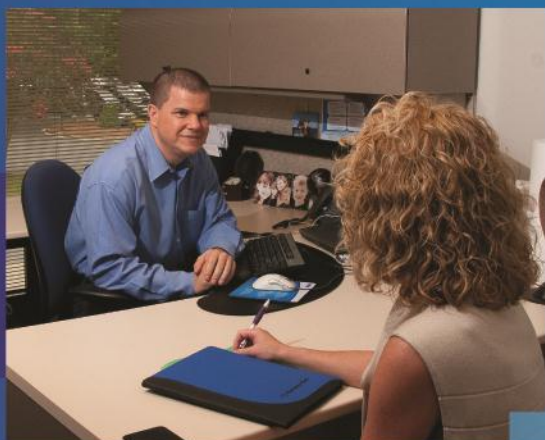




Cumplimiento social corporativo

GUÍA DE AUDITORÍA DE ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO SOCIAL DEL PROVEEDOR DE KIMBERLY-CLARK CORPORATION





■ INTRODUCCIÓN

Desde hace aproximadamente 140 años, la gente confía en que los productos de Kimberly-Clark Corporation (K-C) mejorarán su vida. Ofrecemos los productos básicos para satisfacer las necesidades de la gente en todo el mundo y apuntar a crear un futuro mejor para todos. Creemos que la manera en que llevamos adelante nuestra actividad es tan importante como la actividad que realizamos. En términos simples, operar con integridad y altos estándares éticos es la manera que tiene K-C de hacer negocios. Estamos comprometidos con la responsabilidad social a través de nuestras prácticas y relaciones con todas las partes interesadas y las comunidades donde trabajamos, e intentamos hacer negocios con proveedores que compartan nuestros valores sociales y ambientales.

Los proveedores desempeñan un papel importante en el éxito de K-C y la efectividad de nuestra responsabilidad social. A fin de garantizar que nuestros proveedores comprendan nuestro compromiso con la responsabilidad social, en 2010 desarrollamos los estándares de cumplimiento social del proveedor (Supplier Social Compliance Standards, SSCS). Revise los estándares y comprometa a su empresa a cumplir con los requisitos establecidos.

Los SSCS describen la expectativa de K-C de que sus proveedores directos operen, como mínimo, de acuerdo con las leyes y normativas laborales y ambientales del país y las jurisdicciones locales donde operan. Estas leyes y normativas incluyen, entre otros aspectos, aquellos que abordan el abuso laboral y los derechos de los empleados a elegir ser representados por terceros y negociar contratos colectivos.

Los proveedores deben ser capaces de demostrar el total cumplimiento de los SSCS a pedido de K-C. Estos requisitos son parte de todos los acuerdos entre K-C y sus proveedores directos. Para garantizar el cumplimiento continuo de estos estándares, es posible que K-C y/o nuestros clientes exijan auditorías formales. Las auditorías para comprobar el cumplimiento de los SSCS se llevan a cabo en todo el mundo y en todas nuestras cadenas de suministro. K-C recibe un informe completo y detallado de la auditoría. - El auditor no proporcionará los resultados ni la calificación en el establecimiento cuando K-C sea quien paga las auditorías. K-C se asegurará de que la auditoría se haya realizado satisfactoriamente, y a partir de allí se determinará y comunicará al proveedor el plan correctivo, la determinación, los plazos y el método de seguimiento.

Además, a determinados proveedores se les solicitará que revisen y tomen medidas para garantizar el cumplimiento con los SSCS de forma periódica mediante la presentación a Kimberly-Clark de una Declaración de cumplimiento del proveedor completa (consulte la pág. 19). La revisión de los SSCS y la respuesta oportuna a las solicitudes de presentación de la Declaración de cumplimiento del proveedor o de pruebas alternativas es un requisito para continuar haciendo negocios con K-C.

Le pedimos que:

- Revise esta guía.
- Se familiarice con los SSCS.
- Trabaje para alinear su establecimiento con los SSCS.
- Si desea obtener más información, visite nuestro sitio web en <http://www.kimberly-clark.com/sustainability/people/CSC>

Esperamos trabajar junto a usted a fin de que comprenda y se sienta cómodo con los SSCS. Si tiene alguna pregunta o si desea discutir nuestros requisitos de responsabilidad social de proveedor en mayor detalle, envíe un mensaje de correo electrónico a Anthony Nguyen a kccorpsocialcompliance@kcc.com.

ÍNDICE

ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO SOCIAL DEL PROVEEDOR.....	3
RECONOCIMIENTO DE OTRAS AUDITORIAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL	5
NUESTROS ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO OBLIGATORIOS.....	6
TRABAJO INFANTIL.....	6
TRABAJO FORZADO	7
ABUSO DE LA MANO DE OBRA	8
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS.....	9
DISCRIMINACIÓN	10
SALUD Y SEGURIDAD	11
HORARIOS, SALARIOS Y BENEFICIOS.....	12
MEDIOAMBIENTE	13
INTEGRIDAD EMPRESARIAL	13
MINERALES DE CONFLICTO	14
EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS	15
PROCESO DE AUDITORÍA.....	16
ENTREVISTAS A LOS EMPLEADOS	19
PÉRDIDA DE PRODUCCIÓN.....	21
EJEMPLO DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO.....	22



■ ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO SOCIAL DEL PROVEEDOR

Los requisitos de los SSCS son un pilar fundamental de los programas de responsabilidad en el lugar de trabajo de K-C. Estos estándares están impulsados por la convicción de que una buena ciudadanía corporativa es esencial para el éxito de la empresa a largo plazo y debe reflejarse en nuestras relaciones y acciones en nuestros lugares de trabajo y en los lugares de trabajo de aquellos que están autorizados para abastecer directamente a nuestras empresas.

Al reconocer que existen diferencias en las leyes, costumbres y condiciones económicas que afectan las prácticas comerciales en todo el mundo, creemos que los valores compartidos deben servir como base para las relaciones entre K-C y sus proveedores. Los SSCS transmiten nuestros valores y expectativas y enfatizan la importancia de las políticas y prácticas responsables para el lugar de trabajo que cumplan, como mínimo, con las leyes y normativas laborales, ambientales y de salud y seguridad ocupacional vigentes. Los estándares descritos a continuación reflejan los valores que defendemos en nuestras propias políticas, y esperamos que nuestros proveedores también incorporen estos valores.

Los SSCS son un componente fundamental de la práctica de K-C para lograr prácticas justas y beneficiosas para con el trabajo y las comunidades donde hacemos negocios. También garantizan altos estándares para todos nuestros proveedores. En 2010 hicimos público y transparente este compromiso cuando firmamos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (United Nations Global Compact, UNGC), que es un marco de iniciativa voluntaria para empresas comprometidas a alinear sus operaciones y estrategias con principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción. Los SSCS se alinean con los principios del UNGC en un proceso continuo de expansión de nuestro compromiso con el UNGC en nuestra cadena de suministro.



Libertad de asociación y negociación de contratos colectivos

Respetar los derechos de los empleados a la libertad de asociación, a participar en otras actividades protegidas y a rechazar la participación en dichas actividades. Donde los empleados estén representados por un sindicato legalmente reconocido, el derecho a que sus representantes elegidos tengan acceso razonable a los empleados para representarlos y a que se negocie de buena fe con dichos representantes.

Protección contra el trabajo infantil

Los proveedores no deben emplear a ninguna persona menor de 15 años. Si la ley local establece una edad mínima inferior, pero que está de acuerdo con las excepciones de los países en desarrollo en virtud del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, se aplicará la edad inferior. Los proveedores no contratarán mano de obra infantil ni explotarán a menores de ninguna forma. Si se descubre a menores trabajando directamente para el proveedor, este deberá buscar una solución acorde y satisfactoria que anteponga los intereses del menor.

Prohibir el trabajo forzado y el abuso de la mano de obra

Prohibir el abuso físico y mental de los empleados como medida disciplinaria, y prohibir el uso de todas las formas de mano de obra forzada, incluida la mano de obra forzada en prisión, mano de obra con contrato a largo plazo no rescindible, mano de obra de servidumbre por deudas o mano de obra esclava, y la trata de personas asociada con dichos abusos.



Prohibir la discriminación

Prohibir la discriminación y el acoso sobre la base de características legalmente protegidas en todos los aspectos del empleo, incluida la selección, contratación, colocación, capacitación, remuneración, tratamiento y ascenso de los empleados.

Horario laboral, salario y beneficios

Compensar a los empleados según el sector de la industria y/o el mercado laboral local. Operar en total cumplimiento de las leyes aplicables de salario, pago por hora y beneficios.



Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable

Esforzarse por proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Mantener un lugar de trabajo productivo mediante el cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y normativas de salud y seguridad ocupacional aplicables, además de mitigar el riesgo de accidentes, lesiones y exposición a riesgos de salud.

Proteger el medio ambiente

Llevar a cabo sus actividades en cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y normativas ambientales aplicables.

Integridad empresarial

Esforzarse por proporcionar un lugar de trabajo libre de soborno y corrupción, mediante el cumplimiento de todas las leyes aplicables relacionadas con el soborno, el lavado de dinero y/o la corrupción, además de prohibir el intercambio de dinero u otros objetos de valor entregados a cualquier persona o recibidos de la misma, incluidos funcionarios gubernamentales, con el fin de influenciar acciones u obtener una ventaja inadecuada.

Minerales de conflicto

El proveedor adquirirá responsablemente “minerales de conflicto” (estaño, tantalio, tungsteno u oro) ya sea de minas y fundiciones que se encuentren fuera de la República Democrática del Congo (Democratic Republic of Congo, DRC) y los países vecinos, o bien de minas y fundiciones que hayan sido designados como “libres de conflicto” por EICC-GeSI (Electronic Industry Citizenship Coalition – Global E-Sustainability Initiative [Coalición de Ciudadanía de la Industria Electrónica – Iniciativa de Sostenibilidad Electrónica Global]) y desarrollarán y proporcionarán documentación probatoria por escrito sobre sus propios programas de diligencia debida para asegurar cadenas de suministro “libres de conflicto”.



■ RECONOCIMIENTO DE OTRAS AUDITORIAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL

Reconocemos que hay muchos proveedores a los que múltiples clientes les solicitan que realicen auditorías de cumplimiento social para demostrar su cumplimiento. K-C acepta revisar los informes de auditoría para determinar el cumplimiento de los criterios internos. Reconocer un informe de auditoría no significa la aprobación de la evaluación. En función de los resultados de la auditoría, se podrá exigir información de seguimiento o una nueva evaluación para demostrar que los problemas fueron solucionados.

Las evaluaciones deberán cumplir con los siguientes criterios para ser consideradas:

1. Integridad de la auditoría: Un informe de auditoría aceptable es aquel que está completo y no fue censurado, con excepción de la información confidencial de producción. Los ejemplos de auditorías que aceptaremos incluyen de manera no taxativa a: SMETA, AIM-Progress, Disney y Walmart.
2. Auditor aceptable: Preferimos el uso de auditores externos para asegurar la objetividad.
 - Las firmas de auditoría preferidas tienen acreditaciones independientes. K-C usa con frecuencia UL-STR e Intertek, pero también hay otras que igualmente podrán ser aceptables.
 - El auditor debe ser nombrado y su afiliación de auditoría debe ser divulgada para permitir la validación.
3. Proceso aceptable: El proceso utilizado por un auditor para determinar la falta de cumplimiento está basado en la inspección visual, la revisión de documentación y las entrevistas confidenciales con los empleados.
4. Cobertura de auditoría aceptable: Cualquier auditoría presentada deberá ser una evaluación de cumplimiento social (no seguridad o calidad de alimentos) que verifique el cumplimiento de las leyes locales respecto de temas laborales, libertad de asociación, higiene y seguridad, medioambiente e integridad comercial.
5. Marco de tiempo aceptable: Podrán enviarse auditorías realizadas dentro de los últimos 12 meses.
6. Corrección de errores: Una vez aceptado un informe de auditoría, y cuando se determine que las violaciones aún están en proceso de corrección de errores, las correcciones de las violaciones serán rastreadas, informadas y controladas de la misma manera que con cualquier otra auditoría para asegurar que se mantenga un cumplimiento continuo. Si todas las violaciones indicadas en el informe de auditoría han sido corregidas exitosamente, envíenos una prueba de la o las correcciones.



■ NUESTROS ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO OBLIGATORIOS

Cumplimiento obligatorio significa que un establecimiento debe demostrar la ausencia de cualquier infracción en estas áreas a un nivel satisfactorio para K-C. Las excepciones al cumplimiento no obligatorio no afectarán los resultados de la auditoría de cumplimiento social, pero se utilizarán para promover un proceso consultivo con nuestros proveedores, con un enfoque en el desarrollo de capacidad en torno a prácticas deseadas que estén totalmente alineadas con los SSCS. En la mayoría de los casos, no se les exigirá a los proveedores que informen los planes correctivos para las excepciones de cumplimiento no obligatorio; no obstante, se esperará que incorporen los cambios apropiados en sus procesos comerciales. Los planes correctivos y los plazos para las excepciones de cumplimiento obligatorio variarán según la naturaleza de la infracción.

■ TRABAJO INFANTIL

El Pacto Mundial de la ONU	SSCS	El requisito
Abolir de manera efectiva el trabajo infantil.	Los proveedores no deben emplear a ninguna persona menor de 15 años. Si la ley local establece una edad mínima inferior, pero que está de acuerdo con las excepciones de los países en desarrollo en virtud del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, se aplicará la edad inferior. Los proveedores no contratarán mano de obra infantil ni explotarán a menores de ninguna forma. Si se descubre a menores trabajando directamente para el proveedor, este deberá buscar una solución acorde y satisfactoria que anteponga los intereses del menor.	Cumplir de acuerdo con la Convención 138 de la Organización Internacional del Trabajo.

Requisitos clave

- Las edades de contratación en los contratos o las solicitudes de empleados representan la edad legal para el empleo.
- Copias de los documentos legales disponibles que demuestran la edad para todos los empleados, incluidas las identificaciones con fotografía.
- Existen procedimientos vigentes para realizar la verificación de edad.
- Hay documentos disponibles para empleados seleccionados al azar en el área de trabajo.
- Los empleados jóvenes no están involucrados en trabajos peligrosos.

Indicadores de brechas de desempeño

- Los trabajadores que actualmente tienen edad legal fueron contratados cuando todavía eran menores.
- Se observa trabajo infantil el día de la auditoría.
- Al menos dos fuentes denunciaron y corroboraron trabajo infantil.
- Los procedimientos existentes no son efectivos para realizar la verificación de edad.



Trabajo infantil: Ejemplos de conclusiones y medidas correctivas			
Conclusión	Medida correctiva	Plazo recomendado	Método de confirmación
Edad laboral mínima: La edad mínima de los trabajadores no cumple con los requisitos legales locales.	El empleado debe abandonar inmediatamente el área de trabajo y se debe buscar una solución acorde y satisfactoria que anteponga los intereses del menor.	Inmediatamente	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.
Verificación de la edad: No hay procedimientos efectivos para verificar la edad de un trabajador al momento de la selección.	Asegurarse de que exista un sistema para verificar que los trabajadores nuevos y existentes cumplan con la Convención 138 de la Organización Internacional del Trabajo.	60 días	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.
Trabajo peligroso: Se descubrió a un trabajador menor de 18 años involucrado en trabajos peligrosos.	Retirar al joven de los trabajos peligrosos que se le asignaron y asignarle otro trabajo.	Inmediatamente	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.

■ TRABAJO FORZADO

El Pacto Mundial de la ONU	SSCS	El requisito
Eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.	Prohibir el uso de mano de obra forzada, incluida mano de obra forzada en prisión, mano de obra con contrato a largo plazo no rescindible, mano de obra de servidumbre por deudas o mano de obra esclava.	El proveedor no utilizará mano de obra forzada, incluida mano de obra forzada en prisión, mano de obra con contrato a largo plazo no rescindible, mano de obra de servidumbre por deudas o mano de obra esclava.

Requisitos clave

- Ausencia de mano de obra forzada, en prisión, con contrato a largo plazo no rescindible, de servidumbre por deudas o esclava.
- El trabajo se realiza de manera voluntaria.

Indicadores de brechas de desempeño

- Evidencia de mano de obra esclava o forzada.
- Uso de mano de obra forzada en prisión.
- La movilidad del empleado es limitada.
- El establecimiento retiene la documentación original del trabajador con o sin permiso del trabajador.



Mano de obra forzada: Ejemplos de conclusiones y medidas correctivas			
Conclusión	Medida correctiva	Plazo recomendado	Método de confirmación
Mano de obra forzada: Se utiliza abuso mental o físico como forma de medida disciplinaria o motivación.	Los empleados pueden realizar su trabajo sin amenaza de abuso mental o físico.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.
Mano de obra forzada: Se encontró evidencia de mano de obra forzada en prisión y/o mano de obra forzada.	Interrumpir el uso de mano de obra forzada en prisión y/o mano de obra forzada.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.
Movimiento libre: Los empleados deben entregar los documentos originales, como la documentación de identificación.	Realizar copias de toda la documentación y devolver los originales a los empleados.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.
Movimiento libre: Los empleados no pueden salir libremente del trabajo después del horario laboral.	Permitir a los empleados dejar el establecimiento al final del turno.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.

■ ABUSO DE LA MANO DE OBRA

SSCS	El requisito
Prohibir el abuso físico y mental de los empleados como medida disciplinaria.	El proveedor cumplirá con todas las leyes nacionales y locales aplicables sobre el abuso de empleados, y no abusará físicamente de los empleados.

Requisitos clave

- No hay evidencia de abuso físico a los trabajadores (denunciado u observado).
- No hay amenazas de abuso físico.

Indicadores de brechas de desempeño

- Amenazas verbales observadas o denunciadas de abuso físico
- Abuso físico observado o denunciado.

Abuso de la mano de obra: Ejemplos de conclusiones y medidas correctivas			
Conclusión	Medida correctiva	Plazo recomendado	Método de confirmación
Abuso físico: Los empleados son coaccionados físicamente a finalizar su trabajo antes de irse.	Detener la práctica inmediatamente.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.



Abuso físico: Los supervisores utilizan el castigo físico como práctica disciplinaria.	Detener la práctica inmediatamente.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.
--	-------------------------------------	-----------------	--

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS

El Pacto Mundial de la ONU	SSCS	El requisito
Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación de contratos colectivos.	Respetar los derechos de los empleados de libertad de asociación, de participar en otras actividades protegidas y de rechazar la participación en dichas actividades. Donde los empleados estén representados por un sindicato legalmente reconocido, el derecho a que sus representantes elegidos tengan acceso razonable a los empleados para representarlos y a que se negocie de buena fe con dichos representantes.	El proveedor cumplirá con todas las leyes nacionales y locales aplicables sobre la libertad de asociación y la negociación de contratos colectivos.

Requisitos clave

- El establecimiento cumple con los términos del contrato colectivo de trabajo.
- Los empleados son libres de negociar contratos colectivos.
- Los representantes de los trabajadores y/o miembros de sindicatos no son discriminados ni sancionados por su participación en o afiliación a un sindicato, o por su actividad sindical legítima.
- Los empleados que están representados por un sindicato legalmente reconocido tienen derecho a que sus representantes elegidos tengan acceso razonable a los empleados para representarlos y a negociar de buena fe.

Indicadores de brechas de desempeño

- La gerencia no reconoce o se niega a participar en la negociación con representantes de empleados legalmente elegidos.
- Los trabajadores no son contratados por sus afiliaciones.
- La gerencia no cumple con los términos de un acuerdo colectivo de trabajo.
- Evidencia de que la gerencia interfiere en la capacidad de un trabajador de organizar o participar legalmente en un sindicato.

Libertad de asociación y negociación de contratos colectivos: Ejemplos de conclusiones y medidas correctivas			
Conclusión	Medida correctiva	Plazo recomendado	Método de confirmación
Afiliación sindical: Los trabajadores son sancionados por apoyar a sindicatos o por participar en actividades sindicales.	Interrumpir la práctica inmediatamente.	Inmediatamente	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.



Afiliación sindical: La gerencia soborna a los empleados para que no se afilien a sindicatos.	Interrumpir la práctica inmediatamente.	60 días	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.
Acuerdos colectivos de trabajo: La gerencia se niega a cumplir con los términos de un acuerdo colectivo de trabajo aprobado.	El establecimiento debe respetar los términos del acuerdo y participar en el diálogo con los representantes sindicales para resolver conflictos.	60 días	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.
Acuerdo colectivo de trabajo: La gerencia se niega a negociar con los empleados.	Interrumpir la práctica inmediatamente y participar en una negociación justa con los empleados.	Inmediatamente	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.

■ DISCRIMINACIÓN

El Pacto Mundial de la ONU	SSCS	El requisito
Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.	Prohibir la discriminación y el acoso sobre la base de características legalmente protegidas en todos los aspectos del empleo, incluida la selección, contratación, colocación, capacitación, remuneración, tratamiento y ascenso de los empleados.	El proveedor no discriminará por embarazo ni por la capacidad de quedar embarazada.

Requisitos clave

- Las prácticas de contratación y las oportunidades de ascenso se basan en las habilidades y experiencias laborales.
- La discriminación y el acoso por embarazo están prohibidos en todos los aspectos del empleo, incluida la selección, contratación, colocación, capacitación, remuneración, tratamiento y ascenso de los empleados.

Indicadores de brechas de desempeño

- Las empleadas deben someterse a pruebas de embarazo obligatorias antes de ser contratadas como condición para el empleo.
- Las asignaciones laborales se basan en el sexo.

Discriminación: Ejemplos de conclusiones y medidas correctivas			
Conclusión	Medida correctiva	Plazo recomendado	Método de confirmación
Prueba de embarazo: Las posibles empleadas deben realizarse una prueba de embarazo antes de ser contratadas.	Eliminar todos los requisitos discriminatorios de los criterios de contratación.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.



SALUD Y SEGURIDAD

SSCS	El requisito
Los proveedores garantizarán un lugar de trabajo seguro y saludable.	El proveedor debe garantizar que el lugar de trabajo no represente una amenaza inminente de muerte o lesiones graves para los trabajadores.

Requisitos clave

- Hay equipo contra incendios en funcionamiento.
- Puertas de salida accesibles y desbloqueadas.
- Los empleados conocen los controles y procedimientos sobre incendios/emergencias.

Indicadores de brechas de desempeño

- Las salidas de incendio están cerradas, bloqueadas o no están señalizadas correctamente.
- No hay advertencias contra incendios ni sistemas de supresión.

Salud y seguridad: Ejemplos de conclusiones y medidas correctivas			
Conclusión	Medida correctiva	Plazo recomendado	Método de confirmación
Salidas de emergencia: Una instalación trabajó todas sus salidas de emergencia, excepto una.	Desbloquear todas las salidas de emergencia.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.
Salidas de emergencia: Dos salidas de incendio están bloqueadas con palés llenos de cajas y no son evaluables.	Eliminar los palés para poder evaluar las salidas de incendio.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.
Salidas de emergencia: Las puertas se abren hacia adentro, impidiendo potencialmente que los empleados puedan salir con rapidez.	Instalar puertas que se abran hacia afuera en todas las salidas de emergencia.	60 días.	El proveedor muestra pruebas de la aplicación de la medida correctiva.
Capacitación: Los empleados no están capacitados en los procedimientos adecuados de control de incendios y emergencias.	Capacitar a los empleados en los procedimientos adecuados de control de incendios y emergencias.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva y la posible auditoría de seguimiento.
Extintores de incendio: Los empleados no recibieron capacitación sobre el uso de los	Brindar capacitación a todos los empleados de cada área de trabajo. Confirmar que	Desbloquear inmediatamente cualquier extintor de incendio, comprar	El proveedor muestra pruebas de la aplicación de la medida correctiva.



extintores de incendio. Además, algunas áreas no contaban con extintores de incendio, estos no estaban colocados sobre la pared o estaban bloqueados.	existe una cantidad adecuada de extintores de incendio, debidamente colocados en la pared y no bloqueados.	extintores para todas las áreas de trabajo que no cuentan con ellos y asegurarse de que sean colocados en la pared de forma adecuada. Capacitar dentro de un plazo de 60 días.	
---	--	--	--

HORARIOS, SALARIOS Y BENEFICIOS

SSCS	El requisito
Remunerar a los empleados según el sector de la industria y/o el mercado laboral local. Operar en total cumplimiento de las leyes aplicables de salario, pago por hora y beneficios.	El proveedor demostrará que todo el trabajo, incluso las horas extras prolongadas, es voluntario.



Requisitos clave

- Todas las horas extras habituales son voluntarias.

Indicadores de brechas de desempeño

- Los empleados no registran las horas extras.
- Los salarios o beneficios se demoran o retienen como medida disciplinaria.
- Los trabajadores no reciben remuneración por las horas extras trabajadas.

Salario, horario y beneficios: Ejemplos de conclusiones y medidas correctivas

Conclusión	Medida correctiva	Plazo recomendado	Método de confirmación
Horas extras: Los empleados son forzados a trabajar horas extras.	Interrumpir la práctica y proporcionar evidencia de que las horas extras se trabajan voluntariamente.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.
Horas extras: Las horas extras del empleado no se registran.	Interrumpir la práctica y proporcionar evidencia de que las horas extras se trabajan voluntariamente.	Inmediatamente.	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.



MEDIOAMBIENTE

SSCS	El requisito
Llevar a cabo sus actividades en cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y normativas ambientales aplicables.	El proveedor deberá asegurar que cumple con todas las leyes, reglas y disposiciones ambientales aplicables.

Requisitos clave

- Los productos químicos se manejan adecuadamente.
- No existen emisiones ni pérdidas de productos químicos desde las instalaciones.

Indicadores de brechas de desempeño

- Los derrames son evidentes en toda la propiedad.
- Los productos químicos no están debidamente almacenados o etiquetados.

Medioambiente: Ejemplos de conclusiones y medidas correctivas			
Conclusión	Medida correctiva	Plazo recomendado	Método de confirmación
<ul style="list-style-type: none"> • Los productos químicos no están debidamente almacenados. 	Limpiar los productos químicos y almacenarlos adecuadamente.	60 días	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.
<ul style="list-style-type: none"> • Los derrames de productos químicos están a la vista en el piso del taller. 	Limpiar los productos químicos y almacenarlos adecuadamente para que no vuelvan a ocurrir derrames.	60 días	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.

INTEGRIDAD EMPRESARIAL

SSCS	El requisito
Esforzarse por proporcionar un lugar de trabajo libre de soborno y corrupción y mantener un lugar de trabajo productivo mediante el cumplimiento de todas las leyes aplicables relacionadas con el soborno, el lavado de dinero y/o la corrupción, además de prohibir el intercambio de dinero u otros objetos de valor entregados a cualquier persona o recibidos de la misma, incluidos funcionarios gubernamentales, con el fin de influenciar acciones u obtener una ventaja inadecuada.	El proveedor deberá asegurar que su lugar de trabajo está libre de sobornos y corrupción.



Requisitos clave

- El proveedor tiene una política de integridad comercial vigente.
- No se ofrecen ni se realizan pagos de facilitación para influenciar acciones u obtener una ventaja inadecuada.
- No se ofrece nada de valor a los empleados y contratistas para influenciarlos o premiarlos en conexión con cualquier contrato u otra organización.

Indicadores de brechas de desempeño

- No existe ninguna política de integridad comercial vigente.
- Existieron intentos de soborno al auditor.
- Se descubrieron sobornos a funcionarios gubernamentales.
- Los empleados y/o contratistas reciben regalos y favores que los influncian.

Integridad empresarial: Ejemplos de conclusiones y medidas correctivas			
Conclusión	Medida correctiva	Plazo recomendado	Método de confirmación
Sobornos: Se encontró evidencia que indica que a un empleado le ofrecieron dinero para evitar un control de calidad.	Si no existen políticas o procedimientos vigentes que prohíban esta actividad, desarróllelos inmediatamente e interrumpa la actividad.	Inmediatamente	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.
Política: El proveedor entregó un producto a un funcionario gubernamental en "agradecimiento" por prestarle servicios en forma ilegal.	Si no existen políticas o procedimientos vigentes que prohíban esta actividad, desarróllelos inmediatamente e interrumpa la actividad.	Inmediatamente	El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.

MINERALES DE CONFLICTO

SSCS	El requisito
Adquirir responsablemente de "minerales de conflicto" (estaño, tantalio, tungsteno u oro) ya sea de minas y fundiciones que se encuentren fuera de la República Democrática del Congo (Democratic Republic of Congo, DRC) y los países vecinos, o bien de minas y fundiciones que hayan sido designados como "libres de conflicto" por EICC-GeSI (Coalición de Ciudadanía de la Industria Electrónica – Iniciativa de Sostenibilidad	El proveedor deberá asegurarse de que los "minerales de conflicto" se adquieran de manera responsable de países o minas y fundiciones "libres de conflicto" y debe informar con prontitud a K-C si algunos minerales de conflicto que se incluyen en los componentes, piezas o materiales vendidos o proporcionados a Kimberly-Clark no cumplen con estos requisitos.



<p>Electrónica Global) y desarrollar y proporcionar documentación probatoria por escrito sobre sus propios programas de diligencia debida para asegurar cadenas de suministro “libres de conflicto”.</p>	
--	--

Requisitos clave

- El proveedor ha desarrollado programas de diligencia debida para asegurar cadenas de suministro “libres de conflicto”.
- Proporcionar evidencia por escrito o prueba de que la cadena de suministro está “libre de conflicto”.
- Adquirir responsablemente “minerales de conflicto” de países o minas y fundiciones “libres de conflicto”.

Indicadores de brechas de desempeño

- No se cuenta con un programa de diligencia debida para garantizar una cadena de suministro “libre de conflicto”.
- “Minerales de conflicto” procedentes de países o minas y fundiciones “libres de conflicto”.

Minerales de conflicto: Ejemplos de conclusiones y medidas correctivas			
Conclusión	Medida correctiva	Plazo recomendado	Método de confirmación
<p>Evidencia de que los “minerales de conflicto” provienen de una mina “no libre de conflictos”.</p>	<p>Si no existen políticas o procedimientos vigentes que prohíban esta actividad, desarrollar inmediatamente un programa de diligencia debida y notificar a K-C que los “minerales de conflicto” provienen de una mina “no libre de conflictos”.</p>	<p>Inmediatamente</p>	<p>El proveedor muestra pruebas de haber completado la medida correctiva.</p>

■ EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS

Los SSCS ayudan a K-C a alinear su cadena de suministro con nuestros valores, al mismo tiempo que demuestra nuestro compromiso de lograr una cadena de suministro que colme las expectativas de las partes interesadas. Las diversas partes interesadas esperan que K-C tenga estándares del lugar de trabajo que satisfagan o excedan los requisitos de la ley local y que se extiendan hacia nuestra cadena de suministro. Estas partes interesadas incluyen, entre otras:

- Nuestros empleados
- Nuestros accionistas
- Nuestros consumidores
- Nuestros clientes comerciales
- Organizaciones no gubernamentales
- Nuestros proveedores





Un factor clave en nuestro esfuerzo continuo por lograr el éxito es mantener prácticas responsables del lugar de trabajo en nuestra organización, lo que significa hacernos cargo de dichas prácticas, ya sea que se produzcan en un establecimiento de propiedad de la empresa o con un proveedor directo. Esta responsabilidad es otro motivo importante por el cual los proveedores de K-C deben operar de acuerdo con los SSCS.

BENEFICIOS DE LAS AUDITORÍAS DEL LUGAR DE TRABAJO

Los proveedores a menudo se preguntan de qué manera se benefician de las auditorías del lugar de trabajo. Los proveedores tienen mucho por ganar del proceso de auditoría. Las auditorías pueden ayudar al:

Lugar de trabajo seguro y saludable

- Contribuir a garantizar prácticas seguras y operativas.

Corrección de errores

- Recibir asesoramiento profesional sobre la corrección de los errores detectados.

Leyes locales

- Ayudar a identificar las medidas correctivas necesarias para evitar los riesgos asociados con el incumplimiento de la ley si se determina que su establecimiento no opera de acuerdo con las leyes locales.

Mejor entorno de trabajo

- Mejorar la eficiencia operativa y la productividad de los empleados al comprender de qué manera crear un mejor entorno de trabajo e implementar los cambios recomendados.

Proveedor preferido

- Alinear el desempeño con la visión y los valores de K-C para la cadena de suministro, con lo cual aumenta la posibilidad de convertirse en un proveedor preferido.

■ PROCESO DE AUDITORÍA

Las auditorías para comprobar el cumplimiento de estos SSCS se llevan a cabo en todo el mundo y en todas nuestras cadenas de suministro. La siguiente es una descripción general del proceso de auditoría de los SSCS que se seguirá si resulta seleccionado para una auditoría. Las auditorías reales pueden seguir este orden u otro; sin embargo, en la mayoría de los casos, durante las auditorías se completan todos los pasos indicados a continuación. Si se necesitan pasos o documentos adicionales para respaldar una comprensión integral de la situación del establecimiento, el proveedor del servicio de auditoría puede solicitar información adicional al establecimiento. Se valorará su colaboración total para lograr una auditoría beneficiosa y sin inconvenientes.



INSTRUCCIONES DE PREPARACIÓN:

- **Lea el paquete de información previa a la auditoría.** Antes de la auditoría, un proveedor de servicio externo le enviará un paquete informativo que brinda información específica sobre cómo debe prepararse para el día de la auditoría. Es sumamente importante que lea este documento completamente y que comprenda su contenido para asegurarse de que se realicen todos los preparativos necesarios. Este paquete informativo contendrá un formulario de solicitud que debe completarse y devolverse al proveedor del servicio.
- **Elija un día laboral normal.** El establecimiento debe estar trabajando el día de la auditoría para que se lleve a cabo la auditoría, y es preferible que el establecimiento esté produciendo el tipo de producto que suministra a la empresa.
- **Asegúrese de que haya un representante de la alta gerencia disponible.** Esta persona deberá tener total conocimiento del funcionamiento del establecimiento y la autoridad para cumplir con los pedidos del proveedor de servicio de auditoría y responder con exactitud en nombre de los propietarios del establecimiento.
- **Asegúrese de que el representante de RR. HH. esté disponible.** Esta persona es necesaria para responder una serie de preguntas con respecto a las prácticas de contratación y asignación de empleo.
- **Asegúrese de que haya una muestra representativa de empleados.** Los auditores deberán realizar entrevistas privadas.
- **Notifique al personal de seguridad con anticipación.** Los evaluadores llegarán al establecimiento y mostrarán sus tarjetas comerciales y de identificación en la entrada. Asegúrese de informar a los guardias de seguridad de la entrada antes de las visitas.

Las auditorías son realizadas por dos auditores como máximo y generalmente duran de uno a dos días laborales completos. El equipo de auditoría estará conformado por hablantes y lectores nativos (a menudo con habilidad en más de un dialecto) del idioma del país de fabricación. Los auditores realizarán una reunión inicial con la persona de la gerencia designada, los gerentes de producción y personal, y cualquier otro gerente del establecimiento que usted desee que esté presente. Durante esta reunión, los auditores describirán el formato de la auditoría. Ninguna otra persona no relacionada deberá estar presente el día de la auditoría.

Tenga en cuenta que los trabajadores que no sean empleados pueden estar incluidos en la auditoría, por lo que debe notificar a las agencias que envían a dichos trabajadores sobre los requisitos indicados en el paquete del proveedor que reciba antes de la auditoría. Los trabajadores que no son empleados se definen como empleados de terceros que brindan servicios laborales al establecimiento (por ejemplo, trabajadores de producción temporal/estacional, seguridad, conserjería, cantina). Si hay trabajadores que no son empleados en el establecimiento, el proveedor de servicio solicitará el número de agencias y el número de trabajadores de cada agencia.

Reunión inicial

- Introducción.
- Revisión de los procedimientos de auditoría que deben llevarse a cabo, además del marco temporal de inspección para cada parte.
- Coordinación del personal de la gerencia y del establecimiento necesario para la auditoría.



Recorrido por el establecimiento

- Recorrido por los dormitorios y el comedor, si corresponde.

Entrevistas a los empleados

- Selección y entrevista a los empleados (25 % del total de la fuerza laboral, con hasta 25 trabajadores).

Revisión de registros

A continuación le presentamos la lista de documentos que deberá tener preparados para la revisión del auditor.

- Registros de nómina (últimos 3 meses)
- Registros de tarjetas de horario/Registros de asistencia (últimos 3 meses) (si corresponde)
- Registros de personal
- Documentación/verificación de edades, como copias de documentos de identidad
- Registro y examen de salud de trabajadores jóvenes (si hubiera alguno)
- Contratos de empleo/trabajo
- Contratos de trabajadores de agencia (si hubiera alguno)
- Permisos de trabajo de empleados extranjeros y carta de aprobación del gobierno (si corresponde)
- Acuerdo de negociación colectiva (si hubiera alguno):
- Inspección de seguridad contra incendios o certificados del establecimiento/edificio dormitorio
- Registros de simulacros de incendio
- Disposiciones del establecimiento o manual del empleado, respecto de los siguientes temas:
 - Política de reclutamiento
 - Procedimientos disciplinarios
- Plano/Plan de evacuación del edificio
- Dispensas especiales del gobierno local, tales como dispensa de extensión de tiempo extra en China
- Programa de higiene y seguridad y registros de capacitación
- Registro de accidentes/lesiones laborales
- Certificados medioambientales (si corresponde)
- Otros documentos sujetos a las circunstancias reales durante la auditoría y en las que las instalaciones de algunas regiones específicas están cerradas

Finalización

- Una vez que el informe de auditoría esté completo, se compartirá con K-C. El auditor no proporcionará los resultados ni la calificación en el establecimiento cuando K-C sea quien paga las auditorías. K-C se asegurará de que la auditoría se haya realizado satisfactoriamente, y a partir de allí se determinará y comunicará al proveedor el plan correctivo, la determinación, los plazos y el método de seguimiento.



■ ENTREVISTAS A LOS EMPLEADOS

Los proveedores de servicios externos que llevan a cabo auditorías de proveedores para K-C necesitan que sus evaluadores realicen capacitaciones integrales con respecto a las entrevistas a los empleados. Los auditores realizarán entrevistas a los empleados principalmente para corroborar la evidencia documental obtenida durante la auditoría. Solo realizarán preguntas objetivas y no dirigidas

Proceso de selección de empleados

- La participación de los empleados en las entrevistas es estrictamente voluntaria y queda a criterio del empleado.
- Se seleccionarán empleados de distintas estaciones de trabajo durante el recorrido por el establecimiento y a partir de una muestra aleatoria de expedientes de personal.
- Todas las entrevistas pueden realizarse en las estaciones de trabajo en la planta de producción si la gerencia no está visible para los empleados y si nadie puede escuchar la conversación.
- Todas las entrevistas deben realizarse en un área privada sin presencia de la gerencia.
- Todas las notas de la entrevista se destruyen fuera del establecimiento.
- Nota: Toda medida disciplinaria aplicada sobre la base de la participación o no participación de un empleado en el proceso de entrevista dará como resultado una conclusión de auditoría negativa.





CATEGORÍAS DE PREGUNTAS QUE PUEDEN FORMULARSE:

Mano de obra forzada

Se pueden formular preguntas para determinar cómo obtuvieron los empleados su puesto y si las horas extras son voluntarias o informadas en la contratación, si son obligatorias.

Trabajo infantil

Se pueden formular preguntas para validar la edad y determinar si alguna vez hubo menores en el lugar.

Abuso de la mano de obra

Se pueden formular preguntas para determinar si los empleados están sometidos a abusos.

Discriminación

Se pueden formular preguntas objetivas y no dirigidas para determinar si existe algún problema relacionado con la discriminación.

Libertad de asociación/Negociación de contratos colectivos

Se formularán preguntas objetivas no dirigidas para determinar si el entorno de trabajo de la planta es lo suficientemente abierto para permitir el debate de temas en general, incluida la capacidad de los empleados de afiliarse a una organización de su interés, tanto dentro como fuera del trabajo.

Integridad empresarial

Se formularán preguntas objetivas e imparciales para determinar si existen sobornos y corrupción en el lugar de trabajo.



■ PÉRDIDA DE PRODUCCIÓN

K-C tiene el compromiso de trabajar en forma cooperativa con los proveedores. Sin embargo, en algunas ocasiones es necesario rechazar al proveedor y parar la producción. La pérdida de producción puede ocurrir cuando el proveedor no asegura que una instalación cumple con los requisitos del Programa de cumplimiento social corporativo.

La pérdida de producción podrá ocurrir como consecuencia de:

- La identificación de violaciones de cumplimiento obligatorio que no fueron corregidas dentro del período de tiempo asignado.
- Dos intentos de auditoría en los cuales se le niega al auditor el acceso total o parcial a la instalación, a sus empleados para realizar entrevistas privadas y/o a sus registros. **NOTA: Cualquier honorario incurrido a causa de la denegación de acceso a una instalación, a entrevistas privadas y/o a sus registros será responsabilidad del proveedor.**
- Si se niega cualquier tipo de acceso a nuestros auditores, esto debe solucionarse dentro de las 24 horas, incluyendo el acceso total a las instalaciones dentro de un plazo de 24 horas.
- Una auditoría de K-C (de cualquier fuente) revela la existencia de sobornos o cualquier otro tipo de influencia inadecuada.
- Múltiples cancelaciones de una auditoría.

Si se ha retirado la producción de productos de K-C, la instalación podrá solicitar que sea restablecida después de 12 meses.



EJEMPLO

DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Yo, _____, _____, en

Nombre de la persona

Cargo

representación de _____ (“Proveedor”), declaro que,

Nombre de la empresa

a mi leal saber y entender, como proveedor de productos de Kimberly-Clark Global Sales, LLC y sus subsidiarias (“K-C”), el Proveedor cumple con los estándares de cumplimiento social del proveedor de K-C, según la publicación a la fecha en que se firmó el presente documento (“Estándares”); específicamente:

- Al firmar esta declaración, el Proveedor acepta cumplir con todas las obligaciones enumeradas en los Estándares; además, el Proveedor acepta que todo incumplimiento por parte del Proveedor de los términos y las condiciones de los Estándares puede derivar en la finalización de la relación comercial del Proveedor con K-C, incluida la cancelación de cualquier orden de compra pendiente y el rechazo de cualquier producto enviado.
- El Proveedor cumple con todas las leyes y normativas, incluidas las relativas al trabajo y medio ambiente.
- El Proveedor controlará su cumplimiento de los Estándares y comunicará oportunamente a K-C cualquier incumplimiento importante.
- El Proveedor adquirirá responsablemente “minerales de conflicto” (estaño, tantalio, tungsteno u oro) ya sea de minas y fundiciones que se encuentren fuera de la República Democrática del Congo (DRC) y los países vecinos, o bien de minas y fundiciones que hayan sido designados como “libres de conflicto” por EICC-GeSI (Coalición de Ciudadanía de la Industria Electrónica – Iniciativa de Sostenibilidad Electrónica Global) y desarrollarán sus propios programas de diligencia debida para asegurar cadenas de suministro “libres de conflicto”; los proveedores deben informar a K-C de inmediato si algunos minerales de conflicto incluidos en los componentes, piezas o materiales vendidos o proporcionados a Kimberly-Clark no cumplen con estos requisitos.
- El Proveedor ha especificado todas sus fábricas (ya sean propias o designadas) que producen o fabrican productos para K-C.
- El Proveedor acepta mantener registros de las evaluaciones o auditorías de cumplimiento social/de estándares éticos realizadas en sus fábricas (ya sean propias o designadas) y de todas las medidas correctivas aplicadas en respuesta a dichas evaluaciones o auditorías. El Proveedor pondrá a disposición dichos registros a pedido para su revisión e inspección por parte de K-C o de sus agentes debidamente designados en la medida en que se relacionen directa y considerablemente con el producto suministrado a K-C por el Proveedor.
- El Proveedor acepta mantener registros comerciales, de personal, legales y de producción según las prácticas contables estándares, como los Principios de contabilidad generalmente aceptados (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP) y las Normas internacionales de información financiera (International Financial Reporting Standards, IFRS). El Proveedor pondrá a disposición dichos registros a pedido para su revisión e inspección por parte de K-C o de sus agentes debidamente designados al punto que se relacionen directa y considerablemente con el producto suministrado a K-C por el Proveedor.
- El Proveedor acepta proporcionar a K-C o sus agentes debidamente designados, según lo indique K-C, las actualizaciones relativas a cualquier iniciativa de corrección necesaria como resultado de las deficiencias identificadas durante una auditoría realizada por K-C o sus agentes debidamente designados.

Fecha: _____ de 20__

Por (firma): _____

(Aclaración y cargo del signatario)