

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES DE TEXAS INSTRUMENTS

En Texas Instruments (TI), estamos decididos a hacer negocios de la forma correcta y a construir una empresa más fuerte a largo plazo. Durante décadas, hemos dirigido nuestro negocio e invertido en nuestro personal y nuestras comunidades con tres ambiciones generales en mente. En primer lugar, actuaremos como propietarios que serán dueños de la empresa durante décadas. Luego, nos adaptaremos y tendremos éxito en un mundo que está en constante cambio. Y, por último, seremos una empresa de la que estemos personalmente orgullosos de formar parte y que quisiéramos tener como vecina.

TI espera que nuestros proveedores demuestren estas ambiciones y que mantengan nuestros valores de ser dignos de confianza, inclusivos, innovadores, competitivos y orientados a la obtención de resultados. Los proveedores también deben demostrar su responsabilidad medioambiental, social y de gobernanza en todas las áreas de sus operaciones: nos importa cómo gestionan sus negocios.

Para garantizar que nosotros (TI) estemos adoptando y aplicando las prácticas y procesos recomendados para respetar los derechos humanos dentro de nuestra empresa, nuestra industria y en toda nuestra cadena de suministro, TI es miembro de Responsible Business Alliance (RBA), la coalición industrial más grande del mundo dedicada a la responsabilidad social corporativa en las cadenas de suministro globales.

TI ha adoptado el Código de conducta de RBA (Código de RBA), que ofrece un conjunto de normas de la industria que hacen referencia a las expectativas internacionales en cuanto a derechos humanos y laborales, y utilizamos el Código de RBA como base para el Código de conducta de proveedores de TI.

Si un proveedor, distribuidor o cliente tiene algún motivo para creer que hubo una infracción de la ley, de una regulación legal, del Código de conducta de proveedores de TI o de una política corporativa, se espera que informe la supuesta infracción a un representante de TI o a la [Oficina de Ética y Cumplimiento de TI](#).

Información general

El Código de conducta de proveedores de TI (Código) establece normas para garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad y que las operaciones comerciales sean responsables con el medioambiente y se realicen de forma ética.

TI exige a todos nuestros proveedores cumplir con nuestras normas, comprender su negocio y actuar en pleno cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones de los países en los que trabajan¹. Si surgen diferencias entre las normas y los requisitos legales, se aplicará la norma más estricta, de conformidad con la ley aplicable.

El código consta de cinco secciones.

- A. Mano de obra
- B. Salud y seguridad
- C. Medioambiente
- D. Ética
- E. Sistemas de gestión

El Código debe considerarse como una iniciativa total de la cadena de suministro y los proveedores, especialmente nuestros proveedores de primer nivel, serán evaluados de acuerdo con las normas establecidas.

Se puede encontrar una copia de este Código y otras políticas de TI en el [portal de proveedores de TI](#).

¹ El Código no pretende crear nuevos derechos adicionales de terceros, incluidos aquellos de los trabajadores.

A. MANO DE OBRA

Se espera que los proveedores respeten los derechos humanos de los trabajadores y que los traten con dignidad. Esto se aplica a proveedores directos e indirectos, así como a todos los trabajadores, incluidos los empleados temporales, inmigrantes, estudiantes, contratados, directos y cualquier otro tipo de trabajador.

Las normas sobre mano de obra son las siguientes:

1. Prohibición del trabajo forzado

No se permite el trabajo forzado de ningún tipo, incluidos, entre otros, el trabajo de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas) o de servidumbre por contrato, el trabajo involuntario o de explotación en prisión, la esclavitud o la trata de personas. Esto incluye transporte, asilo, reclutamiento, transferencia o recepción de personas mediante amenaza, fuerza, coerción, abducción o fraude para proporcionar trabajo o servicios. No debe haber restricciones irrazonables a la libertad de movimiento de los trabajadores en las instalaciones además de restricciones irrazonables a la entrada o salida de las instalaciones proporcionadas por la empresa, incluidas, si corresponde, las residencias o habitaciones de los trabajadores.

Como parte del proceso de contratación, todos los trabajadores deben recibir un acuerdo de empleo por escrito en su idioma nativo o en un idioma que puedan entender. Deberá incluir una descripción de los términos y las condiciones de empleo. Los trabajadores inmigrantes extranjeros deben recibir el acuerdo de empleo antes de partir de su país de origen y no se permitirán sustituciones o cambios en dicho acuerdo al llegar el país de destino a menos que estos cambios se realicen para cumplir con las leyes locales y ofrecer condiciones iguales o mejores. Todo el trabajo será voluntario y los trabajadores serán libres de abandonar el trabajo en cualquier momento o de finalizar su empleo sin sanción alguna siempre que den un preaviso razonable, el cual se deberá establecer claramente en los contratos de los trabajadores. Los proveedores deberán mantener la documentación de todos los trabajadores salientes.

Los empleadores, agentes y subagentes no podrán conservar, ni de otro modo destruir, ocultar o confiscar, los documentos de identidad o inmigración, tales como identificaciones, pasaportes o permisos de trabajo emitidos por el gobierno. No obstante lo anterior, los empleadores solo podrán conservar la documentación si es necesario para cumplir con las leyes locales. En este caso, a los trabajadores no se les negará en ningún momento el acceso a sus documentos.

Los trabajadores no deberán pagarles a los agentes o subagentes de los empleadores ninguna tarifa de contratación u otra tarifa relacionada para su empleo. Si se comprueba que los trabajadores pagaron dichas tarifas, estas se deberán reembolsar al trabajador.

2. Trabajo infantil

No se debe utilizar trabajo infantil en ninguna etapa de fabricación. El término "infantil" se refiere a cualquier persona menor de 15 años o que no haya completado la educación obligatoria o que no tenga la edad mínima para trabajar en el país, lo que tenga mayor relevancia. Los proveedores deberán implementar un mecanismo apropiado para verificar la edad de los trabajadores. Si se identifica trabajo infantil, se deberá proporcionar asistencia para la reparación.

3. Trabajadores jóvenes

Los trabajadores menores de 18 años (Trabajadores jóvenes) no deben realizar trabajos que probablemente pongan en riesgo su salud o seguridad, incluidos los turnos nocturnos y las horas extras. Los proveedores deben garantizar la gestión correcta de los trabajadores estudiantes a través del mantenimiento correcto de los registros de estudiantes, la diligencia debida rigurosa de los socios educativos y la protección de los derechos de los estudiantes de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. Se respalda el uso de programas de aprendizaje legítimos en el lugar de trabajo que cumplan con todas las leyes y regulaciones. Los proveedores deben proporcionar apoyo y capacitación adecuados a todos los trabajadores estudiantes. En ausencia de una ley local, el salario de los trabajadores estudiantes, pasantes y aprendices debe ser de, al menos, el mismo salario de otros trabajadores de nivel básico que realicen tareas iguales o similares.

4. Horario de trabajo

El horario de trabajo no debe superar el máximo establecido por las leyes locales. Además, una semana de trabajo no debe superar las 60 horas por semana, incluidas las horas extras, a excepción de emergencias o situaciones inusuales. Todas las horas extras deben ser voluntarias. Los trabajadores deben contar con, al menos, un día libre cada siete días.

5. Salarios y beneficios

La compensación pagada a los trabajadores debe cumplir con todas las leyes salariales aplicables, incluidas aquellas relacionadas con los salarios mínimos, las horas extras y los beneficios obligatorios por ley. Todos los trabajadores deben recibir igual salario por igual trabajo y calificación. Se deberá compensar a los trabajadores por las horas extras con tarifas de pago mayores que las tarifas por hora habituales.

No se permiten las deducciones de los salarios como medida disciplinaria. Por cada período de pago, se les deberá proporcionar a los trabajadores una declaración de salario oportuna y comprensible que incluya información suficiente para verificar la compensación precisa del trabajo realizado. Todo uso de mano de obra temporal, enviada y subcontratada debe estar dentro de los límites de las leyes locales.

6. Tratamiento humano y rechazo al acoso y la discriminación

TI no tolera ningún tipo de acoso o discriminación. Los lugares de trabajo deben funcionar sin acoso y discriminación ilegal. No debe haber ningún trato severo o inhumano, incluida la violencia, la violencia de género, el acoso sexual, el abuso sexual, el castigo corporal, la coerción mental o física, la intimidación, la humillación pública o el abuso verbal de los trabajadores; tampoco debe haber amenazas de ningún trato de este tipo.

Las empresas no deben involucrarse en discriminación o acoso por motivos de raza, color, edad, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, etnia o nacionalidad, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, pertenencia a un sindicato, condición de veterano cubierto, información genética protegida, condición médica protegida, estado civil u otras características protegidas por las leyes aplicables en las prácticas de contratación y empleo, como salarios, ascensos, recompensas y acceso a capacitación. Las políticas o los procedimientos disciplinarios que apoyan estos requisitos se deben definir y comunicar claramente a los trabajadores.

Los trabajadores deben disponer de un lugar razonable para sus prácticas religiosas y discapacidad. Además, los trabajadores o posibles trabajadores no deben someterse a exámenes médicos, incluidas las pruebas de embarazo o virginidad, o a exámenes físicos que puedan utilizarse de forma discriminatoria. Esto se redactó considerando el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (N.º 111) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

7. Libertad de asociación y negociación colectiva

La comunicación abierta y el compromiso directo entre los trabajadores y la dirección son las maneras más efectivas de resolver los problemas de compensación y del lugar de trabajo. Los trabajadores o sus representantes deberán poder comunicarse abiertamente y compartir ideas e inquietudes con la dirección en relación con las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión sin temor a sufrir discriminación, represalias, intimidación o acoso. En consonancia con estos principios, los proveedores deben respetar el derecho de todos los trabajadores a formar y unirse a los sindicatos que elijan, negociar colectivamente y participar en reuniones pacíficas, así como respetar su derecho a abstenerse de realizar dichas actividades. Si el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva se ve restringido por las leyes y regulaciones aplicables, se deberá permitir a los trabajadores elegir y unirse a formas alternativas legales de representación de los trabajadores.

B. SALUD Y SEGURIDAD

Los proveedores tomarán medidas, según sea necesario, para minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Las normas de salud y seguridad son las siguientes:

1. Salud y seguridad ocupacional

Se debe identificar y evaluar el potencial de exposición de los trabajadores a riesgos para la salud y seguridad (riesgos químicos, eléctricos y de otras fuentes de energía, riesgos de incendios, vehículos y caídas, etc.), mitigados mediante la Jerarquía de controles. Si los riesgos no se pueden controlar de forma adecuada por estos medios, los trabajadores deberán disponer de equipo de protección personal adecuado y en buen estado de mantenimiento y material educativo sobre los riesgos relacionados con estos riesgos.

Se deben tomar medidas con perspectiva de género, como no someter a mujeres embarazadas o madres lactantes a condiciones de trabajo que puedan ser peligrosas para ellas o para sus hijos, y se deben proporcionar instalaciones razonables para las madres lactantes. Estas instalaciones deben incluir un espacio privado o semiprivado, que no sea un baño, para extraerse la leche materna y un lugar seguro para guardar la leche hasta que finalice su turno de trabajo.

2. Preparación en caso de emergencia

Se deben identificar y evaluar las situaciones y los eventos potenciales y se debe minimizar su impacto implementando planes de emergencia y procedimientos de respuesta, incluidos los informes de emergencia, la notificación a los empleados y los procedimientos de evacuación, la capacitación de trabajadores y los simulacros.

Los simulacros de emergencia se deben ejecutar, al menos, una vez al año o según lo requiera la ley, lo que sea más estricto. Los planes de emergencia también deben incluir equipos adecuados de detección y extinción de incendios, salidas claras y sin obstáculos, instalaciones de salida adecuadas, información de contacto para el personal de emergencia y planes de recuperación. Dichos planes y procedimientos deben enfocarse en minimizar los daños a la vida, al medioambiente y a la propiedad.

3. Lesiones y enfermedades ocupacionales

Se deben implementar procedimientos y sistemas para prevenir, gestionar, seguir y notificar las lesiones y enfermedades ocupacionales, incluidas las disposiciones para fomentar los informes de los trabajadores, clasificar y registrar los casos de lesiones y enfermedades, brindar el tratamiento médico necesario, investigar casos e implementar medidas correctivas para eliminar sus causas y facilitar el regreso de los trabajadores al trabajo. Los proveedores deberán permitir a los trabajadores eliminar alejarse de un peligro inminente y no regresar hasta que se mitigue la situación.

4. Higiene industrial

Se debe identificar, evaluar y controlar la exposición de los trabajadores a agentes químicos, biológicos y físicos de acuerdo con la Jerarquía de controles. Si los riesgos no se pueden controlar de forma adecuada, los trabajadores deberán disponer de un equipo de protección personal adecuado y en buen estado de mantenimiento sin cargo. Los proveedores deben proporcionar a los trabajadores un entorno seguro y saludable que se debe mantener a través de la supervisión continua y sistemática del entorno sanitario y laboral de los trabajadores. Los proveedores deben brindar supervisión de salud ocupacional para evaluar habitualmente si la salud de los trabajadores se ve dañada por la exposición ocupacional. Los programas de protección de la salud ocupacional deben ser continuos e incluir material educativo sobre los riesgos relacionados con la exposición a los peligros en el lugar de trabajo.

5. Trabajo físicamente exigente

Se debe identificar, evaluar y controlar la exposición de los trabajadores a los riesgos de tareas físicamente exigentes, como la manipulación manual del material y el levantamiento pesado o repetitivo, la permanencia prolongada de pie y las tareas de ensamblaje muy repetitivas o enérgicas.

6. Protección de máquinas

Se debe evaluar la producción y otra maquinaria para detectar riesgos de seguridad. Se deben proporcionar protecciones físicas, enclavamientos de seguridad y barreras, los cuales se deben mantener adecuadamente cuando la maquinaria represente un riesgo de lesión para los trabajadores.

7. Saneamiento, alimentación y vivienda

Los trabajadores deberán disponer de un acceso rápido a instalaciones sanitarias limpias, agua potable e instalaciones sanitarias para preparar, almacenar y consumir alimentos. Las residencias de los trabajadores proporcionadas por el proveedor o por un agente laboral deben mantenerse limpias y seguras y disponer de salidas de emergencia adecuadas, agua caliente para el baño y la ducha, iluminación adecuada y ventilación acondicionada adecuada, alojamiento individual seguro para guardar objetos personales y de valor y espacio personal razonable junto con privilegios razonables de entrada y salida.

8. Comunicación sobre salud y seguridad

Los proveedores deben proporcionar a los trabajadores información y capacitación adecuadas sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo en el idioma del trabajador o en un idioma que el trabajador pueda entender para todos los riesgos identificados en el lugar de trabajo a los que los trabajadores estén expuestos, incluidos, entre otros, los riesgos mecánicos, eléctricos, químicos, de incendio y físicos. La información relacionada con la salud y la seguridad debe estar claramente expuesta en las instalaciones o colocada en un lugar identificable y accesible para los trabajadores. La información y capacitación de salud debe incluir contenido sobre riesgos específicos para los grupos demográficos pertinentes, como género y edad, si corresponde. Se debe brindar capacitación a todos los trabajadores antes de comenzar el trabajo y regularmente en adelante. Se debe alentar a los trabajadores a plantear cualquier inquietud sobre salud y seguridad sin represalias.

C. MEDIOAMBIENTE

En todas las funciones comerciales, los proveedores deben reconocer que la responsabilidad medioambiental es esencial para fabricar productos de primera clase. Los proveedores deben identificar los impactos medioambientales y minimizar los efectos adversos en la comunidad, el medioambiente y los recursos naturales mientras protegen la salud y seguridad del público.

Las normas medioambientales son las siguientes (y se deben aplicar cuando corresponda):

1. Permisos e informes medioambientales

Se deberán obtener, mantener y actualizar todos los permisos medioambientales (p. ej., supervisión de vertidos), las aprobaciones y los registros necesarios y se deberán cumplir sus requisitos operativos y de informes.

2. Prevención de la contaminación y conservación de recursos

Las emisiones y los vertidos de contaminantes y la generación de residuos se deben minimizar o eliminar en origen o mediante prácticas como la incorporación de equipos de control de la contaminación, la modificación de los procesos de producción, mantenimiento e instalaciones o por otros medios. El uso de recursos naturales, como el agua, los combustibles fósiles, los minerales y los productos forestales vírgenes, se debe conservar mediante prácticas como la modificación de los procesos de producción, mantenimiento e instalaciones, la sustitución de materiales, la reutilización, la conservación, el reciclaje u otros medios.

3. Sustancias peligrosas

Los productos químicos, residuos y otros materiales que supongan un peligro para las personas o el medioambiente se deben identificar, etiquetar y gestionar para garantizar su manipulación, movimiento, almacenamiento, uso, reciclaje o reutilización y eliminación seguros. Los datos sobre residuos peligrosos se deben rastrear y documentar. Se debe realizar una capacitación adecuada para garantizar la manipulación y eliminación seguras de las sustancias peligrosas.

4. Residuos sólidos

Los proveedores deben implementar un enfoque sistemático para identificar, gestionar, reducir y eliminar o reciclar de forma responsable los residuos sólidos (no peligrosos). Los datos sobre residuos se deben rastrear y documentar.

5. Emisiones al aire

Las emisiones al aire de sustancias químicas orgánicas volátiles, aerosoles, corrosivos, partículas, sustancias que agotan la capa de ozono y subproductos de la combustión generados por las operaciones se deben caracterizar, supervisar habitualmente, controlar y tratar según sea necesario antes de su vertido. Las sustancias que agotan la capa de ozono se deben gestionar eficazmente de acuerdo con el Protocolo de Montreal y las regulaciones aplicables. Los proveedores deben realizar una supervisión habitual del rendimiento de sus sistemas de control de emisiones al aire.

6. Restricciones de materiales

Los proveedores deben cumplir todas las leyes, las regulaciones y los requisitos del cliente aplicables en relación con la prohibición o restricción de sustancias específicas en los productos y la fabricación, incluido el etiquetado para el reciclaje y la eliminación.

7. Gestión del agua

Los proveedores deben implementar un programa de gestión del agua que documente, caracterice y supervise las fuentes, el uso y el vertido del agua, busque oportunidades para conservar el agua y controle los canales de contaminación. Todas las aguas residuales se deben caracterizar, supervisar, controlar y tratar según sea necesario antes de su vertido o eliminación. Los proveedores deben realizar una supervisión de rutina del rendimiento de sus sistemas de tratamiento y contención de aguas residuales para garantizar un rendimiento óptimo y el cumplimiento regulatorio.

8. Consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero

Los proveedores deben establecer un objetivo absoluto de reducción de gases de efecto invernadero para toda la empresa e informar al respecto. El consumo de energía y todas las emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 1 y 2 y de categorías significativas de Alcance 3 se deben rastrear, documentar e informar públicamente. Los proveedores deben buscar métodos para mejorar la eficiencia energética y minimizar su consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero.

D. ÉTICA

Para cumplir con las responsabilidades sociales y lograr el éxito en el mercado, los proveedores y sus agentes deben mantener los más altos estándares de ética, incluidos los siguientes:

1. Integridad comercial

Se deben mantener los más altos estándares de integridad en todas las interacciones comerciales. Los proveedores deben contar con una política de tolerancia cero para prohibir cualquier forma de soborno, corrupción, extorsión y defraudación.

2. Sin ventaja indebida

No se deberán prometer, ofrecer, autorizar, dar ni aceptar sobornos u otros medios para obtener una ventaja indebida. Esta prohibición abarca prometer, ofrecer, autorizar, dar o aceptar cualquier cosa de valor, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, a fin de obtener o retener un negocio, dirigir un negocio a cualquier persona u obtener de otro modo una ventaja indebida. Los procedimientos de monitoreo, mantenimiento de registros y cumplimiento se deberán aplicar para garantizar el cumplimiento de las leyes contra la corrupción.

3. Divulgación de información

Todas las relaciones comerciales se deben realizar de manera transparente y se deben reflejar con precisión en los libros y registros del participante. La información relativa a las prácticas laborales, de salud y seguridad, medioambientales, las actividades empresariales, la estructura, la situación financiera y el rendimiento de los participantes se divulgará de acuerdo con las regulaciones aplicables y las prácticas predominantes en la industria. La falsificación de registros o la distorsión de las condiciones o prácticas en la cadena de suministro son inaceptables.

- 4. Propiedad intelectual**
Los derechos de propiedad intelectual se deben respetar. La transferencia de tecnología y conocimientos se realiza de manera que se protejan los derechos de propiedad intelectual y se debe proteger la información de los clientes y de los proveedores.
- 5. Negocios, publicidad y competencia justos**
Se deben mantener estándares de negocios, publicidad y competencia justos.
- 6. Protección de identidad y contra las represalias**
Se deben mantener programas que garanticen la confidencialidad, el anonimato y la protección de proveedores y empleados denunciantes², a menos que esté prohibido por ley. Los proveedores deben tener un proceso comunicado para que su personal pueda plantear cualquier inquietud sin temor a represalias.
- 7. Abastecimiento responsable de minerales**
De acuerdo con la Declaración de política de minerales responsable de Texas Instruments, todos los proveedores deben adoptar una política y ejercer la diligencia debida sobre el origen y la cadena de custodia del tantalio, estaño, tungsteno, oro y cobalto en los productos que fabrican para asegurar razonablemente que se obtienen de manera coherente con la Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para cadenas de suministro responsables de minerales procedentes en las áreas de conflicto y de alto riesgo o un marco de diligencia debida equivalente y reconocido.
- 8. Privacidad**
Los proveedores se deben comprometer a proteger las expectativas razonables de privacidad de la información personal de todas las personas con las que hacen negocios, incluidos proveedores, clientes, consumidores y empleados. Los proveedores deben cumplir con las leyes de privacidad y seguridad de la información y los requisitos regulatorios cuando se recopile, almacene, procese, transmita y comparta información personal.

E. SISTEMAS DE GESTIÓN

Los proveedores deben adoptar o establecer un sistema de gestión con un alcance que esté relacionado con el contenido de este código. El sistema de gestión debe estar diseñado para garantizar lo siguiente: (a) el cumplimiento de las leyes, las regulaciones y los requisitos aplicables del cliente relacionados con las operaciones y los productos del participante; (b) la conformidad con este Código; y (c) la identificación y mitigación de los riesgos operativos relacionados con este Código. También debe facilitar la mejora continua.

El sistema de gestión debe incluir los siguientes elementos:

- 1. Compromiso con la empresa**
Declaraciones de política corporativa sobre derechos humanos, salud y seguridad, medioambiente y ética que afirman el compromiso de su empresa con la diligencia debida y la mejora continua, respaldadas por la dirección ejecutiva. Las declaraciones de políticas se deben hacer públicas y comunicar a los trabajadores en un idioma que entiendan a través de canales accesibles.
- 2. Responsabilidad de la dirección**
Documentación que identifica a los ejecutivos sénior y representantes de la empresa responsables de garantizar la implementación de los sistemas de gestión y programas relacionados. La dirección senior debe revisar el estado de los sistemas de gestión periódicamente.
- 3. Requisitos legales y de clientes**
Proceso para identificar, supervisar y comprender las leyes, las regulaciones y los requisitos de los clientes aplicables, incluidos los requisitos de este Código.

² Definición de denunciante: Cualquier persona que divulga una conducta inadecuada por parte de un empleado o directivo de una empresa o de un funcionario público u organismo oficial.

4. Evaluación de riesgos y gestión de riesgos

Proceso para identificar los riesgos de cumplimiento legal, medioambientales, de salud y seguridad³, de prácticas laborales y de ética, incluidos los riesgos de graves impactos sobre los derechos humanos y el medioambiente, relacionados con sus operaciones. El proveedor debe determinar la importancia relativa de cada riesgo e implementar los controles físicos y de procedimiento adecuados para controlar los riesgos identificados y garantizar el cumplimiento regulatorio.

5. Objetivos de mejora

Objetivos de rendimiento, metas y planes de implementación por escrito para mejorar el rendimiento social, medioambiental y de salud y seguridad de su empresa, incluida una evaluación periódica del rendimiento de su empresa para lograr dichos objetivos.

6. Capacitación

Programa de capacitación de directivos y trabajadores para implementar políticas, procedimientos y objetivos de mejora y cumplir con los requisitos legales y regulatorios aplicables.

7. Comunicación

Proceso para comunicar información clara y precisa sobre las políticas, las prácticas, las expectativas y el rendimiento de su empresa o de TI a los trabajadores, proveedores y clientes.

8. Compromiso y acceso a reparación de trabajadores/partes interesadas

Procesos continuos de comunicación bidireccional con los trabajadores, sus representantes y otras partes interesadas cuando sea relevante o necesario. El proceso debe apuntar a obtener comentarios sobre las prácticas operativas y las condiciones cubiertas por este Código y a fomentar la mejora continua. Los trabajadores deben disponer de un entorno seguro para presentar sus quejas y comentarios sin temor a represalias. Es preferible, pero no obligatoria, la opción de comunicar las quejas de forma anónima.

9. Auditorías y evaluaciones

Proceso para realizar autoevaluaciones periódicas que garanticen la conformidad con los requisitos legales y regulatorios, el contenido del Código y los requisitos contractuales de los clientes relacionados con la responsabilidad social y medioambiental.

10. Proceso de medidas correctivas

Proceso de corrección oportuna de las deficiencias detectadas mediante evaluaciones, inspecciones, investigaciones y revisiones internas o externas.

11. Documentación y registros

Proceso de creación y mantenimiento de documentos y registros para garantizar el cumplimiento regulatorio y la conformidad con los requisitos de la empresa, junto con la confidencialidad adecuada para proteger la privacidad.

12. Responsabilidad del proveedor

Proceso para comunicar los requisitos del Código a sus proveedores y supervisar el cumplimiento del proveedor con este Código.

³ Las áreas que se deben incluir en una evaluación de riesgos para la salud y seguridad medioambiental son instalaciones para las áreas de producción, depósito y almacenamiento, equipos de apoyo para las plantas/instalaciones, laboratorios y zonas de pruebas, instalaciones sanitarias (baños), cocina/cafetería y viviendas/residencias para los trabajadores.

REFERENCIAS

En la preparación de este Código, se utilizaron las siguientes referencias que podrían ser fuentes útiles de información adicional.

Estándares y convenciones:

- [Convenciones fundamentales de la OIT](#)
 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (N.º 87)
 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (N.º 98)
 - Convenio sobre el trabajo forzado, 1930 (N.º 29)
 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzado, 1957 (N.º 105)
 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (N.º 138)
 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (N.º 182)
 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1999 (N.º 100)
 - Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (N.º 111)
 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (N.º 155) y el Marco promocional, 2006 (N.º 187)
- [Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales en las áreas de conflicto y de alto riesgo](#)
- [Pautas de la OCDE para empresas multinacionales](#)
- [Principios rectores de la Organización de las Naciones Unidas \(ONU\) sobre negocios y derechos humanos](#)
- [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)
- [Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción](#)
- [Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño](#)
- [Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las mujeres](#)
- [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#)

Otras referencias útiles:

- [Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor](#)
- [Sistema de gestión y auditoría medioambientales](#)
- [Iniciativa de Comercio Ético](#)
- [Código de Práctica en Seguridad y Salud de la OIT](#)
- ISO 14001 y estándares relacionados: Gestión medioambiental
- ISO 45001:2018: El sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional
- [Asociación Nacional de Protección contra el Fuego](#)
- Social Accountability International (SAI)
 - SA 8000
- [Regulación Federal de Adquisiciones de Estados Unidos](#)