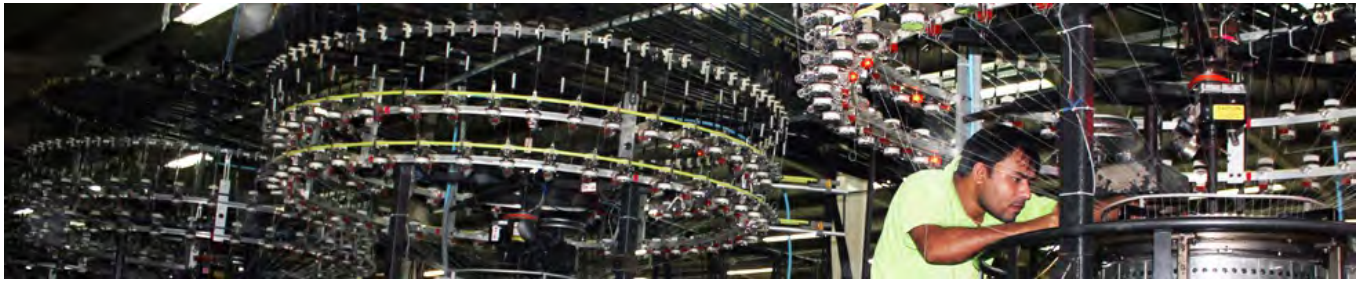


INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO

Gildan ofrece un ambiente de trabajo ético y estimulante. La compañía procura proveer un clima de trabajo positivo para todos sus empleados.

Todos nuestros empleados de producción permanentes en las instalaciones propiedad de Gildan ganan significativamente más que los salarios mínimos legales de la industria en todos los países en los que operamos. Adicionalmente, en la mayoría de las ubicaciones, nuestros empleados reciben valiosos beneficios competitivos, tales como acceso las 24 horas a las clínicas médicas de Gildan, transporte gratuito desde y hacia el trabajo, comidas subsidiadas y acceso a un programa de ayuda financiera.

En los próximos años, Gildan seguirá desarrollando iniciativas que fortalezcan nuestras prácticas de relaciones con los empleados existentes y garanticen que nuestras prácticas de salud y seguridad son las mejores en la industria de la confección. Igualmente, seguiremos fortaleciendo nuestros programas de desarrollo y capacitación con el objetivo de crear un mayor número de oportunidades de progreso para nuestros empleados.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > PRÁCTICAS DE EMPLEO

A escala global, Gildan prefiere puestos de empleo permanentes y de tiempo completo en lugar de contratos temporales.

Existen varias razones para esta práctica ya que nos permite:

- Optimizar la inversión financiera en la capacitación y desarrollo del empleado:
 - Capacitar a empleados nuevos implica un costo financiero significativo. Por esta razón, Gildan está más interesado en invertir en las personas que harán un compromiso a largo plazo con la compañía.
- Minimizar los costos asociados con la contratación de nuevos empleados
- Integrar a los empleados permanentes con mayor facilidad en los valores y la cultura de la compañía.

Sin embargo, en algunos casos la contratación de empleados temporales es necesaria, por ejemplo:

- Para trabajar en un proyecto específico (con una fecha de finalización clara) considerando que no tenemos la capacidad ni la experiencia interna
- Para satisfacer necesidades temporales
- Cuando se experimenta un flujo de trabajo más atareado de lo normal
- Cuando lleva más tiempo encontrar recursos adecuados permanentes y se necesitan recursos en ese tiempo intermedio.
- Pasantías de verano:
 - Creemos que es importante ofrecer a los estudiantes una experiencia de trabajo real que les ofrezca las oportunidades para aplicar lo que han aprendido en sus estudios.

INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN 2013 - EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, REGIÓN Y GÉNERO

	PORCENTAJE DE EMPLEADOS DE CONTRATO TEMPORAL		PORCENTAJE DE EMPLEADOS DE CONTRATO PERMANENTE	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ASIA	0		100	
	0	0	38.3	61.7
CARIBE	0.5		99.5	
	61.5	38.5	59.4	40.6
CENTROAMÉRICA	0.5		99.5	
	61.5	38.5	59.4	40.6
EUROPA	7.4		92.6	
	50.0	50.0	20.0	80.0
NORTEAMÉRICA	0.4		99.6	
	57.1	42.9	50.0	50.0

- Un contrato de empleo permanente es un contrato de empleado para tiempo completo o medio tiempo para un período de tiempo indeterminado.
- El contrato de empleo temporal se define como un contrato de empleo de término fijo que finaliza cuando un período de tiempo específico vence o cuando una tarea específica, que tiene una estimación de tiempo adjunta, se completa.

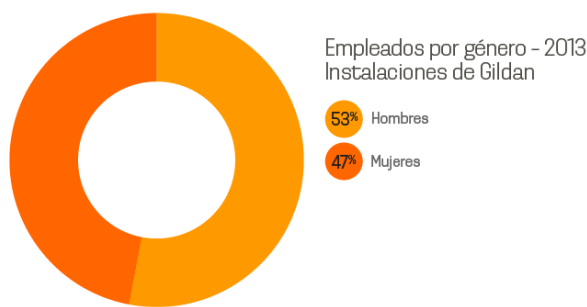
PORCENTAJE DE EMPLEADOS NUEVOS CONTRATADOS POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO DENTRO DE CADA REGIÓN - 2013

PAÍS	PORCENTAJE POR GRUPO DE EDAD	PORCENTAJE POR GÉNERO
------	------------------------------	-----------------------

	18-30	MAYORES DE 30	FEMENINO	MASCULINO
ASIA	74.5	25.5	50.7	49.3
CARIBE	67.1	32.9	67.1	32.9
CENTROAMÉRICA	70.1	29.9	43.9	56.1
EUROPA	50.0	50.0	83.3	16.7
NORTEAMÉRICA	46.7	53.3	52.4	46.4

PROVEYENDO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En Norteamérica, cumplimos con las leyes de salario equitativo, como la Ley de Igualdad de Empleos de Québec y la ley de Igualdad de Oportunidades de Estados Unidos (Equal Employment Opportunity, EEO). En otras regiones, donde no existen dichas legislaciones, nos adherimos a la política de no discriminación basada en raza, edad, color, género, religión, nacionalidad, discapacidad, estado de ciudadanía y otras clasificaciones protegidas. Esta política, en línea con nuestro Código de Conducta, estipula claramente que ningún empleado estará sujeto a ningún tipo de discriminación.



PROGRAMA OPORTUNIDADES EN NICARAGUA Y LA REPÚBLICA DOMINICANA

En septiembre de 2012, Gildan y Los Pipitos, una organización no gubernamental local que apoya a personas con discapacidades físicas y mentales, firmaron un acuerdo de colaboración para implementar el programa "Oportunidades" en nuestras instalaciones de costura nicaragüenses.

Según este acuerdo, Los Pipitos se compromete a formar a personas con discapacidad para que puedan aplicar a diferentes posiciones dentro de la empresa, mientras que Gildan se compromete a proporcionarles oportunidades de trabajo en diversas áreas, incluyendo costura, inspección, limpieza y bodega.

Desde la implementación del programa, treinta y ocho personas se han unido a Gildan en nuestras instalaciones de San Marcos con resultados sobresalientes.

En mayo de 2013, Gildan se unió con la Escuela Nacional para Sordos en la República Dominicana para implementar el Programa Oportunidades en nuestras plantas de costura en el país. El programa crea conciencia sobre compañeros de trabajo con retos especiales y ya se han empleado a cuatro personas que están recibiendo una capacitación especial en nuestra planta de costura Las Américas.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SALARIOS Y BENEFICIOS

Gildan ha desarrollado e implementado una estructura de compensación competitiva que ayuda a atraer, motivar y retener el mejor talento en cada uno de los países en los que operamos.

Gildan se enorgullece de su reputación de crear trabajos bien remunerados con beneficios atractivos, como acceso a la asistencia médica gratuita, acceso a programas de ayuda financiera, transporte subsidiado desde y hacia el trabajo, y comidas subsidiadas en nuestras instalaciones de fabricación textil y de costura. Asimismo, motiva a los empleados al proporcionarles la oportunidad de mejorar sus habilidades y nivel de educación mediante programas de capacitación. Todos nuestros trabajadores de producción permanentes en las instalaciones propiedad de Gildan ganan significativamente más que los salarios mínimos legales de la industria en todos los países en los que operamos. Esto tiene un impacto directo y positivo en la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familias.

Gildan también ofrece incentivos por encima de los salarios básicos a los empleados que superan objetivos determinados. Estos incentivos, que representan la compensación sobre sus salarios básicos, recompensan a los trabajadores cuya eficiencia es superior al promedio, similar al modelo encontrado en muchas compañías norteamericanas.

Salarios justos

En 2012 Gildan realizó un proyecto piloto para evaluar los salarios de sus empleados directos en Honduras conforme a un enfoque de salario justo. El objetivo de esta evaluación es elaborar un procedimiento que pudiera ser utilizado por nuestro equipo de gerencia de Recursos Humanos para establecer salarios justos. En 2013, se revisaron las diferentes metodologías de cálculo de salarios justos disponibles y los comparamos con nuestro proyecto piloto con el fin de mejorar nuestra evaluación anterior. Actualmente estamos revisando los resultados de este proyecto con el fin de desarrollar una metodología para la evaluación de salarios justos en todas las regiones en las que operamos. Esperamos reportar un resumen de este proyecto en 2014.

Salarios mínimos en Latinoamérica

Los países en Latinoamérica, en general, tienen diferentes categorías para la aplicación de la compensación del salario mínimo. El salario mínimo legal en la mayoría de los países latinoamericanos variará según el sector industrial. Los diferentes sectores industriales incluyen los sectores de agricultura, servicios, industria, banca y manufactura.

La mayoría de los países tienen un salario mínimo que se aplica para la industria de la manufactura. Los salarios en los sectores industriales o de manufactura pueden utilizarse para comparar con los salarios en la industria textil, ya que se relacionan con actividades similares.

Salarios mínimos en Haití

ACTUALIZADO EN DICIEMBRE 2014

A diferencia de la mayor parte de las operaciones de Gildan, las cuales están integradas verticalmente, las operaciones de costura en Haití son subcontratadas por Gildan a terceros. Por lo tanto, para hacer frente a las preocupaciones planteadas sobre el tema del salario mínimo en Haití, Gildan se comprometió en noviembre de 2013 a exigir a sus contratistas en el país cumplir con el pago de 300 gourdes por día en una jornada laboral de ocho horas a sus trabajadores por pieza, basado en la expectativa de que continúen operando a una tasa razonable de eficiencia.

Podemos asegurarle que nada ha cambiado con respecto a nuestro compromiso y que hemos tomado acciones proactivas en este sentido. Nos complace haber alcanzado una conclusión para garantizar el cumplimiento de esta exigencia y nos gustaría compartir los detalles más recientes según los puntos a continuación.

- Luego de varias reuniones sostenidas con los líderes sindicales en Haití, a lo largo de este año, ellos confirmaron estar de acuerdo con con la tarifa aplicable y la metodología utilizada por nosotros para auditar el cumplimiento, es decir, el pago de 300 gourdes por día en una jornada laboral de ocho horas basado en una tasa de eficiencia razonable según nuestro compromiso con el WRC.
- Nos complace reportar que el 20 de octubre de 2014, el sindicato principal de la industria de la confección en Haití, Sendika Ouvriye Tekstil ak Abiman (SOTA-BO), firmó un acuerdo con uno de nuestros dos contratistas y ambas partes acordaron en la estructura de pago antes mencionada. Gildan participó como facilitador en el proceso de negociación y actualmente está actualmente en diálogo para facilitar la firma de un acuerdo similar con nuestro otro contratista en el futuro próximo. Es importante destacar que aunque no se ha firmado un acuerdo formal con este segundo contratista, ya se han implementado cambios para reflejar la estructura de pago aplicable, como respalda nuestro proceso de auditoría independiente.
- En colaboración con nuestro propio equipo de auditoría independiente, llevamos a cabo auditorías en todas nuestras instalaciones contratistas en Haití para validar que los pagos hechos a empleados remunerados por pieza fueran equivalentes a un mínimo de 300 gourdes por día en jornadas de ocho horas, en base a la tarifa por pieza acordada con los líderes sindicales en Haití.
- Podemos reportar que luego de revisar los resultados de estas auditorías, la más reciente en Agosto de 2014, somos de la opinión que todas nuestras instalaciones contratistas están sustancialmente en cumplimiento con los parámetros establecidos con los sindicatos.
- Estamos comprometidos a continuar a implementar auditorías independientes regularmente en nuestras instalaciones contratistas para verificar el cumplimiento del pago acordado a los empleados remunerados por pieza.

Gildan ha abastecido su producción de costura de Haití por más de 15 años y continuará haciéndolo en el futuro. Todos los contratistas con los que tratamos son responsables de implementar todos los requisitos necesarios a fin de respetar nuestro Código de Conducta. Miembros del equipo de Gildan dan seguimiento regularmente a nuestros contratistas y verifican que cumplen con nuestros estándares de calidad y cumplimiento social.

Salarios mínimos en Bangladesh

En Bangladesh existe una estructura de salarios mínimos para el sector de la confección, y los empleados son clasificados según el puesto que ocupan. Nuestros empleados en Bangladesh reciben salarios considerablemente más altos que el salario mínimo legal del país.

RECOMPENSANDO EL DESEMPEÑO Y DEDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Evaluación del desempeño

Gildan estableció un proceso de evaluación de desempeño para empleados asalariados.

Plan de Incentivos a corto plazo

Una parte de los empleados indirectos, posiciones principalmente gerenciales y superiores, son elegibles para el plan de incentivos a corto plazo. El plan provee bonificaciones anuales cuando los objetivos de crecimiento y rentabilidad financiera clave de la compañía se cumplen. El plan también reconoce los esfuerzos individuales y de equipo hacia el logro de resultados financieros superiores. Las bonificaciones están directamente relacionadas con los objetivos cumplidos en el proceso de evaluación de desempeño.

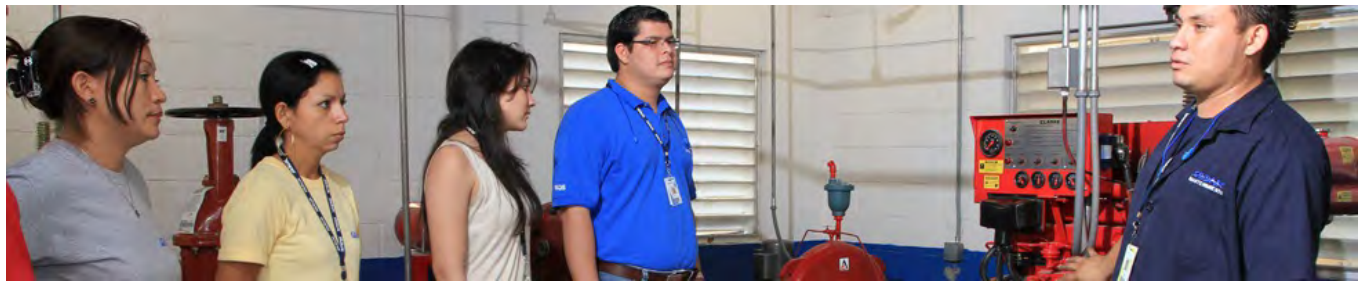
Plan de Incentivos a largo plazo

El Plan de incentivos a largo plazo (LTIP, por sus siglas en inglés) se implementó por primera vez en 1998 para la concesión de opciones sobre acciones y fue modificado posteriormente para permitir que la Junta Directiva concediera unidades de acciones restringidas y unidades de acciones restringidas alternativas, a ejecutivos y empleados clave de la compañía y sus subsidiarias. El objetivo principal de LTIP es alentar a los individuos a trabajar y participar en el crecimiento y desarrollo a largo plazo de la compañía, y apoyarle en la atracción, retención y motivación de sus ejecutivos y empleados clave. El LTIP es administrado por la Junta Directiva, que ha delegado las responsabilidades de LTIP al Comité de Recursos Humanos y Compensación.

Plan de adquisición de acciones para empleados

Con el fin de fomentar el compromiso de los empleados con Gildan, la Compañía ofrece desde el año 2000 un plan de adquisición de acciones (ESPP por sus siglas en inglés) destinado a sus empleados en Canadá, y a los empleados en Estados Unidos desde 2007. En 2012 la Compañía lanzó el ESPP en Centroamérica, la República Dominicana y Barbados para los empleados que ocupan puestos de gerencia y superiores con el fin de fomentarlos a convertirse en accionistas de la Compañía. El ESPP permite a los empleados comprar acciones de Gildan mediante deducciones por planilla a precios de descuento. El programa exige un periodo mínimo de retención de dos años. La participación de los empleados es voluntaria. El programa aún no se ha llevado a las instalaciones de Gildan en Asia.

Lea más acerca del Plan de Incentivos a largo plazo en la Circular de Representación de Administración.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Gildan reconoce que durante el transcurso del empleo, es importante proporcionar a los empleados con la formación continua a través de diversos tipos de entrenamiento destinados a mejorar las capacidades técnicas, administrativas e interpersonales necesarias para su puesto y posición actual, y las mismas oportunidades para el crecimiento futuro dentro de la organización.

Al inicio de su empleo en Gildan, los empleados asisten a una sesión de capacitación de inducción donde son introducidos a Gildan, sus principios, políticas y procedimientos, el Código de Conducta, los principios de ciudadanía corporativa, el Sistema de Calidad Gildan (GQS), y con su responsabilidades específicas de trabajo. La capacitación también incluye temas que le permite a los empleados comprender mejor el entorno en el cual van a trabajar, así como informarles sobre sus derechos y obligaciones.

Requisitos específicos de formación para empleados se identifican posteriormente a través del proceso de evaluación del desempeño. En base a este proceso anual, ofrecemos a nuestros empleados una amplia gama de oportunidades de capacitación a lo largo de todo el año para fortalecer sus competencias, aumentar su conocimiento y elevar su conciencia de los principios descritos en el Código de Conducta de Gildan.

Los empleados son elegibles para la capacitación profesional externa y cursos de capacitación interna que están disponibles considerando las necesidades de capacitación de cada empleado. Según los parámetros definidos previamente, la compañía cubrirá determinados gastos relacionados. Gildan también fomenta el desplazamiento de empleados de un centro o instalación a otra por períodos cortos para que puedan dar o recibir capacitación.

En 2013, se proporcionaron aproximadamente 1.39 millones de horas-hombre de capacitación a nivel global, lo que representa un promedio de 39.7 horas-hombre de capacitación por empleado, un incremento de aproximadamente 40% de 2012.

En 2013, se pueden desglosar las horas - hombre de capacitación para los empleados por categoría, de la siguiente manera:

CATEGORÍA	HORAS-HOMBRE
INDUCCIÓN DEL EMPLEADO Y CÓDIGO DE CONDUCTA	32,920
DESARROLLO HUMANO	118,273
CAPACITACIÓN TÉCNICA	1,084,310
SALUD Y SEGURIDAD	65,918
MANTENIMIENTO	12,978
CALIDAD	70,687

CAPACITACIÓN INTERNA

En la mayoría de nuestras ubicaciones, hemos iniciado una serie de sesiones de capacitación internas para mejorar el conocimiento del empleado en asuntos específicos a Gildan, compartir las mejores prácticas y reconocer las competencias y experiencia de los empleados.

Los temas abarcados en estas sesiones de capacitación interna incluyen:

- Operaciones de Gildan**
 En 2012 lanzamos una capacitación sobre el Conocimiento del Negocio de Gildan, que se enfoca en la historia de Gildan, sus productos y operaciones, sus prácticas en materia de responsabilidad social corporativa y recursos humanos, el Código de Conducta y el Código de Ética. Esta capacitación refleja la cultura de Gildan como empresa y expone claramente la conducta que la empresa espera de sus empleados en cuestiones éticas.
- Recursos humanos**
 Capacitación de liderazgo, motivación de empleados, habilidades de organización, capacitación de nuevos empleados, resolución de conflictos, cambio de gestión, código de trabajo, proceso de evaluación de desempeño, planes de seguro y proceso disciplinario
- Calidad**
 Sistema de Calidad de Gildan, ISO 9001, control de calidad, capacitación de auditor interno
- Salud y Seguridad**
 Preparación de brigadas internas, capacitación de seguridad de la instalación en todas las áreas, incluyendo control de incendios y manejo de químicos
- Técnica**
 Desarrollo de las capacidades del operador, tejido, procedimientos de corte y teñido, capacitación técnica en el Instituto Politécnico Centroamericano (refrigeración y aire acondicionado); capacitación eléctrica básica
- Finanzas**
 Finanzas 101 para profesionales de otras áreas, capacitación en Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS, por sus siglas en inglés)

CAPACITACIÓN TÉCNICA

En Gildan, reconocemos que la capacitación continua del empleado es un factor clave en la actualización de las competencias de los colaboradores. Como tal, ponemos mucho énfasis en la “capacitación en el puesto de trabajo” para nuestros trabajadores. Inmediatamente después de la contratación, los empleados de producción directa reciben capacitación técnica específica a sus responsabilidades, como la capacitación del operador de equipo que se provee a todos los operadores de carga en todas nuestras centros de distribución o capacitación avanzada en Word, Excel y otras aplicaciones de software para nuestro personal administrativo en varios de los países donde operamos. Aprender los protocolos de seguridad y las técnicas adecuadas desde el inicio permite a los empleados adaptarse fácilmente a sus nuevos ámbitos de trabajo e integrarse rápidamente a sus roles y responsabilidades.

En las instalaciones propiedad de Gildan en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh, al igual que en nuestras instalaciones de contratistas en Haití, módulos de costura están reservados exclusivamente para la capacitación del nuevo empleado. Estos módulos también se usan para enseñar nuevos procedimientos de costura a lo largo de todo el período del año. Durante el 2013 se impartieron un aproximado de 200,500 horas-hombre de capacitación exclusiva en módulos de costura en Honduras, más de 384,000 horas-hombre en Nicaragua más de 78,500 horas-hombre en Bangladesh.

Específicamente en nuestra instalación textil en República Dominicana (Dortex), el Sistema de Capacitación de Dortex (DTS) se creó para reforzar nuestro compromiso con la capacitación técnica. En 2013 se impartieron cerca de 12,300 horas-hombre de capacitación a operarios y al personal de servicios.

Hasta la fecha, en República Dominicana, 79 de nuestros empleados han obtenido sus certificaciones Lean Six Sigma. La capacitación Lean Six Sigma es una metodología que pretende mejorar diferentes procesos al reducir su variabilidad, ya que conducen a la eliminación de defectos y/o errores en la fabricación de productos o entrega de servicios a clientes. Adicionalmente, en el verano de 2012, 25 empleados de las instalaciones textiles de Honduras recibieron la certificación Green Belt de Six Sigma. Esperamos nuevos participantes a ser certificados en 2014.



ACADEMIAS DE FORMACIÓN INTERNA

En marzo de 2011, Gildan creó una Academia de Formación Interna en Nicaragua para proveer a todos los empleados directos la oportunidad de capacitarse en áreas técnicas adicionales, como mecánica, al igual que en roles de supervisión e instrucción. Esto permite a la compañía identificar y capacitar talento interno, al igual que ofrecer a estas personas la oportunidad de ser promovidos dentro de la compañía. El programa está supervisado y certificado por el Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC), organización gubernamental responsable del desarrollo profesional. En Noviembre de 2013 se graduaron cerca de 40 empleados de esta academia y están listos para crecer dentro de la compañía.

En Honduras, Gildan inició un proyecto piloto de la Academia de Formación Interna en sus instalaciones de costura de Villanueva en el que participan 20 empleados. Esperamos que el primer grupo de empleados de nuestra planta de Villanueva culmine la capacitación a principios de 2014, asimismo estaremos ampliando el programa a nuestras instalaciones textiles.

En 2013, Gildan creó dos Escuelas Técnicas en alianza con PROCINCO, el componente de capacitación de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Estos centros de formación fueron establecidos bajo la administración del Departamento de Ingeniería en Honduras y se equiparon con herramientas y maquinaria reales con el fin de proporcionar capacitación técnica los Técnicos de Mantenimiento de Tejido para Textiles y Calcetines. Esta capacitación se ofrece a través de un programa estructurado que combina horas de formación teórica y práctica.

Desde la apertura de los centros, hemos brindado aproximadamente 11,800 horas-hombre de capacitación técnica a 121 Técnicos de Mantenimiento. Las Escuelas Técnicas son las primeras de su tipo para los procesos de tejido en textiles y calcetines en la industria de la confección en Honduras.

PROGRAMAS DE LIDERAZGO Y GERENCIA

Asimismo, proveemos tanto en el lugar de trabajo como fuera de las instalaciones educación gerencial y de liderazgo, así como la formación en derecho laboral a nuestros Directores, Gerentes, Supervisores y Coordinadores de Centroamérica y el Caribe. Abajo se incluyen algunos ejemplos de programas que se iniciaron en el año 2013:

- Como parte de nuestras iniciativas de aprendizaje para fortalecer nuestro equipo de gestión en Honduras y Nicaragua, Gildan firmó un convenio de colaboración con la Escuela de Negocios ADEN para proporcionar un programa de entrenamiento de 2.000 horas que tendrá lugar en el transcurso de 2013 y 2014. La Escuela de Negocios ADEN es una institución educativa que se enfoca en el desarrollo profesional de los gerentes y ejecutivos, y tiene alianzas estratégicas con reconocidas universidades y escuelas de negocios en América Latina, Estados Unidos, España y Suiza. El programa cubre temas tales como administración de proyectos, habilidades de negociación, gestión de cadena de suministro y desarrollo profesional. Además, el programa de capacitación ofrece mentoring y coaching de vida, proporcionando herramientas para mejorar las habilidades directivas e interpersonales de los participantes. Coaching de vida también ayuda a mejorar la calidad de vida de los participantes y desarrollar su potencial. Los programas están destinados a grupos pequeños a medianos de personas identificados como actores clave para la organización.
- En la República Dominicana, se inició un programa especializado de liderazgo dirigido a directivos con el fin de desarrollar competencias en áreas como el liderazgo, la planificación estratégica, el coaching y la inteligencia emocional.
- En Barbados, se brindó capacitación a grupos de supervisores y gerentes en gestión de conflictos, así como una formación específica sobre la Ley

de Derechos de Empleo de Barbados. Adicionalmente, comenzamos a proveer sesiones de entrenamiento sobre el comportamiento y las competencias técnicas de los empleados a nivel de dirección. Se registraron 25 empleados participantes este año.

DESARROLLO PERSONAL

Por medio del programa de reembolso de matrícula de Gildan, en algunos países, reembolsamos las cuotas de matrícula a los empleados que participan en los programas de desarrollo profesional continuo ofrecidos a través de universidades o asociaciones profesionales.

Adicionalmente, en la mayoría de nuestras ubicaciones, ofrecemos cursos de idiomas a los empleados que necesitan comunicarse en francés, inglés o español en el desempeño de sus tareas.

Gildan respalda a los empleados cuyos rendimientos y satisfacción de trabajo mejoran como resultado de las capacidades y conocimientos adquiridos mediante capacitación y programas de desarrollo.

Taller para Padres Eficaces

En Honduras, Gildan creó un programa de capacitación en el año 2013 llamado Taller para Padres Eficaces. El objetivo de este programa es apoyar a los empleados con una formación que va más allá de las cuestiones relacionadas con el trabajo. Durante los talleres, los padres llegan a reconocer la importancia de llegar a conocerse mejor, para después poder aplicar los conocimientos y técnicas adquiridos para comunicarse de una mejor manera con sus hijos y familiares. En el primer año del programa, se realizaron 13 talleres de 10 horas cada uno en Honduras atendiendo a empleados de todas las instalaciones. En total, se proporcionó un total de 2.400 horas de formación en beneficio de más de 100 empleados y sus cónyuges. Tres facilitadores internos fueron capacitados para continuar la implementación de los talleres y de los nuevos grupos abiertos en Honduras a lo largo de 2014.

Programa Educatodos en Honduras

La educación básica y la alfabetización se subestiman en muchas partes del mundo, y desafortunadamente, estos derechos fundamentales no están disponibles en muchas regiones. Reconociendo esto, Gildan ha respaldado desde 2003 a Educatodos, un programa desarrollado en asociación con el Ministerio de Educación de Honduras y la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos para ofrecer clases de educación primaria y secundaria en regiones desfavorecidas. En 2010, Gildan continuó su expansión del programa en todas las líneas para incluir sus instalaciones textiles y de costura en Honduras.

En los últimos diez años, más de 900 empleados de Gildan se han beneficiado con el programa y han alcanzado su educación secundaria mientras trabajan, incluyendo 200 empleados que se inscribieron el año pasado.

Fortaleciendo las competencias laborales con el Proyecto METAS

En octubre de 2012, Gildan y el Proyecto METAS firmaron un convenio para la implementación del proyecto METAS con un grupo piloto de 70 empleados en Honduras. Este primer grupo de participantes estaba compuesto de empleados que también estaban participando en el programa Educatodos. El proyecto METAS, una iniciativa financiada por la Agencia para el Desarrollo Internacional de Estados Unidos (USAID, por sus siglas en inglés), busca fortalecer las competencias laborales básicas como matemáticas, búsqueda de información y comprensión de la lectura. El proyecto, con duración de 60 horas de capacitación, brindará a los empleados participantes una certificación de sus competencias. Casi 20 empleados participantes recibieron la certificación bronce o plata. El resto del grupo ha recibido clases adicionales y realizarán un examen de certificación adicional en el primer trimestre de 2014.

Facilitando oportunidades de educación para nuestros empleados

De abril a junio de 2013, un programa de educación a distancia se puso en marcha en la planta de costura Star. Un grupo de seis voluntarios donaron un total de 204 horas para enseñar a 34 de sus compañeros de trabajo durante sus días libres. Este trimestre, el programa se centró en el noveno grado.

Este programa se desarrolla junto a la Secretaría de Educación a través del Instituto Hondureño de Educación por Radio (IHER).



ACUERDO DE ENSEÑANZA CON UNA UNIVERSIDAD HONDUREÑA

En noviembre de 2011 Gildan realizó una encuesta en algunas de sus instalaciones en Honduras para conocer la satisfacción de sus empleados con respecto al horario de trabajo. Aunque la gran mayoría de nuestros empleados manifestaron su satisfacción general con los horarios, un pequeño porcentaje señaló un aspecto negativo, que era la dificultad que tenían para encontrar un programa académico compatible con sus horarios. En respuesta a esto, Gildan firmó, en febrero de 2012, un acuerdo de cooperación educativa con la Universidad Tecnológica de Honduras (UTH), un convenio de colaboración educativa. Bajo este convenio, el primero de este tipo en Latinoamérica y la Cuenca del Caribe, la universidad ofrece clases cuyos horarios siguen el modelo de trabajo de Gildan. Este acuerdo exclusivo y la flexibilidad que ofrecen los horarios de la Compañía permite a los empleados empezar o proseguir sus estudios universitarios.

En 2013, más de 250 empleados de Gildan de nuestras instalaciones en Honduras aprovecharon el convenio y pudieron matricularse en la universidad en las diferentes opciones de carrera como de Producción Industrial, Administración de Empresas y Relaciones Industriales.

ACUERDO DE COLABORACIÓN CON EL INATEC DE NICARAGUA

En septiembre de 2012 Gildan firmó un acuerdo de colaboración con el Instituto Tecnológico Agropecuario (ITA), instituto local afiliado al Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC) situado en Nandaime.

Este acuerdo permite a nuestros empleados en Nicaragua tomar cursos de inglés, administración, contabilidad y computación en una de las instituciones afiliadas al INATEC. Un total de 450 empleados están actualmente participando en este programa. Los costos de los mismos son cubiertos por el INATEC siendo gratuitos para nuestros empleados.

“MI CASITA” EN REPÚBLICA DOMINICANA

Gildan ha abierto en República Dominicana una escuela de capacitación técnica interna llamada “Mi Casita”, cuyo objetivo es ofrecer a los empleados de mantenimiento la posibilidad de mejorar sus niveles de estudios y ayudarles a mejorar su perfil académico. En 2012, un grupo de 63 empleados participó en este programa de capacitación.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SALUD Y SEGURIDAD

En Gildan, la salud y la seguridad ocupacional son prioridad. En 2008, Gildan implementó una hoja de puntaje interna de rendimiento de salud y seguridad para hacer el seguimiento de la gravedad y las lesiones relacionadas al trabajo. Abarcando todas las instalaciones propiedad de Gildan, la hoja de puntaje incluye datos relativos a primeros auxilios, lesiones, accidentes que implican pérdida de tiempo, trastornos músculo - esqueléticos, horas de trabajo perdidas, días de trabajo, tasa de lesiones y gravedad.

La tasa de lesión es un indicador que muestra cuantos accidentes ocurren por cada 200,000 horas trabajadas conforme a los principios de la Occupational Safety and Health Administration (OSHA). La tasa de gravedad indica la gravedad de los accidentes que ocurrieron durante la misma cantidad de horas trabajadas. Esta tasa se basa en el número de días perdidos que es un indicador de la gravedad del accidente.

En 2013, a escala global, las tasas de lesión y gravedad incrementaron un 52% y un 4%, respectivamente desde 2012. Sin embargo, a partir de nuestro año base de 2010 y en una escala global, las tasas de lesión y gravedad disminuyeron en 30% y 25%, respectivamente. El aumento en 2013 tanto en la tasa de lesiones como de gravedad, es debido al desempeño más bajo en salud y seguridad de las tres instalaciones que se añadieron como parte de la adquisición de Anvil, así como nuestras instalaciones de Bangladesh, todas las cuales fueron incluidas por primera vez en nuestras estadísticas globales de salud y seguridad.

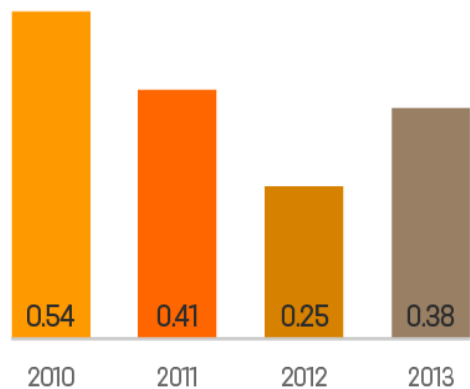
Desafortunadamente, en 2013 en nuestra planta de Bangladesh, ocurrió un accidente que causó la muerte de uno de nuestros empleados. Gildan tomó este incidente muy en serio e inmediatamente realizó una investigación a fondo. La investigación determinó que un contratista externo no siguió los procedimientos correctos relacionados con obras en caliente que resultaron en la electrificación de una escalera cercana, lo que en consecuencia electrocutó al empleado. La investigación también incluyó la revisión de los procedimientos de seguridad internos resultando en recomendaciones para asegurar la seguridad de nuestros empleados en todo tiempo. Adicionalmente, se proporciona capacitación obligatoria cada vez que un nuevo contratista trabaja en la instalación y todos los contratistas que trabajan en el interior de nuestras instalaciones son supervisados por un miembro del equipo de Gildan.

Asimismo, buscamos la mejora de la cultura de la salud y la seguridad en nuestras instalaciones de Bangladesh a través de las siguientes iniciativas:

- Contar con empleados calificados en salud y seguridad en nuestras operaciones en Centro América para capacitar a los empleados locales de Bangladesh
- Hacer cumplir el uso de equipo de protección personal (PPE)
- Aumentar el nivel de compromiso de los mandos medios y la participación en la salud y seguridad de los empleados, por ejemplo, haciendo que los gerentes locales realicen inspecciones mensuales de limpieza/seguridad
- Construir una sala de asistencia médica para los empleados del turno de noche
- Aumentar la conciencia de los empleados de la salud y seguridad de los empleados al ofrecer oportunidades adicionales de capacitación

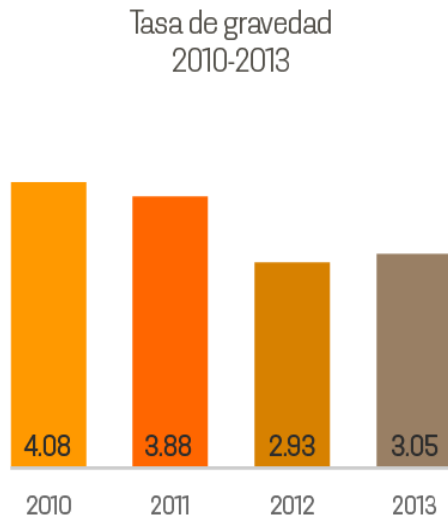
El 2013 ha estado marcado por la integración de las políticas y procedimientos en salud y seguridad de Gildan en las instalaciones de Anvil. Con el fin de mejorar el desempeño en salud y seguridad de estas instalaciones, hemos contratado a personal adicional para el área de salud y de seguridad y todos han sido entrenados en los estándares de Gildan. También hemos implementado procedimientos para trabajos en caliente, manipulación de productos químicos y equipo de protección personal, que faltaban en estas instalaciones. Adicionalmente, se han instalado clínicas médicas totalmente equipadas en las instalaciones textiles y de costura de Anvil.

Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo
2010-2013



Datos basados en cálculos de Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Safety and Health Administration, OSHA).

(Monto total de Accidentes/Total Horas trabajadas) X 200,000
El Factor 200,000 se deriva de 50 semanas trabajadas a 40 horas por 100 empleados.



Datos basados en cálculos de Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Safety and Health Administration, OSHA).
(Total Días Perdidos/Total Horas Trabajadas) X 200,000
El Factor 200,000 se deriva de 50 semanas trabajadas a 40 horas por 100 empleados.

SALUD Y SEGURIDAD EN BANGLADESH

Gildan posee una planta integrada de producción textil y de costura ubicada cerca de Dhaka. Esta planta fue comprada marzo de 2010 como una iniciativa estratégica para atender el creciente mercado europeo y asiático de la Compañía.

Desde el momento de la adquisición, Gildan ha implementado con éxito su Código de Conducta y el Código de Prácticas Ambientales, piedras angulares de nuestro programa líder Genuinamente Comprometido. También hemos invertido mucho para adaptar esta instalación de acuerdo con las otras instalaciones en Centroamérica el Caribe y los EE.UU. Estas inversiones incluyen la instalación de escaleras externas para uso en caso de incendios, un nuevo sistema de tratamiento de agua y la sustitución / actualización de equipos para elevar las instalaciones a los estándares mundiales de la compañía. Como parte de su proceso de diligencia debida cuando adquirió las instalaciones, la Compañía contrató a una empresa de ingeniería con sede en EE.UU. para llevar a cabo una evaluación de la propiedad física y edificios.

Como resultado de sus hallazgos, se destinaron recursos considerables para reforzar las estructuras de la construcción con acero estructural y hormigón armado. Adicionalmente, el edificio está siendo auditado por especialistas en seguridad y prevención de pérdidas sobre una base anual. Particularmente a la luz de las tragedias de Tazreen Fashions Ltd y Rana Plaza ocurridas en Bangladesh en el último año, seguimos confiando en las acciones que hemos realizado hasta la fecha con el fin de garantizar la salud y seguridad de nuestros empleados. La salud y seguridad de nuestros empleados continuarán siendo de suma importancia para nosotros.

COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

En todas las instalaciones propiedad de Gildan y en varias de nuestras oficinas administrativas, establecimos Comités de Salud y Seguridad formales compuestos por gerentes, supervisores y trabajadores de producción, que se reúnen una vez al mes para analizar las medidas preventivas que deben implementarse. Los comités también revisan los accidentes de salud y seguridad que ocurren durante ese período y recomiendan mejoras a nuestros programas de salud y seguridad. Estas mejoras sugeridas se implementan por los Gerentes de Salud y Seguridad que son responsables de desarrollar los procedimientos relativos en nuestras operaciones textiles y de costura.

Estos comités también son responsables de realizar la capacitación de empleados, así como simulacros de incendio y de seguridad. Un simulacro de incendio se llevó a cabo recientemente en nuestras instalaciones de Bangladesh y resultó en la exitosa evacuación de cuatro pisos de empleados en cinco minutos.

Gildan también cuenta con un comité de Salud y Seguridad Global integrado por representantes de los departamentos de recursos humanos y salud y seguridad de cada una de las regiones geográficas de Gildan. Ellos se reúnen trimestralmente para discutir los accidentes de los empleados y las causas-raíz de estos accidentes, así como para analizar las tendencias en las tasas de lesiones y de gravedad. Estas reuniones permiten a las diferentes regiones compartir las mejores prácticas y encontrar soluciones innovadoras a los problemas de salud y seguridad que esperamos puedan contribuir para evitar futuros accidentes. Sugerencias para desarrollar campañas de concienciación en salud y seguridad, así como los entrenamientos se discuten en estas reuniones.



CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

Cada año, Gildan provee varias sesiones de capacitación en salud y seguridad a los empleados en todos los niveles de sus instalaciones. Estas sesiones incluyen temas como:

- Normas de seguridad general
- Hojas de control de inspección
- respuesta de emergencia y primeros auxilios
- procedimientos de evacuación y rescate
- seguridad de montacargas
- capacitación en seguridad industrial
- control y prevención de incendios
- protección auditiva y seguridad de la espalda
- uso del extintor
- manejo de residuos peligrosos
- permisos de trabajo/cerrado/etiquetado
- equipo de protección personal
- peligros eléctricos
- respuesta de derrame
- trabajo en alturas
- uso e identificación de químicos
- informe e investigación de accidentes

Durante el año 2013, los empleados recibieron aproximadamente 65,900 horas-hombre de capacitación en salud y seguridad. En 2013 un grupo de empleados de mandos medios de nuestras instalaciones en Centroamérica y la Cuenca del Caribe recibieron capacitación en el Programa Entrenamiento de Seguridad por Observación (STOP por sus siglas en inglés) para fomentar la seguridad y reducir los accidentes en todas las instalaciones de esos países. Más de 440 empleados fueron entrenados en STOP lo que representa más de 2,200 horas-hombre de capacitación.

Asimismo, posterior a la adquisición de Anvil, todo el personal de EHS de estas plantas fue entrenado en los estándares de salud y seguridad. El objetivo de estas sesiones de capacitación fue la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad de Gildan de manera consistente a través todas las instalaciones.

Adicionalmente, sólo en 2013, más de 5,000 empleados de nuestra planta de costura de San Miguel en Honduras fueron entrenados en ergonomía por los miembros del personal médico, de EHS y otros. Sesiones de formación similares también se ofrecieron a más de 17.000 empleados de otras instalaciones. Estas sesiones de formación eran parte de la implementación de nuestro programa de Ergonomía. Para más detalles sobre este programa, por favor haga clic aquí.





RENDIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO EN SALUD Y SEGURIDAD

Todas las instalaciones propiedad de Gildan están sujetas a auditorías de salud y seguridad específicas de forma regular por un coordinador de seguridad interno y por monitores de responsabilidad social corporativa, al igual que auditores de cumplimiento social externos.

Las auditorías de Salud y Seguridad realizadas en todas las instalaciones propiedad de Gildan incluyen lo siguiente:

- **Una vez por turno de trabajo**
Seguridad de la estación de trabajo de producción
- **Una vez al mes**
Condiciones sanitarias de la cafetería
Seguridad de la Instalación
Mantenimiento y estado del equipo
Etiquetado y mantenimiento de químicos
Orden y Limpieza

INICIATIVAS LOCALES

En Gildan, estamos orgullosos de varios programas que se desarrollan e implementan en nuestras ubicaciones con el objetivo de mejorar del conocimiento de nuestros empleados sobre temas de salud general, lo que contribuye así a su bienestar general. Estas iniciativas están diseñadas para abordar necesidades específicas de nuestros empleados según su ubicación geográfica.

Mantenerse informado sobre la Salud y Seguridad

Nuestros empleados reciben información de salud y seguridad mediante diferentes medios de comunicación, según la ubicación: boletines, volantes, correos electrónicos, reuniones y notificaciones por parte de expertos de la salud.

Mejoras continuas en medio ambiente, salud y seguridad.

En 2013, luego de la adquisición de Anvil los jefes y coordinadores de Medio Ambiente, Salud y Seguridad de cada una de estas instalaciones fueron capacitados en políticas y procedimientos de medio ambiente, salud y seguridad de Gildan con el fin de estandarizar las prácticas en todas nuestras instalaciones.

Certificaciones de las Cafeterías

Conforme a nuestro compromiso de ofrecer a los empleados servicios de cafetería limpios e higiénicos, Gildan implementa el Programa de Alimentos Seguros o PAS en todas las cafeterías en Honduras. El programa provee a Gildan con herramientas útiles para mejorar en forma continua la calidad de sus cafeterías y la satisfacción de sus empleados, mientras que reduce el ausentismo del personal debido a epidemias o enfermedades transmitidas por alimentos. Mediante este programa, Gildan se benefició de los servicios de asesoría provistos por AgroBioTek Internacional, la organización responsable del desarrollo del programa. Esto fue complementado con capacitaciones sobre manejo de alimentos, con los objetivos de informar al personal de la cafetería sobre sus roles correspondientes en relación con la seguridad de alimentos, al igual que entrenarlos en los procesos de auditoría para detectar rápidamente las no - conformidades y cómo implementar medidas correctivas para abordarlas de acuerdo con las normas internacionales.

Nuestras instalaciones de San Miguel y Choltex completaron la implementación en junio de 2011 y recibieron la certificación oro que confirmó que estaban en conformidad con las normas internacionales en términos de manejo higiénico de alimentos. La certificación oro es el nivel más elevado que puede alcanzarse en este programa. En 2012 nuestras dos instalaciones de calcetines y nuestra instalación de costura de Villanueva en Honduras, así como nuestras instalaciones de costura de Rivas en Nicaragua también obtuvieron la

certificación de oro. Río Nance V, AKH y Star, y nuestras instalaciones de costura de San Marcos en Nicaragua están implementando el programa en estos momentos y se espera reciban su certificación en el transcurso de 2014.

Programas de Cuidado de la Salud

En la mayoría de los países en los que operamos, los programas de salud públicos y privados son insuficientes. Para contrarrestar las deficiencias en los sistemas de seguridad social (que incluye acceso a atención médica), los médicos de Gildan en cada instalación han analizado las tendencias de salud pública de las enfermedades comunes (incluyendo gripe, VIH y otras enfermedades de transmisión sexual, dengue y conjuntivitis) en los países donde operamos. Basados en estos hallazgos, Gildan implementó programas preventivos para empleados, como presentaciones, publicaciones en boletines, folletos y anuncios por alta voz.

Por ejemplo: en nuestras instalaciones en Centroamérica y la Cuenca del Caribe, implementamos un programa preventivo para enfermedades respiratorias, que es la causa principal de enfermedad en estas regiones debido a su clima tropical. En Nicaragua, se implementó un programa preventivo sobre leptospirosis, ya que se observó un aumento en los casos reportados en el país.

Con el fin de mejorar aún más nuestros programas de cuidados de salud, en 2012, siete médicos adicionales de Honduras recibieron capacitación en materia de salud ocupacional por el Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud de la Universidad Autónoma de Nicaragua. En total, 13 médicos han recibido capacitación hasta el momento en este campo. Este programa de capacitación está coordinado por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Ferías de Salud

Hemos organizado ferias de salud en nuestras instalaciones de Honduras desde 2007 y en Nicaragua desde 2009. Durante estos eventos, diferentes organizaciones se unen al personal médico de Gildan para ofrecer a los empleados la información sobre diferentes especialidades médicas, nutrición y otros temas relativos al cuidado de la salud. También reciben información importante sobre el tratamiento médico para enfermedades como diabetes, ortopedia, exámenes auditivos, dentales, oftalmológicos y cuidado ginecológico, entre otros.

En 2013, en Centroamérica y la Cuenca del Caribe más de 6,700 empleados y sus familias recibieron atención médica gratuita en ferias de salud organizadas por la Compañía.

Esta iniciativa ha sido extendida a nuestra Oficina Corporativa en Montreal, en donde en octubre de 2013 los empleados fueron invitados a participar en una feria de salud organizada por el departamento de Recursos Humanos. Once organizaciones diferentes estuvieron presentes ofreciendo información sobre temas de salud. Más de 100 empleados visitaron la feria durante ese día aprovechando para tomarse la presión, conocer su índice de masa muscular, entre otros.

Salud de las Mujeres

En Honduras, nuestros equipos médicos educan a las empleadas para reconocer los signos de cáncer cervical y ofrecer exámenes gratuitos a aquellas que lo deseen. Entre la primera campaña en 2007 y el final de 2013, 2,786 empleadas se han realizado la citología. Esta prueba se ofrece mediante una asociación entre Gildan y el gobierno hondureño, que donó el equipo necesario para realizarla.

Gildan continúa apoyando esta campaña cada año en Centro América y el Caribe al ofrecer pruebas citológicas gratuitas a las empleadas. En 2013, más de 1,800 empleadas en la región se realizaron esta prueba, así como mamografías sin ningún costo como parte de este programa.

Tour Rosa de Gildan: Campaña de concienciación del Cáncer de Mama

Desde el 2010 nuestras instalaciones en Centro América y el Caribe han desarrollado una campaña interna de concienciación acerca del cáncer de mama llamado Tour Rosa, que se llevó a cabo durante el mes de octubre. La campaña fue lanzada en 2013 en nuestras instalaciones en la República Dominicana y Anvil. Durante el Tour, las instalaciones fueron decoradas con listones rosas, y nuestros médicos ofrecieron información sobre los riesgos, causas, detección y prevención del cáncer de mama. En Honduras más de 26,000 empleados participaron en las actividades de la campaña y 250 voluntarios participaron en la Caminata por la Vida organizada por la Liga Contra el Cáncer.

Adicionalmente, nuestros doctores crearon conciencia en más de 12,000 empleados en Honduras y 1,500 en la República Dominicana a través de sesiones informativas durante cada turno.

Gildan se unió con las autoridades locales, organizaciones de lucha contra el cáncer y otras compañías durante el mes de octubre para desarrollar varias actividades en donde participaron más de 500 empleados voluntarios a ayudar a compartir información sobre el cáncer de mama.

Talleres de Embarazo y Área de Lactancia

En 2011, una de nuestras enfermeras de la instalación de costura de Villanueva en Honduras se capacitó para desarrollar un taller requerido por el Instituto de Seguridad Social (IHSS) para todas las empleadas embarazadas, a fin de cumplir con las normas y procedimientos de la Secretaría de Salud de Honduras. Este taller es también obligatorio para que las mujeres puedan recibir su licencia por maternidad. El objetivo es ofrecer a las mujeres embarazadas información para ayudarlas a estar física y mentalmente preparadas para dar a luz y para los cambios que implican la maternidad en sus vidas. El taller abarca los puntos siguientes:

- Técnicas de respiración
- Ejercicios de preparación física generales
- Importancia y ventajas de la lactancia
- Guía en las fases del parto, tiempo de espera en el hogar, cuándo ir al hospital y situaciones de alto riesgo

Entre los beneficios múltiples de este taller, una ventaja clave es que ofrece a las empleadas la comodidad de recibir la capacitación en las instalaciones de la compañía durante un día, en comparación con el taller de cuatro días que se ofrece de forma externa por IHSS.

Un total de 712 mujeres han participado en el taller desde sus inicios. En 2013 nuestras instalaciones de costura de Nicaragua y nuestras instalaciones textiles y de costura de República Dominicana también ofrecieron talleres sobre maternidad en los que participaron más de 260 empleadas.

En octubre de 2010, en nuestra instalación de costura de Villanueva en Honduras, también inauguramos un área de lactancia para apoyar a nuestras empleadas que regresan al trabajo después del parto y todavía están amamantando. Durante la semana Internacional de Lactancia Materna, en agosto de 2011, nuestra instalación de costura en Villanueva fue reconocida por su programa. Otras instalaciones en Honduras y Nicaragua también ofrecen áreas de lactancia que permite a las madres extraer y almacenar leche.

En septiembre de 2012, aprovechando el éxito del área de lactancia materna de nuestras instalaciones de costura de Villanueva, en Honduras, Gildan inauguró la primera área de lactancia materna en sus instalaciones de costura de Las Américas en República Dominicana. Con esta iniciativa pretendemos apoyar a nuestras empleadas que regresan al trabajo tras haber dado a luz y que siguen amamantando.

El área de lactancia materna, que se ha decorado con fotos de los bebés de las empleadas y está equipada con un pequeño refrigerador y una silla cómoda, será utilizada por unas 150 empleadas al año.

En abril de 2013, se inauguró el área de lactancia en nuestra planta textil Dortex en la República Dominicana con el mismo concepto e infraestructura de las otras áreas de lactancia en otras instalaciones de Gildan.

Campaña de Concienciación sobre el VIH / SIDA

Desde 2010, nuestras instalaciones de Honduras participaron en una campaña anual de prevención y concienciación del VIH / SIDA durante la cual la Bolsa Samaritana, una organización internacional que ofrece asistencia física y espiritual, fue invitada para hablar sobre la prevención de VIH / SIDA. En 2013 más de 12,000 empleados participaron en la campaña. La organización también ofreció pruebas de VIH voluntarias en el sitio para empleados que deseaban ser examinados. Más de 1,100 empleados de nuestras instalaciones de Centro América y el Caribe se realizaron la prueba voluntariamente.

En 2010 Gildan fue una de solo cuatro compañías y la única de manufactura, en recibir el Premio Construyendo un Mundo Mejor, que reconoce a las organizaciones que promueven políticas, iniciativas y campañas de información sobre VIH / SIDA como parte de sus actividades de ciudadanía corporativa. El premio, que Gildan volvió a ganar por segundo año en 2011, es otorgado por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y CHF Internacional, una organización sin fines de lucro que pretende ser catalizadora para un cambio positivo y duradero en comunidades de ingresos bajos y moderados, ayudándolas a mejorar sus condiciones sociales, económicas y ambientales.

En 2013, nuestro equipo médico compartió información sobre la prevención del VIH con nuestros empleados a través de presentaciones y boletines informativos en las plantas tanto en Honduras como la República Dominicana.

Campaña contra el Dengue

A inicios de mayo de 2013 nuestra planta de costura Star organizó una campaña de prevención contra el dengue, una enfermedad de alta mortalidad en Honduras. Se compartió información a través de las pizarras informativas y sesiones informativas impartidas por los doctores en donde compartieron los síntomas, consecuencias y cómo combatir esta enfermedad.

“Tazón” de Seguridad

En nuestro centro de distribución en Eden, Carolina del Norte, la idea de implementar el programa “Tazón” de Seguridad surgió durante una de las reuniones del comité de empleados - gerencia. Basado en las reglas del juego de fútbol americano, los empleados participantes se dividen en equipos y alcanzan puntos y yardas para varias categorías de seguridad, como inspecciones de seguridad, ningún accidente registrado, ningún accidente de primeros auxilios e identificación de ideas de seguridad del equipo. De manera similar, los equipos pueden ser penalizados por no cumplir con las exigencias de determinados artículos de seguridad. Al final del año, el equipo con más puntos obtiene un día libre, al igual que un trofeo y una placa que se muestran en la sala de receso de los empleados.





INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > PROGRAMA ERGONOMÍA

La protección y mejora de la salud y seguridad de nuestros empleados es una prioridad para Gildan y es parte integral de nuestras operaciones. Como los movimientos repetitivos forman parte inherente del proceso de costura y pueden ocasionar incomodidad y posiblemente lesión, Gildan ha implementado medidas para mejorar las prácticas ergonómicas en todas sus instalaciones con vistas a la prevención de las lesiones en el ámbito laboral.

En la industria textil y de costura, se sabe que el riesgo principal de desarrollar trastornos músculo - esqueléticos (MSD, por sus siglas en inglés) surge de la exposición continua a los peligros imperceptibles, que incluyen movimientos repetitivos, posturas incorrectas y vibraciones que están asociadas comúnmente con MSD. En comparación con otras industrias, la incidencia de otros tipos de lesiones agudas, enfermedades y accidentes fatales es muy baja en esa industria. Aparte de los peligros relativos al ámbito de trabajo, es importante tener en cuenta que existen otros elementos no ocupacionales (salud general, actividades de diversión, juego y físicas de la vida diaria no relativas al trabajo) que también contribuyen al desarrollo e incidencia de MSD.

A fines de 2008, Gildan inició pláticas con el Centro de Ergonomía de la Universidad Estatal de Carolina del Norte (ECNC, por sus siglas en inglés) para asociarse en el desarrollo e implementación de un Programa de Ergonomía, de tres a cinco años, que sea el mejor en su clase. Seleccionamos al ECNC por su reputación líder en las prácticas ergonómicas y por sus rigurosos estándares y amplia experiencia con grandes compañías en la industria de la confección. El mandato del programa fue identificar y solucionar los riesgos ergonómicos.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ERGONOMÍA DE GILDAN

Un especialista en ergonomía del Centro fue asignado a Gildan para continuar desarrollando nuestro Programa de Ergonomía. Como parte de la evaluación inicial en Honduras, en mayo de 2009, el especialista realizó un estudio donde entrevistó a la gerencia y a los empleados, visitó nuestras instalaciones y revisó los detalles del Programa de Ergonomía de Gildan, incluyendo todos los datos médicos que mantiene la compañía.

El estudio realizado por la ECNC evaluó minuciosamente los trabajos objetivos y los procesos que se consideran de alto riesgo para los empleados de Gildan. El Centro preparó recomendaciones específicas que abordan los peligros asociados comúnmente con MSD. Se implementaron las recomendaciones y han sido incluidas en el Programa de Ergonomía de Gildan.

Basados en el Modelo de Madurez de Cultura Ergonómica (ECMM, por sus siglas en inglés), que clasifica la competencia en las prácticas ergonómicas, el programa de ECNC provee una hoja de ruta para ayudar a las compañías a ascender del nivel "Apaga fuegos" al de "Clase Mundial" en el plazo de tres a cinco años.



RESUMEN DE ELEMENTOS DEL ECMM Y NIVELES

OCHO ELEMENTOS DEL ECMM	NIVELES DE IMPLEMENTACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Gestión de Lesiones• Educación y Capacitación• Auditoría y Cumplimiento del Programa• Gestión de Liderazgo• Responsabilidad y Participación del Empleado• Equipo de Ergonomía de la Planta• Evaluación de Riesgos y Control de Riesgos• Establecimiento de Prioridades y Análisis	<ul style="list-style-type: none">• Nivel 1: Apaga Fuegos• Nivel 2: Reactivo• Nivel 3: Cumplimiento• Nivel 4: Preventivo• Nivel 5: Clase mundial

La matriz usada por ECNC incluye los siguientes elementos clave:

- **Responsabilidad y participación del Empleado** para establecer pautas e implementar una política disciplinaria de seguridad que incluye las expectativas referentes a la participación y conductas.
- **Gestión de Liderazgo** para garantizar la disponibilidad de recursos y la medición del programa.
- **Gestión de Lesiones** para identificar a los empleados con síntomas tempranos y rastrear las tendencias de lesión para identificar las causas raíz y mitigar los riesgos.
- **Educación y Capacitación** para respaldar la conciencia sobre ergonomía y la capacitación específica para los empleados de alto riesgo.
- **Programa, Cumplimiento y Auditoría** para implementar todos los elementos del programa y auditar el desempeño.
- **Equipo Ergonómico de Planta** para establecer los equipos multidisciplinarios para manejar el programa.
- **Evaluación de Riesgo y Control de Riesgos** para aplicar controles a riesgos identificados.
- **Establecimiento de Prioridades y Análisis** para reaccionar efectivamente a los incidentes.

Durante 2013, las instalaciones de calcetines y costura de Honduras avanzaron hacia el nivel 4: "Preventivo". Se impartió formación a más de 14,000 empleados en pautas de ergonomía y el Centro de Ergonomía de Carolina del Norte proporcionó capacitación en el lugar para 27 miembros de los diferentes comités de ergonomía fortaleciendo sus conocimientos en la identificación de peligros, análisis y control. Las instalaciones textiles han mejorado en algunos elementos ergonómicos clave para llegar al nivel preventivo como el manejo de lesiones, sin embargo, todavía están fortaleciendo otros elementos clave del programa dentro el nivel de cumplimiento para alcanzar el siguiente nivel en el corto plazo.

Cuando el nivel 5 de "Clase mundial" se implemente, significará que tenemos sistemas en su lugar para identificar eficientemente las causas raíz de lesiones basadas en síntomas y patología. En un nivel práctico, significará que Gildan está equipada para tomar acciones para controlar peligros y mitigar riesgos para nuestros empleados.

También comenzamos a introducir este Programa de Ergonomía en nuestras otras instalaciones propiedad de la compañía. Este proceso se completará de tres a cinco años.

Todas las instalaciones en Centroamérica ahora cuentan con un Comité Ergonómico funcional que es responsable del análisis de riesgos e implementación de procesos para reducir la posibilidad de lesiones de empleado.

En 2013, las plantas de costura de Gildan en Nicaragua continuaron la implementación del Programa de Ergonomía mediante el desarrollo de actividades del nivel Preventivo, específicamente en los elementos relacionadas con la capacitación de los empleados, la prevención médica de las lesiones relacionadas con el trabajo y la reducción de riesgos. Durante el año 2013, aproximadamente 4,000 empleados fueron entrenados en Nicaragua y 20 miembros del comité de la ergonomía se capacitaron en las instalaciones por un ergonomista senior del Centro de Ergonomía de Carolina del Norte.

En la República Dominicana, los comités de ergonomía continúan reuniéndose regularmente y más de 600 empleados han sido entrenados en ergonomía durante el año 2013. Las instalaciones comenzarán la realización de análisis y controles de riesgo con el fin de cumplir con los requisitos del nivel de Cumplimiento en el primer semestre del año fiscal 2014.

En 2013 iniciamos la implementación del programa en nuestras instalaciones integradas en Bangladesh.



DESTACANDO LA IMPORTANCIA DE LA ERGONOMÍA

Como parte de su compromiso para implementar un Programa de Ergonomía de clase mundial en sus instalaciones de manufactura, Gildan se asoció con la Asociación Hondureña de Maquiladores, el Centro Regional de Rehabilitación del IHSS y el ECNC para dar inicio, el 27 de febrero 2013, al nuevo programa de Ejercicios Ergonómicos en Honduras.

El programa actualizado incluye nuevas rutinas de ejercicio desarrolladas en colaboración con los socios mencionados a fin de tomar en consideración las diferentes operaciones que se llevan a cabo por los empleados. Durante los próximos meses, este programa se extenderá a todas nuestras instalaciones en Centro América y el Caribe.

ESCUELAS DE ESPALDA DE GILDAN: PRIMERAS EN HONDURAS

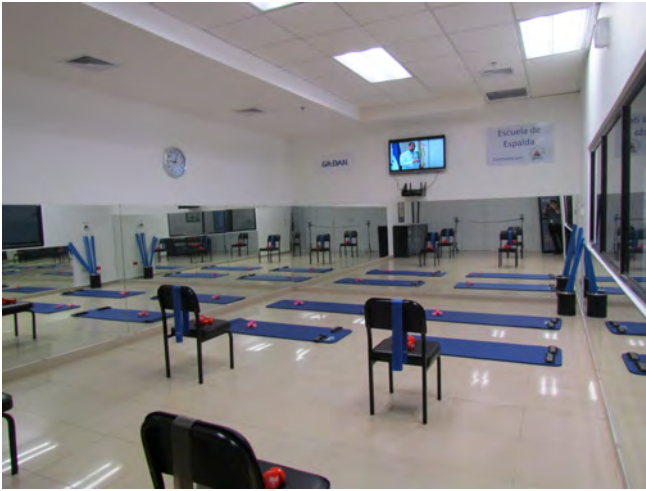
En marzo de 2012, como parte de la continua implementación del Programa de Ergonomía de clase mundial y el compromiso con la salud de sus empleados, Gildan inauguró tres Escuelas de Espalda. Estas escuelas se han desarrollado sobre la base de un programa creado por el Centro Regional de Rehabilitación del Instituto Hondureño de Seguridad Social. Dieciséis médicos y 24 enfermeras del equipo de medicina ocupacional de Gildan fueron certificados como instructores para impartir sesiones teóricas y prácticas a los empleados. Estas sesiones tienen como objetivo educar a los empleados sobre cómo cuidar de su salud con el fin de prevenir el dolor de espalda y mejorar su calidad de vida en general. También se incluyen ejercicios que contribuyen a reducir el dolor, prevenir las recaídas y la reducción de incapacidades laborales.

Una de las tres Escuelas de Espalda se encuentra en nuestra segunda planta de calcetines (Río Nance 4) en Choloma y dará servicio a los empleados de nuestro complejo de manufactura de Río Nance. La segunda escuela está ubicada en San Miguel, la planta de costura más grande de Gildan y la tercera se encuentra en nuestras instalaciones de costura de Villanueva. Basado en el éxito de las tres primeras escuelas, Gildan evalúa la posibilidad de abrir nuevas escuelas en otras instalaciones de la Compañía.

Los empleados que participaran en este programa, que incluye una serie de 10 sesiones de entrenamiento, serán seleccionados por nuestros médicos a través de un proceso de investigación médica.

Gildan es la primera empresa en Honduras en implementar dicho programa.

Hasta septiembre de 2013, 209 empleados habían participado en las 15 sesiones de capacitación impartidas por estas escuelas.



TRABAJANDO HACIA UNA ERGONOMÍA MEJORADA PARA NUESTROS EMPLEADOS: DATOS BREVES SOBRE NUESTROS LOGROS EN HONDURAS

- Un equipo de más de 45 empleados compuesto por Gerentes de Medio Ambiente, Salud y Seguridad, Jefes, Oficiales y Coordinadores para las operaciones textiles y de costura está dedicado a elevar el Programa de Ergonomía de la compañía a su máximo nivel.
- En Centro América y el Caribe, Gildan cuenta con 22 médicos y 40 enfermeras, preparados para cubrir las necesidades de salud de nuestros empleados.
- Cada instalación tiene un Comité de Salud y Seguridad y un Comité de Ergonomía, compuesto de aproximadamente 7 empleados de diferentes cargos y departamentos.
- Todos los miembros del Comité de Ergonomía reciben capacitación en la identificación de MSD, priorización de los factores de estrés ergonómicos, determinación de causa raíz, técnicas de análisis de riesgo, desarrollo de medidas de control y criterios de diseño. Adicionalmente, interactúan directamente con los empleados de producción para identificar riesgos, recibir comentarios e implementar controles ergonómicos.
- En total, Gildan y el ECNC han capacitado a aproximadamente 137 empleados expertos en ergonomía en Honduras y Nicaragua, quienes a su vez lideran la implementación del Programa de Ergonomía en cada instalación desde el inicio del mismo.
- A fin de sustentar el funcionamiento total del Programa en cada instalación, más de 17,000 empleados recibieron capacitación en ergonomía en 2013. Esta capacitación incluye temas como: posturas, tipos de lesión, indicadores de síntomas tempranos, intervención médica y medidas preventivas relacionadas al trabajo y a las actividades diarias.
- La ergonomía está incluida como parte del proceso de inducción llevado a cabo por todos los empleados nuevos.

EVENTOS SOBRE ERGONOMÍA EN HONDURAS

En 2013 Gildan celebró por segundo año el Día de la Ergonomía en sus instalaciones de costura de San Miguel, que duró dos días, y la Semana de la Ergonomía en sus dos instalaciones de calcetines de Honduras. Los departamentos de Recursos Humanos, Medio Ambiente, Salud y Seguridad y el equipo médico colaboraron para organizar actividades de sensibilización sobre la importancia de la ergonomía.

COMPROMISO DE GILDAN CON LA EXCELENCIA EN ERGONOMÍA

Como parte de la revisión inicial realizada por el ECNC en 2009 en relación con las prácticas de ergonomía de Gildan, el especialista en ergonomía de ECNC subrayó la siguiente evidencia del compromiso de Gildan hacia el logro de una cultura de excelencia en ergonomía:

- Estupendo apoyo de la alta gerencia para crear un Programa de Ergonomía “incomparable”.
- Los equipos ergonómicos inter funcionales se formaron en las plantas con el objetivo de identificar peligros potenciales y aplicar controles para mitigar los riesgos ergonómicos.
- Fuerte presencia médica en las plantas que provee un mecanismo para informar sobre molestias y lesiones potenciales al igual que el seguimiento y control de los síntomas en forma proactiva.
- Los empleados tienen la oportunidad de manifestar sus inquietudes acerca de sus áreas de trabajo.
- Capacitación de nuevos empleados incluye la concientización sobre la mecánica del cuerpo.
- Carteles de concientización que recuerdan a los empleados sobre los peligros potenciales del trabajo.
- Adicional a las dos pausas de descanso de 15 minutos, los empleados tienen dos recesos obligatorios por día dedicados a ejercicios diseñados para ayudarlos a desarrollar mejores posturas y practicar la relajación muscular.

PRIMER ESTUDIO ANTROPOMÉTRICO EN CENTROAMÉRICA

Gildan desarrolló en 2012 el primer estudio de caracterización antropométrica en Centroamérica en colaboración con el Departamento de Fisiología de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). Una muestra de más de 400 personas fue seleccionada aleatoriamente de nuestras operaciones textiles y de costura, y se midieron 56 variables antropométricas. Todos los empleados estuvieron de acuerdo por escrito para participar en el estudio. Veinte médicos fueron entrenados en los elementos básicos de la antropometría, las características de los instrumentos utilizados, así como las condiciones de medición y los errores comunes. Dos sesiones de entrenamiento fueron brindadas y seis médicos fueron seleccionados para llevar a cabo el estudio.

Este tipo de estudio, utilizado ampliamente en los países desarrollados, permite conocer las medidas y proporciones del cuerpo humano de la población hondureña. Se trata del primer estudio de este tipo que se realiza en la región y, gracias a él, Gildan y la industria en Centroamérica podrán trabajar en el futuro con los fabricantes industriales con el fin de que las máquinas y los puestos de trabajo se diseñen de acuerdo a las medidas de la población. Las mediciones se están utilizando actualmente en pruebas piloto para mejorar la posibilidad de ajuste de dos estaciones de trabajo.

La antropometría es un elemento importante de la ergonomía ya que permite que los puestos de trabajo se adapten a las medidas precisas de la población.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CLÍNICAS DE SALUD

Gildan provee atención de salud de primera línea a todos sus empleados Centroamérica, República Dominicana y Bangladesh mediante clínicas médicas totalmente equipadas en cada una de nuestras instalaciones de fabricación. Las clínicas médicas operan las 24 horas del día, los siete días de la semana. Mientras nos enfocamos en temas de salud relacionados al lugar de trabajo, nuestro equipo médico, compuesto por 22 médicos y 37 enfermeras, con frecuencia proveen servicios como atención prenatal y vacunación.

Adicionalmente, un asistente médico está disponible durante el turno de noche. Los empleados visitan la clínica en casos de lesiones o accidentes menores. El personal médico ofrece atención médica y tratamiento general para dolores de cabeza, fiebre, diarrea, así como consejos sobre la salud en general. Aproximadamente, se reciben diariamente entre 120 a 130 visitas en la clínica.

Durante 2013, nuestros médicos en Centroamérica y República Dominicana realizaron más de 51,100 consultas médicas a nuestros empleados, y en Bangladesh se ofrecieron más de 43,900.

En 2013:

- Más de 6,600 empleados de Centroamérica y la Cuenca del Caribe fueron vacunados gratuitamente contra el tétano, influenza, difteria y tos ferina. Las vacunas son seleccionadas en base a las estadísticas nacionales de salud.
- Más de 10,900 empleados de Honduras y Nicaragua recibieron vitaminas y desparasitantes.

Además de los servicios básicos de salud, todas las empleadas embarazadas son elegibles para recibir atención médica relacionada a su embarazo a través de los Talleres de Maternidad que organiza el personal médico en las instalaciones de Gildan en República Dominicana, Nicaragua y Honduras. En la mayoría de nuestras instalaciones en Centroamérica y República Dominicana, cuando las empleadas se inscriben para este programa, reciben capacitación acerca de diferentes temas como:

- Cuidado especial para mujeres embarazadas
- Técnicas de ejercicio para facilitar el nacimiento
- Cuidado para el recién nacido (higiene y preparación del ambiente del hogar)
- Técnicas de lactancia

FARMACIA

En mayo de 2010, en asociación con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Gildan abrió una nueva farmacia adyacente a nuestras clínicas del complejo Río Nance en Honduras. Todos los empleados que trabajan en el complejo se benefician de este servicio. El proceso de registro para todas las recetas proporcionadas por los médicos en las clínicas médicas del complejo ha sido automatizado, mejorando el servicio.

Solo en 2013 la farmacia proporcionó medicamentos para más de 57,500 recetas elaboradas por nuestros médicos del complejo Río Nance. Para atender todos los problemas de salud de los empleados, la Compañía suplió más de \$78,000 en medicamentos sin costo en nuestras clínicas.

En 2013, en nuestras instalaciones de Bangladesh, Gildan proporcionó más de \$30,000 en medicina sin costo alguno para empleados.

ENFOQUE EN LA SALUD Y BIENESTAR EN ESTADOS UNIDOS

A lo largo de 2013, en un esfuerzo por mejorar el bienestar en todas nuestras ubicaciones en los EE.UU., hemos puesto en marcha diversas iniciativas cuyo objetivo es generar un impacto positivo en nuestra población cada vez mayor de empleados. Por ejemplo, en nuestra planta de hilado en Cedartown, Georgia, llevamos a cabo una feria de salud en la que se invitó a todos los empleados a participar en exámenes biométricos y controlarse la presión arterial, así como hablar con los proveedores locales de servicios que incluyen atención médica, dental y quiropráctico. Asimismo, los eventos de bienestar celebrados en Charleston, Carolina del Sur, incluyeron un muy exitoso desafío de caminar por 60 días que fue completado por más de 60 empleados en mayo de 2013, y una Campaña de Concientización sobre el Cáncer en el transcurso del mes de octubre de 2013.

Adicionalmente, todas las instalaciones en los EE.UU. participaron en dos iniciativas en curso dirigidas a mejorar la salud general y el bienestar de nuestros empleados y sus cónyuges. En primer lugar, se implementó un programa de descuentos médicos en todo Estados Unidos para los empleados que acepten voluntariamente realizarse un examen físico de rutina antes de mayo de 2014. Aquellos empleados y cónyuges que proporcionaron una prueba válida de su examen médico reciben primas médicas más bajas para nuestro año de beneficios a partir de mayo de 2014 y hasta mayo 2015. En segundo lugar, hemos ofrecido a todos los empleados la oportunidad de recibir vacunas contra la gripe en el lugar de trabajo. Aproximadamente 500 empleados aprovecharon este beneficio.

En 2014, esperamos ampliar en todas las ubicaciones las iniciativas de bienestar tales como ferias de salud, seminarios sobre nutrición y la importancia de reducir el estrés, así como los retos de la pérdida de peso. Nuestro objetivo para 2014 es educar a nuestros empleados sobre la importancia de una vida saludable en el presente, y cómo va a afectar a su salud en general en el futuro.

Enfermeras en el lugar de trabajo

En nuestra instalación de Charleston, Carolina del Norte, nuestros empleados se benefician de la presencia de una enfermera industrial en el sitio. Como parte integral del programa de salud y seguridad de Gildan, esta enfermera ofrece asistencia con los requisitos del examen previo al empleo, a los empleados que se lesionan en la instalación y otras lesiones o enfermedades que pueden ocurrir durante el curso del trabajo. Adicionalmente, la enfermera también trabaja con las políticas y procedimientos de seguridad. La contribución de la enfermera ha resultado en un programa de atención de salud mejorado en diferentes áreas: concientización sobre salud y seguridad, mayor presencia médica, examen previo al empleo en el sitio, asistencia en el lugar a las lesiones relacionadas con el trabajo, moral del empleado y reducción de tiempo de trabajo perdido.

Los empleados de nuestro centro de distribución de Mebane, Carolina del Norte, tienen acceso a los servicios de un profesional de enfermería en el lugar. Durante ocho horas cada semana, los empleados pueden consultar a la enfermera para atender sus problemas de salud personal o recibir una receta sin salir de las instalaciones. Este programa no sólo ha reducido el ausentismo sino que también ha

tenido un impacto positivo en el plan de salud autofinanciado por el grupo de la Compañía, ya que el costo del tratamiento de enfermedades leves en el lugar es mucho menor que la visita al consultorio de un médico normal. Estos servicios también han permitido reducir año tras año las declaraciones generales de gastos. Se anima a todos los empleados actuales y de nuevo ingreso a participar en una evaluación de salud voluntaria y confidencial realizada por el profesional de enfermería como una forma alternativa para identificar y tratar los riesgos potenciales para la salud que pueden haber pasado desapercibidos.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

La identificación temprana de los temas relacionados con el empleado es esencial para garantizar no solo el cumplimiento del Código de Conducta básico, sino también para crear un lugar de trabajo participativo, al respaldar las líneas de comunicación eficaces y genuinamente abiertas entre gerentes y empleados.

En todas las oficinas administrativas e instalaciones de fabricación de Gildan logramos esto mediante mecanismos de comunicación formales en los que destacan:

- **Política de Puertas Abiertas** para alentar a cualquier empleado a comunicar a la gerencia cualquier asunto y recibir una respuesta inmediata
- **Mesas redondas** de empleados y gerencia con seguimiento y resultados claras:
 - Las mesas redondas están organizadas por los equipos de gerencia y los empleados para identificar las mejores prácticas, analizar los problemas y desarrollar en forma colectiva un plan de acción para remediación.
 - Brindar respuesta inmediata al empleado.
 - La frecuencia de las mesas redondas varía según la región: mensual, bimensual o trimestral.
- **Comités de empleados-empresa**
 - Se crearon varios comités de empleados-empresa en diferentes ubicaciones para compartir opiniones y apoyar en el manejo de varios temas en el lugar de trabajo.
 - Además de los comités de salud y seguridad y de ergonomía, se establecieron otros comités que se reúnen mensualmente para analizar asuntos que abarcan el transporte, la cafetería e iniciativas ambientales o para abordar temas específicos en una instalación u oficina en particular.
 - Los siguientes son ejemplos de comités que se crearon y de algunas excelentes iniciativas que se desarrollaron como resultado:
 - En Honduras, se creó un comité ambiental para supervisar todas las actividades ambientales en nuestro complejo textil, como reciclaje, reforestación y circulación de folletos educativos.
 - En República Dominicana, se formaron varios comités para los empleados de diferentes turnos para trabajar en los resultados de encuestas de opinión y establecer un plan de acción para trabajar en las áreas de mejora identificadas
 - En Barbados, un comité del personal es responsable de planificar las actividades del personal. También actúa como un conducto de información para empleados.
 - En Bangladesh existe un Comité de Participación de los Empleados, formado por representantes de los trabajadores y de la gerencia. El comité se reúne cada dos meses para tratar de cuestiones que plantean los representantes de los empleados.
- **Buzones de Sugerencias**
 - Los buzones de sugerencias ubicados en el piso de producción y en las cafeterías de todas las instalaciones de fabricación en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh son uno de los mecanismos de comunicación usados por los empleados para informar sus inquietudes.
 - Los mensajes escritos en los buzones de sugerencias son recolectados cada semana por un empleado regional que es independiente de la gerencia de la instalación.

En Honduras, recibimos más de 1,400 sugerencias en 2013. La mayoría de las inquietudes se referían a cuestiones en relación con los mandos medios, la cafetería y temas de recursos humanos, que pueden ser resueltas por la oficina de Recursos Humanos.

En República Dominicana recibimos cerca de 660 sugerencias en relación con la cafetería, temas de recursos humanos, los servicios y mandos medios.

Hemos observado un aumento de las sugerencias recibidas en los últimos años. Lo atribuimos al incremento de las actividades realizadas para fomentar el uso de los mecanismos de comunicación.

Por ejemplo, a lo largo de los años, muchos programas exitosos se iniciaron basados en las sugerencias de nuestros empleados depositadas en los buzones de sugerencias, como la implementación del programa de la Cooperativa en las instalaciones de Río Nance en Honduras, la construcción de un área de estacionamiento cubierto para motocicletas en San Miguel y el establecimiento del Comité Verde en Barbados.

Asimismo, creemos que el aumento en el número de sugerencias se debe a que todas ellas son revisadas y todos los empleados reciben retroalimentación sobre las ideas que plantean.

- **Línea Gratuita de Integridad y Responsabilidad Social y enlace al Sitio web**

- Una línea gratuita de Integridad y Responsabilidad Social está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, lo que permite a los empleados de Gildan informar en forma anónima y/o confidencial sus preocupaciones en inglés, francés, español, creole y bengalí
- Esta línea directa forma parte de nuestra política respecto a las denuncias lanzada en 2004 y se utiliza como una herramienta para informar sobre supuestas violaciones del Código de Conducta y el Código de Ética de Gildan
- El departamento de auditoría interna de la compañía prueba la línea directa anualmente.

En 2013, recibimos un total de 20 quejas, todas relacionadas con temas de Recursos Humanos y más específicamente con temas laborales y de conducta en el lugar de trabajo. Todas las quejas se investigaron y se realizó el seguimiento correspondiente por el Comité de Inquietudes del Empleado y Actos Cuestionables en la Oficina Corporativa de la Compañía.

Cada una de las quejas reportadas es investigada y se les da seguimiento por los equipos de gerencia o, si se presenta a través de la Línea Directa, por el Comité de Inquietudes de los Empleados y Actos Cuestionables. Si la alta gerencia está involucrada en la queja, se consulta a la Junta Directiva.

En 2013 capacitamos a todos los empleados de GoldToeMoretz basados en Asia sobre la Línea telefónica gratuita de Integridad y Responsabilidad Social. Asimismo, se capacitó a todos los empleados de las plantas de Anvil en Centro América. Más de 3,800 empleados de nuestras plantas Star y AKH (de Anvil) fueron entrenados.

En las auditorías de las instalaciones de todos nuestros contratistas también verificamos que cuentan con mecanismos de comunicación.

USO DE LA CREATIVIDAD PARA PROMOVER LOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

En Gildan, promovemos proactivamente los mecanismos de comunicación disponibles y brindamos capacitación específica sobre estos mecanismos como parte de la capacitación de inducción para empleados nuevos. Carteles coloridos que promocionan los mecanismos de comunicación y la línea directa gratuita de Integridad y Responsabilidad Social también se muestran en las áreas comunes de nuestras instalaciones y oficinas.

En 2013, se incluyeron las instalaciones de Anvil en Honduras y Nicaragua en el proceso de revisión utilizado por el comité interdisciplinario de mecanismos de comunicación, que se puso en marcha en 2012 para revisar todas las respuestas proporcionadas por cada instalación para asegurar que las inquietudes de los empleados se abordan apropiadamente. Esta información se comparte con los directores y vicepresidente.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CIERRE DE INSTALACIONES

CENTROAMÉRICA

En 2012, anunciamos la remodelación y modernización de Río Nance 1, nuestra planta textil mas madura, ubicada en Honduras. Como resultado, la planta se cerró temporalmente y la mayoría de los empleados se reubicaron en nuestras otras instalaciones textiles, incluyendo nuestra instalación textil mas nueva, Río Nance 5. En agosto de 2013, Río Nance 1 comenzó su programa de puesta en marcha y para el inicio de octubre de 2013, 240 empleados ya se habían contratado incluyendo el numero de trabajadores que habían dejado la compañía durante el cierre temporal.

Al inicio de abril de 2013, nuestra instalación de costura Villanueva, ubicada en Honduras, comenzó a experimentar una reducción en su volumen de producción debido a un cambio a la baja en la demanda del mercado, la cual resultó en la eliminación de dos estilos específicos de prendas del proceso de producción. En esta instancia, la estrategia de Gildan es mantener los niveles de empleo en la instalación afectada al mayor nivel posible y por el período mas largo que sea posible a pesar de la ausencia de suficiente producción para el total de empleados. En el caso de Villanueva, Gildan continuó a pagar los salarios a todos los empleados por los meses de abril y mayo de 2013 a pesar de la situación de producción insuficiente para ocupar el total de empleados. Desafortunadamente, la instalación no pudo mantener los mismos niveles de empleo en el largo plazo, lo cual llevó a la difícil decisión de despedir aproximadamente a 300 empleados de todas las áreas de la planta a fin de balancear correctamente las líneas de producción. Los empleados impactados fueron tratados justamente de acuerdo a las leyes locales.

ESTADOS UNIDOS

Durante el año fiscal 2013, como parte de la integración de GoldToeMoretz (GTM), Gildan continuó el proceso de consolidar algunas funciones y operaciones en los Estados Unidos. Como se había anunciado a los empleados GTM en septiembre de 2012, algunas funciones administrativas y de cadena de suministros de la instalación de Newton, Carolina del Norte fueron gradualmente eliminadas para estar completamente terminadas al final de julio de 2013. Mientras se preparaba la salida la instalación al final de julio de 2013, también se tomó la decisión de cerrar la tienda de descuentos la cual estaba ubicada en el mismo edificio. Un total de 22 personas fueron reubicadas en otras de nuestras instalaciones.

Como parte de la integración del negocio de distribuidores de Anvil a la división de Prendas Estampadas de Gildan, al final de 2012, Gildan consolidó el volumen de distribución de Anvil para el mercado de prendas estampadas, ubicado en Hamer, Carolina del Sur, a su moderno centro de distribución ubicado en Eden, Carolina del Norte. Esta consolidación, que buscaba simplificar y mejorar nuestra cadena de suministros y proceso de distribución para nuestros clientes de Prendas Estampadas, se hizo efectivo en noviembre de 2012 e impactó aproximadamente 50 empleados por hora.

Todos los empleados impactados recibieron el periodo mínimo de preaviso requerido por la ley. Gildan lamenta el impacto que esta difícil decisión tuvo en estos empleados de experiencia y dedicación y proveyó asistencia para facilitar la transición a nuevas oportunidades de trabajo.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SINDICATOS

Tanto el Código de Conducta como el equipo de gerencia de Gildan respaldan los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación. En la actualidad, Gildan trabaja en colaboración con distintos sindicatos y tiene en vigencia un convenio colectivo de trabajo (CCT) en dos de sus plantas ubicadas en Centroamérica. La Compañía reconoce plenamente el derecho de los empleados de formar o unirse a cualquier organización o asociación de su elección, incluido un sindicato, y su derecho de participar en la negociación colectiva con la Compañía.

REPÚBLICA DOMINICANA

Durante el 2013 nuestra planta textil en República Dominicana continuó trabajando de manera colaborativa constructiva con el sindicato SITRAGILDAN a pesar de no tener un contrato colectivo de trabajo debido al litigio en curso. Como se mencionó anteriormente en nuestro informe de 2012, una orden de la Corte Suprema de la República Dominicana impide que la Compañía firme el convenio colectivo de trabajo entre las dos partes. La sentencia del Tribunal Supremo se deriva de una demanda presentada por un segundo sindicato de la competencia, SITRAGIL, y designa al Tribunal de Trabajo de Santo Domingo para determinar cuál de los dos sindicatos, si alguno, representa a la mayoría de los trabajadores de la nuestra planta textil en República Dominicana. El resultado de esta determinación permanece pendiente en los tribunales y actualmente no hay una visibilidad clara sobre cuándo se resolverá este asunto. La última audiencia judicial al respecto dio lugar a un nuevo aplazamiento hasta mayo de 2014.

El diálogo entre la gerencia y los sindicatos de ambos fue positiva durante el año y se continuó con la implementación unilateral de los beneficios económicos a los trabajadores acordados con SITRAGILDAN.

CENTRO AMÉRICA

Gildan finalizó la implementación de las recomendaciones brindadas por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) y el Consorcio de Derecho de los Trabajadores (WRC, por sus siglas en inglés) sobre la investigación en la planta de costura Star en Honduras, que se integró luego de la adquisición de Anvil Knitwear en 2012. Durante el año se ha mantenido un diálogo constructivo entre el sindicato y la gerencia, y se llevan a cabo reuniones mensuales regularmente. El convenio colectivo de trabajo en Star venció a finales del 2013; la gerencia y el sindicato negociaron satisfactoriamente un nuevo convenio que estará vigente durante 2014 y 2015.

Asimismo, hay un convenio vigente en Annic, una planta de costura en Nicaragua, que también fue parte de la adquisición de Anvil. Este convenio también vencía en 2013. Esta planta cuenta con dos sindicatos que presentaron sus propuestas al Ministerio de Trabajo de Nicaragua en junio de 2013 para la renegociación del convenio colectivo. De acuerdo con las leyes en Nicaragua, cuando existe más de un sindicato, el gobierno es el responsable de unificar las propuestas, lo que tuvo lugar en julio de 2013. El comité de negociación de ambos sindicatos se reunió posteriormente con la gerencia Gildan y las negociaciones concluyeron en octubre de 2013. El nuevo convenio colectivo estará vigente durante dos años.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL

Gildan está comprometida en alcanzar los estándares más altos en prácticas laborales, condiciones de trabajo y en mantener un diálogo abierto con las organizaciones no gubernamentales, miembros del movimiento laboral y otras partes interesadas.

Un ejemplo clave de nuestro compromiso de ser un empleador socialmente responsable en todos los centros geográficos es la implementación exitosa de nuestro Programa de Cumplimiento Social para las prácticas laborales y condiciones de trabajo, el cual fue acreditado por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) en 2007. Este programa está diseñado para garantizar, como mínimo, que todas nuestras instalaciones cumplan con nuestro propio estricto Código de Conducta interno, leyes locales e internacionales y los códigos a los que nos adherimos, incluyendo aquellos de Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) y la Asociación de Trabajo Justo. Cuando se utilizan proveedores externos, también deben adherirse a estos códigos. Esto es, de hecho, una condición para hacer negocios con Gildan.

A fin de garantizar que cumplimos nuestro compromiso con los empleados, clientes y otras partes interesadas de cumplir o superar los estrictos requisitos de nuestro Código de Conducta, realizamos una serie de auditorías independientes internas y de terceros cada año.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > METODOLOGÍA

Las instalaciones de Gildan han sido auditadas durante más de nueve años a través de auditorías independientes internas y externas.

Todas las instalaciones propiedad de Gildan y de los contratistas externos están sujetas a una auditoría completa interna en un periodo de 18 meses. Las auditorías internas están a cargo de monitores regionales internos independientes quienes han recibido una capacitación minuciosa sobre nuestras pautas de monitoreo y programa de cumplimiento social, e informan directamente a la Vicepresidencia de Ciudadanía Corporativa para Centroamérica y el Caribe y a la Vicepresidencia de la Cadena de Suministros. Los auditores de cumplimiento interno se seleccionan y contratan según la descripción del puesto trabajo, lo que incluye una lista de competencias requeridas establecidas para la posición. Los candidatos para estos cargos se contratan y seleccionan basados en las competencias identificadas. Las nuevas contrataciones siguen una serie de sesiones de orientación y capacitación para garantizar que tienen las capacidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades. Las evaluaciones de desempeño anual se realizan para identificar cualquier brecha de capacitación, entre otras cosas, y para desarrollar un plan de capacitación personalizado diseñado para aumentar las capacidades de cada empleado y el desarrollo continuo de sus capacidades.

Algunas auditorías internas también están a cargo de auditores de tercera parte en nuestro nombre.

La capacitación y competencias básicas para todo el personal de cumplimiento y/o auditores externos incluye:

- Comprensión sobre el Código de Conducta de Gildan
- Habilidad para hablar el idioma local de la región, con excepción de Haití donde trabajamos con un intérprete de creole
- Conocimiento sobre las leyes locales del área y país en particular
- Monitores de tercera parte trabajan con personal capacitado y utilizan sus propias herramientas o aquellas de SMETA, o FLA para realizar auditorías externas
- Comprensión sobre el Programa de Ciudadanía Corporativa de Gildan y las herramientas y el sistema de auditoría interno como la Base de Datos de Responsabilidad Social Corporativa de Gildan.
- Involucrarse en la auditorías tanto de FLA, WRAP o de los clientes.

Además de las auditorías internas, las auditorías externas también se conducen de manera continua en las instalaciones de contratistas y las propias de Gildan. Estas auditorías están a cargo de organizaciones de monitoreo solicitadas por la Asociación de Trabajo Justo (FLA), la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), y por nuestros clientes.

Adicionalmente, se realiza el seguimiento sobre el estatus de las medidas correctivas adoptadas. Estas tareas corren a cargo de nuestros auditores internos, que colaboran con las instalaciones en la adopción de medidas correctivas adecuadas. Nuestros auditores verifican las evidencias de las medidas de remediación de manera regular para asegurar que se han implementado las medidas correctivas que responden a los hallazgos iniciales, y que los resultados se incluyen en nuestra base de datos interna de Ciudadanía Corporativa. De ser necesario, se pueden efectuar auditorías de seguimiento en las mismas instalaciones.

HERRAMIENTAS DE MONITOREO

Adicionalmente a tomar en consideración nuestros propios requisitos de cumplimiento laboral y buenas prácticas, nuestras herramientas de monitoreo y auditoría abarcan las mejores prácticas de nuestros principales clientes minoristas.

Las herramientas de monitoreo de Gildan incluyen:

- Cuestionario de autoevaluación de la instalación
- Lineamientos de las auditorías y Plan de acción de gestión
- Formulario de entrevista de la gerencia
- Pautas de monitoreo
- Pautas para la entrevista del empleado

Gildan usa una metodología de muestra basada en las pautas SMETA para determinar el número de documentos a ser revisados y el número de personas a entrevistar.

Pautas de Monitoreo de Gildan

NÚMERO DE EMPLEADOS (EXCLUYENDO GERENTES)	DURACIÓN DE LA AUDITORÍA	ENTREVISTAS INDIVIDUALES	ENTREVISTAS GRUPALES	TOTAL EMPLEADOS ENTREVISTADOS	DOCUMENTOS DE EMPLEADOS REVISADOS (CUMPLIMIENTO DE HORAS LABORADAS Y SALARIO)	DURACIÓN DE LAS ENTREVISTAS
1-100	1 DÍA	6 (O EL TOTAL DE EMPLEADOS SI SON MENOS DE 5)	1 GRUPO DE 4	10	10	2.5 HORAS
101-500	2 DÍAS	6	4 GRUPOS DE 5	26	26	6 HORAS

501-1000	3 DÍAS	12	6 GRUPOS DE 5	42	42	8.5 HORAS
1001-2000	4 DÍAS	20	8 GRUPOS DE 4	52	52	12.5 HORAS
Más de 2000	4 DÍAS	30	10 GRUPOS DE 4	70	70	15 HORAS

DILIGENCIA DEBIDA PARA ADQUISICIONES Y PROCESO DE INTEGRACIÓN

A medida que Gildan expande su presencia en mercados emergentes, es esencial el papel del cumplimiento durante el proceso de diligencia debida. A fin de garantizar que realizamos adquisiciones responsables, nuestro proceso de diligencia debida para adquisiciones potenciales toma en cuenta riesgos sociales y ambientales. También se tienen en cuenta la legislación ambiental y laboral, el cumplimiento con la reglamentación y el cumplimiento con los estándares ambientales y sociales internos de Gildan.

En 2013, realizamos un proceso de diligencia debida mientras consideramos la adquisición de New Buffalo Shirt Factory. Para esta adquisición realizamos una revisión detallada de las auditorías de cumplimiento social externas pasadas realizadas por sus clientes, así como de las auditorías internas realizadas por sus auditores internos. Asimismo, se llevó a cabo una diligencia debida ambiental.

Una vez completada la adquisición, trabajamos con la nueva compañía para integrar nuestras políticas sociales y ambientales, y programas de cumplimiento al examinar las brechas y el desarrollo de planes de acción para implementar acciones correctivas de manera oportuna. Los principales pasos del proceso de integración son los siguientes:

- Despliegue del Código de Conducta de Gildan y la capacitación del empleado
- Capacitación de auditores
- Realización de auditorías internas

A finales de 2013 las actividades de Anvil, adquirida en 2012, así como la recientemente adquirida New Bufalo Shirt Factory (junio 2013) fueron integradas totalmente a los estándares de cumplimiento social de Gildan.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > AUDITORÍAS

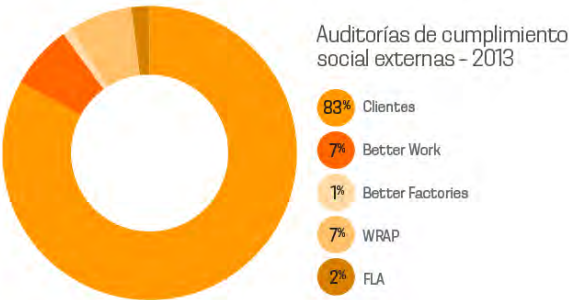
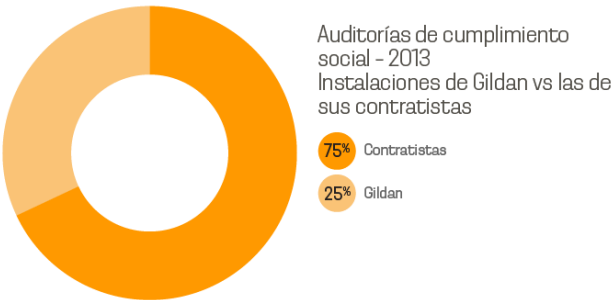
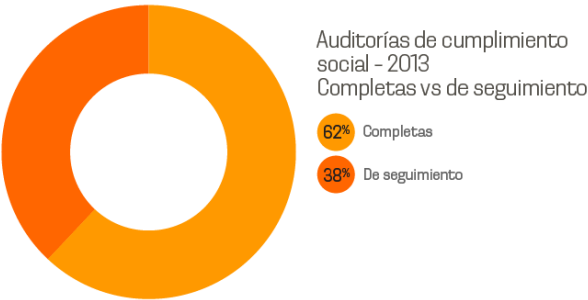
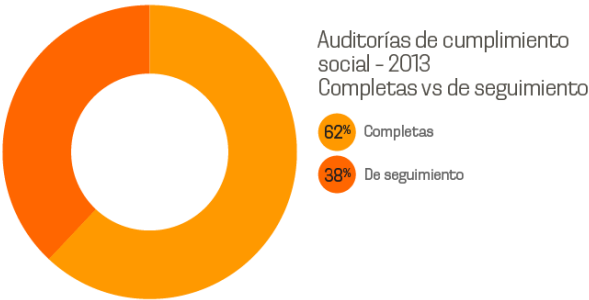
AÑO FISCAL 2013

El objetivo de Gildan es visitar el 100% de sus instalaciones de fabricación, incluso las de sus contratistas, al menos una vez cada 18 meses. Las auditorías se clasifican por orden de prioridad sobre la base de la evaluación de riesgos. En 2013, el 91% de nuestras instalaciones de manufactura en general fueron auditadas al menos una vez por nuestros auditores internos o auditores externos a solicitud de Gildan. Las instalaciones que aún no han sido auditadas por Gildan serán visitadas antes del final del segundo trimestre del año fiscal 2014, con lo cual se logrará que todas las instalaciones hayan sido visitadas al menos una vez en un periodo de 18 meses. Adicionalmente, todas las nuevas instalaciones de contratistas han sido auditadas antes de que iniciaran la producción. Para mayor información, consulte la sección Metodología.

En 2013, se realizaron 228 auditorías de seguimiento. Este número también incluye las auditorías llevadas a cabo en las instalaciones de contratistas externos que no fueron contratados para la producción.

En 2013, se llevaron a cabo 141 auditorías de cumplimiento social completas en las instalaciones de Gildan y de contratistas en Estados Unidos, Asia, Centro América y el Caribe. De estas auditorías, 89 de ellas fueron realizadas por nuestros auditores internos o por auditores externos en nombre de Gildan, y 52 fueron realizadas por auditores externos de WRAP, FLA, el programa Better Work de la OIT o nuestros clientes.

Adicionalmente, se llevaron a cabo 84 auditorías de seguimiento en las instalaciones de contratistas y en las de propiedad de Gildan. De estas, 67 fueron realizadas por los auditores internos o por auditores externos para Gildan, y 20 fueron realizadas por auditores externos para el programa Better Work.





INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > HALLAZGOS

Clasificación de Hallazgos de No-cumplimientos sociales

Nos referimos a cuatro tipos de no-cumplimientos:

- **Mayor:** Violación grave al Código de Conducta de Gildan y los otros Códigos a los que se adhiere y/o a las leyes, que resulta en un grave impacto en los derechos individuales y/o la seguridad física. Tiempo de remediación: Inmediato.
- **Moderado:** Impacto negativo en los derechos de los empleados y seguridad (no crítico). Tiempo de remediación: hasta dos meses dependiendo del tipo de violación.
- **Menor:** Tema de riesgo menor; mejora hacia las buenas prácticas. Tiempo de remediación: seis meses.
- **Cumplimiento total:** En cumplimiento total con las disposiciones del Código de Conducta de Gildan y los otros códigos a los que se adhiere, al igual que los requisitos legales.

HALLAZGOS DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL INTERNA 2013 - INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

Se encontraron un total de 233 casos de no-cumplimiento relacionados al trabajo en las instalaciones propias de Gildan durante las auditorías internas de 2013: 6 mayores (2.6%), 143 moderadas (61.4%) y 84 menores (36.1%). Esto representa una disminución del 14% en el número total de hallazgos aún cuando se realizaron un mayor número de auditorías en 2013 (35 auditorías internas completas y de seguimiento en instalaciones de Gildan en 2013, en comparación a 33 realizadas en 2012).

La mayoría de los hallazgos de 2013 (aproximadamente el 65%) se refieren a cuestiones de medio ambiente, salud y seguridad. Al ser un área altamente regulada, es la sección de nuestro cuestionario de evaluación que incluye la mayoría de las preguntas (57% de nuestra lista de verificación).

Los seis hallazgos mayores en una instalación propiedad de Gildan en 2013 estuvieron relacionados con cuestiones de:

- Contratos de trabajo
 - El caso de no cumplimiento que se encontró en una instalación estaba relacionada a inconsistencias en los contratos y los horarios de trabajo. Remediación: el departamento de Recursos Humanos está desarrollando un proceso para documentar cualquier cambio en el horario de trabajo.
- Acoso verbal
 - El caso de no cumplimiento que se encontró en una instalación fue reportado por empleados que se quejaron sobre la conducta de su supervisor directo. Remediación: Los departamentos de Recursos Humanos y Ciudadanía Corporativa realizaron inmediatamente una investigación para corregir la situación de no cumplimiento en forma oportuna. Los supervisores involucrados recibieron advertencias disciplinarias, así como una capacitación general en relación con abuso verbal y competencias personales, como ser liderazgo, manejo del personal, la orientación y otras. Asimismo, se refrescó con este grupo nuestras políticas sobre acoso y abuso.
 - El caso de no cumplimiento en una instalación está relacionado con un empleado que quejó sobre la respuesta inapropiada de su supervisor directo al realizar una solicitud. Remediación: El departamento de Recursos Humanos realizó una reunión con los supervisores de la planta para reiterar la importancia para la compañía de las políticas de Acoso y Abuso, así como el derecho de los empleados a visitar el Seguro Social si lo solicitan.
- Procedimientos disciplinarios
 - El no cumplimiento encontrado relacionado a cómo se aplican los procedimientos disciplinarios. Remediación: El departamento de Recursos Humanos está en el proceso de reforzar la importancia de aplicar los procedimientos disciplinarios de manera transparente y respetuosa, de tal manera que los empleados puedan expresarse libremente durante el proceso.
- Prácticas de revisión de seguridad
 - Este caso de no cumplimiento se encontró en una instalación en donde los empleados se quejaron sobre las revisiones físicas, las cuales no eran realizadas en todos los casos por guardias de seguridad de su mismo género. Remediación: Los departamentos de Seguridad y Recursos Humanos se reunieron con el contratista de seguridad para reforzar la política de Seguridad de Gildan en relación a inspecciones físicas de los empleados al entrar a la planta. Estas inspecciones son realizadas diariamente cuando los empleados entran o salen de la planta.
- Seguridad contra incendios
 - El no cumplimiento en una instalación estaba relacionado a la accesibilidad a salidas de emergencia. Remediación: La gerencia de la planta inmediatamente solicitó que todas las salidas de emergencia estuvieran disponibles y realizó una reunión con los departamentos de EHS y Mantenimiento para fortalecer la importancia de mantener la accesibilidad de las puertas de emergencia. El departamento de Mantenimiento está en el proceso de crear un procedimiento para abrir y cerrar las instalaciones.

En general, los hallazgos en las instalaciones propiedad de Gildan abarcaron:

- Mantenimiento de registros, como contratos de empleados incompletos.
 - Capacitación a los empleados de Recursos Humanos se impartió para garantizar que los empleados tienen conocimiento sobre los requisitos de los contratos de empleados.
- Horas de trabajo, como horas extra que superan las 60 horas prescritas por semana.
 - Esta situación se presentó en 2013 dado a que tuvimos que incrementar la producción en nuestras instalaciones de Honduras y Nicaragua para compensar la reducción de producción en nuestra planta de Bangladesh debido a la inestabilidad política del país.

- La seguridad en caso de incendio, como pasillos bloqueados, panel eléctrico bloqueado y estado de limpieza inadecuado.
 - Hemos encontrado que los no-cumplimientos en esta área se vinculan en general a la negligencia de los empleados. Aumentar la conciencia de nuestros empleados mediante el uso de boletines y cursos de capacitación de actualización, y reforzar las normas y procedimientos durante las reuniones del comité de salud y seguridad son diferentes formas en las que Gildan trabaja hacia la mejora del cumplimiento en esta área.
- Las condiciones sanitarias y limpieza general, como la higiene de la cafetería y el mantenimiento y salubridad general de las instalaciones y baños.
 - Un procedimiento de salubridad se desarrolló para el manejo correcto de alimentos y el almacenamiento en las cafeterías.
 - En relación con la salubridad y mantenimiento general en nuestras instalaciones, durante el 2013 las plantas de costura implementaron una campaña de limpieza involucrando a todos los empleados.
- La seguridad de las máquinas, como las agujas perdidas o protección para ojos, luces de seguridad en los montacargas y otros dispositivos de seguridad deficientes o faltantes en las máquinas.
 - La capacitación actualizada en estas áreas es importante para aumentar la conciencia de los empleados sobre lo esencial de mantener estos dispositivos de seguridad en las máquinas, a fin de garantizar su propia seguridad.
 - Informar al departamento de mantenimiento cuando un dispositivo de seguridad falta en una máquina constituye también un elemento de seguridad clave. Al mismo tiempo, también es importante que el departamento de mantenimiento reemplace las partes faltantes de la máquina o los artículos de seguridad de manera oportuna.
- La seguridad química, como recipientes no etiquetados.
 - Para obtener más detalles sobre este tema y su remediación, haga clic aquí.

En todos los temas antes mencionados, la responsabilidad y disciplina de los empleados, supervisores y gerentes es muy importante para hacer cumplir las reglas y procedimientos establecidos en esta área. Es necesario incrementar continuamente la conciencia de los empleados sobre estas reglas y procedimientos. Es por ello que la capacitación en medio ambiente, y salud es esencial. Al mismo tiempo, cuando existe un caso obvio de negligencia, los supervisores también deben aplicar medidas disciplinarias progresivas consistentes como una demostración de su compromiso con los valores y las prácticas de Gildan.

En todos los casos de no-cumplimiento, se implementaron planes de remediación detallados y, donde fue necesario, se realizaron análisis de causa-raíz exhaustivos.

Ahora que contamos con datos de tres años sobre los resultados de nuestras auditorías en la base de datos de Ciudadanía Corporativa y que tenemos estadísticas fiables para describir los hallazgos recurrentes, se ha preparado una presentación para los mandos medios para informarles de estos resultados y discutir con ellos las formas de mejorar la situación y evitar que se repitan. Nuestros equipos de gestión aportarán sus comentarios, y compartirán conocimiento entre instalaciones, darán información y tratarán de sensibilizar con respecto a problemas similares a los que se enfrentan las instalaciones.

Los resultados de las auditorías fueron compartidos con los equipos de las áreas textiles y de costura, quienes se comprometieron a mejorar las prácticas de RSE en sus respectivas plantas. El departamento de Responsabilidad Social Corporativa compartirá una presentación similar incluyendo las expectativas de RSE para 2014 con la gerencia y asegurar el compromiso del equipo en implementar buenas prácticas.



HALLAZGOS DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL INTERNA 2013 - INSTALACIONES DE CONTRATISTAS

Un total de 535 casos de no-cumplimiento relacionados al trabajo se encontraron en las instalaciones de nuestros contratistas de fabricación en 2013. De estos casos, 31 fueron mayores, 230 fueron moderados y 274 menores. Este número ha aumentado considerablemente en 2013 debido a que se agregaron nuevos contratistas, así como el hecho de que el 95% de las instalaciones de nuestros contratistas han sido auditadas por lo menos una vez en un periodo de 12 meses en lugar del periodo anterior de 18 meses.

Los hallazgos reportados sólo incluyen los de los contratistas con los que tuvimos relación comercial durante el 2013. Las instalaciones de los contratistas que fueron auditadas, pero que no se hicieron pedidos no están incluidas en las cifras expuestas aquí.

Con el afán de ayudar a las instalaciones en la remediación de los casos de no cumplimiento encontrados durante nuestras auditorías, nuestros equipos de auditores internos trabajan con la gerencia de las instalaciones en la elaboración de un plan de acción y les ofrecen asesoramiento y comentarios sobre la mejor forma de enfrentar los distintos temas. Dado que la gran mayoría de nuestra producción se lleva a cabo en instalaciones propiedad de Gildan, hemos adquirido experiencia en sistemas, políticas y procedimientos de gestión de cumplimiento laboral. Transmitimos esta experiencia interna a los equipos de gestión de las instalaciones de nuestros contratistas para

garantizar una remediación sustentable y sensibilizarlos en esos temas. Para mayor información sobre nuestras iniciativas de desarrollo de capacidades en las instalaciones de nuestros contratistas, consulte la sección Contratistas y Proveedores.



INFORMACIÓN RELACIONADA PARA LOS INDICADORES GRI HR5-HR6-HR7 PARA 2013

En su esfuerzo por garantizar que ningún menor esté empleado en las instalaciones ni en las instalaciones de sus contratistas, se estableció en el Código de Conducta de Gildan que la edad de trabajo mínima es de 18 años. A pesar de que en la mayoría de los países es legal trabajar a los 15 o 16 años, se aplican varias restricciones a los trabajadores menores (Convención de Edad Mínima de OIT, 1973). Por ejemplo, los trabajadores jóvenes no pueden realizar tareas peligrosas ni trabajar de noche (Convención de Trabajo Nocturno de Personas Jóvenes (Industria) de OIT, 1919). De acuerdo con nuestra interpretación de la convención de la OIT sobre el trabajo infantil, creemos que es adecuado excluir a los trabajadores jóvenes de nuestras instalaciones y hemos decidido fijar nuestra edad mínima de trabajo en 18 años. Cuando adquirimos nuestra instalación integrada en Bangladesh en 2010, un país identificado con riesgos significativos de incidentes de trabajo infantil, pues no ratificó la Convención 138 de OIT sobre trabajo infantil, realizamos una evaluación completa de los empleados para confirmar que todos tenían más de 18 años.

El trabajo infantil se monitorea de forma continua mediante auditorías llevadas a cabo por los auditores internos de Gildan o terceros, con el fin de mitigar el riesgo de incidentes de trabajo infantil.

Gildan prohíbe y verifica constantemente que no se hace uso de trabajo forzado u obligatorio en sus instalaciones; sin embargo, se encontró un caso de este tipo en una auditoría interna. El hallazgo está relacionado con la falta de comunicación entre supervisores y trabajadores en relación a los procedimientos de horas extras voluntarias. Recursos Humanos llevó a cabo una reunión con los mandos medios para reforzar los procedimientos de las horas extraordinarias.

En relación con la libertad de asociación, no se experimentaron situaciones durante el período de informe. Sin embargo, para obtener más detalles sobre estos temas, consulte nuestra sección de Sindicatos.



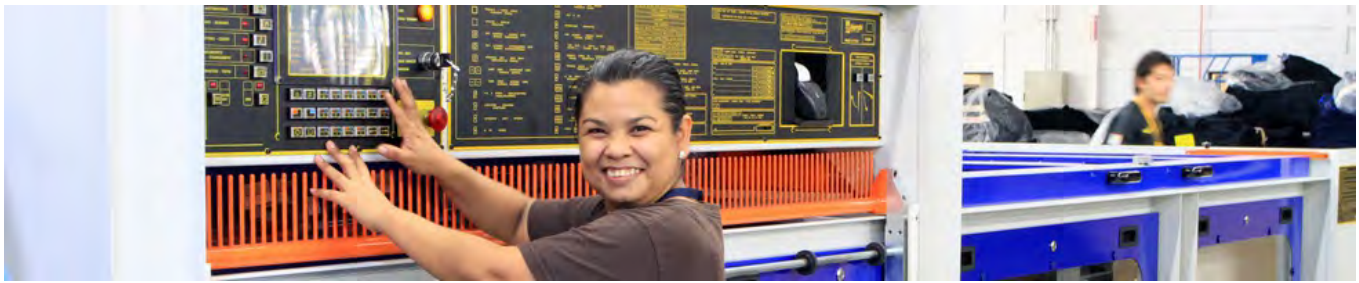
INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > REMEDIACIÓN

Las acciones de remediación son verificadas mediante auditorías de seguimiento y mediante el uso de nuestra base de datos de ciudadanía corporativa, donde las instalaciones pueden ofrecer detalles sobre sus acciones de remediación al igual que la evidencia que respalde dichas acciones. Asimismo, revisamos el estado de todos los casos de no cumplimiento de forma trimestral e informamos sobre las acciones de remediación a la Junta Directiva.

Los hallazgos persistentes o recurrentes reciben atención especial para garantizar que se implemente la remediación adecuada para ellos, al igual que evaluar si se desarrollan patrones persistentes en diferentes instalaciones.

Con el fin de abordar los temas recurrentes identificados en 2013, que fueron en su mayoría vinculados a la seguridad contra incendios, la capacitación de los empleados se centró en el uso de extintores y mangueras contra incendios. Los miembros del equipo de respuesta de emergencia y los jefes de medio ambiente, salud y seguridad (EHS) también recibieron una amplia capacitación en respuesta a emergencias, y sesiones de reforzamiento en temas de seguridad contra incendios. Finalmente, se realizó una presentación a la gerencia en la cual se presentó y discutió el análisis de los resultados de la auditoría de 2013.

Todas las instalaciones textiles propiedad de Gildan están construidas con sistemas de seguridad contra incendios, tales como los sistemas de riego (con excepción de Bangladesh, donde utilizan el sistema de mangueras), así como las salidas de emergencia y alarmas de incendio, entre otros. Asimismo, los simulacros de incendios se llevan a cabo al menos dos veces al año en todas las instalaciones.



INICIO > EMPLEADOS > PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS

Cuando las personas empiezan a trabajar en Gildan, se convierten en miembros valiosos de una gran familia. Esta es la razón por la cual sentimos que es importante para nosotros desarrollar e implementar varios programas para comunicarnos mejor con nuestros empleados, apoyarlos en los diferentes aspectos de sus vidas: profesional, personal y familiar; motivarlos a adoptar un estilo de vida saludable y activo, y reconocer y recompensar su contribución única a nuestra compañía.

En Gildan, creemos que dichas iniciativas pueden hacer la diferencia en mejorar la calidad de vida de los empleados en el trabajo y hogar.

A continuación detallamos algunos ejemplos de iniciativas locales.

GILDAN TV

En 2009, el Departamento de Comunicaciones en Centroamérica identificó la necesidad de una mejor y más eficaz manera de comunicarnos con nuestros empleados. Después de realizar encuestas en todas nuestras instalaciones, la televisión se identificó como el vehículo de comunicación preferido por nuestros empleados. Gildan TV se creó como respuesta a esta encuesta y se convirtió en una herramienta extraordinaria para proporcionar a nuestros empleados información de manera fácil de digerir y que llama la atención.

Este sistema de televisión de circuito cerrado permite a la gerencia de la planta transmitir mensajes a los empleados a través de pantallas de televisión que se ubican en varios lugares de las plantas de costura y textiles, al igual que en nuestras clínicas de salud y cafeterías.

El contenido que se transmite por Gildan TV es principalmente educativo y se desarrolla para fortalecer la conciencia de las políticas de la compañía, actividades, historias de éxito de empleados y programas de la comunidad, entre otros temas.

Después de haber presenciado los resultados positivos de Gildan TV en Honduras, esta forma creativa de comunicar información a los empleados se extendió a otras ubicaciones. Desde 2012, el programa está en pleno funcionamiento en nuestras oficinas e instalaciones en Barbados, Charleston y Nicaragua. A principios de 2013, el programa también se puso en marcha en nuestra oficina corporativa en Montreal.

El personal de Recursos Humanos en cada ubicación se entrena en el manejo del software de televisión y la programación de Gildan TV con el fin de que sean capaces de actualizar el contenido en cada instalación, además del equipo de Comunicaciones. El contenido de Gildan TV incluye información importante específica a cada instalación.



COOPERATIVAS

Nuestras instalaciones textiles y de costura de Honduras y República Dominicana formaron cooperativas independientes, a fin de ofrecer a los empleados un incentivo y motivarlos a ahorrar. Estas cooperativas ayudan a los empleados a tener mayor acceso a préstamos, lo que puede ser difícil de obtener en estos países, y a bajas tasas de interés en comparación con aquellos disponibles a través de canales de banco estándar. La participación en estas cooperativas es voluntaria y puede finalizarse en cualquier momento.

Las cooperativas funcionan como entidades legales independientes supervisadas por un gerente administrativo. Todas las cooperativas están disponibles exclusivamente para los empleados no gerenciales, quienes eligen libremente la Junta Directiva entre ellos de forma bianual. Como las cooperativas están ubicadas dentro de nuestras instalaciones, el departamento financiero y los auditores externos tienen la obligación de asegurar que están siendo administrados de manera adecuada y en cumplimiento con nuestras regulaciones locales.

En Honduras, aproximadamente 11,000 empleados están afiliados a las cooperativas. Estamos orgullosos de informar que en 2013 las cooperativas concedieron más de US\$7,000,000 en préstamos a los empleados de nuestras instalaciones textiles y de costura.

En República Dominicana, Gildan está afiliado con una cooperativa independiente, que opera en la Zona Libre Industrial Las Américas, para ofrecer este programa a sus empleados. Durante el año 2013, nuestros empleados en esa región recibieron más de 8,170 préstamos, que totalizan más de \$5,200,000.

PROGRAMA "ESCRIBIENDO TU FUTURO"

En febrero de 2013 Gildan lanzó el programa "Escribiendo tu Futuro" dirigido a nuestros empleados y sus familias en Nicaragua. La iniciativa consiste en un programa de patrocinio que busca motivar a los hijos de los empleados a que continúen sus estudios. Durante el segundo trimestre de nuestro año fiscal 2013, la compañía distribuyó más de 3,000 kits escolares a los hijos de nuestros empleados.



RECONOCIENDO EL SERVICIO DE NUESTROS EMPLEADOS

Para finalizar el 2013, nuestra oficina en Eden celebró un almuerzo especial en noviembre para reconocer a todos los empleados con cinco años o más de servicio en Gildan. Treinta y uno de nuestros colaboradores fueron reconocidos por sus cinco años con la compañía y cuatro por sus 10 años.

Como muestra de agradecimiento de la compañía, todos los empleados reconocidos recibieron un certificado y una bolsa de regalo. Después de la ceremonia, el almuerzo fue servido por todos los asistentes.



ALMUERZO POR ASISTENCIA PERFECTA

Nuestra oficina de Charleston organizó un almuerzo en noviembre de 2013 para reconocer a los empleados por su asistencia perfecta durante el año fiscal 2013. La asistencia al trabajo es un aspecto importante del éxito de nuestras operaciones. Muchos empleados se esfuerzan por tener una asistencia récord a lo largo del año.

Un total de 34 empleados fueron reconocidos por su asistencia perfecta durante uno, dos o tres años. Cada uno fue invitado al almuerzo de asistencia perfecta y recibió una tarjeta de regalo de \$100 por su esfuerzo y dedicación durante el año.

PROGRAMA SALVEMOS LA FAMILIA

El programa de asistencia "Salvemos la Familia" de Gildan responde a las necesidades expresadas por varios de nuestros empleados que solicitan apoyo para manejar temas personales y situaciones familiares en un entorno seguro y no confrontacional. Este programa provee a los empleados un acceso gratuito a asesoría confidencial por profesionales certificados especializados en asuntos de matrimonio y familia. La iniciativa "Salvemos la Familia" se viene utilizando en algunas de nuestras instalaciones textiles y de calcetines desde 2009 y se amplió totalmente a todas las instalaciones de Gildan en Honduras en 2011 y a todas las instalaciones nicaragüenses en 2012. Este último año el programa ofreció más de 1,000 reuniones para nuestros empleados en Honduras. En República Dominicana inauguramos el programa en 2013 finalizando el año con un total de 188 sesiones.

ENFATIZANDO LA IMPORTANCIA DE LA FAMILIA

A principios de diciembre de 2012, se invitó a los colegas Eden y sus familias a participar en un Día de Diversión Familiar. El evento se celebró en el centro YMCA de Eden y la agenda incluyó diversas actividades orientadas a la familia, tales como juegos de patio para los niños, un juego de baloncesto para adultos, aperitivos durante todo el día, así como el almuerzo.

Un total de 570 personas asistieron al evento, incluyendo los empleados, sus familias y el personal organizador.

Además, el 30 de marzo, se invitó a los empleados de nuestra oficina de Barbados a participar junto con sus familias a la tercera edición del "Día de Diversión". Durante este evento se organizaron muchas actividades, tales como toboganes, coches de choque, pintura de caras, un rocódromo y una búsqueda de huevos, para entretener a los hijos de nuestros empleados, mientras que los adultos participaron en un torneo amistoso de fútbol, un concurso de vuelo de cometas o jugaban al dominó. Aproximadamente 85 empleados participaron en este evento con sus familias, para un total de 300 participantes. Además, 15 empleados se ofrecieron como voluntarios para hacer de este día un éxito.

COMPROMETIDOS A UNA FORMA DE VIDA ACTIVA

República Dominicana

En diciembre de 2012, Gildan organizó el primer torneo de fútbol entre sus empleados en la República Dominicana. Durante este torneo, en el complejo deportivo de Santo Domingo, los empleados de nuestras plantas de costura y textil fueron agrupados en diferentes equipos con nombres de productos de Gildan. El objetivo principal de esta actividad fue el de fortalecer el compromiso del empleado y fomentar el espíritu de equipo. Familiares de los empleados también participaron en el evento apoyando a sus equipos favoritos.

Una vez más, con el objetivo de promover la adopción de un estilo de vida activo entre nuestros empleados, Gildan patrocinó sus equipos de baloncesto y softbol dominicanos para que puedan competir contra otros equipos de la comunidad en varios torneos de Guerra, donde se encuentra nuestra planta textil Dortex. Un total de 59 empleados de Dortex participaron en los juegos que se celebraron en febrero y marzo de 2013.

Honduras

Asimismo, en diciembre de 2012, se celebró la gran final de la segunda edición del Torneo de Fútbol de Gildan con la participación de los empleados de todas nuestras instalaciones en Honduras. En esta competencia, las plantas textiles (Grupo A) se enfrentaban a las instalaciones de costura (Grupo B). En el juego final, que tuvo lugar en el Estadio Francisco Morazán de San Pedro Sula, el equipo de Villanueva representaba al grupo de costura y Choltex, el grupo textil. Al final, el equipo de Villanueva derrotó al equipo de Choltex 4 a 2. Todos los miembros del equipo jugaron con pasión, entusiasmo y espíritu de equipo, frente a un estadio lleno de aficionados, entre los que hubo compañeros de Gildan, amigos y miembros de la familia.

Estados Unidos

Nuestro Centro de Distribución de Eden se unió a la iniciativa "Get Fit Eden", cuyo objetivo es incrementar la actividad física y mejorar la salud de los habitantes de Eden que padecen de altas tasas de obesidad y diabetes. Este programa, desarrollado por la Cámara de Comercio local y la ciudad de Eden, tiene como objetivo la construcción de una fuerza laboral más fuerte y reducir los requerimientos de atención médica. El programa, que se celebró del 1 junio a 31 agosto 2013, anima a los miembros de la comunidad a utilizar rutas de senderismo, ofrece acceso a entrenadores y clases gratuitas en los centros de acondicionamiento físico participantes, así como sesiones informativas sobre diabetes y obesidad. Como parte de la participación de la compañía en el programa, Gildan realizó una donación de camisetas decoradas con el logotipo de "Get Fit Eden" y ha promovido tres concursos de pérdida de peso entre sus empleados, alcanzando una impresionante pérdida colectiva de 400 libras.

El 1 de febrero de 2013, se invitó a los empleados de nuestra planta de Charleston para asistir al lanzamiento del "Desafío de Caminar por 90 días", con el objetivo de mejorar la salud general de los empleados.

Para poner en marcha el evento y fomentar la participación, Gildan ofreció a los empleados un podómetro y una botella de agua. Al final del desafío, el 24 de mayo de 2013, los dos empleados con el mayor número de pasos registrados fueron premiados con una tarjeta de regalo de \$100. Un total de 160 empleados participaron en el desafío. Los empleados participantes se reunían cada mes para compartir sus resultados y factores de éxito. Esta iniciativa fue creada en base a la retroalimentación de los empleados recibida a través de la Encuesta de Salud realizada en el otoño de 2012.





INICIO > EMPLEADOS > PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS > PROGRAMA DE VOLUNTARIADO PARA EMPLEADOS

Cada año, Gildan organiza diversas actividades de voluntariado para empleados en nuestras distintas instalaciones. Por ejemplo, las actividades de reforestación se realizan anualmente en Honduras, Nicaragua y República Dominicana. Los equipos de Gildan contribuyen con sus comunidades al pintar las paredes de las escuelas en Honduras, brindando útiles escolares y juguetes a los niños en Centroamérica u sirviendo comida a los mayores en Nicaragua.

En Canadá, la compañía apoya a los empleados que ofrecen voluntariamente su tiempo personal para los proyectos de la comunidad mediante el Programa del Empleado de Gildan en la Comunidad en el cual Gildan realiza una donación en efectivo a las organizaciones en donde los empleados participan en trabajos voluntarios.

“REGALANDO SONRISAS CON GILDAN”

Durante la época Navideña, desde 2004, los empleados de nuestras instalaciones en Honduras participan en la campaña “Regalando Sonrisas con Gildan”, en la cual donan juguetes para que se distribuyan entre los niños que viven en zonas de escasos recursos cerca de las instalaciones de Gildan durante la época de Navidad. En 2013, más de 150 voluntarios entregaron más de 4,500 juguetes a través de esta campaña.

Este es el segundo año que nuestros empleados de Nicaragua se unen a esta actividad con 150 voluntarios participantes, y la primer vez en la República Dominicana, en donde 15 voluntarios se unieron a llevar alegría a cientos de niños en las comunidades en donde tenemos operaciones. Asimismo, en 2013 se desarrolló la campaña en Haití, en donde 8 voluntarios de nuestra oficina administrativa entregaron juguetes a cerca de 30 niños del Hogar de Niños Berraca en Thomasseau.



GLOW RUN

Gildan se asoció con Cervecería Hondureña para desarrollar la primera carrera que brilla en la oscuridad el 7 de septiembre de 2013. Esta fue una de nuestras actividades de voluntariado más importantes en la que participaron más de 800 empleados y sus familias para recaudar fondos en beneficio del hospital público "Mario Catarino Rivas" de San Pedro Sula. Gildan y sus empleados donaron más de \$ 7.000 para el hospital.



PROMOVIENDO LA EDUCACIÓN UN ARO A LA VEZ

La Fundación para Niños Trevor Williams es una organización sin fines de lucro dedicada a enseñar destrezas para la vida a jóvenes, ayudándoles a permanecer en la escuela, mantenerlos fuera de las calles, y animarlos a convertirse en miembros activos de su comunidad.

Por tercer año consecutivo, Gildan apoyó su Hoopfest anual, que se celebró el 5 de mayo de 2013. Un grupo de empleados de Gildan, tanto de la Oficina Corporativa como un grupo de empleados de Centroamérica, que estaban de visita en Montreal al momento del evento, formó un equipo llamado los Gildanators y participaron en la categoría de adultos del torneo de baloncesto.

La empresa donó 1,650 camisetas a la organización, así como una contribución financiera de \$10,000 para apoyar uno de sus programas educativos llamados la Zona de Tutoría.



JUGANDO PARA LLEVAR ESPERANZA A NUESTROS NIÑOS

Un grupo de cinco empleados de Gildan se unió con los socios comerciales de KPMG para participar en el torneo de fútbol "Juegos para la Esperanza".

El equipo recaudó fondos entre amigos, familiares y colegas. De acuerdo con la política de Donaciones de Contrapartida de Gildan, la Compañía igualó las donaciones de los empleados, que ascendieron a un total de \$500, distribuidos entre dos organizaciones apoyadas por la Fundación Juegos para la Esperanza: Fondo del Starlight Children y Fitspirit.

La Fundación Juegos para la Esperanza promueve el apoyo a organizaciones benéficas para niños dentro de la comunidad, así como fomenta y apoya la investigación en todas las áreas que conducen a un mejor tratamiento y pronóstico de la enfermedad de cualquier niño.

VOLUNTARIADO PARA PROMOVER LA ALFABETIZACIÓN EN EDEN

Tres empleados de nuestro centro de Distribución en Eden sirvieron como voluntarios en del Asociación para la Infancia del Condado de Rockingham. Cada uno de ellos donó tres horas a la semana al "Liderazgo Rockingham - Dolly Parton Imagination Library", cuyo objetivo es promover la alfabetización entre los niños en edad preescolar.

Cualquier niño en el condado de Rockingham puede inscribirse en este programa para recibir un libro gratis una vez al mes desde el momento en que nacen hasta los 5 años. El programa también alienta a los padres a leer con sus hijos con el fin de desarrollar las

habilidades de pre-alfabetización que serán fundamentales para contribuir a su éxito en la lectura al entrar al preescolar.
Los voluntarios de Gildan usan su hora de almuerzo para ir a leer con los niños participantes.



INICIO > EMPLEADOS > MEDICIONES

CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR SEXO Y GRUPO DE EDAD

	MASCULINO	FEMENINO	18-29	30+
2010	53%	47%	66%	34%
2011	53%	47%	65%	35%
2012	51%	49%	62%	38%
2013	53%	47%	66%	34%

EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR REGIÓN Y GÉNERO

	Hombres	Mujeres
ASIA	38%	62%
CARIBE	59%	41%
CENTROAMÉRICA	54%	46%
EUROPA	22%	78%
NORTEAMÉRICA	50%	50%

EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR CLASIFICACIÓN DE EMPLEO

	2013	2012	2011	2010
TEMPORALES	0.8%	1.2%	2.4%	1.8%
PERMANENTES	99.2%	98.8%	97.6%	98.2%

TASAS DE GRAVEDAD Y LESIONES RELACIONADAS AL TRABAJO 2009-2013

	2013	2012	2011	2010	2009
TASA DE LESIONES	0.38	0.25	0.41	0.54	0.92
VARIANZA EN TASA DE LESIONES	52%	-39%	-24%	-41%	
TASA DE GRAVEDAD	3.05	2.93	3.88	4.08	8.05
VARIANZA EN TASA DE GRAVEDAD	4%	-24%	-5%	-49%	



Gildan ha ya finalizado la transición de la mayoría de sus plantas de generación de vapor a través de combustibles fósiles a generación de vapor a partir de biomasa en Centroamérica y la Cuenca del Caribe.



Desde 2008 Gildan ha plantado más de 31,500 árboles y 21,200 arbustos.

INICIO > MEDIO AMBIENTE

En todos los niveles de sus operaciones, Gildan está muy consciente sobre el hecho de que operamos como una parte de un todo mayor - el ambiente donde vivimos y trabajamos. Esto se traduce en un sentido intensificado de responsabilidad para preservar nuestros recursos ambientales existentes y, a la vez, desarrollar procesos diseñados para reducir al máximo posible el efecto de nuestras actividades en nuestros alrededores físicos.

En una era de creciente agotamiento de recursos y degradación ambiental, un enfoque estrecho, basado en el cumplimiento no generará el tipo de resultados necesarios para reducir nuestra huella ambiental, mejorar las vidas de aquellos que trabajan para nosotros o viven cerca a nosotros y garantizar nuestra competitividad a largo plazo. Por ende, Gildan está comprometida a continuar desarrollando soluciones ambientales innovadoras para hacer el mejor uso de nuestras instalaciones de fabricación y nuestro enfoque en la excelencia operativa.

El programa ambiental de Gildan cumple con dos objetivos clave: reduce nuestro impacto ambiental mientras que preserva los recursos naturales que utiliza la compañía.



ENERGÍA

Mejorar la eficiencia energética para reducir nuestro impacto ambiental

Gildan está comprometida a reducir nuestra dependencia en combustibles fósiles al encontrar procesos de producción y fuentes de energía sostenible alternativas.



AGUA

Optimizar nuestro uso del agua en todo nuestros procesos

Estamos continuamente ideando diferentes maneras para minimizar nuestro uso del agua y mejorar la calidad de nuestro efluente de aguas residuales.



EMISIONES

Creatividad en la búsqueda de fuentes alternativas de energía sostenibles

Gildan está comprometida a reducir sus emisiones de gas de efecto invernadero mediante esfuerzos de conservación de energía.



RESIDUOS

Reducir en forma continua los residuos mediante la reutilización y el reciclado

Uno de nuestros objetivos clave en relación con la sostenibilidad ambiental es la reducción de residuos mediante el reciclado y el establecimiento de medidas de prevención de residuos en todas las etapas del ciclo de producción.



BIODIVERSIDAD

Preservar la salud de nuestro ecosistema

En Gildan, tenemos pasión no solo por preservar, sino también por mejorar el ambiente en donde vivimos y trabajamos.



POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Desarrollo de lineamientos sólidos para liderar nuestras acciones

Gildan implementó herramientas y programas específicos para implementar nuestras prácticas ambientales y garantizar que cumplimos nuestros objetivos de sostenibilidad del ambiental.



CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Más allá de los requisitos legales

Implementamos un número de métodos de evaluación y verificación para garantizar que cumplimos con todas las leyes y reglamentaciones vigentes, así como con nuestra Política Ambiental interna.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > OBJETIVOS & PROPÓSITOS

Objetivo de reducción de emisiones GEI

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kilogramo de producto, un 20% las emisiones de GEI causadas por sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha disminuido su intensidad de emisiones GEI en un 32%, lo que significa que hemos cumplido nuestro objetivo de reducción de emisiones de GEI dos años antes de lo previsto.



Objetivo de reducción de energía

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kg de producto, un 20% la intensidad de energía resultado de sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

En 2013, incrementamos la intensidad energética en un 4% a partir de nuestra línea de base de 2010. Sin embargo, seguimos confiando en que podemos cumplir con nuestro objetivo para el año 2015 a través de la implementación de nuevos proyectos de eficiencia energética los cuales hemos identificado y validados durante el pasado año. Para más detalles sobre nuestra reducción de energía, por favor lea nuestra sección de Energía.



Objetivo de reducción de agua

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kilogramo de producto, un 10% la intensidad del consumo de agua resultado de sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha disminuido su intensidad de agua en un 1%. El proyecto principal que se identificó con el fin de reducir nuestro consumo de agua fue el sistema de recuperación de salmuera que nos permita reciclar el agua y reutilizarla en nuestros procesos. Una vez que este proyecto esté totalmente funcional, esperamos lograr nuestro objetivo de reducción del 10%. Para más detalles sobre este proyecto, por favor lea nuestra sección de Eficiencia del Agua.



Objetivo de reducción de residuos

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido en un 20% la cantidad de residuos derivados de sus propias operaciones y enviados a los vertederos de basura, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha reducido sus residuos enviados al vertedero en un 25%, lo que significa que hemos cumplido nuestro objetivo de reducción de residuos dos años antes de lo previsto. Para más detalles sobre nuestro manejo de residuos, por favor lea nuestra sección de Residuos.



Políticas y Procedimientos

Objetivo

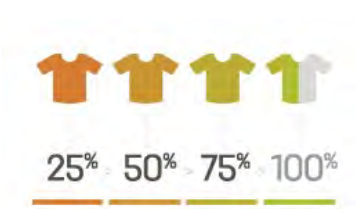
Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan para cumplir con la norma ISO14001 en Honduras.

Plazo:

2013

Avances:

Esto se mantuvo estable en la finalización del 75%. Aunque hemos seguido avanzando en 2013 en nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras, nuestras operaciones de costura, así como de nuestras instalaciones recientemente adquiridas en Honduras (a través de la adquisición de Anvil y New Buffalo Shirt Factory), aún no han completado la aplicación proceso.





INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA

El consumo de energía está directamente vinculado a las emisiones de gas de efecto invernadero y al cambio climático. Las máximas fuentes de energía de Gildan son la biomasa, el combustible búnker y la electricidad. El combustible búnker y la biomasa se utiliza principalmente para calentar el agua necesaria para nuestro proceso de teñido y compactación y se clasifican como “energía directa”. El balance se origina de la electricidad comprada, la cual es clasificada como “energía indirecta”. Nuestras instalaciones textiles y de calcetines, así como las de hilado en los Estados Unidos representan una gran parte de la electricidad que usamos. Gildan ha establecido recientemente el siguiente objetivo de reducción: reducir la intensidad energética de nuestras propias operaciones en un 20% para el 2015, partiendo de la línea base de 2010.

En 2013, incrementamos la intensidad energética en un 4% con respecto al nivel de 2010. Sin embargo, aún estamos seguros de que podemos cumplir con nuestro objetivo para el año 2015 a través de la implementación de un nuevo proyecto de eficiencia energética que hemos identificado, y que se describe a continuación.

Gildan planea alcanzar su objetivo de reducción de energía del 20% concentrándose en la reducción de su consumo de electricidad adquirida mediante la implementación de proyectos de eficiencia energética. Estos proyectos consistirán en la instalación de enfriadores de absorción de vapor de alta eficiencia, que funcionarán con el vapor que se producirá gracias a la expansión de la planta de biomasa para la generación de vapor que ya empezamos en el primer trimestre de nuestro año fiscal 2014 en nuestro complejo de Río Nance en Honduras. Esto permitirá a Gildan utilizar el 100% de la demanda de suministro de vapor a partir de la biomasa para enfriar el agua, lo que anteriormente se hacía usando electricidad comprada.

Gildan también instalará sistemas de recuperación de calor de agua caliente con filtración de tamo en todas sus instalaciones textiles. Este proyecto debe reducir en aproximadamente un 20% la cantidad de vapor requerida para calentar el agua caliente que se utiliza en el proceso de teñido. Adicionalmente, el uso de la filtración de tamo también dará lugar a una reducción de hasta el 70% de todo el material sólido contenido en el agua residual enviado a las lagunas de la Biotop, mejorando así la eficiencia de la Biotop en la limpieza de los efluentes de nuestras instalaciones.

En 2013, el consumo de energía global de todas nuestras instalaciones y oficinas, que incluye energía directa e indirecta, era de aproximadamente de 5,503,016 gigajulios, en comparación con 4,734,585 gigajulios en 2012.

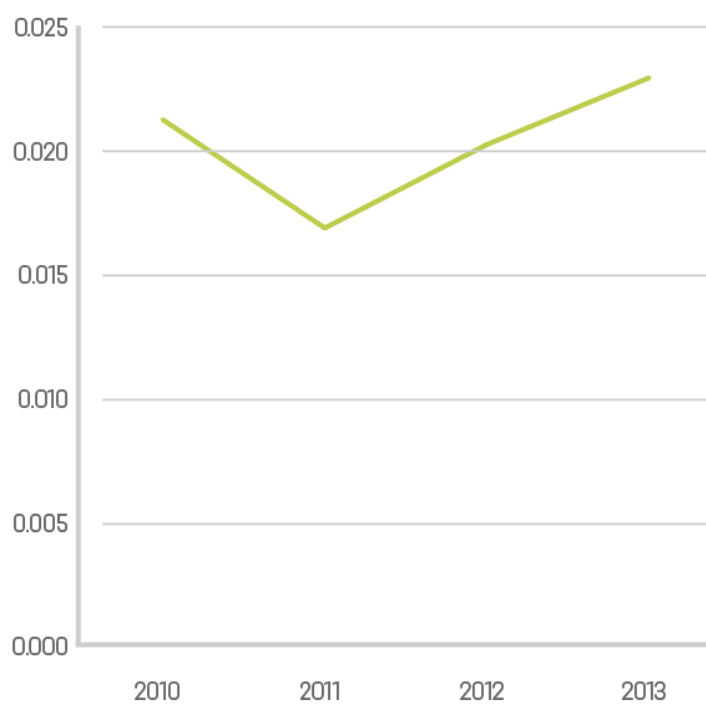
- El 73% del consumo de energía provino de fuentes directas
 - Diesel (1%)
 - Petróleo (15%)
 - Propano (1%)
 - Gas Natural (3%)
 - Biomasa (52%)
 - Gas Natural Líquido (LNG) (1%)
- El 27% del consumo de energía provino de fuentes indirectas de energía eléctrica

La intensidad energética (GJ por kg de productos) en todas las instalaciones de Gildan aumentó un 6% en 2013. Atribuimos este incremento, así como el incremento antes mencionado en comparación a nuestra base de 2010, a la renovación de una de nuestras instalaciones textiles (Río Nance I) en 2013, que consumían energía sin contribuir a la producción. Adicionalmente el flujo de producción en nuestras dos instalaciones de calcetines en Honduras ha sido modificado de tal manera que una fase de la producción de un calcetín comienza en una de las instalaciones (Río Nance 3) y se finaliza en otra (Río Nance 4). Esto resulta en tener dos instalaciones consumiendo energía, pero solamente una genera la producción final, lo cual incrementa la intensidad energética del producto.

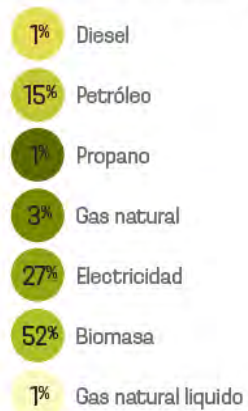
En 2013 continuamos reduciendo nuestro consumo de combustible búnker en un 43% con respecto al consumo de 2012 y una reducción total de 64% desde 2010. Esto se explica en gran medida por el incremento en el uso de la biomasa en sustitución del combustible búnker.

Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

Intensidad de la energía
(gigajulio por kg de productos)
2010-2013



Consumo de energía por tipo - 2013





Consumo de energía por proceso - 2013



La categoría "Otros" incluye el consumo de energía en nuestras oficinas administrativas, unidad de productos químicos, tiendas al detalle y servicios de los parques industriales.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA > ENERGÍA RENOVABLE

Al igual que la mayoría de las instalaciones de manufactura en los países donde operamos, la fuente de energía utilizada por nuestras plantas proviene tradicionalmente de combustibles fósiles, en especial búnker. Los combustibles fósiles han sido el foco de mucha atención en los últimos años, ya que generan emisiones de gas de efecto invernadero, que tienen un efecto dañino en el ambiente y contribuyen al calentamiento global. Adicionalmente, los combustibles fósiles son recursos no renovables y cada vez más costosos.

Gildan ha ya finalizado la transición de la mayoría de sus plantas de generación de vapor a través de combustibles fósiles a generación de vapor a partir de biomasa en Centroamérica y la Cuenca del Caribe.

En República Dominicana, el sistema reemplaza a los combustibles fósiles con biomasa, como residuos agrícolas y restos de producción y empaquetado seleccionados.

En Honduras, la biomasa quemada está formada por diversos residuos agroforestales, en especial palma africana, productos cosechados provenientes de plantaciones energéticas y residuos industriales no fósiles de los procesos de producción de Gildan.

En 2013 el 52% de la energía total utilizada por Gildan procedía de fuentes renovables.

BENEFICIOS CLAVE DE LOS SISTEMAS DE BIOMASA PROVENIENTE DE PLANTACIONES ENERGÉTICAS

- Las plantaciones exclusivas de cultivos energéticos ofrecen numerosos trabajos diversificados en áreas urbanas y rurales, lo que reduce el flujo de migración a las ciudades.
- La energía proveniente de la biomasa de estas plantaciones se considera un proceso neutral de carbón. Por lo tanto, no contribuye al calentamiento global ni al cambio climático.
- La combustión de los cultivos de biomasa genera menos ceniza que el carbón con la ventaja de que la ceniza generada puede usarse como fertilizante de suelo orgánico.
- Los cultivos de biomasa contienen niveles muy bajos de azufre.
- Los cultivos de biomasa son una fuente local de energía, independientemente de los fluctuantes precios del petróleo. Su uso en países desarrollados reduce en gran medida las presiones económicas que son resultado de los derivados del petróleo y aumentan la autonomía de energía en el país.
- La biomasa es un suministro de combustible confiable, a largo plazo.
- La biomasa apoya al desarrollo de agroindustrias para la producción de energía limpia y renovable.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA > PROYECTOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

La mejora de la eficiencia energética y la consecuente reducción de nuestro impacto ambiental sigue siendo una prioridad en todas nuestras instalaciones.

Las tasas de retorno de condensado actuales de Gildan, en todas nuestras instalaciones para calcetines y textiles en Centroamérica y la Cuenca del Caribe están cercanas al 90% y al 70% en nuestras instalaciones integradas de Bangladesh, lo que se traduce en una conservación significativa de energía y agua. El condensado es el líquido que se deriva después de que la energía de vapor ha sido utilizada en un proceso de transferencia de calor. El condensado es agua caliente que contiene aditivos químicos que puede volver a utilizarse para producir vapor, a solo un tercio del costo de la generación de vapor a partir de agua fresca y nuevos químicos. Gran parte de la energía consumida en nuestros procesos se usa para calentar el agua utilizada en el proceso de teñido. Diversos sistemas de recuperación de calor han sido incorporados en el ciclo de retorno de condensado, superficie de caldera y purgas de fondo, las cuales se usan para limpiar las acumulaciones de sólidos. Al utilizar estos sistemas de recuperación de calor, podemos precalentar agua y tenerla disponible cuando sea necesario para nuestros diferentes procesos, reduciendo así el monto de vapor necesario para alcanzar la temperatura del proceso. De esta manera, Gildan reduce sus costos de consumo de energía, y se compromete en la conservación eficaz del agua.

LOGROS DE GILDAN EN REDUCIR VARIOS TIPOS DE CONSUMO DE ENERGÍA

Logros en 2013

- Los proyectos de calentamiento de agua caliente se completaron en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. Para 2014 se ha planeado un proyecto similar en nuestras instalaciones integradas de Bangladesh. Cabe destacar que el sistema de control de calentamiento del búnker y el proceso de recuperación de condensado en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras han resultado en ahorros aproximados de 10,000 galones de combustible búnker al mes.
- En una de nuestras instalaciones de calcetines de Honduras hemos instalado unidades de recuperación de calor de escape en la parte superior de cada secadora. El calor capturado se devuelve a las secadoras, con lo cual se ahorra energía y se reducen los tiempos de secado, lo que mejora el rendimiento. En general, sólo con la introducción de esta medida, el uso de energía se ha reducido en un 45% en esta instalación. En 2013, completamos un proceso similar en una de nuestras instalaciones textiles en Honduras, lo cual nos permitió una reducción del 10% de uso de energía en esta planta.
- En el primer trimestre del año fiscal 2014, comenzamos un proyecto de expansión de nuestro sistema de generación de vapor por biomasa en nuestro complejo textil de Rio Nance en Honduras. Este sistema no solo nos permitirá generar el 100% del vapor requerido por todas nuestras plantas en el complejo textil Rio Nance, sino que también nos proveerá el vapor requerido para los aires acondicionados de nuestras plantas textiles. Esto será posible al reemplazar los enfriadores eléctricos altamente eficientes de absorción de vapor, los cuales operarán principalmente a base del vapor generado por el área adicional de la planta de generación de vapor por biomasa. Una vez el área adicional esté terminada, ahorraremos aproximadamente 50,000,000 kwh al año.

Logros anteriores

- Para uno de nuestros procesos, se ha sustituido el agua fría por agua caliente en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras, reduciendo así el consumo de combustible búnker en 200 galones diarios. En lugar de llenar las máquinas con agua a una temperatura de 25°C a 30°C y luego calentarla con vapor hasta alcanzar 80°C, ahora usamos agua a una temperatura de 45°C a 50°C para luego calentarla hasta 80°C, lo cual reduce la necesidad de vapor.
- En nuestra instalación de costura de San Miguel, una de las instalaciones de calcetines y nuestra nueva instalaciones textil, todas en Honduras, y en dos de nuestras instalaciones de costura en Nicaragua, el sistema de luz se modificó de lámparas de 75W (voltaje originalmente instalado en las instalaciones) a lámparas de 59W. Esto redujo nuestro consumo de energía sin impactar la visión, seguridad ni calidad de producción de los trabajadores.
- Hemos instalado tragaluces en nuestras tres instalaciones textiles de Honduras para mejorar la iluminación de las instalaciones con luz natural. Asimismo, mejoramos las luces en una de nuestras instalaciones textiles de Honduras en las que se está utilizando ahora un control de células fotovoltaicas que permite reducir el tiempo que permanecen encendidas las luces. Esperamos conseguir con esta actualización un ahorro energético anual de 2,400,000 kwh aproximadamente.
- Hemos optimizado el sistema de aspirado en nuestras instalaciones de calcetines para reducir la presión requerida durante el uso. Esto se logró cerrando todos las salidas innecesarias del sistema de aspirado, resultando en un ahorro energético anual de aproximadamente unos 688,000 kwh.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > AGUA


El agua se consume extensamente en nuestro proceso de teñido. Por esta razón, estamos continuamente ideando diferentes maneras para minimizar nuestro uso de agua y mejorar la calidad de nuestro efluente de aguas residuales. Si bien nuestros efluentes de aguas cumplen con las reglamentaciones locales, nuestro objetivo es superar los requisitos reglamentarios y reciclar más agua a través de las diferentes etapas de nuestros procesos de fabricación. Adicionalmente, continuamos investigando programas diseñados para permitir el reciclado del agua. En 2012, Gildan estableció el siguiente objetivo en relación con el consumo de agua: reducir la intensidad del consumo de agua en las operaciones de las instalaciones propiedad de Gildan en un 10% para 2015 tomando como línea base el 2010. Desde 2010 Gildan ha disminuido la intensidad del consumo de agua en un 1%.

El proyecto principal que se identificó con el fin de reducir nuestro consumo de agua fue el sistema de recuperación de salmuera que nos permita reciclar el agua y reutilizarla en nuestros procesos. Una vez que este proyecto esté totalmente puesto en marcha, esperamos lograr nuestro objetivo de reducción del 10%, y seguimos esperando alcanzar este objetivo para finales de 2015. Para más detalles sobre este proyecto, por favor lea nuestra sección de Eficiencia del agua a continuación.

Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

CONSUMO DE AGUA

En 2013, el consumo global de agua en todas las instalaciones y oficinas fue de aproximadamente 17,676,913 m³.

Basado en las  Mejores Prácticas de Gestión para la prevención de la contaminación en la Industria Textil [solo disponible en inglés] de la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos, nuestro consumo de agua representa un buen promedio para la industria textil. Gildan satisface la gran mayoría de sus necesidades de agua de pozos (99%) y solo un pequeño porcentaje de la ciudad (1%).

Las instalaciones textiles consumen 90.5% de las demandas de agua total de Gildan, principalmente como resultado del proceso de teñido.

Es importante destacar que ninguna fuente de agua es afectada significativamente por la captación de agua: nuestras cantidades de captación son inferiores al 5% del volumen promedio anual de cualquier cuerpo de agua. No captamos agua de ningún pantano enumerado en Ramsar ni cuerpo de agua que sea reconocido como especialmente sensible.

La categoría "Otros" incluye el consumo de agua en nuestras oficinas administrativas, unidad de productos químicos, tiendas al detalle y servicios de los parques industriales.

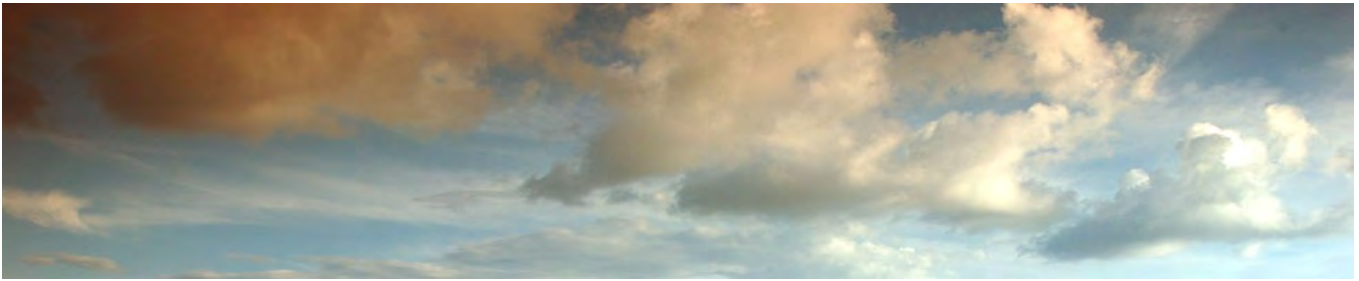


EFICIENCIA DE AGUA

Como se demostró en nuestra primera evaluación del ciclo de vida (ECV), que se condujo en 2010, el consumo y eliminación de agua tiene impactos ambientales significativos. Seguimos concentrando nuestros esfuerzos en la reducción del uso de agua.

En 2012, comenzamos la construcción del sistema de recuperación de salmuera en una de nuestras instalaciones textiles en Honduras y el proyecto se completó en 2013. El propósito de este sistema es de recuperar mecánicamente la sal de los efluentes del área de teñido los cuales contienen los más altos niveles de sal. La sal y el agua son entonces reutilizados en varias etapas de nuestro proceso de teñido. Este sistema ya está en operación y puede transformar efluentes oscuros en efluentes transparentes. Ahora estamos evaluando los plazos para la implementación de un sistema de este tipo en nuestras instalaciones textiles en la República Dominicana.

Actualmente, en las instalaciones textiles en Honduras, estamos finalizando la tubería de interconexión necesaria para incorporar la salmuera transparente recuperada a través de nuestra estación centralizada de preparación de salmuera, la cual está en construcción. Para el final de 2014, comenzaremos a reciclar el agua en nuestros procesos y una vez esté plenamente operativo, que será al final de 2015, esperamos ahorrar aproximadamente 400 m³ de agua al día en cada una de las plantas donde el sistema esté implementado. Esperamos que este sistema nos permita alcanzar nuestro objetivo de reducción del consumo de agua del 10%.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES

Gildan, a través de sus diferentes fases de producción, genera diferentes tipos de emisiones en el ambiente: gas de efecto invernadero (GEI) y otras emisiones de aire, aguas residuales y derrames.

Administramos estas emisiones y mitigamos su impacto en el ambiente mediante procedimientos detallados incluidos en nuestro Sistema de Gestión Ambiental.



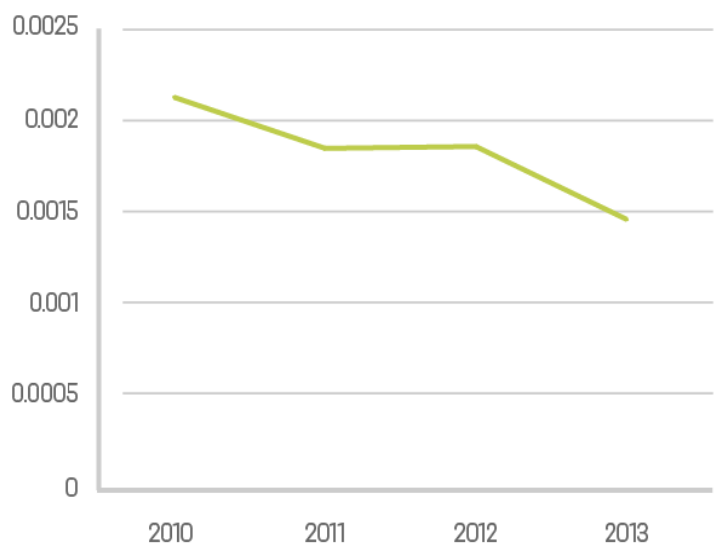
INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > EMISIONES GEI

La relación entre el consumo de energía y el cambio climático ha sido ampliamente reconocida. Esta nueva realidad impone varios riesgos legislativos, físicos y financieros a nuestras operaciones.

Gildan está comprometida en reducir sus emisiones de gas de efecto invernadero (GEI) mediante los esfuerzos de conservación de energía. También apuntamos a reducir nuestra dependencia en combustibles fósiles al encontrar procesos de producción y fuentes de energía sostenible alternativas. Esto no solo reducirá nuestra huella ambiental, sino que también reducirá costos y mejorará nuestra eficiencia operativa. En 2012, Gildan estableció el siguiente objetivo en relación con las emisiones de GEI: reducir la intensidad de las emisiones de GEI derivadas de las operaciones propias en un 20% para 2015 tomando como línea base el 2010. Desde 2010 Gildan ha disminuido la intensidad de las emisiones de GEI en un 32%, lo cual indica que hemos superado nuestra meta de reducción de GEI dos años antes de lo esperado.

Atribuimos esta disminución principalmente al paso gradual de combustible búnker a la biomasa. En 2014, ya que la mayor parte de nuestro consumo de energía proviene de la biomasa, Gildan estará reevaluando sus principales fuentes de emisiones de GEI y establecerá un nuevo objetivo.

Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero
(en toneladas equivalentes de CO₂ por kg de productos)
2010-2013



Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

MEDICIÓN DE LAS EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO

Hemos estado midiendo las emisiones de gas de efecto invernadero desde 2006 en las instalaciones y oficinas propiedad de Gildan. Gildan ha participado en el Proyecto de Divulgación del Carbono desde 2008. Simultáneamente, hemos concentrado nuestros esfuerzos en la implementación de proyectos de eficiencia energética al igual que en iniciativas de energía renovable, como el proyecto de biomasa, a fin de reducir nuestras emisiones de gas de efecto invernadero.

En 2013, las emisiones de gas de efecto invernadero globales absolutas de todas las instalaciones y oficinas, incluyendo emisiones directas e indirectas, se redujeron en un 15% con respecto a las de 2012. Específicamente, en 2013, nuestras emisiones de gas de efecto invernadero absolutas fueron aproximadamente de 314,395 tCO₂eq, en comparación con 366,233 tCO₂eq en 2012.

- 38% de estas emisiones fueron emisiones directas
- 62% fueron emisiones indirectas de electricidad comprada

La intensidad de las emisiones de GEI (toneladas de CO₂eq por kg de productos) en todas las instalaciones de Gildan se redujo en un 22% en comparación con 2012.

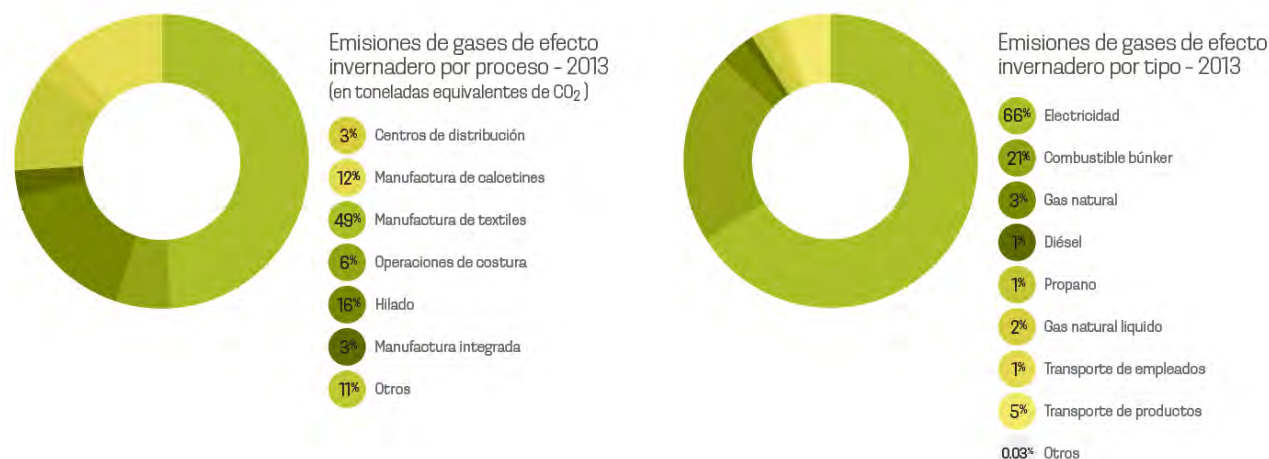
Las emisiones de gas de efecto invernadero directo se originan principalmente de:

- Electricidad comprada
- Combustión de combustible fósil para generar electricidad, calor y vapor; trabajo en proceso y productos terminados; transporte de materias primas y transporte de empleados que usan vehículos propiedad de Gildan;
- Emisiones fugitivas, en especial del manejo y uso de refrigerantes

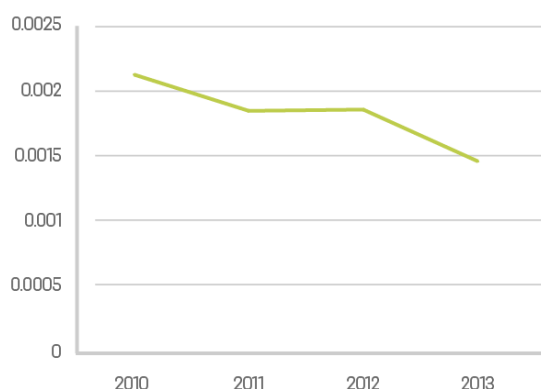
Cada actividad tiene una fuente específica de emisiones de gas de efecto invernadero. La electricidad representa la fuente principal de emisiones para todas nuestras operaciones. El combustible búnker sigue siendo la segunda fuente, a pesar de haber sustituido una parte importante de esta fuente de energía a la biomasa.

Las emisiones de gas de efecto invernadero absolutas indirectas se generan en fuentes propiedad de o controladas por otras organizaciones con el uso de electricidad comprada.

La categoría "Otros" en el cuadro de emisión de gases de efecto invernadero por proceso incluye la emisión de gases de efecto invernadero en nuestras oficinas administrativas, unidad de productos químicos, tiendas al detalle y servicios de los parques industriales.



Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero
(en toneladas equivalentes de CO₂ por kg de productos)
2010-2013



RIESGOS RELACIONADOS CON LAS EMISIONES DE GEI

Nuestras plantas de manufactura generan emisiones de aire, que son controladas por la instalación de filtros y chimeneas específicas. Para 2013, los requisitos de protección ambiental en relación con las actividades de la Compañía no tuvieron un impacto operativo o financiero significativo en los gastos de capital de la compañía, las ganancias y la posición competitiva. Para administrar la exposición de Gildan ante los cambios regulatorios, la Compañía trabaja con sus equipos de gestión locales que son informados en forma periódica de los cambios potenciales a las reglamentaciones que pueden ser instituidas por los gobiernos locales. Esto permite a Gildan ser proactivo y seguir mejorando sus procesos y tecnologías.

Los impactos físicos relativos al cambio climático pueden afectar las instalaciones individuales. La mayoría de nuestras instalaciones están ubicadas en regiones geográficas que están expuestas al riesgo de o han experimentado en el pasado, huracanes, inundaciones y terremotos. Lógicamente, dichos eventos podrían tener un impacto material negativo en nuestros negocios. Para administrar los riesgos financieros mencionados anteriormente, Gildan ha construido sus instalaciones para resistir las condiciones climáticas adversas y están por encima de las líneas de inundación de 100 años.

Nuestras instalaciones están construidas en tierras elevadas, utilizando diseño estructural y materiales capaces de resistir huracanes. Adicionalmente, la compañía está protegida por una política de seguro que cubre la pérdida de activos e interrupción comercial en caso de desastres naturales como terremotos, huracanes e inundaciones. Nuestros equipos de gestión local monitorean las condiciones climáticas de forma periódica y se implementan planes de respuesta ante emergencias adecuados en todos los sitios, a fin de proteger a los empleados y activos en caso de que ocurran desastres naturales.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > MANEJO DE AGUAS RESIDUALES

EL SISTEMA BIOTOP DE GILDAN

Gildan ha creado un sistema biológico de tratamiento de aguas residuales altamente eficiente en sus plantas de Honduras y República Dominicana. El sistema Biotop ha estado en uso desde la creación de la instalación en 2002.

El objetivo del sistema es tratar las aguas residuales mediante una serie de lagunas donde el pH es estabilizado naturalmente. Biotop es un proceso de tratamiento de aguas residuales que ha dado excelentes resultados y que a la vez mantiene un ecosistema extremadamente rico justo al lado de nuestras instalaciones de producción. Provee varias ventajas importantes sobre los sistemas de tratamiento químico tradicionales:

- Las bacterias virtualmente eliminan los tintes y los químicos.
- No se introducen químicos adicionales en el sistema.
- Virtualmente, no se requiere energía en aumento para procesar efluentes.
- No daña la vida acuática del río receptor y su ecosistema. De hecho, se han observado varias especies de aves y peces en el área de lagunas.
- El agua tratada por este sistema biológico es adecuada para uso agrícola en las comunidades aledañas, lo cual ayuda a los agricultores locales.
- El sistema no consume combustibles fósiles.
- Los 40 días de retención en el sistema protege contra los cambios repentinos en la producción o derrames accidentales de líquidos peligrosos en el proceso de producción.
- El agua que ingresa al ecosistema local está libre de todos los contaminantes y se controla continuamente para el cumplimiento con los requisitos locales.
- El agua limpia es luego liberada a un canal de drenaje que fluye al río más cercano.

El agua descargada en el Biotop se controla según los siguientes indicadores: demanda biológica de oxígeno (DBO₅); demanda química de oxígeno (DQO); pH, sólidos totales disueltos (TDS); sólidos suspendidos totales (SST), oxígeno; aceite y grasa; temperatura; bacterias coliformes; color; nitrógeno Kjeldahl; nitrógeno amoníaco; fósforo, detergentes, fenoles; sulfuro y metales pesados.

Gildan no vierte agua en ningún río y/o humedal protegido.

Aplicamos un control estricto de todas las descargas de efluentes de nuestro tratamiento de aguas residuales. Cada instalación está obligada a cumplir con la reglamentación local al igual que con las normas de Gildan. Los estándares de Gildan para efluentes se crearon para establecer un nivel objetivo para todas las instalaciones. Si realizamos operaciones en un país donde no existe una ley específica para el tratamiento aguas residuales o donde la reglamentación es muy básica, la instalación está obligada, de todas maneras, a cumplir con el estricto Estándar Corporativo de Gildan. Para desarrollar este estándar, hemos enumerado las leyes de todos los países donde realizamos operaciones, además de los estándares internacionales ampliamente aceptados y seleccionado la norma más elevada para incluir en el Estándar Corporativo de Gildan, que se aplica en todas nuestras instalaciones.

La tabla a continuación es un ejemplo de los parámetros que controlamos en el punto de descarga de varios sistemas de tratamiento de aguas residuales, incluyendo nuestro sistema de Biotop® y reactores biológicos. Para cada uno de estos parámetros, la tabla muestra nuestros propios estándares corporativos, al igual que nuestras mediciones para 2013. El rendimiento de Gildan para todos los parámetros es mejor que el estándar establecido.

PARAMETROS

	DEMANDA QUÍMICA DE OXIGENO (DQO) [MG/L]	DEMANDA BIOLÓGICA DE OXIGENO (DBO ₅)[MG/L]	SOLIDOS SUSPENDIDOS TOTALES (SST) [MG/L]	NITROGENO KJELDAHL [MG/L]	FÓSFORO TOTAL [MG/L]
ESTÁNDAR CORPORATIVO DE GILDAN	200.00	50.00	50.00	30.00	5.00
ESTÁNDAR DE HONDURAS	200.00	50.00	50.00	30.00	5.00
ESTÁNDAR DE REPÚBLICA DOMINICANA	150.00	50.00	50.00	30.00	5.00
PROMEDIO GILDAN 2013	141.26	36.22	27.16	10.68	2.54



USO DE UN REACTOR BIOLÓGICO PARA MEJORAR EL PROCESO DE TRATAMIENTO DE EFLUENTES

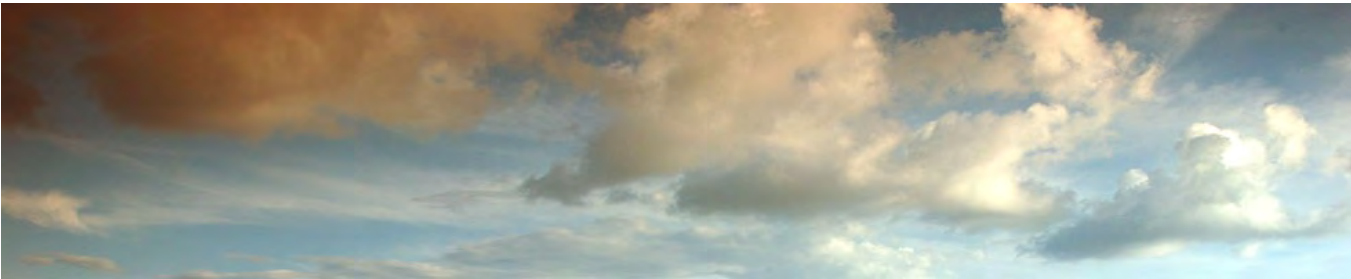
Luego de nuestro éxito con el sistema Biotop, Gildan inició un nuevo reactor biológico para el tratamiento de los efluentes de nuestra instalación textil construida recientemente (Río Nance V). El nuevo sistema está programado para comenzar sus operaciones en julio de 2014.

Como parte de nuestro compromiso para reducir nuestra huella ambiental mientras se mantiene la eficiencia operativa, después de una investigación y consideración cuidadosa, Gildan determinó que la oxidación biológica representa un proceso de tratamiento de agua residual ventajoso para esta instalación. Esto se debe a dos factores: sus resultados positivos y sus bajos costos operativos. El reactor biológico funcionará conjuntamente con el Biotop para garantizar un sistema de tratamiento de aguas residuales seguro y continuo. El reactor biológico de Gildan representa una solución socialmente responsable y amigable con el medioambiente.

Mientras se investigaban opciones para el tratamiento de efluentes en nuestra nueva instalación textil, Gildan buscó la solución óptima en base a los siguientes criterios:

- Ambientalmente amigable: el respeto por el medio ambiente siempre ha sido uno de los pilares de Gildan.
- Confiabilidad: el sistema debe funcionar las 24 horas del día, los 7 días de la semana y debe cumplir con las últimas legislaciones ambientales en todo momento.
- Duradero y tecnológicamente avanzado: solo se instala equipo de vanguardia, de los fabricantes más reconocidos en las instalaciones de Gildan para garantizar la máxima calidad y el soporte continuo de nuestros procesos de producción.

El reactor biológico cumple con todos estos criterios. Adicionalmente, teniendo en cuenta que no necesita un espacio significativo, este sistema optimiza el uso del suelo cuando el suelo disponible es limitado.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > DERRAMES

El objetivo de Gildan es evitar todos los derrames que surgen de sus operaciones y sistemas de transporte. Para este fin, hemos implementado medidas preventivas y reforzado nuestra infraestructura de retención para garantizar que los derrames que ocurran por error humano no afecten en el medio ambiente. El control de derrames es una parte crítica de nuestro Sistema de Gestión Ambiental; monitoreamos de cerca los derrames a través de un procedimiento exhaustivo de reporte. Los accidentes ambientales significativos se informan a las autoridades regulatorias. Un análisis completo de causa - raíz se lleva a cabo para desarrollar medidas correctivas sostenibles para evitar la recurrencia.

Cuando ocurre un derrame, nuestro proceso interno de control de derrames describe cómo asegurar y manejar las sustancias. En cada instalación, tenemos una brigada de derrames de emergencia que recolecta el líquido derramado y verifica que los contaminantes residuales sean manejados de manera adecuada.

Las sustancias derramadas pueden ser eliminadas o recuperadas. Cuando es posible, recuperamos la sustancia derramada y la volvemos a utilizar en nuestros procesos. Cuando no es posible recuperar el derrame, ya sea porque contiene suciedad u otra sustancia indeseable, se elimina con absorbentes u otros métodos de limpieza, según sea requerido por nuestros procedimientos de manejo de derrames. Los líquidos derramados y eliminados son luego enviados como desecho peligroso a una compañía de manejo de desechos autorizada para su correspondiente eliminación.

Derrames por cantidad total de químicos, combustible y aceite adquiridos (en litros)

Litros	Químicos	Combustible y aceite
2010	0.00236	0.00005
2011	0.00018	0.00003
2012	0.00021	0.00012
2013	0.000040	0.000026

En 2013, se registraron 15 derrames. En cada uno de los incidentes reportados, el derrame se realizó sobre piso de concreto y se limpió con el material de emergencia adecuado. No se registró ningún impacto ambiental. Luego de estos incidentes, se emitió un informe y se implementaron las acciones correctivas para evitar dichas situaciones en cada instalación.

En 2013, Gildan llevó a cabo un total de 3,594 horas hombre de capacitación en relación al manejo de derrames y químicos, lo que representa un incremento de 138% con respecto a 2012.



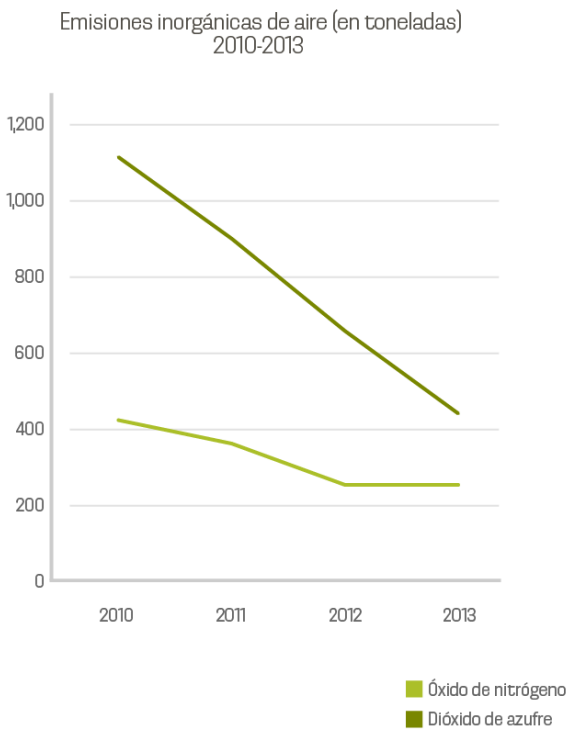
INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > OTRAS EMISIONES

EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO

En 2013, nuestras emisiones contaminantes de aire inorgánico totalizaron 714.0 toneladas: 440.2 toneladas de dióxido de azufre (SO₂) y 273.8 toneladas de óxido de nitrógeno (NO_x).

De 2009 a 2013, Gildan logró la disminución de 62% en las emisiones SO₂. Esto está correlacionado con el reemplazo por parte de la compañía del combustible para calderas con biomasa en nuestra instalación textil en la República Dominicana al igual que en nuestras instalaciones de calcetines y textiles en Honduras.

De hecho, el combustible búnker, utilizado principalmente para la generación de calor durante la fase del proceso de teñido, representa la primera fuente de emisiones. El diesel, que se utiliza en los generadores para producir energía cuando es necesario, también constituye una fuente importante de emisiones.



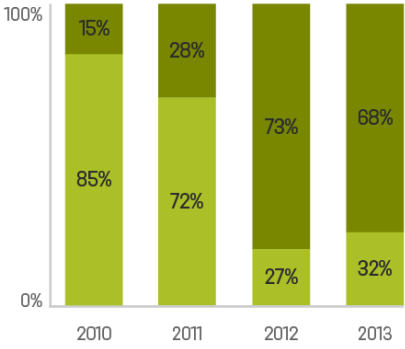
INVENTARIO DE LAS SUSTANCIAS DE AGOTAMIENTO DE OZONO

Gildan está comprometida en garantizar iniciativas proactivas y un seguimiento estricto hacia la eliminación de hidroclorofluorcarbono (HCFC, por sus siglas en inglés) en nuestros procesos. En esta perspectiva, Gildan realizó su primer inventario de sustancias agotadoras del ozono (ODS, por sus siglas en inglés) en 2010. La revisión reveló que los ODS más frecuentes que pueden encontrarse en nuestras instalaciones son el refrigerante HCFC-22 refrigerante, también conocido como R22, usado principalmente en nuestras unidades de aire acondicionado más antiguas.

En 2013 nuestro inventario de ODS incrementó en 5% (27% a 32%) debido a la adquisición de Anvil, ya que varias de las instalaciones de Anvil utilizan cantidades de refrigerante R22.

Gildan está comprometida en minimizar el uso de materiales refrigerantes sintéticos. Estos materiales no serán utilizados en las nuevas instalaciones. Los materiales refrigerantes naturales son la alternativa preferida para los nuevos equipos. Los HCFCs en los equipos existentes están siendo reemplazados cuando es necesario. En base con esta política, todos los refrigerantes que serán reemplazados de las instalaciones de Anvil no contendrán HCFCs.

Cantidad total de refrigerantes (en %)
2010-2013



■ Substancias que no agotan la capa de ozono - Hidrofluorocarbonos (HFC)
■ Substancias que agotan la capa de ozono



INICIO > MEDIO AMBIENTE > RESIDUOS

En Gildan, uno de nuestros objetivos clave en relación con la sostenibilidad ambiental es la reducción de residuos mediante el reciclado y el establecimiento de las medidas de prevención de residuos en todas las etapas del ciclo de producción. En 2012, Gildan estableció el siguiente objetivo en relación con los residuos: reducir los residuos que se envían a los basureros provenientes de las operaciones de Gildan en un 20% para 2015 tomando como referencia la línea base de 2010. Desde 2010 Gildan ha disminuido los residuos que envían a relleno en un 25%, lo cual indica que hemos alcanzado nuestra meta de reducción de residuos dos años antes de lo esperado. También logramos reciclar el 91% del total de residuos.

Atribuimos el logro de la meta de reducción de residuos enviados al vertedero a:

- 1) Un incremento en el porcentaje de reciclaje de residuos en las plantas, tal como desperdicios del área de producción y en nuestras cafeterías, siguiendo una campaña de reciclaje de productos usados en nuestras cafeterías.
- 2) un incremento en el porcentaje de residuos recuperados generados en el área de producción. Por ejemplo, cartón, tarimas de madera y carretes de hilo se utilizan como biomasa en nuestras calderas.

En 2014, Gildan re-evaluará sus fuentes de residuos para establecer una nueva meta de reducción de desperdicios.

El Sistema de Manejo de Residuos de Gildan, desarrollado en 2007 e implementado a lo largo del curso de 2008 y 2009, se basa en el concepto 4R-E: Reducción, Reuso, Reciclado, Recuperación y Eliminación en la fuente. Consiste en la identificación y cuantificación de todos los residuos por tipo y peso de manera mensual, y garantizar el control y manejo eficaz de los mismos.

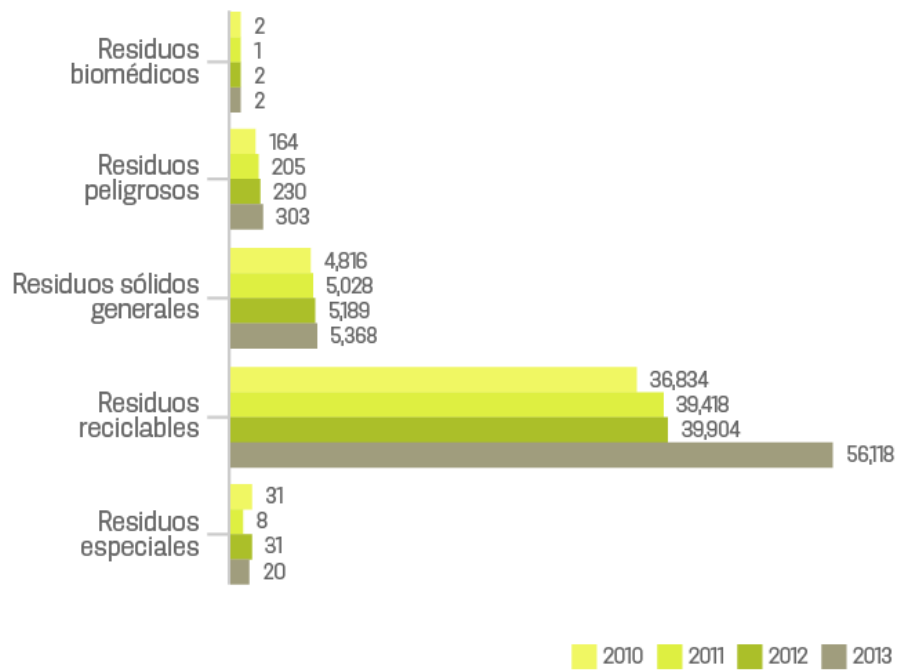
La implementación de este Sistema de Manejo de Residuos implicó diferentes pasos clave, que se comunicaron a los supervisores y al personal de producción en cada instalación en Centroamérica y el Caribe mediante las sesiones integrales de capacitación. El personal ambiental en el sitio respaldó los pasos clave del programa, incluyendo:

- Supervisión de la clasificación de residuos
- Proceso para manejar cada tipo de residuo
- Información específica de reducción de residuos en cafetería, oficina e instalaciones
- Creación de instalaciones adicionales para almacenar los residuos donde es necesario
- Proceso para documentar y reportar información de residuos
- Identificación del impacto que tiene nuestro negocio en el ambiente
- Identificación de oportunidades para continuar creando conciencia e integrar las prácticas de manejo de residuos

Las mejores prácticas que forman parte del Sistema de Manejo de Residuos de Gildan están diseñadas en base a lo siguiente: nuestro propio estándar corporativo, que incluye lo que es requerido como mínimo por las leyes en los países donde operamos.

Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

Residuos por tipo (en toneladas)
2010-2013





INICIO > MEDIO AMBIENTE > BIODIVERSIDAD

La cantidad y diversidad de especies vegetales y animales son un indicador clave de la salud de cualquier ecosistema y en definitiva, influyen en la calidad de vida de las personas que viven en o adyacentes a este ecosistema.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) incluye un procedimiento de Biodiversidad y Uso de Suelo que especifica que por cada árbol que se tala, se replantan diez. De hecho, cada vez que una instalación tiene que cortar un árbol, se debe registrar en un formulario específico, así como el número de árboles que fueron plantados para reemplazar los árboles cortados. Antes de plantar un árbol, la instalación necesita para asegurarse de que tiene el permiso ambiental para hacerlo. En 2013, se cortaron un total de 170 árboles.

Adicionalmente, cada año Gildan organiza voluntariamente actividades de reforestación, para lo cual le ofrecemos más detalles a continuación.

En una escala global, en 2013, Gildan plantó más de 13,000 árboles, junto con más de 1,200 plantas y arbustos mediante las actividades de reforestación lideradas por nuestros empleados, por lo tanto, sobrepasando nuestro compromiso de sembrar un árbol por cada uno que se corta.

Desde 2008 Gildan ha plantado más de 31,500 árboles y 21,200 arbustos.

EMPLEADOS DE GILDAN: MARCANDO LA DIFERENCIA AMBIENTAL ALREDEDOR DEL MUNDO

En Gildan, nos apasiona no solo por preservar, sino también por mejorar el ambiente en donde vivimos y trabajamos. Con esta filosofía en mente, celebramos eventos ambientales, como el Día de la Tierra y el Día del Medio Ambiente en todas nuestras instalaciones en Centroamérica y el Caribe.

Como parte de nuestro compromiso continuo de proteger la biodiversidad, en 2013 nuestros empleados participaron en varias actividades de reforestación.

Honduras

Durante 2013, una vez más nuestros empleados participaron en varios proyectos de reforestación. Más de 450 voluntarios sembraron 2,000 árboles en el área de Choloma donde está ubicado nuestro complejo textil.

En septiembre de 2012 más de 400 voluntarios de nuestras instalaciones textiles y de costura se unieron a la Cruz Roja de Choloma en una actividad de reforestación que permitió plantar 1,000 árboles en la comunidad. Esta actividad formaba parte de un programa de reforestación dirigido por la Cruz Roja para proteger el medio ambiente en Choloma y en las localidades próximas. Era la primera vez que voluntarios de Gildan participaban en esta iniciativa, la cual se llevó a cabo en los alrededores del río Choloma, cerca de la comunidad.

Nicaragua

Aproximadamente 200 empleados de las instalaciones de San Marcos, Rivas y ANNIC, se unieron a la comunidad de Apompua, que está ubicada cerca de nuestra planta de Rivas, para sembrar 900 árboles. Aproximadamente 100 miembros de la comunidad participaron junto a los empleados de Gildan.

República Dominicana

En septiembre de 2013, un grupo de nuestros empleados de las plantas de textiles y costura en República Dominicana, participaron por segundo año consecutivo, en el Día Mundial de Limpieza de Costas, organizado por la Fundación Vida Azúl. 450 voluntarios colectaron 3,600 libras de basura en la costa.

Barbados

En Septiembre de 2013, 40 de nuestros empleados en Barbados se unieron a la iniciativa de Limpieza Costera Internacional, organizada por Caribbean Youth Environment Network. Esta es una organización sin fines de lucro que anima a la población caribeña a tomar acciones positivas sobre temas de medio ambiente y desarrollo sostenible. Gildan aportó las camisetas para todos los voluntarios.

Gildan también patrocinó actividades relacionadas con el medio ambiente en las escuelas de la comunidad. Para más información, visite nuestra sección de Comunidad.



INVENTARIO DE BIODIVERSIDAD

Como parte de nuestras evaluaciones de impacto ambiental, conducimos a través de un tercero, los inventarios de biodiversidad en República Dominicana y Honduras. Los inventarios en la República Dominicana se conducen anualmente, mientras que los inventarios voluntarios en Honduras se conducen semestralmente.

República Dominicana

El inventario más reciente de nuestra tierra en la República Dominicana, llevado a cabo en abril de 2013, reveló la misma cantidad de especies de animales reportados en 2012:

- 33 especies de aves
- 5 especies de reptiles
- 1 especie de anfibio
- 3 especies de peces
- 3 especies de mamíferos

Las especies se incluyeron en el inventario en función de su abundancia en el área evaluada.

Adicionalmente, 21 de las especies antes citadas también se encontraron viviendo en o alrededor de la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop.

Nuestro proceso de inventario de la biodiversidad confirmó una vez más que el ave nacional de República Dominicana, la Cigua Palmera (*Dulus dominicus*), una especie protegida localmente, sigue viviendo y creciendo con fuerza en el ámbito de nuestro sistema Biotop®. En los alrededores de nuestras instalaciones en República Dominicana se encontraron algunas especies consideradas amenazadas, según la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres. Entre estas especies descubrimos la culebra verde de la Hispaniola (*Uromacer catesbyi*) y el buitre americano cabecirrojo (*Cathartes aura*). El inventario también mostró la presencia del cuco lagartero de la Española o pájaro bobo (*Saurothera longirostris*), incluido en la lista roja de especies amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN). El pato zambullidor (*Oxiura jamacensis*), clasificado como especie amenazada (categoría "vulnerable"), también fue reportado viviendo cerca de nuestras instalaciones.

Honduras

En octubre de 2013, el segundo inventario semestral en nuestro complejo de manufactura de Honduras reveló que las 61 especies animales vivían en o alrededor de la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop:

- 41 especies de aves (un incremento de 15 desde 2011)
- 6 especies de reptiles (un incremento de 3 desde 2011)
- 5 especies de anfibios (igual que en 2011)
- 8 especies de macroinvertebrados (nueva especie)
- 1 especie de pez (nueva especie)

El próximo inventario está previsto para 2015.

En cuanto a las especies de aves, 28 de las 41 especies reportadas en el inventario están incluidas en la Lista Roja de Especies en Peligro de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN por sus siglas en Inglés), bajo la categoría "preocupación menor".








INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Gildan ha implementado herramientas y programas específicos para llevar a cabo nuestras prácticas ambientales y garantizar que cumplimos nuestros objetivos de sostenibilidad ambiental.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > POLÍTICA AMBIENTAL

Las prácticas de Gildan están guiadas por la  Política Ambiental (pdf - 47.5Kb) adoptada en 2003. Aplicada en forma rigurosa en todas las instalaciones, la política describe y refuerza los comportamientos que garantizan que cumplamos o superemos las leyes locales, al igual que los más altos estándares. Esto abarca áreas como: uso de agua, manejo de agua residuales, manejo de residuos, energía, manejo químico y control de emisiones atmosféricas, al igual que sustancias agotadoras del ozono, protección de la biodiversidad y emisiones de gas de efecto invernadero.

GASTOS AMBIENTALES

Gildan incurre en gastos ambientales para cumplir con las leyes y reglamentaciones ambientales, nuestra propia Política Ambiental y para continuar mejorando nuestras prácticas.

Los gastos de protección ambiental total para 2013 fueron de aproximadamente \$ 7.7 millones. Esto abarca los costos operativos totales (incluyendo el tratamiento de los efluentes; mantenimiento de Biotop; eliminación y manejo de residuos; tratamiento de emisiones; limpieza de derrames) y costos de inversión.

Ejemplos de inversiones realizadas en 2013:

- Finalización del sistema de recuperación de salmuera en Honduras
- Finalización de la planta de tratamiento de efluentes en Bangladesh
- Mejoras en el sistema de tratamiento de efluentes en República Dominicana



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > CÓDIGO DE PRÁCTICAS AMBIENTALES

Nuestro Código de Prácticas Ambientales (CPA) se creó en 2003 y ha sido integrado en todas las operaciones de Gildan, así como en las instalaciones de los contratistas de manufactura. El CPA enumera los materiales permitidos a ser utilizados en nuestros procesos de fabricación- materiales que no contienen sustancias dañinas para los seres humanos o el ambiente. Nuestros proveedores de materia prima deben acordar cumplir con los rígidos estándares de nuestro Código.

El CPA tiene varios beneficios:

- Garantiza a nuestros clientes que nuestros productos son limpios y seguros para su salud
- Garantiza un ámbito de trabajo seguro para nuestros empleados
- Minimiza nuestro impacto ambiental

CLASIFICACIÓN DE MATERIAS PRIMAS

Clasificamos la materia prima en tres categorías:

Clase I: La materia prima cumple con el Código de Prácticas Ambientales de Gildan. Por ende, desde una perspectiva ambiental, está aprobada para uso en nuestro proceso de fabricación.

Clase II: Los resultados indican que la información de prueba proporcionada no era suficiente. Por lo tanto, el proveedor debe ofrecer información adicional en el plazo de tres meses para terminar las pruebas antes de que el material sea aprobado para la inclusión en nuestro proceso de fabricación.

Clase III: Los materiales se consideran no aceptables de acuerdo con los términos del Código de Prácticas Ambientales de Gildan y, por tal razón, son rechazados. Estos materiales no se usan en nuestro proceso de fabricación.

EMBELLECER NUESTRO CÓDIGO, MEJORAR NUESTRA PRÁCTICA

Como reflejo de nuestro compromiso de mejora continua, nuestro Código de Prácticas Ambientales se actualiza con regularidad para incluir los químicos relacionados con el sector de la confección que están recientemente prohibidos o restringidos por Oeko-Tex, REACH, Proposición 65 de California, EPA, OSHA y Environment Canadá. En total, la versión más actual de nuestro Código, ECP - V8, restringe 980 sustancias. Para facilitar la búsqueda de químicos específicos en el CPA, se incluye una Lista de Sustancias Restringidas (pdf - 205.7Kb), que divulga todas las sustancias que están restringidas e indica la categoría de los químicos, su nombre y su registro como está identificado en el Chemical Abstracts Service (CAS).

Cuando las regulaciones antes mencionadas son modificadas se agregan a nuestra base de datos los requisitos actualizados para una amplia gama de componentes de productos, incluyendo algodón, poliéster, hilo, químicos, tintes, solventes, accesorios, pretinas y elásticos; bolsas, serigrafía, químicos de servicio, sustancias agotadoras del ozono, gases de efecto invernadero fluorados y asbestos.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Mediante el uso del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de Gildan rastreamos cómo nuestra Política y Procedimientos Ambientales se implementan en todas nuestras instalaciones. Verificados por auditorías internas conducidas semestralmente, el SGA nos permite evaluar nuestros procedimientos para gestión del uso de agua, aguas residuales, energía; manejo y almacenamiento de químicos; materias primas; residuos; protección de biodiversidad; emisiones y control de derrames.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

En Gildan hemos ideado un número de métodos de evaluación y verificación para garantizar que cumplimos con todas las leyes y reglamentos ambientales vigentes, al igual que con nuestra Política Ambiental interna. Como resultado de nuestro compromiso con el ambiente y la salud y seguridad de nuestros empleados, incurrimos en gastos de capital y otros gastos cada año con el objetivo de lograr el cumplimiento de los estándares ambientales actuales.

EVALUACIONES AMBIENTALES

Como parte de su Sistema de Gestión Ambiental, Gildan realiza un análisis completo de temas ambientales potenciales, específicos para cada localidad donde tiene operaciones para evitar y abordar todo impacto adverso que puedan crear nuestras operaciones en estas localidades y en las comunidades circundantes. Parte de este proceso incluye la consulta pública con los miembros de la comunidad quienes están invitados a formular preguntas a los representantes de Gildan involucrados en la implementación de los aspectos técnicos de un proyecto determinado.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > AUDITORÍAS

Las auditorías ambientales se realizan de manera periódica para evaluar la eficiencia y eficacia de nuestro Sistema de Gestión Ambiental y para garantizar que cumplimos con las leyes y los reglamentos, y nuestros propios, estrictos estándares internos. Las deficiencias se clasifican con impacto grave, moderado o mínimo. Nos esforzamos por identificar las causas de deficiencias y tomar las acciones correctivas necesarias. La frecuencia de la auditoría ambiental depende de las actividades de manufactura que se realizan en la instalación y al nivel del impacto ambiental potencial que puedan tener esas actividades.

CLASIFICACIÓN DE NO - CUMPLIMIENTOS AMBIENTALES

Nos referimos a los cuatro tipos de no - cumplimiento:

Impacto mayor / No - cumplimiento mayor: Violación de las leyes ambientales que causan un alto impacto ambiental o un alto riesgo de causar un impacto ambiental. Marco de tiempo de corrección: inmediato.

Impacto moderado / No - cumplimiento moderado: Impacto ambiental moderado que puede afectar el ambiente y la salud de los empleados en el largo plazo o riesgo moderado de causar dicho impacto. Marco de tiempo de corrección: dos meses.

Impacto menor / No - cumplimiento menor: Impacto ambiental menor o riesgo mínimo de causar dicho impacto. Esta observación también puede hacer referencia a la necesidad de iniciar medidas ambientales de mejora continua. Marco de tiempo de corrección: seis meses.

Cumplimiento total: En cumplimiento total de la Política Ambiental y elementos del Código de Prácticas Ambientales de Gildan, así como los códigos a los que se adhiere y los requerimientos legales.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > HALLAZGOS

NO CONFORMIDADES AMBIENTALES EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN EN 2013

En 2013, se desarrollaron 17 auditorías ambientales completas y 20 de seguimiento en todas las instalaciones textiles, de calcetines, y de costura. Asimismo, se llevó a cabo una auditoría ambiental externa a cargo de terceros durante del proceso de diligencia debida para la adquisición de New Buffalo Shirt Factory. La mayoría de los casos de no conformidad estaban relacionados con nuestras políticas internas relacionadas al manejo de residuos (31%), el manejo de químicos y control de derrames (23%), adherencia a nuestro sistema de gestión ambiental (20%) y manejo de combustible y control de derrames (14%). No se encontraron no conformidades mayores.





INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > MEDIDAS CORRECTIVAS

Para abordar las no - conformidades identificadas mediante las auditorías ambientales, se iniciaron varias medidas correctivas en 2013, según se describe a continuación.

- Reforzamos la concientización ambiental entre nuestros empleados al conducir aproximadamente 35,135 horas-hombre de capacitación globalmente;
- Agregamos y/o reorganizamos el área de almacenamiento temporal de residuos en algunas instalaciones para aumentar el área dedicada al reciclaje de residuos;
- El área de almacenamiento de combustible se mejoró en las dos instalaciones Anvil en Honduras al agregar separadores de agua y aceite para minimizar la contaminación potencial de agua en la superficie y en el suelo;
- Mejoramos la señalización en todas las áreas donde se usan químicos, aceites y combustibles en una instalación en Nicaragua y en tres instalaciones en Honduras;
- Continuamos promoviendo aún más el reciclaje en todas las instalaciones y oficinas, incluyendo las áreas de servicio para fomentar a nuestros empleados a adoptar mejores prácticas en este aspecto.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > MEDICIONES

CONSUMO DE ENERGÍA 2010-2013 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2013	2012	2011	2010
ENERGÍA DIRECTA ABSOLUTA (GJ)	4,019,595	3,319,658	3,106,170	3,164,926
ENERGÍA INDIRECTA ABSOLUTA (GJ)	1,483,421	1,414,927	1,372,124	1,113,436
ENERGÍA TOTAL ABSOLUTA (GJ)	5,503,016	4,734,585	4,478,294	4,278,362
TOTAL ENERGY INTENSITY (GJ/KG)	0.02537	0.02395	0.02217	0.02448
% VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD	4%	-2%	-9%	
% ENERGÍA RENOVABLE	52%	34%	23%	15%

Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra [sección sobre informes](#).

Lea más sobre nuestro consumo de energía.

EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO 2010-2013 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2013	2012	2011	2010
EMISIONES ABSOLUTAS DIRECTAS GEI (Alcance 1) (tCO ₂ eq)	118,396	174,949	195,313	226,681
EMISIONES ABSOLUTAS INDIRECTAS GEI (Alcance 2) (tCO ₂ eq)	195,999	191,284	177,160	143,675
EMISIONES ABSOLUTAS GEI TOTALES (Alcance 1 y 2) (tCO ₂ eq)	314,395	366,233	372,473	370,355
INTENSIDAD TOTAL EMISIONES GEI (Alcance 1 y 2) (tCO ₂ eq/kg)	0.00145	0.00185	0.00184	0.00212
% VARIACIÓN DE INTENSIDAD	-32%	-13%	-13%	

Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra [sección sobre informes](#).

EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO 2010-2013 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN (EN TONELADAS)

	2013	2012	2011	2010
OXIDO DE NITROGENO (NO _x)	273.8	273.7	374.9	411.0
DIOXIDO DE AZUFRE (SO ₂)	440.2	665.7	905.2	1,107.9

TOTAL EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO	714	939.4	1,280.2	1,519.0
------------------------------------	-----	-------	---------	---------

Los resultados de nuestra instalación de manufactura en Bangladesh (adquirida en 2010) y de GoldToeMoretz (adquirida en 2011) no han sido incluidos en la información previa a 2012. Los resultados de las instalaciones de manufactura en Honduras y Nicaragua que se gregaron con la adquisición de Anvil en 2012, no han sido incluidas en información previa a 2013.

TOTAL INVENTARIOS DE REFRIGERANTES 2010-2013 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN (EN TONELADAS)

	2013	2012	2011	2010
INVENTARIOS CFC	0	0	0	0.01
INVENTARIOS HCFC	4.04	3.09	3.02	3.08
INVENTARIOS HFC	8.63	8.47	1.14	0.54
TOTAL INVENTARIO REFRIGERANTES	12.67	11.56	4.16	3.62
TOTAL ODS	4.04	3.09	3.02	3.09

Los resultados de nuestra instalación de manufactura en Bangladesh (adquirida en 2010) y de GoldToeMoretz (adquirida en 2011) no han sido incluidos en la información previa a 2012. Los resultados de las instalaciones de manufactura en Honduras y Nicaragua que se gregaron con la adquisición de Anvil en 2012, no han sido incluidas en información previa a 2013.

CONSUMO DE AGUA 2010-2013 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2013	2012	2011	2010
AGUA ABSOLUTA (M ³)	17,676,913	15,758,006	14,775,298	14,320,367
INTENSIDAD DE AGUA (M ³ /KG)	0.08150	0.07972	0.07314	0.08195
% VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD DE AGUA CON RESPECTO AL NIVEL DE 2010	-1%	- 3%	- 11%	

Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

RESIDUOS 2010-2013 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2013	2012	2011	2010
RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS)	325	264	216	198
RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS)	61.324	45,093	44,446	41,651
TOTAL RESIDUOS ABSOLUTOS (TONELADAS)	61.649	45,357	44,662	41,849
TOTAL INTENSIDAD DE RESIDUOS (TONELADAS/KG)	0.28463	0.22946	0.22109	0.23948
VARIACIÓN INTENSIDAD DE RESIDUOS CON RESPECTO AL NIVEL DE 2010	19%	- 4%	- 8%	
PORCENTAJE DE DESECHOS PARA EL VERTEDERO	9%	11%	11%	12%
MEJORA EN RESIDUOS ENVIADOS AL VERTEDERO CON RESPECTO AL NIVEL DE 2010	-25%	-1%	-2%	

Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.



Desde 2005, la contribución de Gildan al IPC representa más de \$1.5 millones.

INICIO > COMUNIDAD

Gildan se encuentra entre los empleadores más importantes en los países donde se ubican la mayoría de nuestras instalaciones de fabricación y tiene una presencia comercial importante en Canadá (Montreal, Quebec), Barbados y los Estados Unidos (Carolina del Norte, Georgia, Nueva York, Carolina del Sur). Adicional a la inversión de capital y nómina, que contribuyen significativamente al desarrollo económico local, Gildan está comprometida a continuar desempeñando un papel activo en la comunidad al mejorar cada vez más nuestras contribuciones y participación.

Los bajos índices de alfabetización y la falta de habilidades para trabajo en algunas ubicaciones no son solo desafíos sociales, sino también un impedimento para crear una sólida fuerza laboral que pueda crecer con Gildan. La educación es, por consiguiente, una de nuestras cuatro áreas de participación clave en cada una de las comunidades en las que operamos. Además, como algunos de los países donde operamos son afectados por desastres naturales con frecuencia, la Compañía ha participado activamente en la provisión de asistencia humanitaria rápida cuando fue necesaria.



DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Generación de valor agregado social y económico

Además de crear oportunidades de empleo diversificadas, la presencia de Gildan en una comunidad genera un impacto positivo en una amplia variedad de proveedores de servicio y negocios locales.



DONACIONES

Apoyo a la educación para jóvenes y ayuda humanitaria

Creemos que la inversión en la educación de jóvenes puede tener un impacto transformacional ya que desarrolla las capacidades de trabajo y vida, y prepara a toda una generación para contribuir con sus propias comunidades.



INICIO > COMUNIDAD > OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Políticas y Procedimientos existentes

Objetivo

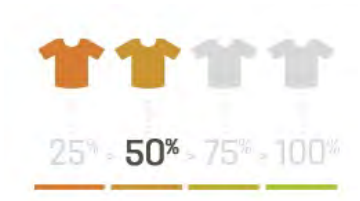
Revisar la política de inversión en la comunidad de Gildan, sus áreas de concentración y los procedimientos para estandarizar el programa en el futuro

Plazo:

2012

Avances:

En el transcurso de 2012, se llevó a cabo una investigación comparativa, así como una amplia consulta a través de nuestras operaciones en relación con las necesidades de la comunidad. En 2013, una firma independiente proporcionó algunas recomendaciones que nos ayudarán a actualizar nuestra política de inversión en la comunidad. Este proceso también es parte de una iniciativa de posicionamiento de la empresa en general. Esperamos ser capaces de poner en marcha esta nueva política a finales del año fiscal 2014.



Objetivo

Expandir el programa de voluntariado de Gildan

Plazo:

2012

Avances:

Aunque se organizaron un gran número de actividades de voluntariado de los empleados en nuestras diferentes ubicaciones en el año fiscal 2013, aún no se procedió con la expansión del programa, ya que todavía estamos determinando qué método sería el más adecuado para todos los lugares de operación, la evaluación de las mejores prácticas actuales y la recopilación de retroalimentación de las personas clave en cada una de nuestras localidades para asegurar el enfoque es sostenible y atiende las necesidades de las comunidades en las que operamos. Esperamos que la nueva orientación de nuestro programa se establezca para finales del año fiscal 2014.



Nuevas Iniciativas

Objetivos

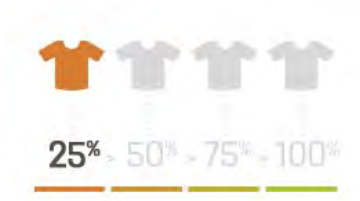
Establecer alianzas benéficas importante con organizaciones cuya misión esté alineada con los objetivos de participación en la comunidad de Gildan

Plazo:

2015

Avances:

Antes de establecer estas alianzas importantes, se debe finalizar y lanzar la política de inversión de la comunidad actualizada, que se espera que ocurra a finales de 2014. En consecuencia, hemos creado una nueva línea de tiempo para llegar a esta meta, que es a mediados de año fiscal 2015.





INICIO > COMUNIDAD > DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Gildan opera instalaciones de fabricación y distribución en Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Bangladesh y Estados Unidos. La Compañía tiene oficinas en Canadá, Estados Unidos, Barbados, Europa y China y una importante actividad de fabricación mediante contratos en Haití.

En estos países, nuestras operaciones y actividades generan un valor agregado económico y social en las comunidades que rodean las instalaciones y oficinas, en especial donde Gildan es un empleador importante, como en Honduras o Barbados.

CREACIÓN DE EQUIPOS DE GESTIÓN LOCAL

Gildan siempre ha hecho énfasis en establecer equipos de gestión local con buena educación y altamente motivados como la forma más eficaz de desarrollar e implementar las mejores prácticas en nuestras instalaciones de manufactura.

Como práctica común Gildan primero busca candidatos locales. Al proveer a nuestros empleados en cada una de nuestras regiones de operación con compensación y beneficios competitivos, junto con oportunidades de capacitación, estamos creando las condiciones óptimas en nuestras instalaciones y a la vez beneficiamos a las familias de nuestros empleados, la comunidad y la economía. Esto ha sido un factor clave en nuestro éxito operativo.

En 2013, la proporción global de gerentes locales de Gildan, nivel de directores en adelante, era de 83.5%.

Porcentaje de gerentes locales por país (nivel de dirección en adelante) 2013

REGIÓN	2013
ASIA	29%
CUENCA DEL CARIBE	53%
CENTROAMÉRICA	61%
EUROPA	100%
NORTEAMÉRICA	98%



CONTRIBUYENDO A LA ECONOMÍA LOCAL

Además de crear oportunidades de empleo diversificadas, la presencia de Gildan en la comunidad genera un impacto positivo en una gran variedad de negocios y proveedores de servicio locales como por ejemplo, transporte, servicios de comida y proveedores locales de

materiales, tales como colorantes, botones, cremalleras, cajas y suministros de oficina. Si bien no tenemos una política formal que regule el uso de proveedores locales, creamos oportunidades de negocio al comprar la mayoría de nuestros materiales de manera local.

Es una práctica común en Gildan comprar la mayoría de sus materiales de proveedores locales, una práctica que creemos crea una situación ganar-ganar ya que nos beneficiamos de la cercanía de nuestros proveedores y compartir los beneficios económicos del desarrollo con las personas más cercanas a nuestras operaciones.

ABORDANDO LAS NECESIDADES LOCALES ESPECÍFICAS

Gildan ofrece una contribución significativa al desarrollo de la comunidad a través de donaciones en efectivo y en especie, principalmente para la educación para jóvenes y causas relacionadas a la ayuda humanitaria. Siguiendo los lineamientos establecidos por la oficina corporativa en la Política de Donación de la Compañía, los equipos locales manejan las solicitudes y posibles proyectos de acuerdo con las necesidades de su comunidad. Gildan también motiva a sus empleados a ofrecer su tiempo y energía en la comunidad, ya sea a través de eventos organizados por la Compañía, o por medio del Programa Empleados en la Comunidad en Canadá y los Estados Unidos. A través de estos esfuerzos, la participación de los empleados en la comunidad ha tenido un impacto significativo en las instituciones locales.

Otra forma que Gildan ha encontrado para abordar las necesidades locales específicas fue el desarrollo y la implementación del Programa "Parte de tu Vida". Lanzado en 2011 en Nicaragua, y luego extendido a Honduras en 2012 y la República Dominicana en el año 2013, este programa invita a nuestros empleados a proporcionar ideas de proyectos comunitarios en los que les gustaría que la Compañía se involucrara. Por favor lea nuestra sección de Donaciones para obtener más información sobre los proyectos que fueron seleccionados entre las sugerencias de los empleados. Estos son solo algunos ejemplos de las diferentes iniciativas implementadas por Gildan en cada una de las comunidades locales en las que operamos.

Asimismo, se establecen relaciones con las autoridades locales, como la oficina del alcalde, las autoridades municipales, las instituciones benéficas locales o instituciones de educación y salud, a fin de identificar otros proyectos que podrían beneficiar a toda la comunidad y en donde Gildan podría ofrecer un valor agregado.

MEDICIÓN DEL IMPACTO ECONÓMICO DIRECTO E INDIRECTO DE GILDAN EN HONDURAS

Si bien sabemos que el impacto económico de Gildan va más allá del alcance de la organización en sí misma, medir nuestro impacto económico indirecto, no solo en los países donde operamos, sino a lo largo de toda nuestra cadena de suministro, incluyendo productores de algodón y contratistas de tercera parte, es un análisis mucho más complejo. Dicho análisis toma en cuenta el empleo directo (número de empleados), dependientes (número de personas o familiares que dependen de esos empleados) y empleo indirecto (número de empleos que mantiene o crea una compañía dentro de su cadena de suministro o distribución).

Después de haber llevado a cabo un estudio de impacto en Honduras en 2011 y Nicaragua en 2012, llevamos a cabo un análisis preliminar de nuestro impacto en la República Dominicana en 2013. En los años siguientes, trabajaremos para desarrollar una herramienta estandarizada que nos ayudará a mejorar la forma en que medimos nuestro impacto en todas nuestras operaciones globales e incorporar nuestros hallazgos en nuestro proceso de presentación de informes.





INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES

La Política de Donación de Gildan se enfoca en dos áreas principales: educación para la juventud y ayuda humanitaria en las regiones donde Gildan tiene operaciones.

En Gildan, creemos que la inversión en la educación para jóvenes puede tener un impacto transformacional ya que desarrolla las capacidades de trabajo y vida, y prepara a toda una generación para contribuir con sus propias comunidades. Este es el objetivo principal de nuestras actividades de apoyo a la comunidad. Por otra parte, enfocamos nuestras inversiones en las áreas en las que podemos tener el mayor impacto.

Sabemos también que, desafortunadamente por experiencia propia, muchas de las comunidades donde operamos son muy propensas a sufrir desastres naturales. Sin embargo, al contribuir con fondos y apoyo logístico, sabemos que podemos apoyarles a sobrellevar tales eventos y reconstruir.

La Política de Donación de la Compañía está siendo revisada actualmente, y estos nuevos lineamientos se comunicarán en el transcurso de 2014.

PROGRAMA DE DONACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Gildan fomenta y apoya las donaciones y el voluntariado de los empleados.

A través del Programa de Financiamiento de Contrapartida de los Empleados de Gildan, la compañía iguala y/o participa en campañas de recolección de fondos para organizaciones benéficas en Canadá, Estados Unidos y Honduras.

Adicionalmente, a través del Programa Comunitario de los Empleados de Gildan, la Compañía proporciona apoyo a empleados canadienses o americanos que dedican su tiempo personal a proyectos comunitarios. Con este programa, Gildan hace una donación monetaria a las organizaciones en las cuales el empleado ofrece su trabajo como voluntario.





INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES > PROCESO DE SOLICITUD DE DONACIONES

Organizaciones que soliciten donaciones monetarias o en especie de parte de Gildan deben presentar su solicitud por escrito. Para ser consideradas para recibir apoyo, la organización solicitante debe respetar las siguientes condiciones:

- Demostrar que su proyecto mejora la calidad de vida e integra ayuda humanitaria, educación y/o apoyo para jóvenes en su respectiva misión organizacional u objetivo.
- Operar en regiones donde Gildan tiene oficinas y/o instalaciones.
- Estar registrada y proveer un registro de organización benéfica válido.
- Estar financieramente solvente (proveer una copia de su estado / balance financiero reciente)

Organizaciones que no son elegibles incluyen: religiosas, políticas, grupos sectarios o de defensa, organizaciones deportivas, clubes sociales o de servicio y escuelas privadas.

Las solicitudes son aceptadas durante todo el año. Las propuestas deben incluir una descripción de la organización, su misión, área o población beneficiada, detalles claros sobre el proyecto para el que requiere fondos, cantidad solicitada, presupuesto del proyecto y descripción de fuentes de financiamiento. Otras condiciones pueden aplicar. Las organizaciones son responsables de garantizar que las solicitudes se presenten con suficiente antelación a la fecha de inicio del evento o proyecto, lo que significa aproximadamente 6 a 8 semanas antes de su fecha límite.

Las propuestas deben enviarse a:

CANADÁ E INTERNACIONALES

Por correo a: Gildan Activewear Donations Committee
600 de Maisonneuve Oeste, 33ero piso
Montréal (Qc) H3A 3J2
Canada

Por correo electrónico: donations@gildan.com

Por Fax: 01 (514) 735-8270

Para información adicional: Favor contactar a Astrid Reyes al 01 (514) 343-8843

ESTADOS UNIDOS

Por correo: Gildan Activewear Donations Committee
602 East Meadow Rd
Eden, NC, 27289
USA

Por correo electrónico: donations-usa@gildan.com

Por Fax: 01 (336) 623-9566

Para información adicional: Favor contactar a Orlando Poteat al 01 (336) 623-9555

CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE

Por correo: Gildan Honduras Textile Company
KM15.5 Carretera
A Puerto Cortés
Río Nance, Choloma Cortés
HONDURAS

Por correo electrónico: pvillanueva@gildan.com

Por teléfono: 01 (504) 2669-6500

Por Fax: 01 (504) 2669-6607

Para información adicional: Favor contactar a Paola Villanueva

BARBADOS

Por correo: Gildan SRL
Newton, Christ Church
BB17047
BARBADOS

Por correo electrónico: ewalkes@gildan.com

Por teléfono: 01 (246) 753-8109

Por Fax: 01 (246) 421-7753

Para información adicional: Favor contactar a Esther Walkes



INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES > DONACIONES POR PAÍS

Abajo encontrará algunos ejemplos de las iniciativas en las que Gildan ha contribuido en las comunidades donde opera actualmente.

REPÚBLICA DOMINICANA

Escuela Técnica Eugenio de Jesús Marcano

En septiembre de 2013, Gildan apoyó la Escuela Eugenio de Jesús Marcano inaugurando un nuevo programa técnico a nivel de la escuela secundaria: Diseño de Moda y Manufactura.

Esta es la primera escuela que ofrece este tipo de educación en la comunidad de Guerra. Gildan renovó las aulas donde los estudiantes asisten a sus clases y donó todo el equipo de costura. Este proyecto ha supuesto una inversión de cerca de \$40.000. Durante el mes de agosto, un grupo de estudiantes de último año de la Escuela Eugenio de Jesús Marcano asistió a una pasantía de un mes en nuestras instalaciones textiles.



Apoyo continuo a la educación

También, como parte de nuestro apoyo a la educación local y nuestra iniciativa anual de donación de útiles escolares en la República Dominicana, este año hemos proporcionado a más de 1,300 niños de diferentes escuelas ubicadas en las comunidades de Guerra y Boca Chica con mochilas, cuadernos, lápices, y otros útiles.

Promoviendo la educación de alta calidad

Por tercer año consecutivo, Gildan se asoció con el Listín Diario, un periódico importante de la República Dominicana, para organizar una actividad en el marco del Plan LEA.

Esta actividad consistió en la publicación de una serie de documentos sobre diversos aspectos del medio ambiente con el objetivo de crear conciencia en los estudiantes. Gildan patrocinó esta actividad a través de una donación económica que permitió a 500 estudiantes recibir este material interesante y contribuyó a crear conciencia ambiental en las comunidades locales.

El Plan LEA es parte de un programa educativo a nivel nacional promovido por el Listín Diario y el Ministerio de Educación de la República Dominicana. Está diseñado para ayudar a los estudiantes a obtener una educación de alta calidad de una manera sostenible.



Cultivando jardines en las escuelas apadrinadas

En marzo de 2013, como parte del programa Eco Escuelas, Gildan y el Instituto de Derecho Ambiental de la República Dominicana (IDARD) colaboraron con el fin de desarrollar un curso corto para enseñar a los estudiantes cómo hacer un jardín en la escuela o en casa.

Durante esta lección, los aproximadamente 1,000 estudiantes participando aprendieron a plantar y cosechar verduras como las zanahorias y la lechuga.

Esta actividad educativa se llevó a cabo en nuestras cuatro escuelas apadrinadas: Cleotilde Concepción (Mata Vaca), Arcadia Reyes (Bella Vista), Apolinar Concepción (La Granja) y Tomás Hernández Franco (La Reforma).



HONDURAS

Continuando con la Educación Técnica - Instituto Politécnico Centroamericano (IPC)

La formación de destrezas para el trabajo es el mejor camino para el desarrollo sostenible de las comunidades. Por ello, en 2005, Gildan encabezó una iniciativa de toda la industria para crear el Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) en Honduras con una contribución inicial de \$500,000 dólares.

El IPC es el primer instituto técnico en Centroamérica en ofrecer capacitación a aquellos involucrados en las industrias textil, de prendas de vestir y otras a través de cursos intensivos de dos a cinco meses de duración o programas técnicos de un año.

Como el único instituto técnico de su tipo en Centroamérica, el IPC ofrece programas de capacitación en áreas como refrigeración industrial, aire acondicionado, mecatrónica y tecnología textil y de prendas de vestir. Hemos proporcionado asesoramiento técnico y comercial para la construcción de una nueva residencia estudiantil de servicios completos. La residencia permite a los estudiantes hondureños aprovechar los programas de capacitación sin tener que incurrir en gastos excesivos por transporte o albergue temporal.

Gildan ha patrocinado 320 becas desde 2006 para fomentar el acceso a estos programas para los empleados de Gildan y sus familias, así como a jóvenes desfavorecidos de todo el país.

Desde su creación, más de 6,000 estudiantes se han graduado de los diferentes programas del IPC, incluyendo más de 1,000 estudiantes que se graduaron del programa de un año. El noventa por ciento (90%) de los graduados de IPC han encontrado empleo en una amplia gama de empresas en Honduras, incluyendo a Gildan. También nos asociamos con el IPC para ofrecer sesiones de entrenamiento para nuestros empleados, lo que representó \$ 300,000 adicionales en fondos para el IPC durante 2011 y 2012.

En 2013, redistribuimos nuestra asignación de becas de 20 a 300, con el fin de beneficiar a más estudiantes matriculados en cursos cortos ofrecidos por el IPC en Producción Industrial, Electricidad, Serigrafía, Refrigeración y Aire Acondicionado. Gildan se ha asociado con las comunidades donde la empresa opera en Honduras con el fin de reclutar a los beneficiarios. Este proyecto representa una inversión de cerca de \$100,000.

Desde 2005, la contribución de Gildan al IPC representa más de \$1.5 millones.



Corriendo con Propósito

El 23 de junio de 2013, Gildan se asoció por segundo año consecutivo con *La Prensa*, uno de los principales diarios de Honduras, para participar en su maratón anual. Este año, el evento benefició a "Liga Contra el Cáncer", una institución que proporciona atención médica y servicios a los pacientes de cáncer en Honduras a bajo o ningún costo. Un total de 170 empleados de Gildan de todas nuestras instalaciones en Honduras se unieron al evento y la empresa hizo una donación por cada kilómetro caminado / o trotando, por un total de casi \$3000.



Regalando Sonrisas

Desde 2005, cada período de vacaciones, como parte de "Regalando Sonrisas con Gildan", nuestros empleados en Honduras participan voluntariamente entregando juguetes nuevos generosamente donado por los empleados a niños desfavorecidos que viven en los barrios cerca de nuestras instalaciones.

En 2013, por primera vez, nuestros empleados en Nicaragua, la República Dominicana y Haití, se unieron a la campaña y han contribuido llevando alegría a cientos de niños. En colaboración con socios locales de la comunidad, más de 300 empleados entregaron más de 16.000 juguetes.

NICARAGUA

Construyendo el Futuro Juntos

Como parte del compromiso de Gildan con la educación de la juventud, la Compañía donó \$25.500 para completar las reparaciones de infraestructura en la escuela Fernando Rojas Zelaya en San Marcos, incluyendo un nuevo techo y la instalación de un nuevo sistema eléctrico. Muchos de nuestros empleados de la planta de costura en San Marcos envían a sus hijos a estudiar en esta escuela.

La ceremonia de inauguración se organizó en abril de 2013 para presentar las renovaciones a la comunidad.

Donación Camión de Bomberos En octubre de 2012

Gildan donó \$2000 dólares para el Departamento de Bomberos de Carazo para comprar un camión de bomberos. Esta donación fue destinada a apoyar las operaciones de socorro y las actividades de respuesta en Carazo, la región en la que se encuentra nuestra planta de costura de San Marcos. Esta donación representa un gran aporte al Departamento de Bomberos para mejorar su tiempo de respuesta y reaccionar de manera más eficiente en el caso de un incendio.



Apoyando a los niños con cáncer en Nicaragua

Por tercer año consecutivo, Gildan fue parte de los principales patrocinadores de CONANCA (Comisión Nicaragüense de Ayuda al Niño con Cáncer) para su evento nacional de recaudación de fondos. CONANCA es la asociación nacional que proporciona servicios de salud a los niños con cáncer a bajo o ningún costo en Nicaragua.

En septiembre de 2013, Gildan donó 2,500 camisetas a la organización que fueron utilizadas por los voluntarios que ayudan a recaudar fondos.

Ayudando a otros con un corazón abierto

Los empleados de ANNIC, San Marcos y Rivas participaron en la recaudación de fondos para la Teletón 2013, un evento de recaudación de fondos televisada para apoyar centros de rehabilitación física en Nicaragua. Un total de \$4,500 fue donado a la causa, incluidas las contribuciones generosas de los empleados que fueron igualadas por Gildan. Un grupo de cinco empleados asistieron al evento realizado el 12 de abril de 2013, para presentar la donación en nombre de la Compañía.



HAITÍ

Contribuyendo a la educación en Haití

Como parte de una iniciativa para motivar a los niños haitianos a permanecer en la escuela, Gildan donó útiles escolares que incluían una mochila, cuadernos y lápices, entre otros elementos, a los alumnos de la École Nationale de Thor ubicada en Carrefour, que está cerca de una de las instalaciones de nuestros contratistas externos. Más de 250 niños se beneficiaron de esta donación.

Además, tres aulas de esta escuela fueron renovadas con el fin de proporcionar a los niños un mejor ambiente de aprendizaje.



Escuela Fleur de Vie

Por primera vez en Haití, Gildan se asoció con Fleur de Vie, una organización no gubernamental con sede en los Estados Unidos, que invitó a la empresa a participar en un evento recreativo de regreso a la escuela. Esta actividad tiene como objetivo motivar a los niños a permanecer en la escuela y reducir el trabajo infantil en Haití, así como ofrecer servicios de salud básicos.

Gildan se unió a Fleur de Vie como la "Patrocinador de Ciencias" con una donación compuesta por 5,000 dólares y 150 camisetas para el evento. Más de 100 voluntarios participaron y más de 700 niños se beneficiaron de este evento.

BARBADOS

Contribuyendo a la Educación en Barbados

Cada año, en mayo, los niños del cuarto grado escolar en Barbados deben tomar un examen del gobierno para poder graduarse a la escuela secundaria. Cada estudiante necesita materiales escolares específicos, tales como bolígrafos, juegos de geometría, tableros, reglas y diccionarios con el fin de completar el examen.

En 2013, Gildan ayudó a los niños de cuatro escuelas primarias ubicadas cerca de nuestra oficina de Barbados proporcionando estos suministros, lo que ayuda a ellos y sus familias en esta transición académica.



CANADÁ

Toujours ensemble

Gildan ha venido colaborando con Toujours ensemble desde 2005. Toujours ensemble es una organización sin fines de lucro que ayuda a niños, en edad escolar de Verdun, con las tareas escolares, actividades de recreación de bajo costo y proporcionando un lugar de reunión después de la escuela en el que pueden disfrutar de un sentimiento de pertenencia. Toujours ensemble ayuda a más de 450 niños cada año escolar y distribuye becas de perseverancia a estudiantes de colegios y universidades.

Gildan ha ayudado a Toujours ensemble con una donación de camisetas, sudaderas y polos, así como con un apoyo financiero para becas. La duradera relación de Gildan con Toujours ensemble es un excelente ejemplo del deseo de la compañía de ayudar a los jóvenes a tener éxito en la escuela y contribuir a la calidad de vida de los niños y sus familias.

La contribución de Gildan a la fecha asciende a \$45,000 en efectivo y \$32,000 en especie.

Je Passe Partout

Desde 2006, hemos apoyado las actividades de Je Passe Partout de prevención del fracaso escolar en áreas menos privilegiadas de Montreal. La meta del programa de soporte de la escuela es motivar a los niños en su desarrollo académico y ayudarlos a adquirir una actitud positiva con respecto a la escuela y sus estudios. Gildan hace una donación anual de \$7,000 desde 2005, lo que representa una donación acumulada de \$56,000.

Apoyando la educación de los atletas

En 2008, Gildan entró en un acuerdo de cinco años con la Fondation de l'atleta d'excellence du Québec, un programa que otorga becas académicas a deportistas destacados de Quebec. Gildan es un patrocinador de la Fundación en la categoría de Becas de Liderazgo.

En noviembre de 2013 se realizó la Gala Anual de la Fundación en Montreal, en donde un representante de Gildan otorgó las becas académicas en nombre de la Compañía a cuatro atletas.

Trevor Williams Kids Foundation

La Fundación para Niños Trevor Williams es una organización sin fines de lucro dedicada a enseñar destrezas para la vida a jóvenes marginados. La fundación trabaja con niños de 6 a 18 años de edad de diferentes contextos sociales, étnicos y culturales. La Fundación para Niños Trevor Williams apoya a cerca de 2,000 niños cada año a través de la organización de eventos, ligas deportivas y programas. Gildan se complace en apoyar esta gran organización que apoya a la juventud y los anima a mantenerse en la escuela.

Hemos apoyado esta fundación desde el 2006 a través de ayuda financiera para el programa Zona de Tutoría, para una contribución total de más de \$58,000, así como con donaciones en especie de camisetas y sudaderas que representan un total de \$24,500.

ESTADOS UNIDOS

Patrocinando un evento de lectura en Eden

A través de una donación en especie de 300 camisetas, Gildan patrocinó la sexta Conferencia Comunitaria de Lectura y Festival anual "Catch the Reading Bug" que se celebró el 16 de marzo en el condado de Rockingham, donde se encuentra nuestro centro de distribución de Eden.

Durante este evento familiar organizado por la Asociación de Lectura del Condado de Rockingham, los cerca de 900 participantes, en su mayoría niños de preescolar a quinto grado, fueron invitados a asistir a talleres y presentaciones gratuitas de artes y manualidades, teatro, baile, cuentos y canto. El objetivo de esta conferencia es crear conciencia de la importancia que tiene la alfabetización temprana para los estudiantes.

Apoyando a las víctimas del Huracán Sandy

En noviembre de 2012, nuestra oficina de Anvil en Nueva York, donó 1000 camisetas para hombres, mujeres y niños, así como 1000 calzoncillos para hombres, que se distribuyeron en la región de la costa de Nueva Jersey, que fue devastada por el huracán Sandy. Fashion Delivers es una organización sin fines de lucro que lleva nuevos productos donados por los fabricantes y los minoristas y los da a las organizaciones benéficas comunitarias a través de los EE.UU. y en todo el mundo. Estas donaciones de productos ayudan a los sobrevivientes de desastres naturales y otras personas que necesitan reconstruir sus vidas. El valor en efectivo de la donación en especie ascendió a aproximadamente \$9.000.

Ejército de Salvación - Angel Tree

Gildan Eden ha sido uno de los patrocinadores del programa Angel Tree del Ejército de Salvación durante varios años. Angel Tree identifica a los donantes con los niños de familias calificadas que no pueden ofrecer regalos y ropa para sus hijos durante las festividades.

En diciembre de 2013, Gildan patrocinó 20 ángeles que nuestros empleados adoptaron y compraron artículos solicitados de ropa y juguetes para los niños locales patrocinados por el Ejército de Salvación. La compañía también donó cajas de cartón utilizadas para el transporte de alimentos y regalos para las familias necesitadas. En total, más de 450 niños y alrededor de 250 familias de la comunidad Eden recibieron ayuda este año con este programa.

Bicicletas para Honduras

En octubre de 2013, nuestra oficina Charleston se unió con Bicicletas para el mundo, para enviar un contenedor de bicicletas restauradas a Honduras. Se organizó una actividad de recaudación de bicicletas en Charleston en donde se recogieron 100 bicicletas entre los empleados y la comunidad. El bufete de abogados Moore Van Allen también participó con una donación de \$2,500 a este proyecto que se destinaron para la rehabilitación de las mismas antes de enviarlas a Honduras. Gildan cubrió todos los gastos del alquiler de contenedores y su entrega final en Honduras.

Bicicletas para el Mundo es una organización cuya misión es hacer bicicletas usadas de calidad y piezas accesibles y disponibles para las personas de menores ingresos, y seleccionar las instituciones en los países en desarrollo para mejorar sus vidas y sus medios de vida a través de un mejor transporte.





La camiseta AnvilSustainable™ es un producto innovador elaborado utilizando 50% de algodón orgánico hilado en anillo y 50% de fibras de poliéster reciclado.



Gildan abastece gran parte del algodón utilizado en sus propias instalaciones de manufactura de los Estados Unidos.

INICIO > PRODUCTO



EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA

Identificación y cuantificación de nuestro impacto ambiental

La ECV nos permitió entender mejor nuestros procesos e impactos, validar las mejoras a los procesos o productos e identificar nuevas, y administrar los riesgos actuales.



MATERIA PRIMA

Uso de materia prima sostenible y de calidad

Gildan buscan constantemente integrar más materia prima sostenible, elaboradas utilizando prácticas éticas en sus procesos de fabricación.



SEGURIDAD DEL PRODUCTO

Garantizar la protección de la salud y el ambiente

Gildan está en cumplimiento con las leyes y reglamentaciones de seguridad de producto vigentes en las jurisdicciones donde tiene sus operaciones.



INICIO > PRODUCTO > OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Nuevas Iniciativas

Objetivo

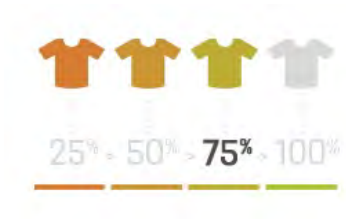
Mejorar nuestro sistema de rastreo de algodón para garantizar un abastecimiento sustentable.

Plazo:

Por determinarse

Avances:

Como el trabajo infantil y el trabajo forzado han sido identificados en la producción de algodón de Uzbekistán, en 2012, Gildan estableció un proceso que requiere que todos los socios comerciales confirmen, por medio de una declaración firmada, que no utilizan o procuran ninguna fibra de algodón, originaria de Uzbekistán en ninguno de sus suministros de hilo a nuestra organización o en la fabricación de nuestros productos. En 2013, también establecimos un enfoque basado en riesgo para identificar a los proveedores de hilo a evaluar por la posibilidad de que se abastezcan de Uzbekistán. Estas evaluaciones se iniciarán en el segundo trimestre de 2014 y los resultados serán reportados en la próxima actualización del informe.





INICIO > PRODUCTO > EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA

La Evaluación de Ciclo de Vida (ECV) es una herramienta usada para determinar el impacto ambiental de un producto, proceso o actividad a lo largo de su ciclo de vida, desde la extracción de la materia prima hasta el procesamiento, transporte, uso y eliminación con el objetivo final de desarrollar programas y políticas sustentables.

NUEVO PROYECTO EN 2013: UNA ECV DE TODA LA COMPAÑÍA

Con el fin de aprovechar la primera ECV realizada por Gildan en 2010, en 2013, comenzamos el proceso de realizar una evaluación del ciclo de vida de toda la compañía de los productos de Gildan. Una vez más, este análisis se lleva a cabo con la asistencia de Quantis, un especialista de tercera parte independiente que ofrece a las empresas y los gobiernos con herramientas, la orientación y el conocimiento para alcanzar la sostenibilidad mediante el dominio de su ciclo de vida y la reducción de su impacto ambiental.

La primera fase de esta evaluación consiste en medir la huella global de Gildan relacionado con sus actividades operacionales y de gestión de la cadena de suministro a través de la utilización de un enfoque multi-indicador, incluyendo la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero, los recursos hídricos, etc. La segunda fase de esta nueva ECV implicará la asignación de los resultados de toda la empresa a nuestras líneas de productos y compararlos con el fin de identificar las mejores prácticas e identificar las líneas de productos se pueden mejorar a través del eco-diseño.

Proporcionaremos información actualizada sobre los resultados de esta ECV a medida en que se avanza.

LOS PRIMEROS PASOS DE GILDAN EN LAS ECVS

En 2010, Gildan se asoció con Quantis para llevar a cabo su primera ECV. El objetivo de este ejercicio es identificar el impacto ambiental más significativo que surge de la fabricación de una camiseta tamaño promedio, blanca, estilo 2000, hecha 100% de algodón de Estados Unidos, ensamblada en Centroamérica y vendida a los comercios de Estados Unidos. La ECV nos permitió identificar y cuantificar el impacto ambiental de los "temas conflictivos" (es decir: contribuyentes más significativos) a lo largo de todo el ciclo de vida, desde la agricultura hasta la fabricación y uso por parte del cliente hasta la eliminación final.

La ECV mostró que, debido principalmente a la generación de electricidad para el lavado y secado, la fase "el uso del producto" es el principal contribuyente al impacto medioambiental global sobre la salud humana, el cambio climático y el agotamiento de recursos. Excluyendo la fase de uso del producto, el mayor impacto en la calidad de los ecosistemas se debe a la producción agrícola de la fibra de algodón, principalmente a través del uso del suelo, el consumo de agua y las emisiones relacionadas con los fertilizantes.

La ocupación del suelo mide la reducción de la biodiversidad causado por el uso del suelo. La agricultura, y más específicamente, la producción agrícola de la fibra algodón en el caso de Gildan, es el principal contribuyente a esta categoría. El consumo de agua está ligada principalmente al riego de campo y al uso de fertilizantes durante el cultivo de algodón, ambos generando emisiones de gases de efecto invernadero (CO₂ y N₂O).

Gildan mitiga en su gran mayoría este impacto al suplir la gran parte del algodón usado en sus propios centros de fabricación desde los Estados Unidos, donde el algodón crece y se cultiva con el uso de prácticas de agricultura de conservación que tienen menor impacto ambiental, en comparación con los métodos de agricultura convencional, debido al manejo integrado de pesticidas, labranza de conservación y métodos de eficiencia de agua. Además, como con todos los cultivos agrícolas de los Estados Unidos, el algodón cae bajo el control de la Agencia de Protección Ambiental y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. Los agricultores de algodón están siendo monitoreados en forma constante a través de estrictas regulaciones para la frecuencia y concentraciones de aplicación de químicos.

Durante la fase de fabricación, el impacto más grande se relaciona con el consumo de energía, en especial durante los procesos de teñido y blanqueado. Durante los últimos años, hemos podido reducir este impacto al invertir en fuentes de energía renovables, como biomasa. El consumo de agua y los residuos representan factores desafiantes en el proceso de fabricación. Como tal, Gildan inició un programa de reciclado de corrugado y fibra al igual que redujo su empaquetado al cliente. Por último, Gildan está comprometida en la eficiencia de recursos en el diseño y fabricación de sus productos con el objetivo de reducir el consumo de agua y energía.

A fin de mitigar el impacto ambiental asociado con el uso del consumidor a lo largo de la vida del producto, Gildan está comprometida a modificar las instrucciones de cuidado en la etiqueta para alentar la participación del cliente en el uso de agua fría y secado al aire libre.

Para Gildan, esta información validó sólidamente nuestro propio entendimiento y enfoque para mitigar los impactos clave. Esto es específicamente cierto para las áreas de nuestra cadena de suministro y procesos de fabricación que influenciamos o controlamos de forma directa.

¿QUE ES UN ECV?

El Análisis de Ciclo de Vida (ACV) es una herramienta que se utiliza para determinar el impacto ambiental de un producto, proceso o actividad a lo largo de su ciclo de vida - desde la extracción de materias primas hasta la elaboración, transporte, uso y eliminación con el objetivo final de desarrollar políticas y programas sostenibles.

La Evaluación de Ciclo de Vida evalúa las dimensiones, como la salud humana, calidad del ecosistema, consumo de recursos, cambio climático y consumo de agua. La información obtenida de la ECV permite comprender mejor los procesos e impactos, valida las mejoras a los procesos o productos e identifica nuevos; maneja los riesgos actuales y anticipa las necesidades futuras (por ejemplo: del mercado o regulatorias).

La ECV es un método riguroso e integral para la cual la ISO 14040:2006 describe los principios y el marco hacia la evaluación del impacto ambiental de un producto o actividad (un sistema de productos) a lo largo de todo su ciclo de vida (ver Figura a continuación). La ECV consta de cuatro fases distintivas:

- Definición de Objetivos y Alcance (modelo de estudio que define el marco metodológico que todas las demás fases de la ECV deben cumplir).
- Inventario de todas las entradas y salidas relacionadas al sistema de producto.
- Evaluación de los impactos potenciales asociados con estas entradas y salidas.
- Interpretación de los datos de inventario y resultados de evaluación de impacto relativo al objetivo y alcance del estudio.

TRACK MY T®

Lo invitamos a que experimente el viaje de su camiseta marca Anvil® desde sus inicios en la finca de algodón hasta el proceso de producción en la fábrica textil y, finalmente, a usted, el consumidor final, mientras aprende sobre el impacto ambiental relacionado con su camiseta y cómo minimizar su huella de carbono con nuestro sitio interactivo TrackMyT®. Para obtener más información al visitar el sitio puede ingresar el número de seguimiento único en todos las camisetas juveniles de Anvil y la Colección de American Tee.



INICIO > PRODUCTO > MATERIA PRIMA

ALGODÓN

En octubre de 2009, Cotton Council International (CCI) otorgó a Gildan el derecho a usar la marca reconocida internacionalmente COTTON USA, que identifica y distingue los productos de calidad fabricados con un alto contenido de algodón de Estados Unidos, en el empaque de productos fabricados con algodón de Estados Unidos.

Gildan es consciente de los beneficios inherentes del algodón de Estados Unidos, que es la razón por la cual suplimos la gran mayoría del algodón usado en nuestros propios sitios de fabricación de Estados Unidos. Estos beneficios están asociados con diferentes ventajas ambientales y sociales ya que en años recientes los productores de algodón de Estados Unidos utilizan con mayor frecuencia prácticas agrícolas sustentables, principalmente mediante el uso de nuevas tecnologías de cosecha y procesamiento que minimizan el impacto ambiental al usar menos agua, tierra y energía. Por ejemplo, nuevas variedades de fibra que requieren menos agua han disminuido los requisitos de irrigación, y el uso de prácticas de labrado de conservación están disminuyendo las necesidades y consumo de combustible para tractor, reduciendo así las emisiones de GEI vinculadas a sus usos. Asimismo, los fabricantes de algodón de Estados Unidos proveen condiciones éticas en el lugar de trabajo ya que están sujetos a las estrictas leyes laborales del país, que incluyen, entre otros temas, libertad de asociación, derechos humanos, condiciones de trabajo de los empleados, así como la ausencia de trabajo infantil, trabajo forzado y discriminación.

Algunos datos acerca del algodón de Estados Unidos:

- El algodón de Estados Unidos está regulado como un cultivo alimenticio y como cultivo de fibra por las agencias regulatorias de Estados Unidos (USDA y FDA); por consiguiente, sujeto a los mismos estándares ambientales rigurosos como los productores de alimentos.
- Los productores de algodón de Estados Unidos ofrecen un ambiente de trabajo ético y seguro, respetando los derechos de los empleados de acuerdo con las leyes y reglamentos como lo establecen las normas O.S.H.A. y la ley de Estados Unidos.
- El algodón de Estados Unidos es un cultivo tolerante al calor y a la sequía, con dos tercios crecidos de acres plantados que no requieren acres sin irrigación complementaria aparte de la precipitación.
- Dos tercios de los cultivadores de Estados Unidos usan labrado de conservación, que ahorra aproximadamente 907 millones de toneladas métricas de tierra por año y más de mil millones de litros de combustible para tractor. El labrado de conservación es un método diferente al labrado convencional ya que reduce la erosión del suelo y así la pérdida de nutrientes. Además aumenta la humedad del suelo y el contenido de materia orgánica en el suelo.
- El algodón de Estados Unidos es un absorbente de gas de efecto invernadero neto (GHG), con más GHG absorbido en la fibra, plantas y suelo que el que se emite durante todo el ciclo agrícola desde la preparación del campo hasta la cosecha.

POSICIÓN DE GILDAN CON RESPECTO AL ALGODÓN DE UZBEKISTÁN

A pesar de que la gran mayoría de la algodón que usamos es de los Estados Unidos, Gildan solicita a todos sus socios comerciales que confirmen, mediante una declaración firmada, que no usan ni consiguen ninguna fibra de algodón proveniente de Uzbekistán cuando suministran hilo a nuestra organización o cuando fabrican nuestros productos. Continuamos mejorando la rastreabilidad del algodón usado para nuestros productos. En 2013 Gildan estableció un procedimiento de evaluación de la trazabilidad del algodón para un grupo identificado de sus proveedores del hilo de algodón con el fin de determinar el origen del algodón que utilizan para garantizar que no proviene de Uzbekistán. Los proveedores participantes se han elegido tomando en consideración el riesgo de adquisición de Uzbekistán sobre la base de su ubicación, así como sobre las cantidad de hilo comprado por Gildan o de contratistas que fabrican nuestros productos. Estas evaluaciones son realizadas por un tercero desde de 2014.

ALGODÓN ORGÁNICO

Como parte de nuestros productos de marca Anvil® ofrecemos camisetas orgánicas (AnvilOrganic™), las cuales están elaboradas con algodón orgánico certificado bajo el Programa Nacional Orgánico del USDA.

El algodón orgánico posee muchos beneficios ambientales, como:

- 1) Reducir la cantidad de productos químicos utilizados en el suelo;
- 2) El uso de los métodos de cultivo, tales como la rotación de cultivos, como una forma natural para conservar el suelo y evitar plagas, y cultivos de cobertura para fertilizar el suelo;
- 3) El uso de insectos beneficiosos y otros organismos para el control de plagas y deshierbe manual o mecánico en lugar de químicamente;
- 4) Evitar el uso de semillas genéticamente modificadas.

POLIÉSTER RECICLADO

La camiseta AnvilSustainable™ es un producto innovador elaborado utilizando 50% de algodón orgánico hilado en anillo y 50% de fibras de poliéster reciclado. El poliéster reciclado se compone sobre todo de botellas de plástico de los consumidores (PET). Los beneficios de poliéster reciclado incluyen:

- 1) Ahorro de los recursos naturales, principalmente el combustible utilizado en la producción de poliéster convencional;
- 2) El ahorro de energía en el proceso productivo;

3) La reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y el uso de productos químicos.

MINERALES EN CONFLICTO

Gildan se encuentra comprometido con la obtención de productos y materias primas de proveedores que se involucran en prácticas responsables y cumplen con los estándares más altos respecto de los derechos humanos, las relaciones laborales y el medio ambiente manteniendo rigurosos estándares de responsabilidad social en todas las áreas del negocio. Dichos principios están firmemente arraigados en nuestro Código de Conducta, que se aplica no solo a las plantas de nuestra propiedad sino también a los proveedores externos.

En 2012, la Comisión de Valores y Bolsa de EE. UU. (SEC) estableció nuevos requisitos en el Artículo 1502 de la Ley de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor Dodd-Frank haciendo que las compañías que cotizan en bolsa, como es el caso de Gildan, deban identificar y revelar aquellos productos que contengan lo que se llama “minerales en conflicto” (la “Ley de Minerales en Conflicto”). Entre los minerales en conflicto se encuentran: columbita-tantalita (coltan, p. ej. tantalio), casiterita (p. ej. estaño), wolframio (p. ej. tungsteno) y/o oro, así como también sus derivados, cuyo origen es la República Democrática del Congo y países vecinos. Gildan presentará su primer informe (pdf - 42.4Kb) a más tardar el 2 de junio de 2014.

Evitar el uso de minerales en conflicto en los productos que fabricamos y obtenemos de terceros es un compromiso asumido para Gildan, y hemos implementado un programa de cumplimiento a fin de satisfacer nuestras obligaciones de conformidad con la Ley de Minerales en Conflicto. En tal respecto, en la medida en que el estaño, el tantalio, el tungsteno o el oro sean necesarios para la funcionalidad o la producción de los productos de Gildan, realizamos las diligencias adicionales debidas con el objetivo de determinar si estos minerales se originaron en la República Democrática del Congo o un país vecino. Esto incluye la implementación de las partes aplicables de la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsable de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, así como también la implementación de un proceso para identificar el potencial de presencia de minerales en conflicto en nuestros productos. Asimismo, también solicitamos a nuestros proveedores que certifiquen por escrito que todas las materias primas y productos que nos proveen son minerales libres de conflicto. Además, Gildan se reserva el derecho de solicitar información adicional a los proveedores en cualquier momento respecto del origen de cualquier materia prima o producto que contenga tantalio, estaño, tungsteno u oro.

Para más información sobre la postura de Gildan sobre el uso de minerales en conflicto, comuníquese a conflictminerals@gildan.com.



INICIO > PRODUCTO > SEGURIDAD DEL PRODUCTO

La seguridad del producto es una prioridad para Gildan, y nos aseguramos de que nuestros productos cumplen con las leyes y regulaciones de productos de consumo en los países en los que se venden los mismos, incluyendo la Ley de Seguridad de Productos de Consumo de EE.UU., la Ley de Seguridad de Productos de Consumo de Canadá, y la Directiva General de Seguridad del Producto de la Unión Europea. Cuando es solicitado, nuestros productos son sometidos a pruebas de inflamabilidad, el contenido de plomo, ftalatos y otras sustancias dañinas.

Para obtener más información acerca de los productos de Gildan, por favor contáctenos en compliance@gildan.com. Si un producto para niños se vende en los Estados Unidos y lleva una etiqueta de seguimiento, usted puede obtener la información de seguimiento a través cpseyouthtrack@gildan.com o llamando al 1-877-445-3265, extensión 4085.



INICIO > PRODUCTO > SEGURIDAD DEL PRODUCTO > CERTIFICACIÓN OEKO-TEX® STANDARD 100

En abril de 2004, Gildan se convirtió en el primer fabricante y proveedor para el mercado mayorista de ropa deportiva estampada en Norte América en obtener la Certificación Oeko-Tex® Standard 100.

Esta norma reconocida internacionalmente permite a los productores y consumidores evaluar de manera objetiva la presencia de sustancias perjudiciales en los productos textiles y confeccionados. Los criterios de evaluación comprenden actualmente unos 100 parámetros de prueba vinculados a los aspectos humanos, ambientales y de desempeño. También se incluyen pruebas de simulación, que toman en cuenta las formas en que las sustancias perjudiciales pueden ser absorbidas en el cuerpo humano.

Los productos textiles y de confección pueden certificarse con la norma Oeko-Tex® Standard 100 únicamente si todos los componentes, sin excepción, cumplen con los criterios requeridos. Por lo tanto, las pruebas cubren las materias primas, intermedias y los productos finales no sólo de los tejidos de la ropa, sino también del hilo, botones, cremalleras y otros componentes y accesorios.

La fiabilidad de la etiqueta ecológica se ve reforzada por la re-evaluación anual. Gildan renueva cada año su certificación para todos los productos manufacturados en nuestras instalaciones de Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh que llevan la etiqueta de Gildan® y para muchos de nuestros otros productos de marca.

La norma Oeko-Tex® Standard 100 es coherente con nuestro riguroso Código de Prácticas Ambientales y la obtención de la certificación es una prueba más del empeño de Gildan por proteger la salud de los consumidores y por utilizar procesos de fabricación responsables para con el medio ambiente.

Para obtener más información sobre la certificación y el programa de evaluación, visite www.oeko-tex.com.





CONTÁCTANOS INICIO >

Para más información sobre Gildan y su compromiso con las prácticas de negocio social y ambientalmente responsables, sírvase comunicarse con nosotros:

Ciudadanía Corporativa de Gildan

Peter Iliopoulos
Vice Presidente Senior, Asuntos Públicos y Corporativos
piliopoulos@gildan.com

Claudia Sandoval
Vice Presidenta, Ciudadanía Corporativa
Centroamérica y el Caribe
csandoval@gildan.com

Geneviève Gosselin
Directora, Comunicaciones Corporativas
ggosselin@gildan.com

Teléfono: 514-735-2023 or
Línea gratuita: 1-866-755-2023

Correo electrónico: cc@gildan.com