

A woman with a braid, wearing blue overalls and red shoes, is seen from behind in a warehouse. She is reaching up to adjust a black metal frame hanging from a wooden beam. The warehouse is filled with similar frames hanging from beams and stacks of metal components on the floor. The lighting is bright and industrial.

# IWAY

## STANDARD

Este documento es una traducción de IWAY Standard General Section, edición 6.0. La traducción es meramente informativa y no puede considerarse como documento contractual. El original en inglés constituye el único documento oficial al que debe referirse en caso de diferencias de interpretación, disputas u otros desacuerdos.

*La manera de IKEA de adquirir responsablemente  
Productos, Servicios, Materiales y Componentes*

IWAY STANDARD - EDICIÓN 6.0 PUBLICADO EN SEPTIEMBRE DE 2019 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019



# Índice

---

**INTRODUCCIÓN** p. 3

---

**PRINCIPIOS IWAY** p. 9

---

**!** **SECCIÓN GENERAL** p. 10  
*(Requisitos para todos los proveedores)*

---

**+** **SECCIONES ADICIONALES**  
*(Requisitos específicos para proveedores disponibles  
como documentos separados)*

 SECCIÓN DE ALOJAMIENTO

 SECCIÓN DE BIENESTAR ANIMAL

 SECCIÓN FORESTAL

 SECCIÓN DE TRANSPORTE

---



# La visión de IKEA es crear un mejor día a día para la mayoría de las personas

En el ámbito de este documento, “nosotros” significa todas las compañías que operan bajo la marca IKEA y “tú” significa cualquier proveedor de cualquier compañía IKEA.

Nosotros (“IKEA”) queremos desarrollar relaciones a largo plazo con los proveedores de suministro, proveedores de servicio y otras partes contractuales (en lo sucesivo, “proveedores”) que comparten nuestra visión. Por este motivo hemos desarrollado IWAY, que es la manera de IKEA de adquirir responsablemente Productos, Servicios, Materiales y Componentes.

IWAY define lo que esperamos de ti como proveedor dentro de la cadena de valor de IKEA, en lo que concierne al cuidado de las personas, el planeta y los animales.

Nuestra experiencia trabajando con IWAY nos ha demostrado que cuando las personas, el planeta y los animales son tratados con respeto, los trabajadores son más productivos, los recursos se utilizan de manera más eficiente y los negocios prosperan. Nuestros clientes también se benefician, al saber que todos los bienes vendidos por IKEA son producidos, transportados, entregados y montados con responsabilidad y que los proveedores de nuestras tiendas, los puntos de contacto con el cliente y los centros de producción, mantienen buenas condiciones sociales, ambientales y de bienestar animal.

Cuando trabajamos con IWAY, nos guiamos continuamente a través las siguientes preguntas:



¿QUÉ ES LO MEJOR PARA EL NIÑO?



¿TIENE UN IMPACTO POSITIVO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE?



¿QUÉ ES LO MEJOR PARA EL TRABAJADOR?



¿TIENE UN IMPACTO POSITIVO SOBRE EL BIENESTAR ANIMAL?

# Estamos decididos a apoyar principios responsables de abastecimiento en todas las etapas de la *cadena de valor de IKEA*

Al comprometerte a cumplir con IWAY, se espera que garantices:

## **Responsabilidad**

Tu eres responsable de cumplir en todo momento con las leyes locales, nacionales e internacionales, así como con todos los requisitos del IWAY Must y del IWAY Básico que se definen en el estándar IWAY.

## **Franqueza**

Estás abierto y eres honesto con respecto a las áreas que requieren mejoras.

## **Mejora continua**

Reconocemos el tiempo y esfuerzo requerido para implementar el estándar IWAY y te alentamos a adoptar una mentalidad de mejora continua que fortalezca el desempeño yendo más allá de los requisitos básicos del IWAY, según se requiera.



# Reconocemos que nuestras acciones también marcan la diferencia

Nos esforzamos por mantener un enfoque justo y abierto en nuestro trabajo contigo. Esto significa:

## **Alineación**

Nuestro objetivo es cumplir internamente con las mismas expectativas que te exigimos.

## **Diálogo**

Mantenemos las líneas de comunicación abiertas con todos nuestros *proveedores* y damos la bienvenida a todo feedback sobre nuestro desempeño y nuestra conducta.

## **Apoyo**

Cuando sea posible, te damos el apoyo práctico para desarrollar sus propios procesos, adaptados a tus operaciones, que te permitan satisfacer y mejorar de manera continua en línea con el estándar IWAY.



# Los principios y requisitos IWAY se basan en estándares y principios reconocidos internacionalmente

Son el reflejo de nuestro compromiso con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas (UNGP) y se basan en los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Al desarrollar los requisitos, también tomamos como guía las Metas de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (SDG) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, entre otros.

IWAY está estructurado según:

## Principios

Los principios definen la postura de IKEA sobre la adquisición responsable de productos, servicios, materiales y componentes.

## Secciones

Las secciones agrupan los requisitos de IWAY y aplican según las actividades o la organización de los *proveedores*.

## LOS REQUISITOS IWAY

### MUST

Requisitos que se deben cumplir en todo momento mientras hacemos negocios.

### BÁSICO

Requisitos que se deben cumplir en un plazo de 12 meses a partir de la primera entrega o primer servicio.

### AVANZADO

Requisitos que van más allá del cumplimiento mínimo y que definen pasos adicionales para prácticas más sostenibles. Pueden o no ser pertinentes, dependiendo de las prioridades establecidas por la organización de IKEA correspondiente.

### EXCELENTE

Requisitos que van más allá del cumplimiento mínimo y que definen pasos adicionales para prácticas más sostenibles. Pueden o no ser pertinentes, dependiendo de las prioridades establecidas por la organización de IKEA correspondiente.

Siempre cumplimos con los requisitos más exigentes, independientemente si se trata de requisitos legales o de IWAY. En caso de que los requisitos IWAY contradigan las leyes o normativas aplicables, siempre prevalece el cumplimiento legal. En este caso, se debe informar de inmediato a IKEA para encontrar una manera alternativa de cumplir el requisito de IWAY.

**Te invitamos a tratar de impulsar la armonización entre los requisitos y tu manera de trabajar**

IKEA reconoce que los *proveedores* pueden tener un Código de Conducta propio, trabajen con el Código de Conducta de otro comprador, o estén certificados bajo un esquema de sostenibilidad comparable a IWAY. IKEA apoya los enfoques alternativos para implementar los requisitos de IWAY. IKEA se reserva el derecho de decidir si tales enfoques son equivalentes.

**La implementación satisfactoria de IWAY depende de la cooperación, la confianza y el respeto mutuo**

Todas las observaciones, análisis e información que recibimos se consideran confidenciales por parte de IKEA, sus colaboradores y cualquier organización de terceros nombrada por IKEA. Todos los datos recopilados en relación con IWAY son tratados con respeto y con el único objetivo de verificar el cumplimiento con IWAY.

**El idioma oficial del estándar IWAY es el inglés**

Las traducciones del estándar IWAY se proporcionan únicamente con propósitos informativos, y no se consideran documentación contractual. El original en inglés es el único documento contractual que prevalece en caso de ambigüedades o discrepancias.

**Glosario**

Las palabras que aparecen en *cursiva* se definen en el Glosario.



# Principios IWAY

1

Los principios IWAY se apoyan en rutinas efectivas y diálogo abierto

2

El negocio se realiza de manera legal y con integridad

3

Se protege a los niños y se promueven las oportunidades de aprendizaje y la vida familiar

4

Se respetan los derechos laborales fundamentales

5

Los trabajadores tienen tiempo de descanso, se les paga de manera responsable y se les brindan oportunidades de desarrollar habilidades

6

Se protege la salud y seguridad del trabajador

7

Las condiciones de trabajo y de vida son las adecuadas

8

Se protege el planeta

9

Se gestionan los recursos, incluido el agua y los residuos, de manera sostenible y circular

10

Bienestar animal



# IWAY STANDARD SECCIÓN GENERAL

## *Requisitos para todos los proveedores*

Este documento es una traducción de IWAY Standard General Section, edición 6.0. La traducción es meramente informativa y no puede considerarse como documento contractual. El original en inglés constituye el único documento oficial al que debe referirse en caso de diferencias de interpretación, disputas u otros desacuerdos.

# 1 Los principios IWAY se apoyan en rutinas efectivas y en un diálogo abierto

## GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

### BÁSICO

- G 1.1 Se asegura la participación de uno o varios representantes de la dirección en la responsabilidad de IWAY.
- G 1.2 Se realizan auditorías internas para evaluar el cumplimiento con los requisitos IWAY al menos una vez cada 12 meses.

### AVANZADO

- G 1.3 Se implementan políticas y rutinas escritas relativas a IWAY.
- G 1.4 Se implementan indicadores y planes para medir y mejorar el desempeño relacionado con IWAY.

## GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

### BÁSICO

- G 1.5 Están identificados los subcontratistas de productos, servicios, materiales o componentes de la cadena de valor de IKEA en línea con las especificaciones de la organización de IKEA.
- G 1.6 Se implementa y verifica IWAY a nivel subcontratistas de productos, servicios, materiales o componentes dentro de la cadena de valor de IKEA, en línea con las especificaciones de la organización de IKEA.

### EXCELENTE

- G 1.7 Se identifican los riesgos sociales y medioambientales de la cadena de valor de IKEA y se toman las acciones necesarias para mitigarlos.

## DIÁLOGO ENTRE TRABAJADOR/DIRECCIÓN

### BÁSICO

- G 1.8 Se informa a los trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades relacionados con IWAY.
- G 1.9 Hay un diálogo estructurado con los trabajadores relacionado con IWAY.



## 2 El negocio se realiza de forma legal y con integridad

### ÉTICA CORPORATIVA

#### MUST

- G 2.1 Se garantiza la confianza y transparencia relativa al negocio de IKEA. Todo intento de violar la ley, falsificar documentos, engañar o cometer actos de corrupción es inaceptable.

#### BÁSICO

- G 2.2 Se cumple con toda la legislación, normativa y permisos relacionados con IWAY.

# 3 Se protege a los niños y se promueven las oportunidades de aprendizaje y la vida familiar

## PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS

### MUST

- G 3.1 No hay trabajo infantil. Se informa a IKEA inmediatamente sobre cualquier caso potencial o confirmado de trabajo infantil.

### BÁSICO

- G 3.2 Los niños no realizan ningún trabajo cuando su edad es inferior a la edad laboral legal mínima. Se puede participar en actividades de capacitación vocacional a partir de los 14 años de edad. La capacitación está relacionada con su educación.
- G 3.3 Los niños, tanto si son trabajadores jóvenes o miembros de la capacitación vocacional, no realizan ni trabajo peligroso ni trabajo nocturno.

## OPORTUNIDADES DE TRABAJO Y APRENDIZAJE

### BÁSICO

- G 3.4 Se identifican y promueven las oportunidades de trabajo para trabajadores jóvenes.

### AVANZADO

- G 3.5 Se identifican y promueven las oportunidades de capacitación vocacional para niños.

## OPORTUNIDADES DE VIDA FAMILIAR

AVANZADO

**G 3.6** Los *trabajadores* reciben ayuda para el cuidado infantil más allá del que está establecido en las leyes pertinentes.



# 4 Se respetan los derechos laborales fundamentales

## LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES

MUST

- G 4.1 No hay trabajo forzado, obligado por deudas o trabajo penitenciario. Se informa a IKEA inmediatamente cualquier caso potencial o confirmado de trabajo forzado, obligado por deudas o trabajo penitenciario

BÁSICO

- G 4.2 Las horas extra son voluntarias y los trabajadores que rechacen trabajar horas extra no son penalizados. Bajo ciertas circunstancias bien definidas por la legislación pertinente, las horas extra pueden ser obligatorias por un periodo corto si se acuerda con los representantes de los trabajadores donde sea pertinente.

## LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y QUEJAS

BÁSICO

- G 4.3 Los trabajadores son libres de ejercer su derecho para formar o participar (o no) en organizaciones laborales, así como participar en las negociaciones de contratos colectivos. Estos derechos se ejercen sin miedo a sufrir discriminación, violencia o acoso, físico o psicológico.
- G 4.4 Existe un mecanismo de presentación de quejas conocido por los trabajadores, el cual les permite presentar quejas o preocupaciones sin represalias. Las quejas se registran y se toman las acciones necesarias, además se protege el anonimato de los trabajadores.

## PRÁCTICAS DE RECLUTAMIENTO Y EMPLEO

BÁSICO	
G 4.5	No se cobra a los <i>trabajadores</i> ninguna comisión o coste relacionado con los procesos de reclutamiento, empleo o <i>despido</i> . No se pide a los <i>trabajadores</i> dar una señal.
G 4.6	Se implementa una rutina escrita relativa al reclutamiento que incluye las normas para: la verificación de la edad, filtros y selección de candidatos y el uso de reclutadores laborales.
G 4.7	Los <i>trabajadores</i> firman un contrato laboral por escrito, o equivalente, antes de iniciar el trabajo o antes recibir formación inicial, lo que suceda primero. Los <i>trabajadores</i> reciben una copia del contrato, y entienden sus términos antes de firmar. Cualquier cambio significativo en los términos de empleo deberá contar con el acuerdo por escrito del <i>trabajador</i> .
G 4.8	No se utilizan <i>contratos que no especifican la cantidad de horas</i> .
G 4.9	Se documentan, implementan y comunican a los <i>trabajadores</i> las normas sobre el uso de medidas disciplinarias; fomentar la ética corporativa, y para prevenir la <i>discriminación</i> , el acoso y el uso de alcohol y drogas.
G 4.10	Las medidas disciplinarias no incluyen coerción mental o física, así como castigo corporal, amenazas de violencia, escarmiento en público o castigos, multas o eliminación de prestaciones contractuales. Los <i>trabajadores</i> tienen libertad para asesorarse y el derecho de apelar las decisiones disciplinarias.

AVANZADO	
G 4.11	Solamente se hace uso de <i>trabajo temporal</i> cuando el trabajo no sea de naturaleza regular.
G 4.12	En caso de <i>despido</i> , se informa a los <i>trabajadores</i> con un <i>preaviso</i> de al menos 10 días hábiles antes de la terminación del empleo.

## IGUALDAD, *DIVERSIDAD* E INCLUSIÓN

BÁSICO	
G 4.13	Los <i>trabajadores</i> están libres de <i>discriminación</i> , violencia o acoso, ya sea físico o psicológico.

AVANZADO	
G 4.14	Se comunica internamente acciones para promover la <i>igualdad</i> , <i>diversidad</i> e <i>inclusión</i> .

EXCELENTE	
G 4.15	Se evalúan las diferencias salariales de género y se implementan las acciones para eliminarlas.
G 4.16	Se logra el <i>equilibrio de género</i> en los puestos gerenciales.

# 5 Los trabajadores tienen tiempo de descanso, se les paga de manera responsable y se les brindan oportunidades para desarrollar sus habilidades

## HORAS LABORALES Y DESCANSO

### MUST

- G 5.1 Se cuenta con un sistema fiable de registro de horas trabajadas, incluyendo horas extra, para todos los trabajadores.

### BÁSICO

- G 5.2 Las horas laborales no exceden las 60 horas por semana, incluyendo horas extra.
- G 5.3 Los trabajadores tienen un descanso de al menos 30 minutos cada 4.5 horas trabajadas, a no ser que esté acordado algo distinto por escrito con los representantes de los trabajadores.
- G 5.4 Los trabajadores tienen al menos 24 horas consecutivas de descanso después de 6 días de trabajo.

### AVANZADO

- G 5.5 Los trabajadores tienen la oportunidad de excedencia en el trabajo por circunstancias personales excepcionales, además de lo que indica la legislación pertinente.
- G 5.6 Las horas de trabajo regulares no exceden de 48 horas por semana. Las horas de trabajo extra no exceden de 12 horas por semana.

### EXCELENTE

- G 5.7 El trabajo se planifica de manera que no se requieran horas extra.

## SALARIOS Y PRESTACIONES

### MUST

G 5.8 Los trabajadores reciben al menos el salario mínimo legal.

### BÁSICO

G 5.9 Los trabajadores son compensados por los costes de necesidades básicas adicionales que resultan de trabajar lejos de la ubicación de referencia.

G 5.10 Los salarios se pagan según los términos contractuales, a tiempo y al menos mensualmente

G 5.11 Los trabajadores reciben su recibo de nómina donde figura el salario bruto, beneficios e información de las deducciones que reflejan el pago neto. La información de estos recibos de nómina es comprensible para los trabajadores.

G 5.12 Cuando se requieren uniformes, éstos son suministrados en cantidad suficiente y sin cargo. No hay deducciones por limpieza y/o mantenimiento de uniformes.

### AVANZADO

G 5.13 La hora extra se compensa por encima de una hora no extra o por su equivalente en tiempo libre.

## DESARROLLO DE COMPETENCIAS

### BÁSICO

G 5.14 Los trabajadores son competentes para manejarse en situaciones de emergencia y conocen los riesgos asociados a su puesto de trabajo antes de realizar las tareas.

G 5.15 Los trabajadores reciben capacitación u otras actividades formativas que les permiten realizar sus tareas.

G 5.16 Los mayores de 18 años involucrados en su capacitación vocacional reciben compensación por el trabajo realizado durante la actividad formativa. La formación está relacionada con su educación.

### AVANZADO

G 5.17 Se identifican y promueven las oportunidades de capacitación vocacional.

G 5.18 Los trabajadores tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades en áreas relacionadas o no con su área laboral actual.

6

# Se protege la salud y la seguridad del trabajador

## GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONALES

### MUST

- G 6.1 No se expone a los trabajadores a riesgos severos contra la salud y seguridad ocupacional. Se informa a IKEA inmediatamente ante cualquier fatalidad relacionada con la actividad laboral.
- G 6.2 Se proporciona un seguro por accidentes a todos los trabajadores. El seguro cubre el tratamiento médico por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y ofrece indemnizaciones por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo que tengan como resultado una discapacidad permanente o la muerte.

### BÁSICO

- G 6.3 Los riesgos de salud y seguridad ocupacionales, incluyendo aquellos relacionados con la salud mental y ergonomía, se valoran y se toman las acciones necesarias para mitigarlos.
- G 6.4 Se implementan rutinas de seguridad en el trabajo para minimizar los riesgos asociados con el trabajo peligroso.
- G 6.5 El equipamiento es seguro y se utiliza en condiciones de seguridad. Las señalizaciones de advertencia y la información de seguridad son visibles.
- G 6.6 Los trabajadores utilizan equipos de protección personal y ropa de protección limpia, sin coste para ellos, en buenas condiciones de uso y siendo los adecuados para los riesgos identificados.
- G 6.7 Todo accidente e incidente relacionado con la salud y seguridad ocupacionales se reportan, se analizan, se les da seguimiento y se toman las acciones necesarias. Se lleva un registro de accidentes e incidentes.
- G 6.8 Los riesgos a la seguridad continuamente se reportan, analizan, se les da seguimiento y se implementan las acciones necesarias.

## GESTIÓN DE EMERGENCIAS

### BÁSICO

- G 6.9 Toda situación de riesgo de emergencia se valora. Se implementan rutinas de emergencia por escrito.
- G 6.10 Hay una alarma de evacuación independiente audible y/o visible para todos los trabajadores. La alarma se puede activar manualmente y los botones de alarma están claramente visibles y señalizados.
- G 6.11 Las rutas y salidas de evacuación en caso de emergencia garantizan una evacuación rápida y segura en todo momento.
- G 6.12 Hay trabajadores capacitados en primeros auxilios y extinción de incendios disponibles durante todo el tiempo operativo, y en número suficiente según el nivel de riesgos ocupacionales.
- G 6.13 El tipo, cantidad y ubicación del equipo de primeros auxilios y lucha contra incendios son adecuados para los riesgos ocupacionales. El equipo está en condiciones de poder ser usado en todo momento.
- G 6.14 Se realizan simulacros de evacuación para evaluar los procesos de evacuación e identificar necesidades de mejora. La frecuencia de los simulacros se define según los riesgos ocupacionales. Se involucra en los simulacros al mayor número posible de trabajadores. Se mantienen registros de los simulacros de evacuación.

### AVANZADO

- G 6.15 Se realizan simulacros de emergencia para probar las rutinas de emergencia e identificar mejoras. Se mantienen registros de los simulacros de emergencia.
- G 6.16 Se nombra a un equipo de intervención en caso de emergencia capaz de tomar decisiones en caso de emergencia.

### EXCELENTE

- G 6.17 Las rutinas de emergencia escritas están coordinadas con las de las empresas vecinas y las autoridades locales.

## GESTIÓN DE AGENTES QUÍMICOS

### BÁSICO

- G 6.18 Se compran, almacenan, transportan, manipulan y utilizan productos químicos de manera tal que se proteja la salud y seguridad de los trabajadores y del medioambiente.

### AVANZADO

- G 6.19 Se hace una valoración de riesgos de productos químicos según el Sistema Mundial Armonizado y se etiquetan de la manera correspondiente.

### EXCELENTE

- G 6.20 Se identifican y utilizan productos químicos alternativos con menores riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores y del medioambiente.

## SEGURIDAD DE LA EDIFICACIÓN Y LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA

### BÁSICO

- G 6.21 Los edificios se diseñan, construyen, mantienen y modifican de manera que se garantice su integridad estructural.
- G 6.22 Se instalan y mantienen de manera adecuada el cableado eléctrico, la iluminación y el gas.

## SEGUIMIENTO DE LA SALUD LABORAL Y APOYO AL CUIDADO DE LA SALUD

### BÁSICO

- G 6.23 No se realizan pruebas médicas que no estén relacionadas con el trabajo, como pruebas de embarazo o VIH.

### AVANZADO

- G 6.24 Se dispone de un seguimiento de la salud laboral de manera regular a los trabajadores para identificar los impactos sobre la salud como resultado de la actividad laboral. Los pruebas se realizan por profesionales médicos. Los resultados son confidenciales y son utilizados por el profesional médico para recomendar potenciales ajustes posturales o del lugar de trabajo.

### EXCELENTE

- G 6.25 Los trabajadores reciben acceso a servicios del cuidado de la salud, más allá de lo legamente establecido.



# 7 Las condiciones Laborales y de vida son las adecuadas

## CONDICIONES LABORALES

### BÁSICO

- G 7.1 El entorno laboral está limpio, es higiénico y bien mantenido y además los niveles de iluminación y ventilación son los adecuados y, cuando es necesario, está calefactado.
- G 7.2 Hay zonas disponibles para que los trabajadores coman y descansen, alejados de cualquier peligro y el tamaño es proporcional al número de trabajadores.
- G 7.3 El uso de los baños es gratuito, son higiénicos, accesibles durante las horas laborales, equipados con el equipamiento básico y el tamaño es proporcional al número de trabajadores.
- G 7.4 El agua potable está disponible, sin restricciones y sin coste alguno y a una distancia razonable del área de trabajo.

# 8 Se protege el planeta

## IMPACTOS AMBIENTALES

### MUST

- G 8.1 No hay *contaminación medioambiental severa*. Cualquier caso de *contaminación medioambiental severa* es reportado de inmediato a IKEA.

### BÁSICO

- G 8.2 Toda queja medioambiental queda registrada y se toman las acciones oportunas.
- G 8.3 Los riesgos de contaminación del subsuelo debido a actividades actuales o del pasado son evaluados y se toman las acciones oportunas
- G 8.4 Se identifican y valoran los riesgos e impactos medioambientales con el fin de mejorar el desempeño medioambiental. Se llevan a cabo planes de mejoras medioambientales que se revisan y actualizan cada 12 meses.

### AVANZADO

- G 8.5 Se realizan evaluaciones de impacto medioambiental cada vez que se consideren cambios operativos o estructurales.

## CONTAMINACIÓN DEL AIRE Y EL CLIMA

### BÁSICO

- G 8.6 Se conocen las fuentes actuales de energía y se identifican las posibilidades de conversión a fuentes de *energía renovables*.

AVANZADO

- G 8.7 Toda la electricidad consumida, generada o comprada, proviene de fuentes de energía renovables.
- G 8.8 No se utilizan sustancias que deterioran la capa de ozono ni los hidrofluorocarbonos.
- G 8.9 En las instalaciones no se utilizan combustibles fósiles provenientes del carbón o petróleo como fuente primaria de energía.

EXCELENTE

- G 8.10 Las emisiones de contaminantes y los gases de efecto invernadero se reducen en términos absolutos, con el fin de limitar incremento en la temperatura global por debajo de 2° C, con el objetivo de 1.5 C, para fines de siglo (como se establece en el Acuerdo de París).
- G 8.11 Toda la energía consumida, generada o adquirida, proviene de fuentes de energía renovable.

## CONSERVACIÓN Y BIODIVERSIDAD

BÁSICO

- G 8.12 No se realizan actividades laborales en Áreas de Alto Valor de Conservación, a menos que el área esté certificada bajo un sistema reconocido por IKEA.

AVANZADO

- G 8.13 Se implementan iniciativas para apoyar la biodiversidad.



# 9 Se gestionan los recursos, incluido el agua y los residuos, de manera sostenible y circular

## AGUA

### BÁSICO

- G 9.1 Hay información disponible del tipo de agua suministrada y cómo se utiliza, dónde y quién trata las aguas residuales.

### AVANZADO

- G 9.2 En caso de utilizar agua en los procesos, se identifican e implementan oportunidades para reducir el uso y la eliminación del agua.

### EXCELENTE

- G 9.3 Si se utiliza agua en los procesos, se identifican las posibilidades de limitar el uso de agua de alta calidad. Se toman las acciones necesarias para limitar el uso de agua de alta calidad, con lo que se generan mejoras.

## GESTIÓN DE RESIDUOS

### BÁSICO

- G 9.4 Los residuos se almacenan, manipulan, transportan y se eliminan de manera tal que se proteja la seguridad y la salud de los trabajadores y el medioambiente. Ningún residuo es vertido in-situ. Los residuos peligrosos y no peligrosos se mantienen separados.
- G 9.5 Los residuos no se incineran in-situ, excepto si es con el fin de recuperar energía.
- G 9.6 Se mantienen registros de cómo, dónde, cuánto y quién trata los residuos.
- G 9.7 Se identifican e implementan oportunidades con el fin de rechazar, reducir, reutilizar y reciclar los residuos.

### AVANZADO

- G 9.8 No se envían residuos a vertedero.

### EXCELENTE

- G 9.9 Todo residuo se reutiliza o recicla.



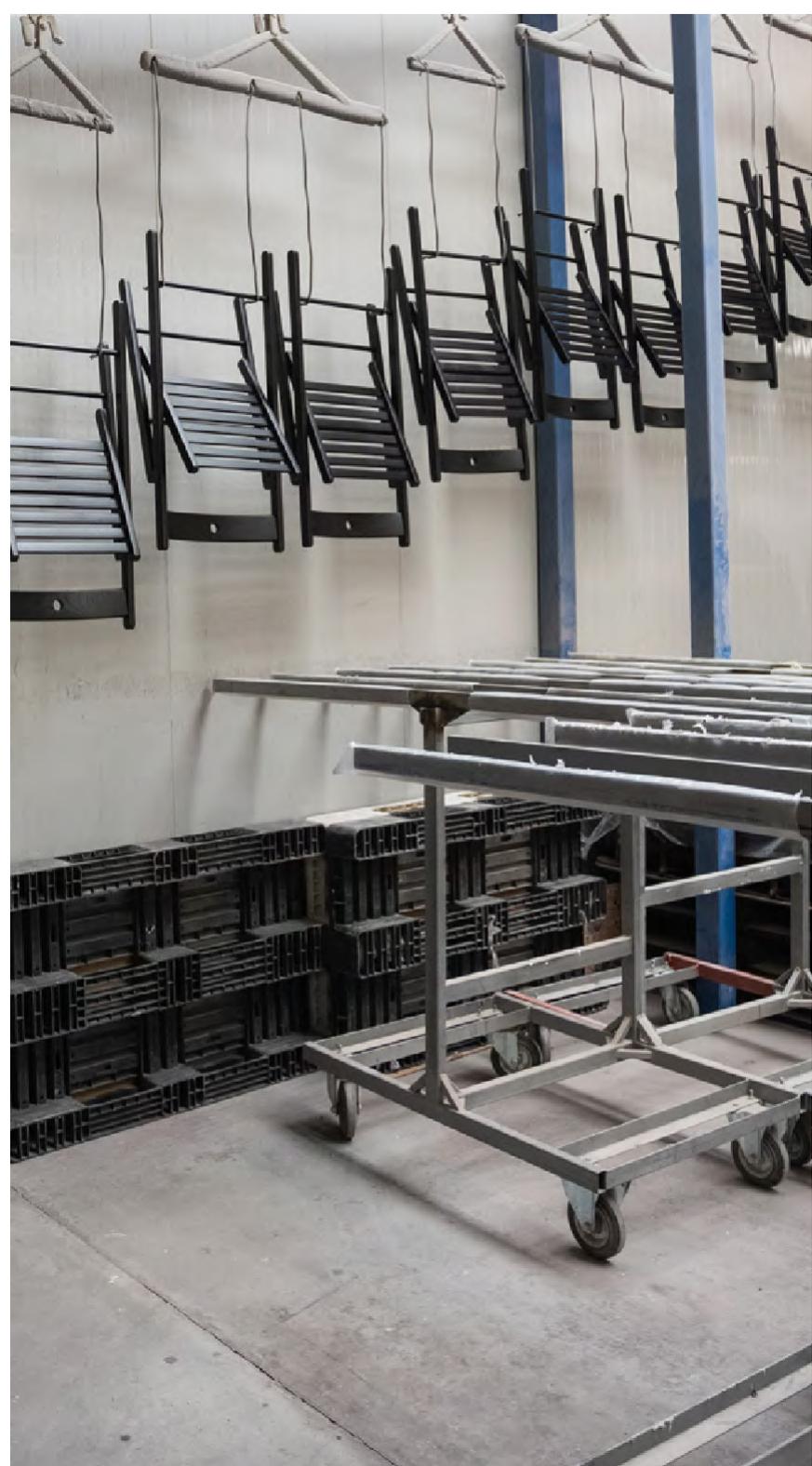
# Glosario

<b>Accidente</b>	Evento que ocurre de manera inesperada y no intencional que ocasiona lesión, enfermedad o muerte.	<b>Contrato colectivo</b>	Negociación entre el empleador y los representantes de los trabajadores que han sido elegidos de manera libre e independiente por los trabajadores.
<b>Acuerdo de París</b>	Acuerdo dentro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, que tiene que ver con la mitigación, adaptación de emisiones de gases invernadero y la financiación a partir del año 2020.	<b>Contratos que no especifican la cantidad de horas.</b>	Contrato laboral que no obliga al empleador a ofrecer un número de horas de trabajo al trabajador, pero requiere que el trabajador esté disponible en caso de que se le requiera para trabajar.
<b>Agua de alta calidad</b>	Agua cuyas características físicas, químicas y biológicas corresponden o se aproximan a los límites del agua potable.	<b>Costes de necesidades básicas</b>	Costes asociados a necesidades básicas como el alimento, la bebida, el alojamiento y la vestimenta.
<b>Áreas de Alto Valor de Conservación</b>	Definidas por la Red de Recursos de Alto Valor de Conservación, como áreas que contienen valores biológicos, ecológicos, sociales o culturales extraordinariamente significativos o críticamente importantes a nivel nacional, regional o global.	<b>Despido</b>	Situación en donde el empleador oficialmente obliga a que una persona sea apartada de su puesto de trabajo por cualquier razón, a menos que sea resultado de un proceso disciplinario acordado con el trabajador o cuando el trabajador no tenga objeción, o que esté confirmado por las autoridades. Esto incluye los casos de despidos de trabajadores por rescisión de contrato o regulaciones de empleo.
<b>Cadena de valor</b>	El rango completo de actividades requeridas para llevar a un producto o servicio desde su concepción hasta el consumidor final y su reintegración en la <i>cadena de valor</i> . Esto incluye actividades como diseño, producción, distribución y ayuda al consumidor. En cada etapa de la <i>cadena de valor</i> , los diferentes sectores agregan valor al producto o servicio e incrementan su valor final.	<b>Derechos laborales fundamentales</b>	Para los fines de IWAY, los <i>derechos laborales fundamentales</i> incluyen la no existencia de trabajo forzado, obligado por deudas y la <i>discriminación</i> , así como el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva.
<b>Capacitación vocacional</b>	Incluye toda forma de aprendizaje, prácticas profesionales y experiencia laboral con el objetivo de aprender. La <i>capacitación vocacional</i> se realiza en cooperación con una escuela local o institución de formación, o parte de un programa de capacitación aprobado por una autoridad competente, o que sirva como programa guía o de orientación diseñada para la selección de un aprendiz para un puesto o para un curso de formación.	<b>Discriminación</b>	La <i>discriminación</i> ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación comparable, por causas no relacionadas con su capacidad para realizar el trabajo.  Las tipos de <i>discriminación</i> incluyen: edad, identidad de género, orientación sexual, discapacidad mental o física, origen étnico, nacionalidad, religión, estado civil o familiar o cualquier otra aspecto de la identidad de una persona que no tiene relación con su capacidad para realizar el trabajo.
<b>Contaminación medioambiental severa</b>	<i>Contaminación medioambiental</i> causante de daños irreversibles, disrupción ampliamente extendido del ecosistema o con consecuencias a largo plazo o que se extiende ampliamente fuera de las instalaciones.		

<b>Diversidad</b>	La <i>diversidad</i> se refiere a las similitudes y diferencias entre personas que incluyen edad, identidad de género, orientación sexual, discapacidad mental o física, origen étnico, nacionalidad, religión, estado civil o familiar o cualquier otra dimensión de su identidad.	<b>Horas laborales</b>	Periodo durante el cual el trabajador está trabajando. Esto excluye el tiempo no trabajado, aunque sea pagado, ya sean vacaciones, días festivos, baja por enfermedad, descansos para comer, o el tiempo de desplazamiento del hogar al trabajo y viceversa.
<b>Edad laboral legal mínima</b>	La <i>edad laboral legal mínima</i> se define en la legislación nacional y es la edad mínima a la que una persona puede tener un empleo.	<b>Igualdad</b>	<i>Igualdad</i> se refiere a que todos deben recibir un trato justo y las mismas oportunidades, sin importar sus antecedentes y diferencias individuales. <i>Igualdad</i> también implica ausencia de cualquier tipo de <i>discriminación</i> .
<b>Energía renovable</b>	Todas las fuentes de energía que provienen de fuentes de energía no fósiles que se renuevan de manera natural durante un periodo de tiempo a escala humana. La <i>energía renovable</i> incluye las siguientes fuentes de energía: eólicas, solar, hidroeléctrica, biocombustibles, hidrotérmica, oceánica (olas y mareas) y geotérmica. No incluye ni la energía nuclear ni los combustibles fósiles.	<b>Inclusión</b>	<i>Inclusión</i> significa fomentar la <i>diversidad</i> para crear una organización o comunidad justa, saludable y de alto desempeño. Un ambiente inclusivo garantiza acceso igualitario a recursos y oportunidades para todos. También permite que individuos y grupos se sientan seguros, respetados, comprometidos, motivados y valorados por quienes son y por sus contribuciones hacia las metas de la organización y la sociedad.
<b>Equilibrio de género</b>	<i>Equilibrio de género</i> se refiere a una proporción igual de hombres y mujeres.	<b>Incidente</b>	Un <i>incidente</i> es un evento no planeado que no resultó en lesión o enfermedad, aunque con el potencial de haber resultado en cualquiera de ellas. Solamente la fortuna evitó la lesión o enfermedad.
<b>Equipo de intervención en caso de emergencia</b>	Equipo de trabajadores con la competencia necesaria para coordinar la respuesta ante una emergencia: evaluación de la emergencia, toma inmediata de decisiones, apoyo a autoridades locales y servicios de emergencia, y comunicación externa e interna.	<b>Niños</b>	Personas menores de 18 años, a menos que, según la ley pertinente al <i>niño</i> , se alcance la mayoría a una edad más temprana.
<b>Ética corporativa</b>	Reglas, principios y normas para decidir lo que es moralmente correcto o incorrecto al hacer negocios.	<b>Preaviso</b>	Periodo de tiempo que transcurre entre la notificación de terminación y el fin del último día laboral. El periodo de notificación se paga según está establecido en el contrato del trabajador.
<b>Gases de efecto invernadero</b>	Cualquiera de los siete <i>gases de efecto invernadero</i> definidos por el protocolo de Kioto, cuya emisión contribuye al cambio climático: dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ), metano (CH <sub>4</sub> ), óxido nitroso (N <sub>2</sub> O), hexafluoruro de azufre (SF <sub>6</sub> ), hidrofluorocarbonos (HFC), trifluoruro de nitrógeno (NF <sub>3</sub> ), y perfluorocarbonos (PFC). Estos gases contribuyen al calentamiento global al atrapar el calor del sol como en un invernadero, dando lugar al así llamado efecto invernadero.	<b>Proveedor</b>	Compañía u organización con quien la compañía IKEA tiene un acuerdo y también cualquier <i>subcontratista</i> de dicho acuerdo que suministra productos, servicios, materiales o componentes. Para propósitos de este documento, el término <i>proveedor</i> aplica a <i>proveedores</i> , <i>proveedores</i> de servicio y otras partes contractuales.
<b>Hidrofluorocarbonos</b>	Los <i>Hidrofluorocarbonos</i> (HFC) son <i>gases de efecto invernadero</i> fluorados y sintéticos. Con frecuencia se utilizan para reemplazar sustancias que dañan la capa de ozono y que se encuentran presentes en el aire acondicionado, la refrigeración, el soplado de espuma, los retardantes a la llama, solventes y aerosoles.		

<b>Recibos de nómina</b>	Recibo de nómina físico o electrónico que se entrega al trabajador al final de cada periodo de pago, donde se indican claramente los componentes de la compensación. Esto incluye las cantidades exactas de los salarios, prestaciones, incentivos/bonos y cualquier deducción.
<b>Riesgos severos contra la salud y la seguridad ocupacional</b>	Los <i>riesgos</i> contra la salud y la seguridad que pueden presentar un riesgo inmediato de muerte, lesión permanente o enfermedad.
<b>Ruta de emergencia</b>	Vía que conduce hacia una salida de emergencia. La ruta se mantiene libre de obstáculos en todo momento.
<b>Rutinas</b>	Conjunto de acciones diseñadas para lograr una tarea. A menos que se especifique lo contrario, no es necesario que las rutinas consten por escrito.
<b>Salida de emergencia</b>	La <i>salida de emergencia</i> contará con una señal iluminada o luminiscente. La puerta de salida abre hacia afuera, no está cerrada con llave y está desbloqueada en todo momento.
<b>Subcontratista</b>	Entidad o individuo que proporciona un producto, servicio, material o componente como parte de la <i>cadena de valor</i> de IKEA.
<b>Sustancias que deterioran la capa de ozono</b>	Sustancias químicas que destruyen la capa protectora de ozono de la Tierra en la atmósfera superior. Incluyen clorofluorocarburos (CFC), hidroclorofluorocarburos (HCFC) y halones, entre otras sustancias sintéticas responsables del agotamiento de la capa de ozono. El uso de <i>sustancias que deterioran la capa de ozono</i> está controlado por el Protocolo de Montreal.
<b>Trabajador</b>	Persona que realiza trabajo a tiempo completo o parcial. Esto incluye <i>trabajadores</i> a destajo, aprendices vocacionales, en periodo de pruebas, así como <i>trabajadores</i> de subcontratistas que trabajan al menos 18 (dieciocho) horas a la semana en las instalaciones.
<b>Trabajador joven</b>	Persona que trabaja menor de 18 años de edad, pero por encima de la <i>edad laboral legal mínima</i> ,.

<b>Trabajo forzado, obligado por deudas o trabajo penitenciario</b>	El <i>trabajo forzado</i> es cualquier tipo de trabajo o servicio realizado por una persona bajo amenaza de un castigo, y que la persona no ha aceptado por voluntad propia. Esto incluye la confiscación de pertenencias personales, la incapacidad de poder abandonar el empleo en cualquier momento y la incapacidad de salir del centro de trabajo.  El <i>trabajo obligado por deudas</i> es un tipo de <i>trabajo forzado</i> en donde los <i>trabajadores</i> están forzados a realizar un trabajo como pago de una deuda, como resultado de un cobro, directo o indirecto, de tarifas o cuotas de reclutamiento, pago de una señal, préstamos o adelantos de salarios o retraso de pagos.  El <i>trabajo penitenciario</i> es el trabajo realizado por presos
<b>Trabajo infantil</b>	Trabajo realizado por niños por debajo de la <i>edad laboral legal mínima</i> que les priva de su infancia, potencial y dignidad y que es dañino para su desarrollo físico y mental. Además, el trabajo realizado por cualquier persona menor de 18 años puede ser considerado " <i>trabajo infantil</i> ", dependiendo del tipo y horas de trabajo y las condiciones bajo las que se realiza dicho trabajo.
<b>Trabajo peligroso</b>	Trabajo donde los <i>trabajadores</i> están expuestos a peligros.
<b>Trabajo temporal</b>	Trabajo de duración limitada. La finalización del contrato está determinado por condiciones subjetivas, por ejemplo, fecha específica, terminación de una tarea específica o evento específico. El <i>trabajo temporal</i> puede ser a tiempo parcial o a tiempo completo y puede ser bilateral (entre dos partes) o triangular (entre 3 partes).
<b>Ubicación de referencia</b>	Ubicación definida en el contrato laboral. Es el lugar de trabajo habitual o la oficina con la que está vinculado el contrato.



[< Volver al índice](#)

IWAY STANDARD - EDICIÓN 6.0 PUBLICADO EN SEPTIEMBRE DE 2019 - © Inter IKEA Systems B.V. 2019

