

Aplicación de las Normas para el trabajo con proveedores de Target



Introducción

Target asume el compromiso de mantener una conducta empresarial responsable y ética. El respeto por los derechos humanos y la protección del medio ambiente son principios fundamentales de nuestras normas y prácticas empresariales. Esperamos que los proveedores nacionales e internacionales con los que trabajamos compartan estos principios y respeten nuestras normas. Exigimos que todos los proveedores, distribuidores, vendedores privados, fabricantes, contratistas, subcontratistas y sus agentes (en forma colectiva, “proveedores”) acaten las siguientes normas y las transmitan en su cadena de suministro. Las normas son aplicables a todos los trabajadores en funciones dentro o fuera de producción, incluidos los trabajadores regulares, los trabajadores con remuneración por unidad, los trabajadores ocasionales, los trabajadores independientes, los trabajadores migrantes o extranjeros, los aprendices, los estudiantes, los pasantes, los trabajadores a tiempo parcial o los trabajadores temporales.



Exigimos que todos nuestros proveedores respeten los derechos humanos, cumplan con las Normas para el trabajo con proveedores (SOVE) de Target y con todas las leyes aplicables que traten sobre los derechos humanos. Esta guía se basa en las SOVE de Target para proporcionar información detallada sobre nuestras expectativas de procedimientos comerciales éticos, sociales, de trabajo y de sostenibilidad medioambiental.

Target requiere que todos los proveedores establezcan sistemas gerenciales para garantizar que las ubicaciones y los subcontratistas cumplan con estas normas y con las leyes y reglamentaciones aplicables. Como mínimo, cada ubicación debe contar con una persona responsable por el cumplimiento social y medioambiental. El sistema debe incluir mecanismos adecuados de gerencia y administración, capacitación, monitoreo y mejora continua, tales como planes de medidas correctivas. Esta guía es una herramienta que se puede utilizar en el desarrollo de tal sistema gerencial.

Target monitorea el cumplimiento de las SOVE mediante el uso de un enfoque múltiple, que incluye nuestro programa de auditoría Abastecimiento responsable y sostenibilidad. Las ubicaciones deben revelarse a Target de acuerdo con nuestros requisitos de divulgación, que se pueden encontrar en la sección Location Disclosure Scope Guide en [Partners Online](#). Las ubicaciones dentro del alcance del programa de auditoría Abastecimiento responsable y sostenibilidad de Target deben cumplir con los requisitos de auditoría. Se pueden encontrar más detalles en el sitio [Partners Online](#).

Trabajamos continuamente para mejorar, pero, en caso de repercusiones adversas, nuestro enfoque es brindar acceso a una solución eficaz. Todas las partes interesadas pueden utilizar los detalles de la Integrity Hotline (Línea Directa de Integridad) de la siguiente página para comunicar una infracción.

Comunicación de conductas indebidas: si usted es testigo de un hecho que, en su opinión, puede ser una posible violación de alguna ley o regulación local, de las normas para el trabajo con proveedores de Target, o pueda ser una conducta no ética, debe comunicar sus inquietudes a Target a través de un correo electrónico a Ethics@Target.com o puede visitar www.targetintegrityhotline.com. Comunique dichas conductas de forma anónima llamando a la Integrity Hotline (Línea Directa de Integridad). La llamada es gratuita y la procesa un tercero independiente. También hay disponibles intérpretes locales en otros idiomas.

Solo involucramos a los asociados necesarios e investigamos cada acusación recibida.

La toma de represalias de cualquier tipo contra una persona que comunique una inquietud de buena fe va en contra de los principios de Target y no se tolerará.



Escanee el código QR o visite:

www.TargetIntegrityHotline.com para hacer una denuncia de forma anónima a través del formulario web de la **Línea de asistencia** o

Llame a la Integrity Hotline (Línea Directa de Integridad) las 24 horas del día a través de un proveedor externo (hay intérpretes disponibles)

Envíe un correo electrónico a:

Ethics@target.com

Escriba a: Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

EE. UU.	1-800-541-6838
India	000-800-100-1657
Bangladesh	(0) 9610-998509
China	4001201894
Hong Kong	800906528
Indonesia	(021) 50918413
Vietnam	024 4458 3187
Otras ubicaciones fuera de Estados Unidos: haga una llamada por cobrar a EE. UU.	470-219-7116

Índice

- 6** Prácticas comerciales éticas
- 10** No a la subcontratación no autorizada
- 12** Mecanismos de presentación de quejas
- 20** No al trabajo forzado o al tráfico de personas
- 39** No al trabajo de menores de edad
- 44** Salud y seguridad
- 67** No a la discriminación
- 71** No al acoso
- 75** Horario laboral y horas extra
- 78** Sueldo
- 84** Libertad de asociación
- 87** Sistemas de monitoreo y gestión ambiental
- 90** No al vertido ilegal de aguas residuales
- 93** Reducción y eliminación de desechos
- 96** Uso de energía y agua
- 101** Emisiones al aire
- 104** Licencias y permisos
- 107** Retirada o disminución responsables
- 111** Apéndice A: Guía de implementación sobre las protecciones para los trabajadores migrantes extranjeros



Prácticas comerciales éticas

Buscamos socios comerciales que cumplan con las normas éticas más rigurosas en sus prácticas comerciales y al interactuar con Target. Se espera que los proveedores actúen de manera ética y cumplan con todas las leyes, regulaciones y normas de Target aplicables. Target no permite ningún intercambio de favores, dinero, regalos, entretenimiento o viajes con nuestros miembros de equipo con la intención de influenciar decisiones comerciales. Al igual que con las otras normas descritas, los miembros de equipo de Target se rigen por las mismas normas y tienen estrictamente prohibido solicitar algo de valor a un socio comercial. Los proveedores deben llevar a cabo sus actividades comerciales con un alto nivel de integridad y mantener una documentación transparente y precisa.



Los proveedores no deben ofrecer nada de valor a ningún miembro de equipo de Target ni a auditores externos con el fin de influenciar los resultados de auditorías o cualquier otra decisión comercial.

Requisitos

- Nunca ofrezca un soborno de manera directa o indirecta a un miembro de equipo de Target, familiares de miembros de equipo, auditor externo o a un funcionario gubernamental (ofrecer cualquier cosa de valor que incluye, pero no se limita a, regalos, tarjetas de regalo, comidas, entretenimiento, transporte, viajes, alojamiento, gastos, dinero en efectivo, trabajos, pasantías o donaciones en nombre de Target o de un miembro de equipo) con la intención de influenciar las decisiones comerciales o recibir un trato favorable, una ventaja inapropiada o un beneficio personal.
- Informe inmediatamente si algún miembro de equipo de Target le hace alguna solicitud de (*pedir algo*) una comida, un regalo, entretenimiento o viajes, o cualquier cosa de valor a un proveedor o representante de un proveedor.



Ofrecer o aceptar sobornos o comisiones ilícitas con la intención de influenciar las decisiones comerciales constituye un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

La toma de represalias de cualquier tipo contra una persona que comunique una inquietud de buena fe va en contra de los principios de Target y no se tolerará en ningún caso.

Los proveedores deben mantener documentación precisa y proporcionarla de manera transparente durante las auditorías.

Requisitos

- Los proveedores deben ser honestos durante el proceso de auditoría y no interferir con ninguno de sus procedimientos. Los auditores deben tener acceso a todas las áreas de la ubicación y se les debe facilitar el acceso a los registros, además de permitirles realizar entrevistas a los trabajadores y a la gerencia. Los trabajadores no deben recibir asesoramiento ni sobornos para influenciar las respuestas de las entrevistas.
- Target exige que las ubicaciones sean transparentes en cuanto a las horas trabajadas y los sueldos pagados. Se debe mantener documentación precisa de las horas trabajadas y los sueldos pagados. Se exige que las ubicaciones proporcionen acceso completo a la documentación precisa a los representantes del programa Abastecimiento responsable y sostenibilidad de Target o a sus representantes independientes.
- Los proveedores no deben falsificar ni adulterar permisos o licencias.



La falsificación, adulteración o ausencia de una licencia comercial válida y de los permisos y licencias ambientales requeridos constituye un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

Los proveedores y trabajadores deben comunicar a Target cualquier incumplimiento de las leyes o regulaciones locales y las normas de Target, o cualquier comportamiento no ético.

Requisitos

- Los proveedores y trabajadores deben comunicar a Target cualquier incumplimiento de las leyes o regulaciones locales y las normas de Target, o cualquier comportamiento no ético enviando un correo electrónico a Ethics@target.com o a través de la Integrity Hotline (Línea Directa de Integridad) externa. Comunique dichas conductas de forma anónima llamando a la Integrity Hotline (Línea Directa de Integridad). La llamada es gratuita y la procesa un tercero independiente. También hay disponibles intérpretes de idiomas locales.
- Los proveedores deben desarrollar un proceso interno anónimo y confidencial para que los empleados comuniquen los posibles incumplimientos de las leyes, las regulaciones o las normas de Target, así como los comportamientos no éticos. Consulte las expectativas sobre mecanismos de presentación de quejas en la página 12.
- Los proveedores no deben tomar represalias contra una persona que, de buena fe, comunique sobre una posible violación de las leyes o regulaciones o las normas de Target, o una conducta no ética.



Escanee el código QR o visite:

www.TargetIntegrityHotline.com para hacer una denuncia de forma anónima a través del formulario web de la **Línea de asistencia** o

Llame a la Integrity Hotline (Línea Directa de Integridad) las 24 horas del día a través de un proveedor externo (hay intérpretes disponibles)

Envíe un correo electrónico a: Ethics@target.com

Escriba a: Corporate Compliance & Ethics

Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

EE. UU.	1-800-541-6838
India	000-800-100-1657
Bangladesh	(0) 9610-998509
China	4001201894
Hong Kong	800906528
Indonesia	(021) 50918413
Vietnam	024 4458 3187
Otras ubicaciones fuera de Estados Unidos: haga una llamada por cobrar a EE. UU.	470-219-7116

No a la subcontratación no autorizada

No toleramos la subcontratación no autorizada. Se deben revelar a Target todas las ubicaciones dentro del alcance del programa Abastecimiento responsable y sostenibilidad de Target antes de que comience la producción. Todas las ubicaciones deben estar aprobadas por Target de acuerdo con los requisitos de Partners Online.



Divulgación de todas las ubicaciones cubiertas por el programa Abastecimiento responsable y sostenibilidad.

Requisitos

- Antes de la producción, el socio comercial debe divulgar todas las ubicaciones que se consideran cubiertas por el programa Abastecimiento responsable y sostenibilidad de Target. Se puede encontrar una descripción de todas las ubicaciones de producción que se consideran cubiertas por el programa Abastecimiento responsable y sostenibilidad de Target en Partners Online, en la sección Location Disclosure Scope Guide.
- Las ubicaciones que se encuentren dentro del alcance del programa de auditoría Abastecimiento responsable y sostenibilidad de Target deben cumplir con los requisitos de auditoría. Consulte los detalles del alcance y la auditoría en Partners Online.
- Los proveedores deben mantener una lista de todas las ubicaciones que proporcionen materiales o servicios que se incorporen en la fabricación, el procesamiento, la recolección o la producción de productos vendidos a Target.



La subcontratación no autorizada constituye un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

Mecanismos de presentación de quejas

Exigimos a nuestros proveedores que implementen mecanismos eficaces de presentación de quejas para recibir, investigar y responder de manera sistemática a los problemas planteados e implementar soluciones para resolverlos. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP) definen un mecanismo eficaz para presentar quejas como legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente, compatible con los derechos, basado en el compromiso y el diálogo, y utilizado como una fuente de aprendizaje continuo.



Definiciones

Quejas: problemas o inquietudes planteados por las partes afectadas (por ejemplo, los trabajadores) sobre el incumplimiento de las leyes, los reglamentos, los contratos colectivos o individuales, o las normas, costumbres o códigos de conducta del lugar de trabajo. Las partes afectadas presentan quejas con el fin de resolver el problema.

Mecanismos eficaces de presentación de quejas: procedimientos sistémicos que permiten recibir y abordar los problemas e inquietudes planteados por las partes afectadas, sobre todo aquellos que tienen relación con los derechos humanos. Estos mecanismos son más eficaces a nivel operativo (p. ej., a nivel de fábrica), ya que pueden abordarse a tiempo y resolverse directamente. Algunos ejemplos son las cajas de sugerencias, los teléfonos o mensajes de texto, los correos electrónicos, las líneas de asistencia o un proceso de presentación de quejas de Recursos Humanos.

La eficacia se mide conforme al Principio 31 de los UNGP. El mecanismo de presentación de quejas debe ser legítimo, accesible, predecible, equitativo, transparente y compatible con los derechos, además de ser una fuente de aprendizaje continuo y estar basado en el compromiso y el diálogo.

Target requiere que los proveedores establezcan y mantengan mecanismos de presentación de quejas que cumplan los ocho componentes de los criterios de eficacia de los UNGP.

Criterios	Definición de los UNGP	Requisitos
Legítimo	Hace posible obtener la confianza de las partes interesadas a las que se destinan, y rendir cuentas sobre el desarrollo justo de los procesos de presentación de quejas	<ul style="list-style-type: none">• Se debe definir con claridad el proceso del mecanismo de presentación de quejas con un conjunto estandarizado de políticas y procedimientos para recibirlas de forma confidencial, investigarlas, responderlas y solucionarlas de forma previsible y justa. Se debe garantizar que pueda utilizarse cuando se aborden temas delicados como el acoso sexual y la violencia de género.• Se debe establecer y ejecutar una política de prohibición de represalias y se deben implementar medidas disciplinarias en caso de represalias contra trabajadores que presenten quejas.<ul style="list-style-type: none">• La política de prohibición de represalias se refiere a las garantías y protecciones claras que aseguren que los trabajadores o denunciantes no sean objeto de represalias tras la expresión de una queja, la participación en los mecanismos de presentación de quejas, la presentación o la retirada de quejas y durante todo este proceso.• Los denunciantes deben sentirse protegidos contra el despido, las sanciones y cualquier otro tipo de represalia (p. ej., la ridiculización, la discriminación, la presión o la violencia) si deciden recurrir a un mecanismo de presentación de quejas.• Se debe dar un tratamiento confidencial a las quejas.

Target requiere que los proveedores establezcan y mantengan mecanismos de presentación de quejas que cumplan los ocho componentes de los criterios de eficacia de los UNGP.

Criterios	Definición de los UNGP	Requisitos
Accesible	Conocidos por todas las partes interesadas a cuyo uso se destinan, y que proporcionan una asistencia equitativa a quienes pueden tener dificultades de acceso.	<ul style="list-style-type: none">• La instalación debe proporcionar a los trabajadores más de un mecanismo de presentación de quejas, al menos uno de los cuales puede utilizarse de forma anónima y uno de los cuales debe recibirlo alguien ajeno a su cadena de mando directa.• Los mecanismos de presentación de quejas deben estar disponibles durante todas las etapas de contratación y empleo de personal. En el caso de los trabajadores independientes extranjeros, esto significa que los mecanismos deben estar disponibles en su país de origen y destino.• Los mecanismos de presentación de quejas deben estar disponibles para todos los trabajadores, con una garantía clara de que están disponibles para los trabajadores temporales e independientes.• Debe haber un mecanismo de presentación de quejas en la residencia.• Los trabajadores deben poder acceder a los mecanismos de presentación de quejas sin ningún tipo de obstáculo que les impida comunicarse a través del canal correspondiente. Ejemplos:<ul style="list-style-type: none">• El trabajador debe poder comunicarse en una lengua que entienda cuando utilice el mecanismo de presentación de quejas y durante la resolución de disputas.• Si un trabajador no puede leer ni escribir, debe haber mecanismos de presentación de quejas que no requieran leer o escribir.• Si un trabajador no tiene conocimientos digitales o acceso a la tecnología digital, debe haber mecanismos de presentación de quejas que no requieran el uso de la tecnología.

Target requiere que los proveedores establezcan y mantengan mecanismos de presentación de quejas que cumplan los ocho componentes de los criterios de eficacia de los UNGP.

Criterios	Definición de los UNGP	Requisitos
Predecible	Ofrece un procedimiento claro y conocido, con un plazo aproximado para cada etapa, además de claridad en cuanto a los tipos de procesos y resultados disponibles y los métodos de monitoreo de su ejecución	<ul style="list-style-type: none"> Se deben establecer plazos para que la gerencia dé una respuesta y se debe especificar el tiempo que debe durar cada etapa, así como el tiempo que los trabajadores deben esperar para que la gerencia responda a sus inquietudes. Los resultados disponibles del proceso de presentación de quejas y las soluciones disponibles deben documentarse para favorecer una implementación uniforme.
Equitativo	Busca garantizar que las partes afectadas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los expertos necesarios para participar en un proceso de presentación de quejas en condiciones justas, fundamentadas y respetuosas	<ul style="list-style-type: none"> Los procesos de presentación de quejas deben ser justos, imparciales, respetuosos y coherentes para todos los trabajadores.
Transparente	Mantiene a las partes afectadas de una queja informadas sobre su progreso y debe establecer suficiente información sobre el funcionamiento del mecanismo para fomentar la confianza en su eficacia y para satisfacer cualquier interés público que esté en juego	<ul style="list-style-type: none"> Todo trabajador que recurra a un mecanismo de presentación de quejas debe recibir algún tipo de comunicación en la que se reconozca su inquietud u opinión, así como que esta se ha recibido y se está revisando. Posteriormente, deben recibir una comunicación de seguimiento sobre las medidas que se hayan adoptado para responder a sus opiniones.

Target requiere que los proveedores establezcan y mantengan mecanismos de presentación de quejas que cumplan los ocho componentes de los criterios de eficacia de los UNGP.

Criterios	Definición de los UNGP	Requisitos
Compatible con los derechos	Garantiza que los resultados y las soluciones estén en conformidad con los derechos humanos reconocidos internacionalmente	<ul style="list-style-type: none"> • Este proceso debe garantizar que se trate a los trabajadores con dignidad y respeto. • Las partes afectadas directa o indirectamente por una queja presentada deben recibir una reparación justa y equitativa que responda al impacto o al daño cometido contra ellas. Entre los ejemplos de reparación eficaz pueden encontrarse el resarcimiento, la compensación económica o no económica, las sanciones punitivas contra los infractores cuyas acciones causaron el daño contra el agraviado o lo afectaron, o una disculpa formal. El proceso para formular y proporcionar una solución debe carecer de corrupción y de cualquier influencia política y no política externa.
Una fuente de aprendizaje continuo	Se basa en las medidas pertinentes para identificar las lecciones que permitan mejorar el mecanismo y prevenir futuras presentaciones de quejas y daños	<ul style="list-style-type: none"> • Se deben llevar a cabo revisiones anuales de la eficacia de los mecanismos de presentación de quejas disponibles, según los criterios de eficacia definidos por los UNGP, e introducir mejoras a partir de las deficiencias identificadas. • Si varios trabajadores se ven afectados, o se plantean opiniones o inquietudes similares, los socios comerciales deben tomar medidas para abordar la raíz del problema y garantizar que no se repita. • Se debe crear y mantener un sistema de seguimiento de los registros de presentación de quejas, las resoluciones de disputas y la actividad disciplinaria.
Basado en el compromiso y el diálogo	Consulta a los grupos de interés, a cuyo uso se destinan, sobre su diseño y rendimiento, y se centra en el diálogo como medio para abordar y resolver las quejas.	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe practicar el diálogo permanente en el lugar de trabajo, que incluye la interacción periódica entre la dirección y los trabajadores, para desarrollar y aplicar soluciones que mejoren las condiciones de trabajo.

Garantizar que la comunicación y la capacitación sobre las políticas y los procedimientos del mecanismo de presentación de quejas se ajustan a los criterios de eficacia.

- Se deben realizar cursos de capacitación y actualización con todos los trabajadores para que conozcan los mecanismos de presentación de quejas y la política de prohibición de represalias de la compañía.
- Se debe realizar una capacitación dirigida a la gerencia y a los supervisores sobre las políticas y los procedimientos del mecanismo de presentación de quejas para ayudarles a entender el proceso y reforzar los mecanismos disponibles, así como el proceso de prohibición de represalias contra los trabajadores.
- Se debe realizar una capacitación dirigida a las personas responsables de la aplicación de las políticas y procedimientos del mecanismo de presentación de quejas, que incluya las responsabilidades de investigación de los problemas planteados.
- Se debe informar sobre el mecanismo de presentación de quejas en la sesión informativa previa a la incorporación de los trabajadores independientes extranjeros.
- Se debe informar sobre el mecanismo de presentación de quejas en la capacitación de orientación.

Target requiere que los proveedores establezcan y mantengan mecanismos de presentación de quejas que cumplan los ocho componentes de los criterios de eficacia de los UNGP.

Procedimientos correctos

- Crear entornos de trabajo en los que los trabajadores se sientan con el poder de dar su opinión y colaborar con la gerencia para identificar e implementar soluciones que mejoren las condiciones laborales.
- Recopilar datos desglosados por sexo sobre los tipos de quejas presentadas y sus resultados.
- El equipo de investigación debe ser representativo de la diversidad del personal.
- Recurrir a investigadores externos especializados para investigar las denuncias de violencia de género y otros asuntos de carácter altamente sensible.
- Realizar encuestas a los trabajadores para conocer su opinión y mejorar sus condiciones de trabajo.
- Brindar una capacitación de liderazgo para los supervisores y la gerencia con el fin de desarrollar destrezas interpersonales sobre cómo recibir la opinión de los trabajadores y responder a ella.
- Establecer grupos de apoyo a los empleados/grupos de afinidad para los grupos minoritarios (p. ej., un consejo de mujeres) para proporcionar un apoyo adicional en asuntos que afecten al grupo, asesoramiento, un foro periódico para comunicarse con la gerencia sobre los problemas y proporcionar recursos a los grupos históricamente marginados.

No al trabajo forzado o al tráfico de personas

Condenamos el trabajo forzado y el tráfico de personas, además de que nunca trabajaremos con proveedores que, a nuestro saber y entender, se involucren en estas prácticas o en el uso de mano de obra encarcelada. Todos los trabajadores tienen derecho a trabajar de manera voluntaria, sin la obligación de entregar sus documentos de identificación ni pagar cargos por trabajar. Los trabajadores tienen derecho a la libertad de movimiento, y nuestros proveedores deben asegurarse de que así se permita. Los trabajadores tienen el derecho a finalizar su empleo sin penalidad al avisar con tiempo razonable. Nuestros proveedores también deben obtener las materias primas o componentes que se utilizan para productos exclusivamente de fuentes que no utilicen trabajo forzado ni se involucren en tráfico de personas.

- Sin deudas ni cargos
- Contratos laborales
- Libertad de movimiento
- Agencias de empleo
- Trato equitativo
- Terminación del empleo
- Diligencia debida en cascada



Los trabajadores no pueden ser forzados a trabajar ni a permanecer en un empleo para saldar una deuda.

Requisitos

- Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores desempeñen sus tareas por voluntad propia y reciban una remuneración conforme a la legislación local en forma de dinero en efectivo o un equivalente.
- Es preciso asegurarse de que los trabajadores no trabajen estando prisioneros en la ubicación y de que no se subcontrate a entidades que usen trabajadores prisioneros para la producción.
- Es preciso asegurarse de que ningún trabajador sea contratado a través de terceros que también actúen como proveedores de servicios para la rehabilitación de drogas o alcohol para trabajadores (esto no prohíbe que las fábricas contraten directamente a trabajadores en programas para el tratamiento del consumo de drogas y alcohol, en viviendas de apoyo —también conocidas como casas de paso— o que consuman drogas o alcohol).
- Se debe desarrollar una política por escrito que incorpore los requisitos y procedimientos correctos de Target sobre la prohibición del trabajo forzado y el tráfico de personas.
- Se debe comunicar la política de las instalaciones sobre la prohibición del trabajo forzado y el tráfico de personas al personal de la gerencia y a cualquier agencia de empleo que se utilice para reclutar, contratar o administrar trabajadores.
- Es preciso asegurarse de que los trabajadores no paguen ningún cargo por comenzar, continuar o finalizar su empleo.
 - **Revise el Apéndice A para ver una lista de los cargos que están cubiertos bajo este requisito.**
- Es preciso asegurarse de que no se les pida a los trabajadores que obtengan préstamos, paguen fianzas o hagan depósitos junto con su contratación y empleo. Los depósitos solo se pueden pagar si es necesario que sean costeados por el trabajador.
- Es preciso asegurarse de que todos los cargos que sean costeados por los trabajadores sean reembolsados al trabajador dentro de los treinta días posteriores al hallazgo de dichos cargos.
- Es preciso asegurarse de que los trabajadores tengan acceso y control exclusivos sobre sus propias cuentas de banco; la única excepción debe ser el acceso del empleador para depositar los sueldos. Esto incluye el acceso exclusivo a todos los documentos que los trabajadores necesiten para acceder a sus cuentas y utilizarlas, como libretas bancarias y sellos oficiales de las compañías.



El trabajo forzado es un incumplimiento de la política de tolerancia cero. Los proveedores deben tomar precauciones para no adquirir materias primas ni componentes que sean producto del trabajo forzado.

El uso de prisioneros como mano de obra constituye un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

Contratar a trabajadores por medio de terceros que también actúen como proveedores de servicios para la rehabilitación de drogas o alcohol para trabajadores constituye un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

Los trabajadores no pueden ser forzados a trabajar ni a permanecer en un empleo para saldar una deuda.

Requisitos (continuación)

- Es preciso asegurarse de que cualquier plan de ahorro que se implemente sea voluntaria y que expresamente permita que los trabajadores dejen de participar en el momento que así lo deseen.
- La fábrica debe pagar los honorarios de la agencia de empleo, que en ningún caso pueden deducirse del sueldo del trabajador.
- El proveedor debe pagar los uniformes, las herramientas u otros artículos necesarios para trabajar.
- Las agencias de empleo deben contar con una licencia que cumpla con las leyes y regulaciones locales.
- Los trabajadores deben aceptar y dejar un empleo por voluntad propia. Los trabajadores tienen el derecho de negarse a hacer horas extra que superen los límites legales o contractuales. No se debe sancionar ni disciplinar a los trabajadores por negarse a trabajar horas extra.
- Las fábricas no pueden retener la paga de un trabajador para evitar que deje el empleo.
- Es preciso asegurarse de que las deducciones del sueldo solo se realicen si así lo exigen las leyes locales o si son voluntarias, razonables y los trabajadores las comprenden claramente. Los cargos por alimentación y alojamiento no se pueden deducir sin el consentimiento de los trabajadores.
- Las fábricas tienen que otorgar recibos de sueldo o talones de pago detallados en los idiomas locales de los trabajadores.
- Es preciso asegurarse de que las quejas o sugerencias de los trabajadores puedan entregarse fácilmente a la gerencia y que se mantenga la confidencialidad de toda la información con el fin de evitar represalias. La fábrica debe establecer y hacer cumplir una política de prohibición de represalias.
- Los trabajadores deben tener la libertad de rechazar trabajo en horas extra, y esto no debe traer repercusiones o sanciones, como la imposibilidad de trabajar horas extra en el futuro.

Consulte el Apéndice A para obtener más detalles sobre la prevención del trabajo forzado y el tráfico de personas con relación a los trabajadores migrantes extranjeros.

Los trabajadores no pueden ser forzados a trabajar ni a permanecer en un empleo para saldar una deuda.

Procedimientos correctos

- Se debe desarrollar una serie de instrucciones por escrito destinada a todas las agencias de empleo que establezcan la prohibición del trabajo forzado, la trata de personas, el uso de presos como mano de obra y la contratación de trabajadores a través de proveedores de servicios de rehabilitación.
- Se debe exigir a las agencias de empleo que revelen sus fuentes de trabajadores.
- Los proveedores no deben cobrar intereses a un trabajador por deudas contraídas con la fábrica.
- Es preciso asegurarse de que los trabajadores que renuncien y avisen con el tiempo adecuado reciban todos los pagos de sueldos finales sin penalización.
- Debe desarrollarse un procedimiento interno para confirmar la aceptación voluntaria de trabajar horas extra.



Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores tengan un contrato laboral por escrito y estén al tanto de las normas de la ubicación.

Requisitos

Contratos

- Todo trabajador debe recibir y firmar un contrato laboral en su idioma local. Los trabajadores migrantes extranjeros deben recibir y firmar un contrato de empleo por lo menos cinco días antes de su movilización.
- El contenido del contrato laboral debe cumplir con las leyes aplicables y reflejar de manera precisa el puesto, el lugar de trabajo y los términos y condiciones del empleo. En los casos en que la ley no exija contratos formales, las cartas de ofrecimiento y otros métodos de acuerdos de empleo se consideran un equivalente aceptable.
- Para asegurar que los trabajadores comprendan el contenido de su contrato antes de firmarlo, los contratos deben estar traducidos con precisión al idioma que los trabajadores comprendan; los contratos deben explicarse a los trabajadores analfabetas; y los trabajadores deben recibir suficiente tiempo para revisar el contenido del contrato antes de firmarlo.
- El trabajador y el empleador deben firmar los contratos de empleo; los trabajadores deben quedarse con una copia firmada; y se deben guardar copias firmadas de los contratos en los archivos personales de los trabajadores.
- Los contratos laborales pueden cambiarse solo si los cambios son igualmente favorables o más para el trabajador, son cambios legales, se les explican completamente al trabajador, y el trabajador está completa y libremente de acuerdo.

Los contratos deben abarcar lo siguiente:

- Información de identidad y de contacto del trabajador;
- Dirección y nombre del empleador;
- Naturaleza del trabajo y lugar donde se llevará a cabo;
- Fechas de comienzo y finalización del contrato;
- Estipulaciones para la renovación del contrato, según aplique;
- Estipulaciones sobre la repatriación (en el caso de trabajadores migrantes extranjeros), que incluya el desglose de costos que cubrirán la fábrica y el trabajador extranjero;
- Estipulaciones sobre la finalización temprana del contrato por parte del trabajador con o sin tiempo de aviso razonable, incluyendo cualquier condición especial bajo la cual la fábrica cubra gastos adicionales;
- El proceso de despido involuntario por parte de la fábrica;
- Descripción general de las condiciones de vida que se brindan, incluyendo el desglose de cualquier costo por alimentación, alojamiento y transporte regular;
- Horario de trabajo regular y tiempo extra esperados;
- Horario de trabajo esperado, incluyendo días feriados y de descanso;
- Tasas salariales regulares y de tiempo extra claramente definidos;
- Cualquier bono, subsidio o compensación en efectivo que aplique;
- Descripción de beneficios relacionados con el trabajo que incluyan beneficios de seguro médico y social, licencias para ausentarse, incluyendo ausencias por enfermedad, emergencia y anuales;
- Frecuencia y método de pago y una explicación del talón de pago; y
- Cualquier deducción permitida por la ley
- El contrato no debe incluir términos que impidan que el trabajador haga uso de su derecho legal de asociarse.

Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores tengan un contrato laboral por escrito y estén al tanto de las normas de la ubicación.



Requisitos (continuación)

Comunicación y capacitación

- Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores asistan a una sesión de orientación en un idioma que comprendan que cubra los requisitos que Target ha estipulado en el **Apéndice A**. La capacitación debe estar correctamente documentada.
- Se debe ofrecer la información adecuada para que los trabajadores comprendan todas las normas de la fábrica, como mínimo, publicándolas en el propio idioma de los trabajadores en lugares visibles y dando a los trabajadores un manual en su idioma que se firme al recibir. La ubicación también puede brindar información a través de la intranet de la compañía y durante las capacitaciones de actualización periódicas (por lo menos anualmente). Es preciso asegurarse de que los materiales distribuidos y publicados estén al día.

Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores tengan un contrato laboral por escrito y estén al tanto de las normas de la fábrica.



Procedimientos correctos

- Debe proporcionarse capacitación de actualización sobre las normas de la ubicación a todos los trabajadores conforme a un calendario regular (por lo menos anualmente). Es preciso asegurarse de que la capacitación se lleve a cabo en idiomas que los trabajadores comprendan y que se ofrezca en un formato adecuado para que los trabajadores lo entiendan.
- Se debe mantener un registro que indique el momento en que se firmó el contrato y pruebas de que se entregó una copia al trabajador. Se debe incluir la fecha, el nombre y la firma del trabajador en el registro.

Debe eliminarse toda restricción no razonable respecto al movimiento de los trabajadores.

Requisitos

Documentos de identidad

- Es preciso asegurarse de que los trabajadores conserven la posesión o el control de su pasaporte, documentos de viaje, documentos de identificación y cualquier otro documento legal.
- Los proveedores y agencias de empleo no tienen permitido retener los documentos de identificación personal de los trabajadores, incluidos los pasaportes, a excepción única de que se necesite el documento temporalmente para completar un requisito legal.
- Se debe explicar al trabajador cualquier retención temporal de documentos que se deba hacer para completar los requisitos legales y debe ir acompañada por un formulario firmado y fechado con el fin de indicar la entrega y devolución del documento. En la comunicación, se debe incluir el número de días que el documento se usará para el proceso.
- Se deben brindar casilleros individuales para todos los trabajadores migrantes extranjeros en el alojamiento de los trabajadores para que puedan guardar sus documentos de identificación y artículos personales de valor de manera segura. Es preciso asegurarse de que los casilleros sean resistentes al fuego y al agua, y estén siempre disponibles para cada trabajador en las residencias provistas por el empleador.

Debe eliminarse toda restricción no razonable respecto al movimiento de los trabajadores.

Requisitos (continuación)

Libertad de movimiento

- Es preciso asegurarse de que los trabajadores tengan la libertad de salir de la ubicación o los dormitorios en cualquier momento, además de las expectativas razonables por razones de seguridad. En general, la entrada y salida de los empleados a los dormitorios no debe estar prohibida.
- Las áreas de trabajo y los dormitorios no deben estar cerrados con llave para restringir el movimiento de los trabajadores.
- Es preciso asegurarse de que los trabajadores puedan aprovechar cualquier beneficio de licencia para ausentarse que hayan acumulado sin tener que pagar depósito, sin que se les retenga el sueldo o sin ninguna otra forma de persuasión para evitar que tomen este tiempo de licencia.
- Es preciso asegurarse de que los trabajadores tengan acceso gratuito a agua potable y descansos para ir al baño durante las horas de trabajo según lo necesiten.

Debe eliminarse toda restricción no razonable respecto al movimiento de los trabajadores.



Procedimiento correcto

- Debe haber cursos de capacitación de actualización para los guardias de seguridad sobre los requisitos de libertad de movimiento de los trabajadores. Verifique que los guardias de seguridad se encarguen de proteger la fábrica y no de restringir el movimiento de los trabajadores.

Establezca un proceso de diligencia debida con todas las agencias de empleo.

Requisitos

- Si se usan agencias de empleo, los proveedores deben establecer un proceso de diligencia debida, poner en práctica procedimientos para la gestión de las agencias de empleo y asignar a un individuo para responsabilizarse de la gestión de las agencias de empleo.
- Se debe realizar una evaluación de diligencia debida para la preselección de cada agencia de empleo que se considere utilizar con el fin de determinar si la agencia y cualquiera de sus potenciales socios de reclutamiento cumplen con los requisitos legales, de la fábrica y de los clientes. Los proveedores deben demostrar que el cumplimiento de los requisitos de Target sobre el reclutamiento, contratación y empleo forma parte de las evaluaciones constantes y de la continuación de la relación comercial. **La diligencia debida antes de la evaluación debe cubrir los temas que se especifican en el Apéndice A.**
- Se debe contar con acuerdos de servicio legalmente vinculantes con todas las agencias de empleo que se vayan a usar para reclutar o gestionar a trabajadores.
- Es preciso asegurarse de que los acuerdos con las agencias de empleo reflejen un cumplimiento con los requisitos de la fábrica, de Target y legales como condición para continuar con la relación comercial. **Todos los acuerdos deben abarcar los temas presentados en el Apéndice A.**

Establezca un proceso de diligencia debida con todas las agencias de empleo.

Requisitos (continuación)

- Se deben realizar auditorías periódicas, por lo menos anualmente, de todas las agencias de empleo y de sus métodos de reclutamiento para asegurarse de que cumplan con los requisitos de la fábrica, las normas de Target y las leyes aplicables.
- El proveedor debe supervisar la implementación del proceso documentado de medidas correctivas para cualquier infracción identificada de las leyes aplicables o las normas de Target cometida por las agencias de empleo.
- Después de cada reclutamiento, se debe entrevistar a una muestra representativa de trabajadores recién llegados para asegurarse de que las agencias no hayan participado en prácticas engañosas (como sustitución de contratos o falsedad en la descripción de las condiciones laborales reales), y de que el proceso de reclutamiento haya cumplido con los requisitos de la fábrica, las normas de Target y las leyes aplicables. Durante las entrevistas se debe determinar si los trabajadores hicieron pagos, además de las cantidades específicas que gastaron. **Consulte en el Apéndice A una muestra del contenido de una entrevista.**
- Se deben retener copias de cualquier acuerdo firmado entre las agencias de empleo y los trabajadores en los archivos personales de los trabajadores en la ubicación.

Establezca un proceso de diligencia debida con todas las agencias de empleo.

Procedimientos correctos

- Si los trabajadores fueron reclutados por agencias de empleo, es preciso asegurarse de que el proveedor compense a las agencias de empleo por sus servicios de acuerdo con las tasas actuales del mercado.
- Se recomienda que las ubicaciones contraten trabajadores directamente sin usar una agencia de empleo. Los proveedores deben demostrar mejoras continuas, en la medida de lo posible, para emplear directamente a todos los trabajadores de producción, y no hacer arreglos de subcontratación con agencias de empleo para la contratación de trabajadores de producción.
- Se debe exigir a las agencias de empleo que revelen sus fuentes de trabajadores.

Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores extranjeros migrantes reciban un trato equitativo.



Requisitos

Permisos de trabajo

- La ubicación debe asegurarse de que los trabajadores extranjeros estén en el país de manera legal y que cuenten con los permisos de trabajo válidos, incluyendo visas donde se requieran.

Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores extranjeros migrantes reciban un trato equitativo.

Requisitos (continuación)

Términos y condiciones

- Los términos y condiciones de los contratos de los trabajadores extranjeros migrantes deben ser materialmente iguales a los de los trabajadores locales, incluyendo las horas, los sueldos y los beneficios.
- Todas las horas extra deben ser voluntarias. No se debe forzar, disciplinar ni sancionar a los trabajadores por negarse a trabajar horas extra. Las ubicaciones deben desarrollar un procedimiento interno para confirmar la aceptación voluntaria de trabajar horas extra. El procedimiento interno puede incluir una política escrita que se comunique a los trabajadores durante la orientación o en una capacitación de actualización en el idioma nativo de los trabajadores o el uso de hojas de aprobación de horas extra que el trabajador debe firmar, junto con los procedimientos claros sobre la manera en que los trabajadores pueden negarse a trabajar horas extra.
- Los proveedores deben pagar el sueldo completo adeudado a los trabajadores, excepto cuando se les exija retener una parte del sueldo especificada por la ley local, como cargos por seguro nacional de salud, cargos por seguro de riesgos en el trabajo, impuesto sobre el ingreso, etc.
- El sueldo no se debe transferir a través de una agencia de empleo. El empleador debe pagar directamente a los trabajadores.
- Las deducciones del pago de los trabajadores deben ser siempre legales, deben estar especificadas en los contratos laborales y definidas claramente en los talones de pago.
- Las ubicaciones deben otorgar recibos de sueldo o talones de pago detallados y traducidos con precisión a los idiomas locales de los trabajadores.

Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores extranjeros migrantes reciban un trato equitativo.

Requisitos (continuación)

Comunicación y capacitación

- Los proveedores deben asegurarse de que todos los trabajadores asistan a una sesión informativa extensa antes de salir del país de origen que cumpla con los requisitos que se estipulan en el **Apéndice A**. Es preciso asegurarse de que toda la capacitación esté bien documentada.
- Los trabajadores extranjeros deben tener acceso a un mecanismo de presentación de quejas que cumpla los criterios de las páginas 14 a 17 y que les permita denunciar de forma anónima cualquier experiencia de estafa, cobro de comisiones u otras prácticas poco éticas.

Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores extranjeros migrantes reciban un trato equitativo.



Procedimientos correctos

- El personal de la ubicación lleva a cabo todas las actividades relacionadas con la contratación y las sesiones informativas en el país de origen antes de que partan.
- Se debe mantener un registro que indique el momento en que se firmó el contrato y pruebas de que se entregó una copia al trabajador en el país de origen. Se debe incluir la fecha, el nombre y la firma del trabajador en el registro.
- Por lo menos trimestralmente, se debe entrevistar una muestra de trabajadores extranjeros para supervisar sus condiciones y su comprensión de las reglas de la ubicación.
- Se debe contratar directamente a gerentes y supervisores de línea que hablen de manera fluida los idiomas que los trabajadores comprendan.
- Se debe proveer a los trabajadores extranjeros el apoyo material que necesiten para participar y ser representados en cualquier comité o asociación de trabajadores.

Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores tengan la libertad de terminar su empleo cuando lo deseen sin que haya un costo o penalización indebidos.

Requisitos

- Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores que renuncien reciban todo su sueldo adeudado sin penalización. El proveedor no debe imponer cargos ni penalizaciones por no completar un contrato laboral.
- Los trabajadores extranjeros deben recibir transporte de regreso una vez finalizado el contrato, al renunciar con previa notificación en tiempo razonable, al renunciar en determinadas situaciones, o cuando se les despida por determinadas situaciones, conforme a lo descrito en el **Apéndice A**.

Diligencia debida en cascada.

En las instalaciones se debe cumplir con los requisitos de Target con respecto al trabajo forzado en toda la cadena de suministro. Para ello, las instalaciones deben requerir que sus proveedores acepten e implementen los requisitos de prohibición del trabajo forzado. Como mínimo, la comunicación por parte de las instalaciones debe incluir a todos los proveedores de los niveles subsiguientes.

Requisitos

- Se deben comunicar los requisitos a los proveedores de los niveles subsiguientes de manera verbal y escrita.
- Los requisitos se deben incluir en documentos que permitan a la ubicación hacerlos cumplir, como contratos y órdenes de compra.
- Se debe capacitar al personal pertinente de la gerencia sobre la diligencia debida de los proveedores subsiguientes.
- Es preciso asegurarse de que los trabajadores de los proveedores de niveles subsiguientes contratados para trabajar en las instalaciones, como contratistas que trabajen en el sitio, cuenten con condiciones y términos laborales que cumplan con los requisitos.
- El proveedor debe validar el cumplimiento de las normas por parte de los proveedores de niveles subsiguientes.

No al trabajo de menores de edad

No toleramos el uso de mano de obra menor de edad y no trabajaremos con proveedores que, a nuestro saber y entender, utilizan trabajadores menores de edad. Un trabajador menor de edad se define como cualquier persona menor a la edad mínima para trabajar según la legislación local o que sea menor de 15 años, lo que sea mayor, o personas que no cumplen con las normas internacionales según lo definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en referencia al trabajo apropiado para cada edad en el caso de granjas familiares. Los proveedores deben cumplir todas las restricciones laborales relativas a la edad según lo estipulado por la legislación local y acatar las normas internacionales relativas al trabajo apropiado para cada edad, tal y como las define la OIT.

- Edad mínima
- Registros de personal
- Cumplimiento de la ley local



Es preciso asegurarse de que, en el momento de la contratación, todos los trabajadores tengan la edad mínima que indica la legislación local, o la edad de 15 años, lo que sea mayor.

Requisitos

- Es preciso establecer y hacer cumplir un sistema integral de recursos humanos para evitar el trabajo de menores de edad. Es necesario asegurarse de que en las políticas se incluya una cláusula que estipule que ningún departamento puede contratar a nadie fuera de los canales de contratación establecidos. No deben permitirse excepciones, ya sea para trabajadores permanentes, independientes, migrantes nacionales o extranjeros, ocasionales, estudiantes, internos, temporales o con remuneración por unidad.
- Deben definirse las consecuencias en caso de que un gerente o supervisor infrinja la legislación local o las normas de Target. El gerente o supervisor debe asumir la responsabilidad.
- **Asociados comerciales:** Deben entender la definición de trabajo de menores de edad en todos los países donde obtienen sus productos y si se cumple con las normas de Target.
- **Ubicaciones:** Deben conocer la edad mínima legal para trabajar y la edad que se considera trabajo adolescente, y cómo se comparan las leyes con las normas de Target.
- Debe verificarse la documentación que pruebe la edad y la identidad de cada solicitante antes de la contratación. La documentación debe incluir un documento de identidad original acreditado con fotografía, como la tarjeta de identificación, el certificado de nacimiento, el pasaporte, la licencia de conducir, el certificado de un médico o cualquier otro documento de identidad aceptado por la legislación local. Nunca debe contratarse a una persona sin esa información.
- Se debe comprobar que todo el trabajo de producción se realice en la fábrica o en un entorno controlado para prevenir el riesgo de que participen trabajadores menores de edad o adolescentes.



Para Target, el trabajo de menores de edad constituye un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

Es preciso asegurarse de que, en el momento de la contratación, todos los trabajadores tengan la edad mínima que indica la legislación local, o la edad de 15 años, lo que sea mayor.

Procedimientos correctos

- Debe analizarse de manera crítica la autenticidad de la documentación pertinente a la edad y la identidad. En regiones donde la falsificación es una práctica generalizada, la edad debe corroborarse mediante otras fuentes de información, tales como:
 - Ponerse en contacto con la fuente del documento original, por ejemplo la autoridad gubernamental local, para acreditarlo.
 - Solicitar diversas fuentes de documentos originales para comparar información.
 - Utilizar maquinaria especializada de acreditación de documentos para descartar la falsificación.
 - Realizar entrevistas minuciosas con técnicas avanzadas que permitan cotejar la información.
- Deben documentarse los tipos y los casos de falsificación de documentos identificados a lo largo del tiempo y se debe capacitar al personal de Recursos Humanos para que detecte las prácticas comunes.
- Debe entrevistarse a los posibles trabajadores para asegurarse de que su apariencia coincida con los documentos de identidad.
- Debe crearse una política corporativa contra el trabajo de menores de edad e incluirla en el manual de la empresa.
- **Socios comerciales:** Es preciso asegurarse de que las ubicaciones cuenten con una política de contratación en la que se especifique una edad mínima de acuerdo con las normas de Target.
- Los requisitos relativos a la edad deben compartirse con las agencias de empleo según corresponda.
- Debe controlarse el acceso a las áreas de producción. No se debe permitir que ninguna persona que tenga menos de la edad estipulada por la ley o menos de 15 años (lo que sea mayor) ingrese en el área de producción.

Deben mantenerse registros de personal organizados con prueba de la edad y la identidad para todos los trabajadores.



Requisitos

- Cada trabajador debe tener un registro de personal.
- El registro de personal debe tener la fecha de contratación completa (día-mes-año) y la prueba de constatación de la edad en el momento de la contratación y otra información requerida por la ley.
- Los registros de personal de cada trabajador deben estar disponibles para revisarlos.
- Los registros de personal deben crearse en el momento de la contratación. No permita que un trabajador acceda a áreas de producción antes de que se verifique su edad y se cree el archivo personal correspondiente.
- Se debe proporcionar al equipo de Responsible Sourcing de Target o los auditores externos designados el acceso total a los registros de personal de todos los trabajadores.

Deben acatarse todas las leyes locales con respecto a los trabajadores adolescentes.

Requisitos

- Las fábricas deben comprender y acatar la legislación local respecto de los trabajadores adolescentes. Esto incluye, entre otros, el tipo de trabajo, las condiciones laborales, los días y horas laborales, y las horas extra.
- Cuando lo requieran las leyes locales, los trabajadores adolescentes deben estar inscritos en la oficina local de empleo y deben someterse a exámenes de salud.
- Debe implementarse un sistema para identificar claramente y controlar a los trabajadores adolescentes y sus puestos de trabajo, así como también para identificar puestos inadecuados para trabajadores adolescentes, debido a cuestiones legales y de seguridad.
- Debe corroborarse que todos los trabajadores involucrados en actividades de alto riesgo, como la manipulación de sustancias peligrosas, el transporte de cargas pesadas y el trabajo en altura, superen la edad legal que se exige para tales tareas.
- Se debe capacitar a los trabajadores adolescentes para asegurarse de que comprendan por completo las normas de la fábrica y, especialmente, las restricciones legales relativas al trabajo de adolescentes.

Salud y seguridad

Los proveedores deben ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable a los trabajadores. Requerimos que se evalúen los riesgos y se apliquen las medidas de seguridad adecuadas, y que se supervise y se capacite a los trabajadores para evitar accidentes, lesiones y enfermedades. Las medidas de seguridad deben proteger a los trabajadores de la exposición a productos químicos o materiales tóxicos, proteger la vida y la seguridad de los edificios y cumplir las leyes locales. Si los proveedores proporcionan alojamiento a sus trabajadores, estas instalaciones deben ser seguras e higiénicas.

- Seguridad eléctrica
- Seguridad en el uso de maquinaria
- Seguridad estructural
- Materiales peligrosos
- Equipo de protección personal
- Preparación para emergencias

*** A menos que se indique lo contrario, toda la información corresponde a las condiciones de la ubicación y los dormitorios.**



Se debe cumplir con todas las leyes aplicables con respecto a la seguridad eléctrica. Los tableros eléctricos, los paneles, el cableado, los disyuntores, etc., deben estar correctamente configurados, debidamente marcados y protegidos de manera segura.

- Todos los sistemas eléctricos en la ubicación y en los dormitorios deben cumplir con las reglamentaciones locales de salud y seguridad para evitar incendios y peligros:
 - Los cables eléctricos deben estar correctamente cubiertos con tubos, cinta aislante o placas.
 - Se deben instalar correctamente y cubrir los enchufes y las cajas eléctricas.
 - Se deben publicar letreros de advertencia de acuerdo con la legislación local.
- Todas las luces de los almacenes y las tiendas deben tener cubiertas o protectores que eviten que se rompan los focos por golpes y que puedan contener el vidrio de un foco roto.
- La ubicación debe contar con un electricista cualificado como parte del personal o contar con los servicios de un contratista electricista cualificado que realice todo el trabajo eléctrico en la ubicación.

Se debe cumplir con todas las leyes con respecto a la seguridad en el uso de maquinaria y se deben tomar todas las medidas para garantizar la seguridad de la maquinaria.

- Es preciso asegurarse de que todas la maquinaria y los equipos periféricos tengan funciones de seguridad activas. Ejemplos:
 - La maquinaria con componentes peligrosos, como cintas transportadoras, engranajes y discos abrasivos, debe venir equipada con dispositivos de protección. Los ventiladores deben tener protecciones de seguridad para las aspas.
 - Todas las máquinas de estampado, perforado y corte deben estar equipadas con dispositivos de seguridad.
 - Las máquinas de coser deben tener protecciones de seguridad para las agujas y para las poleas.
 - La maquinaria con alimentación automática debe tener apagado automático.
 - Se deben proporcionar barandillas en cualquier área de la ubicación o del dormitorio que sea accesible para los trabajadores y lo suficientemente elevada como para que, si una persona cae desde allí, se pueda generar una lesión personal (por ejemplo, una plataforma de almacenamiento o un pasillo en el segundo piso).
- Los trabajadores deben recibir capacitación sobre la seguridad en el uso de maquinaria.

Es preciso asegurarse de que todos los edificios y dormitorios cumplan con las leyes locales. Se deben tomar todas las medidas para garantizar que todos los edificios y dormitorios de la ubicación sean seguros a nivel estructural y estén bien mantenidos.

- Los edificios de la ubicación y el dormitorio no deben tener ningún defecto ni daño estructural importante.
- La ubicación debe aplicar y obtener un plan aprobado para el edificio de parte de la autoridad de construcción que corresponda, antes de comenzar con la construcción del edificio de la ubicación/los dormitorios o para cualquier alteración o modificación después de la aprobación del edificio original. El plan del edificio deben estar actualizado y debe reflejar la estructura y el uso actuales del edificio.
- Es preciso asegurarse de que la ubicación haya obtenido un certificado de seguridad o estabilidad del edificio o un permiso, si así lo exige la ley, emitido por la autoridad o departamento oficial de construcción para certificar que la construcción y la calidad del edificio cumplan con los requisitos antes de la operación o producción de la ubicación. Es posible que dicho certificado tenga un nombre diferente de acuerdo con el país, por ejemplo, certificado de ocupación, permiso de aceptación del edificio o certificado de estabilidad, licencia de la ubicación, etc. La licencia o el certificado deben estar actualizados y coincidir con la estructura y el uso actuales del edificio.
- La ubicación debe contar con políticas y procedimientos documentados para garantizar que los trabajadores correspondientes o las entidades gubernamentales inspeccionen con frecuencia los edificios de la ubicación o de los dormitorios.
- Es preciso asegurarse de que el pasillo o corredor tenga el ancho suficiente, y que la puerta de salida y las escaleras tengan la altura y el ancho suficientes para que los trabajadores evacuen de manera segura. Si este no es el caso, se exige que la ubicación construya o modifique el pasillo o el corredor, la puerta de salida y las escaleras existentes para permitir el ancho y la altura suficientes para que los trabajadores evacuen de manera segura, según lo exija la legislación local o, cuando no exista una legislación local, de acuerdo con los estándares internacionales.
- Se debe prohibir fumar en la ubicación y en los edificios del almacén. Se debe ofrecer una zona designada para fumar alejada de los edificios, la cual debe contar con las medidas de seguridad adecuadas.

Es preciso asegurarse de que todos los edificios y dormitorios cumplan con las leyes locales. Se deben tomar todas las medidas para garantizar que todos los edificios y dormitorios de la ubicación sean seguros a nivel estructural y estén bien mantenidos.

Procedimientos correctos

- En caso de haber daños o problemas importantes en la estructura de algún edificio de la ubicación o dormitorios, un tercero cualificado debe evaluar la integridad, estabilidad y conformidad de la estructura de acuerdo a los estándares correspondientes.
 - La guardería debe estar ubicada en la planta baja del edificio o en un edificio diferente.
 - Se deben realizar pruebas periódicas de los aparatos eléctricos, instalación, conexiones y cargas de la ubicación de acuerdo con las regulaciones y estándares que correspondan utilizando un contratista/compañía electricista confiable y con las herramientas adecuadas.

Se deben ofrecer áreas de vivienda y de trabajo seguras, limpias, ordenadas e higiénicas.

- La ubicación y los dormitorios deben estar limpios y bien mantenidos.
- Las herramientas deben mantenerse en un lugar cerrado de forma segura.
- Los baños en los dormitorios y en la ubicación deben estar separados por género, los compartimientos de los baños deben proporcionar la privacidad suficiente con puerta y cerrojo, los inodoros deben cumplir con los estándares locales de limpieza general y deben mantenerse en condiciones de funcionamiento. La ubicación debe proporcionar un inodoro por cada quince (15) trabajadores, o más, si así lo requiere la ley local. Los dormitorios deben tener un inodoro por cada seis trabajadores, o más, si así lo requiere la ley local.
- Es preciso asegurarse de que la ubicación tenga la iluminación suficiente para que los trabajadores trabajen de manera segura sin causar daños a la visión.
- La ubicación debe contar con una ventilación adecuada, como ventanas, ventiladores, aire acondicionado o calefacción, para generar circulación de aire y comodidad en el entorno laboral.
- Los trabajadores siempre deben tener acceso a agua potable segura y gratuita en la ubicación y el dormitorio. El agua se debe mantener de manera higiénica, alejada de los baños, para evitar la contaminación. Deben realizarse pruebas según lo requiera la ley.
- El agua potable se debe proporcionar a una distancia razonable de los dormitorios y las estaciones de trabajo. Como mínimo, se debe proporcionar agua potable en cada dormitorio y piso de producción. Los trabajadores siempre deben tener acceso a agua potable sin restricciones.
- Si hay guarderías en la ubicación, estas deben estar limpias y secas, deben tener una iluminación y ventilación adecuada, estar equipadas con el mobiliario necesario, suministros de comida y el equipo de seguridad que la ley requiera.
- Es preciso asegurarse de que los dormitorios estén en un edificio separado del edificio de producción. No se debe permitir la producción en los dormitorios.
- Los dormitorios deben tener una ducha funcional y limpia o instalaciones para bañarse separadas por género. Si no existe una ley local al respecto, los dormitorios deben tener una ducha o lugar para bañarse por cada seis ocupantes.
- Los dormitorios deben proporcionar instalaciones para dormir separadas para hombres y mujeres, a excepción de aquellos provistos para parejas.
- Los dormitorios deben tener un catre, cama o litera cómoda para cada residente del dormitorio. Se prohíben las literas triples. Las camas compartidas están prohibidas excepto para el alojamiento de familias individuales.
- Es preciso asegurarse de que los dormitorios cumplan con todas las leyes y regulaciones locales de vivienda y que tengan una protección adecuada de las condiciones meteorológicas. La estructura debe ser segura y confiable, y sin exposición a la intemperie por huecos en las estructuras. Las puertas y ventanas de cada habitación deben estar bien mantenidas.
- Los dormitorios deben cumplir con las leyes y las costumbres locales respecto del espacio personal y la cantidad de ocupantes. Cada residente del dormitorio debe contar con al menos 3.6 metros cuadrados de espacio personal en su dormitorio.
- Debe suministrarse agua corriente e instalaciones operativas de lavandería a quienes residan en los dormitorios.
- La ubicación debe proporcionar un comedor o un espacio de cocina limpio y bien mantenido si no es fácil acceder a fuentes de alimentos fuera de la ubicación. Los trabajadores deben tener acceso a un espacio de comedor o cafetería limpios, alejados del piso de producción.
- Se debe proporcionar a los residentes de los dormitorios una cafetería, espacio de cocina o comedor limpio y bien mantenido. El área de cocina debe estar separada del área para dormir.

Se debe minimizar el riesgo de exposición a productos químicos y materiales peligrosos para los trabajadores.

- Se deben identificar todos los productos químicos y materiales peligrosos en el lugar de trabajo. Es preciso documentar todas las sustancias químicas y todos los materiales peligrosos con fichas de datos de seguridad de los materiales (Material Safety Data Sheets, MSDS) o fichas de datos de seguridad (Safety Data Sheets, SDS) válidas en un inventario de sustancias químicas, que debe evaluarse periódicamente para analizar los riesgos asociados con el uso de sustancias químicas y las alternativas disponibles.
- Las MSDS/SDS deben ser de fácil acceso para todos en el idioma local de los trabajadores.
- Se debe proporcionar capacitación específica para garantizar el uso seguro de sustancias químicas a los trabajadores que las manipulen o estén expuestos a ellas. La capacitación debe incluir tanto un componente de orientación como un componente de capacitación continua, y abarcar responsabilidades diarias, manejo de emergencias y sistemas, y limpieza.
- Los envases de sustancias químicas se deben mantener en buenas condiciones, debidamente etiquetados con los nombres químicos correctos y los símbolos de riesgo en el idioma de los trabajadores, cubiertos y almacenados con contención secundaria y ventilación adecuada.
- Las áreas de almacenamiento de materiales peligrosos deben estar cerradas y protegidas de todos los peligros; solamente el personal autorizado puede tener acceso a ellas.
- La ubicación no debe mezclar desechos peligrosos y no peligrosos.
- La ubicación debe tener un equipo de respuesta de emergencia ante derrames químicos fácilmente disponible que incluye equipo de protección personal, material de absorción y equipo para combatir incendios.
- Los materiales peligrosos y las sustancias químicas deben desecharse conforme a la legislación local.
- Debe haber una estación permanente y sin obstrucciones para el lavado de ojos para los trabajadores, conectada a una tubería principal de agua y en un lugar de fácil acceso desde cualquier puesto de trabajo en el que se usen sustancias químicas peligrosas. La estación de lavado de ojos debe usar agua potable a una temperatura y presión adecuadas.
- Se debe respetar la prohibición de Target del uso de "sandblasting" (limpieza o pulido con chorro de arena) para evitar problemas de salud a largo plazo de los trabajadores.



Para Target, el "sandblasting" (limpieza o pulido con chorro de arena) es un incumplimiento de la política de tolerancia cero debido al riesgo que supone para la salud de los trabajadores. Target define el "sandblasting" como la aplicación de un medio abrasivo que contiene sílice cristalina, como el óxido de aluminio, el silicato de aluminio, el carburo de silicio, la escoria de cobre o el granate. Target prohíbe el uso de "sandblasting" durante el proceso de fabricación en cualquier parte de las instalaciones. Nuestros proveedores deben adquirir materias primas o componentes de productos de fuentes que no utilicen "sandblasting".

Se debe minimizar el riesgo de exposición a productos químicos y a materiales peligrosos para los trabajadores.

Procedimientos correctos

- Siempre que sea posible, debe evitarse el uso de materiales peligrosos y reemplazarlos por alternativas no tóxicas.
- Los procedimientos para el manejo de sustancias químicas y materiales peligrosos deben estar documentados por escrito.
- Las sustancias químicas deben almacenarse en un lugar adecuado lejos de los dormitorios y de las áreas de producción. Dicho lugar debe ser fresco y seco, y contar con un sistema de prevención de incendios.
- Deben evitarse todos los riesgos posibles de incendio, como la mezcla incorrecta de sustancias químicas o el almacenamiento cercano accidental de sustancias químicas inflamables.
- Es preciso publicar los procedimientos de emergencia en las áreas de almacenamiento y mezcla de sustancias químicas.
- Es preciso investigar sobre los sistemas de calidad de aire y de seguridad química más adecuados para su industria a fin de proteger la salud de los trabajadores.
- Los trabajadores no deben poner la cara entre fuentes de materiales peligrosos y sistemas de ventilación.
- Se deben desarrollar y documentar metas anuales para reducir la cantidad de sustancias peligrosas en la instalación.

Se debe poner equipo de protección personal (PPE) a disposición de todos los trabajadores.

-
- Es preciso realizar una evaluación de riesgos de seguridad para evaluar los peligros del lugar de trabajo.
 - Se debe proporcionar de forma gratuita a los trabajadores PPE adecuado y en buen estado de funcionamiento según los peligros identificados a través de la evaluación de riesgos para reducir el riesgo de accidentes, lesiones o enfermedades.
 - Entre los ejemplos de PPE se incluyen: guantes que protegen de los cortes ocasionados por metal, máscaras, protectores oculares, protectores auditivos, respiradores y calzado de seguridad.
 - La ubicación debe garantizar que los empleados que trabajan al aire libre tengan acceso a equipos y ropa de protección contra el frío (p. ej., cascos forrados, guantes con forro térmico, botas impermeables, calcetines de varias capas y chaquetas con forro de polar); o a equipos y ropa de protección contra el calor (p. ej., guantes, prendas que dejan pasar el aire, prendas reflectantes, protectores para la cabeza y gafas de sol).
 - Los trabajadores deben recibir capacitación sobre el uso del PPE.

Preparación para emergencias

Se espera que los proveedores evalúen y monitoreen los peligros relacionados con emergencias y que implementen planes de preparación para emergencias. Los trabajadores deben estar capacitados en los protocolos de prevención y respuesta.

*** A menos que se indique lo contrario, toda la información corresponde a las condiciones de la ubicación y los dormitorios.**

- **Prevención de incendios**
- **Alarmas de incendio**
- **Equipo de protección contra incendios**
- **Salidas de Emergencia**
- **Primeros auxilios**
- **Temperaturas peligrosas**
- **Condiciones climáticas peligrosas**



La ubicación debe desarrollar políticas, equipo, prácticas y capacitación para la prevención de incendios en los dormitorios y en el lugar de trabajo.

- Se deben desarrollar políticas y procedimientos sobre salud y seguridad que incluyan la prevención de incendios, los procedimientos de trabajo a altas temperaturas, los procedimientos de respuesta en caso de emergencia para incendios y la preparación para desastres naturales.
- La ubicación debe desarrollar un plan de seguridad/lucha contra incendios que incluya evacuación en caso de emergencia, personal de lucha contra incendios y responsabilidades. El plan de seguridad debe contar, entre otras cuestiones, con los detalles de la ubicación y dirección, número de contacto en caso de emergencia, plano general del piso incluyendo el equipo, personal de seguridad y sus responsabilidades, lista de equipo para combatir incendios, plan de evacuación y rescate, área de reunión, ubicación del depósito de agua y ubicación cercana de suministro de agua y electricidad de respaldo. El cuerpo de bomberos debe aprobar el plan de seguridad contra incendios cuando corresponda. El plan de seguridad debe estar publicado en la entrada de la ubicación, puerta principal o en un área común.
- Si lo requiere la ley, la ubicación debe tener un oficial de seguridad contra incendios responsable de la implementación de las políticas y los procedimientos de salud y seguridad que sea parte de la gerencia sénior.
- Las ubicaciones deben realizar simulacros de incendio y emergencia, a cargo de oficiales de protección contra incendios cualificados, si están disponibles, para todos los trabajadores conforme a la legislación local, y en cada turno laboral, incluyendo un corte general de la energía. En caso de que no exista una legislación local pertinente, los simulacros de incendio y emergencia deben realizarse como mínimo una vez por año. Si hay otros ocupantes en el edificio, la ubicación debe realizar simulacros con los otros ocupantes.
- Las ubicaciones deben capacitar a sus trabajadores sobre la respuesta de emergencia en caso de un incendio, lo que incluye la seguridad contra incendios básica, la preparación y el procedimiento para emergencias y el sistema operativo de un extintor de incendios.
- Las ubicaciones deben contar con el número requerido de trabajadores capacitados y certificados por el cuerpo de bomberos local o una autoridad confiable certificada en la lucha contra incendios, equipos contra incendios y rescate según lo requieran las leyes locales o seguir los requisitos de Target en los lugares en los que no existan leyes locales.
- Las ubicaciones deben mantener un registro de los trabajadores que hayan completado la capacitación y de cuándo se requiere una nueva certificación. A menos que lo especifique la ley local, se debe organizar una capacitación de actualización para los bomberos/trabajadores certificados cada dos años.
- La ubicación debe llevar a cabo una evaluación de riesgo de incendio y seguridad que cubra todos los espacios de producción, almacenamiento y dormitorios (si corresponde) en una ubicación, lo que debe incluir un plan para mitigar todos los riesgos identificados.
- La ubicación debe obtener una Licencia contra incendios, un NOC (Certificado de no objeción), un Informe de conclusión y aceptación del control de incendios o cualquier otra documentación sobre la seguridad contra incendios de parte de una autoridad del servicio de bomberos, según corresponda de acuerdo con la ley local, y mantener esta licencia o carta de aceptación disponible para su revisión.

La ubicación debe desarrollar políticas, equipo, prácticas y capacitación para la prevención de incendios en los dormitorios y en el lugar de trabajo.

Procedimientos correctos

- Debe desarrollarse un sistema para la revisión periódica de todos los requisitos de salud y seguridad a fin de garantizar el cumplimiento.
- Deben mantenerse registros minuciosos de salud y seguridad en las instalaciones de la fábrica durante un año. En esos registros, deben documentarse los programas de capacitación (prevención), los incidentes que se produzcan y cómo se los resolvió (medidas correctivas).
- Debe investigarse todo incidente que se produzca, determinar la causa, desarrollar e implementar un plan de prevención y archivar la documentación.
- Debe mantenerse un diálogo periódico entre la gerencia y los empleados para abordar y mejorar las inquietudes relacionadas con la seguridad en el trabajo. La ubicación debe asegurarse de que todos los empleados y la gerencia formen parte de las conversaciones para trabajar conjuntamente en el desarrollo de una cultura de seguridad.

Se deben instalar alarmas de incendio en todas las áreas para detectar y notificar a los trabajadores durante emergencias tanto en el lugar de trabajo como en los dormitorios.

- Todos los dispositivos de alarmas de incendio deben tener un suministro de energía de respaldo de emergencia con una batería o un generador.
- Se deben instalar alarmas de incendio visuales en las ubicaciones en las que los trabajadores usen tapones para los oídos.
- Las alarmas deben estar conectadas entre sí dentro de cada edificio.
- Todas las alarmas de incendio deben revisarse y probarse con frecuencia para garantizar la funcionalidad durante una emergencia.

Se deben proporcionar equipos de protección contra incendios sin obstrucciones, tales como extintores de incendio, mangueras de incendio, hidrantes, rociadores en toda la ubicación y en los dormitorios, tal como lo exige la ley.

- En caso de que no existan leyes y regulaciones a nivel local, debe haber suficiente equipo situado en toda la ubicación para extinguir exitosamente un incendio. A modo de referencia aproximada, debe haber un equipo de seguridad cada 100 metros cuadrados.
- Se deben colocar los extintores de incendios a una altura adecuada para que todos puedan utilizarlos y ofrecer las instrucciones escritas en el idioma que todos los trabajadores puedan comprender.
- Los extintores de incendios deben ser adecuados por su tamaño y categoría según lo requiera la operación y la categoría del riesgo de incendio identificado para el área específica.
- Todos los extintores de incendios deben recargarse y recibir mantenimiento de manera periódica y adecuada.
- Las mangueras de incendios/hidrantes o los rociadores deben tener una presión de agua adecuada para llegar a áreas remotas de la ubicación y los dormitorios.
- Es preciso asegurarse de que todo el equipo de protección contra incendios se inspeccione de manera regular para garantizar su funcionalidad durante una emergencia.

Es preciso asegurarse de que las salidas de emergencia sean adecuadas, no estén cerradas con llave ni tengan obstrucciones y estén claramente marcadas para los dormitorios y el lugar de trabajo.

- Se debe proporcionar una cantidad adecuada de salidas de emergencia en cada piso de la ubicación como lo define la ley o, en caso de ausencia de un requisito legal, cada trabajador debe tener acceso al menos a dos salidas que lleven a puntos de reunión marcados claramente.
- La ubicación debe mantener la altura y el ancho adecuados de la salida junto con las escaleras de salida.
- Todos los pasillos y las puertas de las rutas de salida deben estar marcados claramente, iluminados con luces adecuadas, deben tener el ancho adecuado y estar despejados de cualquier forma de obstrucción.
- Es preciso asegurarse de que ninguna salida de emergencia se mantenga cerrada con llave. Las puertas se deben poder empujar o deslizar para ser abiertas, de acuerdo con la ley local, para proporcionar un escape rápido y fácil durante una emergencia.
- Cada salida de emergencia debe desembocar fuera de la estructura y no reingresar a la estructura. Las salidas de emergencia no deben desembocar pasando por ninguna zona peligrosa (p. ej., almacenamiento de químicos, sala de calderas).
- La ubicación debe publicar un plan de evacuación preciso y fácil de entender en casa piso o taller. Todas las rutas de escape definidas que lleven fuera de la ubicación/dormitorio desde cada sección, departamento, línea, etc., deben estar marcadas en el plan de evacuación.
- La ubicación debe proporcionar barandillas para cualquier plataforma elevada de salida/trabajo/almacenamiento. Las escaleras deben tener una barandilla o pasamanos para subir y bajar de manera segura.
- Es preciso asegurarse de que haya iluminación de largo alcance para emergencias instalada en toda la ubicación y en los dormitorios con un suministro de alimentación de respaldo, y que se revise con frecuencia.

Es preciso asegurarse de que las salidas de emergencia sean adecuadas, no estén cerradas con llave ni tengan obstrucciones y estén claramente marcadas para los dormitorios y el lugar de trabajo.

Procedimientos correctos

- La maquinaria peligrosa como calderas debe mantenerse fuera del piso o edificio de producción.
- Después de las instancias de capacitación o los simulacros de seguridad, debe realizarse una reunión con los gerentes para analizar lo que salió bien y lo que no.
- Debe retirarse el exceso de productos y los desechos de producción de forma periódica.
- Los productos en cajas o los materiales deben estar almacenados o apilados de manera segura en palés y estantes que formen pilas que no sean demasiado altas o inestables. Los trabajadores deben usar el equipo de seguridad adecuado cuando busquen artículos que estén en lugares altos. Se debe considerar asignar a una persona para que controle con regularidad las prácticas de almacenamiento y así garantizar la seguridad.
- Las puertas que puedan confundirse con salidas, pero lleven a otro lado, deben identificarse con letreros como “Baño” o “No es una salida”.
- Debe pintarse un recuadro amarillo o rojo, de aproximadamente un metro de extensión, en el piso alrededor del equipo de protección contra incendios. Se debe instruir a los trabajadores para que no coloquen equipos u otras obstrucciones dentro del recuadro.

Se deben proporcionar todos los suministros de primeros auxilios, además de contar con una persona con capacitación adecuada en primeros auxilios, según lo requiere la ley, para los dormitorios y la ubicación.

- Se deben proporcionar suministros de primeros auxilios para cada piso o cada área, incluso si un centro médico también está disponible en el sitio.
- Se deben realizar inspecciones para asegurarse de que los botiquines de primeros auxilios siempre estén disponibles e incluyan artículos básicos como vendas, analgésicos, ungüento antibacteriano, torniquetes, cinta, compresas de calor y frío, termómetro desechable, etc., según lo que exijan las leyes locales.
- El personal de primeros auxilios debe estar capacitado en la administración de primeros auxilios en caso de una emergencia médica.
- La ubicación debe garantizar que haya personal de primeros auxilios adecuado para cada piso/área según lo define la ley, al menos una persona por piso/área/turno. Se recomienda un mínimo de dos por turno.
- Se debe poder identificar fácilmente a las personas capacitadas en primeros auxilios que estén en el área de trabajo.

La ubicación debe establecer limitaciones sobre cuándo y durante cuánto tiempo los trabajadores pueden desempeñar sus funciones a temperaturas peligrosas en entornos de trabajo interiores y exteriores.

Procedimientos correctos

- Se deben permitir descansos no programados si los trabajadores informan sentirse débiles, con náuseas, excesivamente fatigados, confundidos o irritables durante el trabajo.
- Se deben establecer descansos obligatorios para las personas que trabajan a temperaturas peligrosas en entornos de trabajo al aire libre, conforme a las orientaciones sobre los límites de exposición según las leyes locales.
- Se debe establecer la obligación de cesar el trabajo cuando los niveles de temperatura sean peligrosos.
- Durante los periodos de temperaturas peligrosas, la planificación de horarios de trabajo debe modificarse (descansos y cese del trabajo) basándose en las siguientes consideraciones, pero sin limitarse a ellas: la temperatura, la humedad o la sensación térmica, y el sol (solo en los trabajos al aire libre con calor peligroso); cuando no hay movimiento de aire (solo en los trabajos bajo techo con calor peligroso); si se usa ropa o equipo de protección y para trabajos más pesados.

La ubicación debe establecer los controles de ingeniería adecuados para minimizar el efecto de las temperaturas peligrosas en los trabajadores.

— Procedimientos correctos

- En el caso de entornos de trabajo al aire libre, la ubicación debe establecer un control de ingeniería para reducir el estrés por frío mediante el uso de refugios con calefacción o bien reducir el estrés por calor mediante el uso de protecciones o barreras reflectantes o que absorban el calor.

La ubicación debe elaborar políticas, prácticas y capacitación sobre planes de seguridad relacionados con las temperaturas peligrosas para los entornos de trabajo interiores y exteriores.

Procedimientos correctos

- La ubicación debe elaborar procedimientos de aclimatación (dirigidos a los trabajadores recién contratados y a los ya existentes no aclimatados), de acuerdo con las leyes locales. Si no existe una ley local, se debe establecer un periodo de aclimatación de una a dos semanas.
- La ubicación debe elaborar un plan de seguridad en materia de temperaturas peligrosas. El plan de seguridad debe contener (pero no limitarse a) un sistema para activar los descansos obligatorios o el cese del trabajo cuando sea necesario; el establecimiento de un sistema de compañeros para supervisar a los empleados durante las olas de frío o calor; y los procedimientos a seguir cuando un trabajador presente síntomas que concuerden con una enfermedad relacionada con el frío o el calor. El plan de seguridad debe estar publicado en la entrada de la ubicación, en la puerta principal o en un área común.
- La ubicación debe elaborar un programa de alerta de temperaturas peligrosas para supervisar los informes meteorológicos y responder adecuadamente a los avisos de frío o calor con los correspondientes planes de seguridad o la modificación de los horarios de trabajo, siempre que el servicio meteorológico prevea que es probable que se produzca una ola de frío o calor.
- La ubicación debe establecer un programa de capacitación sobre el estrés por frío o calor para enseñar a todos los empleados y supervisores a reconocer las causas de las enfermedades relacionadas con el frío y el calor, a reconocer los síntomas, cómo administrar los primeros auxilios y cómo cuidar y utilizar adecuadamente la ropa y el equipo de protección.

La ubicación debe elaborar políticas, prácticas y capacitación sobre el plan de preparación para emergencias relacionadas con condiciones climáticas peligrosas y el protocolo de respuesta a emergencias para los entornos de trabajo interiores y exteriores.

Procedimientos correctos

- La ubicación debe evaluar, identificar y monitorear las posibles condiciones climáticas peligrosas que quizá ocurran en su ubicación. Esto incluye (pero no se limita a): tormentas de nieve; ciclones, huracanes, tifones; sequías; terremotos; inundación y deslizamiento de tierra o lodo; relámpagos; aire contaminado; tornados; tsunamis; alteraciones volcánicas; incendios forestales y viento.
- La ubicación debe elaborar un programa de alerta de condiciones climáticas peligrosas para supervisar los informes meteorológicos y responder adecuadamente a los avisos climáticos con los correspondientes planes de seguridad o la modificación de los horarios de trabajo siempre que el servicio meteorológico prevea que es probable que se produzcan condiciones climáticas peligrosas.
- La ubicación debe desarrollar un plan de preparación para emergencias relacionadas con condiciones climáticas peligrosas. Este plan debe incluir, entre otros: planes de evacuación (designar lugares de refugio en interiores y planes o rutas de salida de emergencia). El plan debe asignar funciones de liderazgo para que guíen a los empleados durante estos eventos. El plan de preparación para emergencias debe comunicarse a los empleados, repasarse anualmente en capacitaciones y estar publicado en la entrada de la ubicación, las puertas principales o las áreas comunes.
- La ubicación debe establecer limitaciones sobre cuándo y durante cuánto tiempo los trabajadores pueden desempeñar sus funciones en condiciones climáticas peligrosas, según la legislación local.

La ubicación debe elaborar políticas, prácticas y capacitación sobre el plan de preparación para emergencias relacionadas con condiciones climáticas peligrosas y el protocolo de respuesta a emergencias para los entornos de trabajo interiores y exteriores.

Procedimientos correctos

- En circunstancias de condiciones climáticas peligrosas en las que se predicen daños extremos o pérdida de vidas, las ubicaciones deben dejar de operar y los empleados deben evacuar a un lugar seguro, según la legislación local. En el caso de las ubicaciones que son fábricas y de los dormitorios proporcionados por el empleador, estos deben cumplir con los requisitos de seguridad estructural y tener lugares seguros designados. En el caso de las ubicaciones al aire libre, deben contar con planes de seguridad para trasladar a los empleados a las ubicaciones seguras designadas.
- Los empleados deben recibir capacitación sobre cómo evitar riesgos después de eventos climáticos peligrosos (p. ej., cables eléctricos expuestos, fugas de gas, agua contaminada).
- Se debe designar a un equipo de respuesta/seguridad que se responsabilice de las acciones posteriores al desastre, que incluyen guiar a los empleados hacia las áreas de reunión después de desastres y evaluar los riesgos, daños y lesiones tras el desastre.
- La ubicación debe proporcionar el equipo adecuado para mitigar el riesgo de las condiciones climáticas peligrosas para los trabajadores. Los suministros de emergencia siempre deben estar disponibles e incluir artículos básicos como un teléfono de emergencia, silbato, linternas, limpiadores de aire, radio a batería o a manivela.
- La ubicación debe proporcionar números de teléfono y su información de contacto para los servicios de respuesta a emergencias locales, entre ellos, el departamento local de bomberos, servicios de ambulancia y hospital local, y las ubicaciones cercanas de suministro de agua y electricidad de respaldo.

La ubicación debe establecer sistemas de advertencia en caso de desastres naturales para notificar a los trabajadores durante las emergencias, tanto en el lugar de trabajo como en los dormitorios.

Procedimientos correctos

- Todos los dispositivos de alarmas de desastre natural deben tener un suministro de energía de respaldo para emergencias con una batería o un generador.
- Las alarmas de desastre natural deben estar interconectadas dentro de cada edificio y deben tener distintos sonidos que indiquen diferentes emergencias.
- Todas las alarmas de desastre natural deben revisarse y probarse con frecuencia para garantizar la funcionalidad durante emergencias.
- Si los sistemas de alarma por desastre natural no son viables, la ubicación debe establecer otro método para comunicar las emergencias, que podría incluir comunicación por sistema de intercomunicación, radio de comunicación portátil y megáfono.

No a la discriminación

Respetamos las diferencias culturales e individuales y creemos que la discriminación no debe ser tolerada. Nuestros proveedores deben mantener un entorno laboral libre de discriminación y contratar trabajadores legalmente elegibles basándose en las capacidades de los postulantes, en lugar de en su raza, color, sexo, condición de embarazada, identidad de género, estado civil, opiniones políticas, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, origen social, nacionalidad de origen o cualquier otra característica que no esté relacionada con la capacidad de un individuo para llevar a cabo el trabajo requerido por el puesto.

- Acciones basadas en el desempeño
- Prueba de embarazo



Se debe contratar, remunerar, ascender, sancionar y despedir a los trabajadores solamente con base en sus aptitudes, destrezas y desempeño.

Requisitos

- Deben crearse y distribuirse cargos y descripciones laborales para todos los puestos. Los avisos de empleo no deben incluir criterios que no se relacionen de forma directa con las tareas del puesto. Por ejemplo: características de género, biológicas, físicas o de edad.
- Todas las decisiones de contratación y remuneración deben basarse en los requisitos para el desempeño del trabajo y no en características individuales.
- Deben establecerse criterios objetivos para la toma de decisiones de contratación y asignación de puestos. El género no debe ser un criterio para la asignación de un puesto de trabajo.
- Los avisos de empleo no deben incluir criterios que no se relacionen de forma directa con las tareas del puesto. Por ejemplo: características de género, orientación sexual, físicas o de edad.
- Deben establecerse políticas antidiscriminatorias claras y se deben documentar en el manual para trabajadores o en el libro de normas de la fábrica, entre ellas:
 - Un procedimiento confidencial para la presentación de quejas mediante el cual los trabajadores puedan informar sobre casos de discriminación ante alguien que no sea un supervisor directo.
 - Consecuencias pertinentes a las infracciones.
- Debe revisarse la política de forma frecuente para garantizar su eficacia.



Tomar decisiones de contratación y remuneración basadas en características individuales en lugar del desempeño laboral es un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

Se debe contratar, remunerar, ascender, sancionar y despedir a los trabajadores solamente con base en sus aptitudes, destrezas y desempeño.

Procedimientos correctos

- Debe permitirse que todos los candidatos idóneos para el trabajo puedan postularse y tomar los exámenes que corresponda.
- Durante el proceso de postulación para un puesto, no debe recopilarse información que no se relacione con el desempeño laboral y que la ley no exija.
- Se debe disponer de un sistema a través del cual puedan implementarse con eficacia políticas antidiscriminatorias.
- Se deben establecer y comunicar medidas objetivas para el desempeño (incluidas bonificaciones) y los ascensos.
- Se deben establecer y aplicar criterios objetivos para despidos.
- Se deben desarrollar y brindar capacitaciones, para todos los trabajadores, sobre prácticas antidiscriminatorias y sensibilidad hacia otras culturas, las cuales deben abordar la importancia de tratar por igual a todas las personas. Se debe proporcionar una capacitación específica sobre el tema a gerentes, supervisores y guardias de seguridad.
- Las prácticas laborales deben documentarse a lo largo del tiempo para establecer credibilidad.

No se deben usar las pruebas de embarazo como condición de contratación o como causa de despido.

Requisitos

- No debe solicitarse la realización de pruebas de embarazo como condición de contratación.
- No se deben usar el embarazo o el matrimonio como motivos de despido o para impedir la obtención de un empleo, a menos que la ley lo requiera.
- El conocimiento del embarazo solamente se debe utilizar para proporcionar adaptaciones razonables a las mujeres embarazadas. Por ejemplo: evitar trabajo que pueda plantear un riesgo de salud, permanecer parada por periodos largos, otros riesgos o inquietudes y proporcionar los beneficios adecuados conforme a la ley local.
- En caso de que las pruebas de embarazo sean legales y se usen, se debe comunicar de forma clara su propósito a los trabajadores en el libro de normas de la fábrica.

No al acoso

Creemos que todos los trabajadores deben ser tratados con dignidad. Los proveedores no deben involucrarse, consentir ni tolerar el acoso físico, verbal, psicológico o sexual contra sus trabajadores, o entre ellos.

- Entorno laboral hostil
- Normas de la fábrica



Es preciso asegurarse de que la gerencia de la fábrica no permita, genere ni favorezca un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Requisitos

- Es preciso asegurarse de que los trabajadores no estén sometidos a castigos corporales, acoso ni abuso.
- Debe elaborarse una política por escrito en la que se indique la prohibición de las prácticas mencionadas y se detallen los procedimientos disciplinarios adecuados. Los procesos disciplinarios deben consistir en una serie progresiva de medidas que vayan de advertencias verbales a escritas, antes de una suspensión o un despido. Todas las advertencias deben quedar documentadas en el archivo personal del trabajador.
- Las normas de la ubicación deben incluir información sobre medidas disciplinarias en el entorno laboral y deben ajustarse a la legislación local y las normas de Target.
- Las normas de la ubicación no deben contemplar multas ni cargos en los siguientes casos o en otros similares:
 - Mercadería dañada
 - Agua potable
 - Infracciones disciplinarias leves, como fumar o llegar tarde
 - Infracciones respecto de la libertad de movimiento (por ejemplo, restricciones en el uso del baño)
- Todos los trabajadores, incluida la gerencia, deben recibir capacitación sobre las políticas disciplinarias de la fábrica.
- Los guardias de seguridad no están autorizados a imponer medidas disciplinarias a los trabajadores.
- Debe crearse un sistema en virtud del cual los trabajadores puedan plantear sus inquietudes, incluido el trato que reciben por parte de sus supervisores, sin verse sometidos a represalias o sanciones.
- Debe conservarse documentación escrita de las medidas disciplinarias tomadas.



El castigo corporal es un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

El acoso y el abuso son incumplimientos de la política de tolerancia cero.

Es preciso asegurarse de que la gerencia de la fábrica no permita, genere ni favorezca un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Procedimientos correctos

- Se debe animar a la gerencia a que tome clases sobre temas tales como acoso, concientización, sensibilidad hacia otras culturas, castigos corporales y abuso psicológico.

Los trabajadores deben estar al tanto de las normas de la ubicación y de las normas de Target.



Requisitos

- Las normas deben exhibirse en un área pública. Las normas deben distribuirse en formato de manual y estar incluidas en el contrato laboral detallado. Las normas publicadas y distribuidas deben mantenerse actualizadas.
- Es preciso asegurarse de que las normas estén escritas en los idiomas de los trabajadores.
- Se debe instruir a todos los trabajadores sobre las normas y asegurarse de que reciban capacitación respecto de cualquier nueva norma o modificación.
- Las Normas para el trabajo con proveedores de Target deben exhibirse en un lugar visible y estar en un idioma que todos los trabajadores entiendan.
- Es preciso publicar las normas aunque no lo exija la ley local. Los proveedores deben cumplir con las normas de Target más estrictas cuando no exista legislación local.

Horario laboral y horas extra

Nuestros proveedores no deben permitir que el horario laboral exceda el límite provisto por la legislación correspondiente, o 60 horas por semana, lo que sea menor. El número de horas de paga regular no debe exceder las 48 horas semanales y la cantidad de horas extra no debe exceder las 12 horas semanales o la cantidad estipulada por la legislación local, lo que sea menor. Solo en casos excepcionales, una persona puede trabajar más de 60 horas semanales o más de seis días consecutivos. Las horas extra siempre deben ser voluntarias y se deben pagar a una tarifa más alta de lo regular. Los trabajadores deben tener, como mínimo, un día completo libre en cada período de 7 días.

- Horario de trabajo
- Registro de las horas



El horario laboral debe acatar tanto las normas de Target como la legislación local.

- Target exige que las ubicaciones sean transparentes en cuanto a todas las horas trabajadas y los sueldos pagados. Se debe mantener documentación precisa de las horas trabajadas y los sueldos pagados. Se exige que las ubicaciones proporcionen acceso completo a documentación precisa a integrantes del programa Abastecimiento responsable y sostenibilidad de Target o a sus representantes independientes.
- Se debe otorgar a todos los trabajadores, como mínimo, un día completo de descanso por cada seis días trabajados. Ningún empleado debe trabajar durante siete días consecutivos o más.
- Es preciso asegurarse de que los trabajadores reciban vacaciones o tiempo libre conforme a la legislación local.
- Es preciso asegurarse de que los trabajadores reciban licencias por maternidad, paternidad o por lactancia, de acuerdo con la legislación local.
- Se deben brindar descansos y recesos para comer razonables conforme a la legislación local.
- En el manual para trabajadores o el libro de normas de la ubicación, deben detallarse el horario laboral, la cantidad de horas de trabajo regulares, los días de descanso y la política de vacaciones en un idioma comprensible para los trabajadores locales, migrantes o extranjeros.
- Debe desarrollarse un plan de producción con antelación para garantizar que los empleados no trabajen más de 48 horas regulares y 12 horas extra por semana (60 horas en total).
- Si la ubicación anticipa que las horas de trabajo superarán la norma de 60 horas de Target, se debe notificar al contacto del equipo de Responsible Sourcing o enviar un correo electrónico a Responsible.Sourcing@target.com para determinar una solución cooperativa basada en situaciones excepcionales. Las situaciones excepcionales incluyen las siguientes:
 - Desastres naturales que afecten a los proveedores
 - Producción agrícola y de temporada pico previamente comunicada
- Es preciso asegurarse de que las madres con bebés lactantes gocen de pausas adecuadas para amamantar al bebé o extraerse leche.

Target exige que los proveedores sean transparentes en cuanto a todas las horas trabajadas y los sueldos pagados. Se debe mantener documentación precisa de las horas trabajadas y los sueldos pagados. A fin de garantizar que la cantidad de horas de trabajo sea la correcta, los proveedores deben utilizar un sistema de registro de las horas completamente operativo.

Consultar también la sección Sueldo.

- El mismo sistema de registro de horas debe realizar un seguimiento exacto de todas las horas trabajadas para todos los trabajadores.
- Es preciso asegurarse de que las hojas de asistencia manuales tengan la hora de ingreso y de salida con la aceptación de los empleados.
- Los sistemas eléctricos de registro de horas deben tener una batería de respaldo que se active de inmediato en caso de corte del suministro eléctrico para evitar la pérdida de información.
- Es preciso asegurarse de que todos los trabajadores tengan registros de tiempo exactos que reflejen todas las horas regulares y extra que realmente trabajaron.
- Todos los trabajadores deben completar con precisión su propia tarjeta de control de horario para todas las horas regulares y extra trabajadas. Ni la gerencia ni otro trabajador pueden completar las tarjetas de control de horario.
- La gerencia debe asegurarse de que los trabajadores no marquen tarjeta antes del comienzo del horario laboral o a una hora posterior a la finalización de su jornada laboral.
- Es preciso asegurarse de que a los trabajadores se les paguen todas las horas trabajadas.
- Se exige proporcionar acceso completo a documentación precisa a integrantes del programa Abastecimiento responsable y sostenibilidad de Target o a sus representantes independientes. La ubicación no debe guardar documentación falsa ni doble contabilidad.
- Las tarjetas de registro de horas deben completarse correctamente y ser fáciles de leer.
- Es preciso asegurarse de que todas las horas, incluidas las horas extra, se registren en el mismo sistema de registro de horas y en un registro de nómina único.
- Los trabajadores deben poder verificar la cantidad de horas regulares y extra que trabajaron cada día.
- Debe brindarse capacitación sobre el sistema de control del tiempo a los trabajadores nuevos y de forma continua. Los trabajadores nuevos deben recibir capacitación el primer día de empleo.
- Es preciso asegurarse de que los supervisores inmediatos y los gerentes reciban capacitación específica y comprendan la importancia de administrar todo el control del tiempo dentro del mismo sistema de registro de horas.
- Se deben instalar máquinas adecuadas para el registro de las horas a la entrada o cerca de los puestos de trabajo con el fin de reducir el tiempo de espera al momento de completar las tarjetas de control horario.
- Se deben realizar auditorías internas periódicas para garantizar que el sistema de registro de horas se esté usando correctamente y esté relacionado con los sistemas de nómina como es debido.

Sueldo

Nuestros proveedores deben ofrecer sueldos y beneficios que satisfagan o excedan los requisitos establecidos por la legislación local y deben pagarlos/proporcionarlos de manera oportuna. Animamos a nuestros proveedores a que asuman el compromiso de mejorar los sueldos y beneficios a fin de mejorar la vida de sus trabajadores y sus familias en las comunidades en las que viven.

- **Horas trabajadas**
- **Deducciones de nómina**
- **Precisión en los pagos**
- **Acceso a la nómina**
- **Pagos atrasados**



Se debe remunerar a los trabajadores por todas las horas trabajadas según los índices salariales que establezca la legislación local.

Consultar también la sección horario laboral y horas extra.

Requisitos

- El sueldo por las horas regulares trabajadas debe ser igual o superior al sueldo mínimo que exige la ley local.
- No se permite el pago en especie en lugar del sueldo mínimo.
- No se permite utilizar esquemas que admitan legalmente el pago por debajo de lo que se considera el sueldo mínimo estándar (p. ej., sueldo por aprendizaje práctico remunerado inferior al mínimo, sueldo inferior para trabajadores con discapacidades, sueldo inferior al mínimo permitido para fines económicos).
- El sueldo por las horas extra trabajadas debe ser igual o superior a la tasa salarial por horas extra que exige la ley local.
- En caso de que no haya legislación local que contemple el pago de horas extra, se debe ofrecer a los trabajadores una prima mayor que la otorgada en concepto de horas regulares.
- Es preciso asegurarse de que la remuneración de los trabajadores sea adecuada y conforme a la legislación local cuando trabajen en días festivos.
- Es preciso asegurarse de que a los trabajadores se les pague de acuerdo con las leyes locales por todas las licencias remuneradas, incluidos los días festivos y las licencias por maternidad o paternidad. Las ubicaciones no pueden establecer cuotas de producción que requieran que los trabajadores excedan el horario normal de trabajo para poder ganar el sueldo mínimo.
- La remuneración por unidad debe ser igual o superior al sueldo mínimo por hora equivalente. Si la remuneración de los trabajadores que cobran por unidad queda por debajo de las tasas salariales legales aplicables (sueldo mínimo, horas extra, vacaciones, entre otros), la ubicación debe calcular la diferencia entre la remuneración por unidad y la remuneración legal correcta, y pagar esa diferencia a los trabajadores para acatar los índices mínimos legales. No se pueden usar bonos ni pagos de incentivos para satisfacer el sueldo mínimo.
- Los trabajadores deben recibir su sueldo en tiempo y forma y, si el pago no es digital, se debe garantizar que los trabajadores firmen un registro que documente el recibo del pago.
- Se anima a los proveedores a revisar con frecuencia los sistemas de sueldo y beneficios para identificar oportunidades de mejorar continuamente las vidas de los trabajadores, sus familias y las comunidades donde viven.

Las deducciones de nómina solo deben implementarse a efectos de otorgar beneficios legales o servicios voluntarios.



Requisitos

- Los beneficios obligatorios, tales como seguro médico, seguro en caso de lesiones, seguro de pensión, seguro social/jubilación, deben implementarse conforme a la legislación local. Es preciso asegurarse de que las deducciones se usen específicamente para el fin indicado y se debe mantener documentación de respaldo para evidenciar que las deducciones obligatorias se estén haciendo y aplicando conforme a la legislación local. No se deben deducir montos en concepto de alojamiento, comida o gastos similares que excedan el costo real. Se debe mantener documentación disponible que demuestre el costo real de estos gastos, si estos se deducen del sueldo de los trabajadores.
- No deben hacerse deducciones del sueldo a menos que así lo exija la legislación local o que sea una medida razonable, comprendida cabalmente por el trabajador y a la que este haya accedido de forma voluntaria.
- No se deben realizar deducciones de los sueldos por mercancía dañada, demoras o incumplimientos de las cuotas de producción.
- No deben utilizarse contratos renovables o de corto plazo que no sean sustancialmente diferentes de oportunidades laborales de tiempo completo para evitar pagar beneficios, sueldos más altos o ascensos a los trabajadores conforme a la legislación local.
- Debe reconocerse debidamente la antigüedad de todos los trabajadores a fin de determinar los beneficios a los que tienen derecho según corresponda.

Es preciso asegurarse de que los trabajadores comprendan por completo la estructura salarial y los beneficios para los que son elegibles, y puedan verificar la exactitud de la remuneración recibida.

Requisitos

- Se debe instruir a los trabajadores sobre la estructura salarial, lo cual incluye el tipo y el monto de todas las deducciones aplicados a sus salarios, las tasas salariales, las bonificaciones y los sistemas de incentivos. Se debe desarrollar e implementar una capacitación de actualización para los trabajadores existentes.
- Se debe informar a los trabajadores sobre todos los beneficios de licencia disponibles conforme a la legislación local, incluida la licencia por maternidad y paternidad. Se deben mantener los registros de pago y los registros de beneficios de licencia.
- Los comprobantes de pago o recibos de sueldo deben ser detallados, estar disponibles para todos los trabajadores en su idioma local, documentar las deducciones realizadas e incluir la paga real.
- Se debe otorgar acceso a un contacto en el departamento de Recursos Humanos (u otro departamento pertinente) en caso de que un trabajador tenga alguna inquietud.

Se debe otorgar acceso a los registros completos y precisos de producción y nómina.

Requisitos

- La información de la nómina debe incluir suficientes detalles para verificar que el sueldo y las horas cumplen con los requisitos legales, incluidos, entre otros:
 - Fecha del período de pago completo
 - Nombre del trabajador
 - Cantidad total de horas trabajadas y desglose por tipo de horas (por ejemplo, regulares y extra)
 - Tasas salariales del trabajador (por ejemplo, normal y horas extra)
 - Cálculos de tarifa de remuneración por unidad (si corresponde)
- **La documentación sobre producción y nómina debe reflejar todas las horas trabajadas por los empleados. Los proveedores deben mantener una serie única y auténtica de registros de producción y nómina en los que se brinde información clara y precisa a todos los trabajadores. La ubicación no debe mantener documentación falsa ni doble contabilidad.**
- La ubicación debe otorgar acceso a los auditores para que revisen los registros de nómina.
- Se deben mantener todos los registros de sueldo durante el tiempo que lo exijan las leyes locales.

Los pagos atrasados deben proporcionarse a los trabajadores si los sueldos no se pagaron de acuerdo con los requisitos legales o contractuales.

Pago atrasado: dinero que se debe y se paga a los trabajadores para rectificar una remuneración faltante.

Requisitos

- Si los sueldos o las indemnizaciones por cese laboral no se pagan, se pagan de manera insuficiente, se retrasan o se deducen indebidamente según la legislación local o el contrato de trabajo, los proveedores deben calcular y efectuar los pagos atrasados a todos los trabajadores afectados dentro de los treinta días posteriores a su hallazgo.
- Se deben proporcionar pagos atrasados a todos los trabajadores afectados, independientemente de su situación laboral actual; esto incluye a los trabajadores que quizás ya no tengan una relación laboral con los proveedores.
- Todos los pagos atrasados efectuados deben incluir cualquier pago de intereses exigido por la legislación local.

Libertad de asociación

Buscamos proveedores que de manera productiva involucren a sus trabajadores y los valoren como activos esenciales para un éxito empresarial sostenible. Esto incluye respetar los derechos de los trabajadores para tomar una decisión bien fundada en cuanto a si se van a relacionar o no con un grupo, de manera consistente con las leyes correspondientes.

- **Derechos de los trabajadores**



Se deben reconocer y respetar los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación.

Requisitos

- Se deben establecer prácticas sólidas de contratación y empleo, que cumplan legalmente con la libre asociación.
- Se debe otorgar a los trabajadores el derecho a comunicarse de manera abierta con la gerencia, ya sea de manera individual o colectiva.
- Se debe permitir a los empleados representarse a sí mismos y a los demás sin interferencia, intimidación o discriminación por parte de la gerencia.
- La gerencia y los trabajadores deben cumplir con todas las leyes, regulaciones y procedimientos nacionales sobre la libertad de asociación.
- Los trabajadores no deben ser castigados ni discriminados por apoyar la libertad de asociación. Los supervisores/gerentes deben impartir la capacitación adecuada.
- Se prohíben las represalias contra los trabajadores que intenten asociarse u organizarse legalmente.
- La gerencia no debe discriminar a los empleados por su membresía o afiliación en un sindicato o asociación de trabajadores.
- Cuando el derecho de libertad de asociación esté prohibido por las leyes, el proveedor no debe obstruir el desarrollo de alternativas legales.
- Los proveedores deben disponer de una política escrita donde se plasme su compromiso de cumplir con la legislación aplicable y respetar los derechos de los trabajadores a la libre asociación.
- La membresía en un sindicato o asociación de trabajadores no debe ser una condición para la contratación.

Se deben reconocer y respetar los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación.

Procedimientos correctos

- Si se ha formado un sindicato o asociación de trabajadores, se debe permitir que sus representantes accedan al lugar de trabajo para que ejerzan sus funciones como representantes, de conformidad con la legislación o los acuerdos.
- Se debe capacitar a los gerentes y supervisores en cuanto a las leyes sobre la libertad de asociación.

Sistemas de monitoreo y gestión ambiental

Los proveedores deben tener un sistema de gestión ambiental que identifique, caracterice y registre todos los efectos que las operaciones y la producción tienen en las emisiones a la atmósfera, el consumo de energía, el uso de agua y las aguas residuales.

- **Sistemas de monitoreo**



Se debe tener un sistema de gestión ambiental que identifique, caracterice y registre todos los efectos que las operaciones y la producción tienen en las emisiones a la atmósfera, el consumo de energía, el uso de agua y las aguas residuales.

Requisitos

- Se debe documentar y registrar un Sistema de Gestión Ambiental (EMS) que establezca metas y plazos medibles de las áreas afectadas según la producción y las operaciones.
- Las ubicaciones dentro del alcance deben completar una autoevaluación del Módulo ambiental de las instalaciones (FEM) de Higg por lo menos una vez por año para validar su desempeño ambiental. Consulte la información sobre las instalaciones dentro del alcance de Higg FEM en Partners Online.
- Se debe implementar un sistema para responder a emergencias medioambientales inesperadas, como derrames químicos o fugas de gas.
- Las medidas correctivas realizadas por las autoridades administrativas correspondientes derivadas de incumplimientos legales deben ser documentadas y completadas dentro del periodo establecido.
- El EMS debe evaluarse y actualizarse anualmente para gestionar los progresos medioambientales y darles seguimiento.
- Se debe capacitar anualmente a todos los empleados en materia de protección medioambiental.

Se debe tener un sistema de gestión ambiental que identifique, caracterice y registre todos los efectos que las operaciones y la producción tienen en las emisiones a la atmósfera, el consumo de energía, el uso de agua y las aguas residuales.

Procedimientos correctos

- La información sobre el desempeño ambiental de la ubicación se debe poner a disposición de las partes interesadas internas y externas.

No al vertido ilegal de aguas residuales

No toleraremos que los proveedores tengan sistemas de tratamiento de aguas residuales de un tamaño demasiado pequeño, que eviten dichos sistemas o que estos no funcionen. Los proveedores deben instalar sistemas de tratamiento de aguas residuales del tamaño adecuado y dar mantenimiento a estos a fin de garantizar que los contaminantes estén al nivel exigido por la ley o a niveles inferiores.

- **Monitoreo de las aguas residuales**
- **Administración del uso del agua**



El vertido de aguas residuales se debe monitorear y los contaminantes de las aguas residuales se deben reducir a niveles que cumplan con las leyes y regulaciones que correspondan.

Requisitos

- Es preciso asegurar la identificación y caracterización de todos los flujos de aguas residuales, manteniendo un inventario de los flujos de aguas residuales de los procesos.
- Se deben instalar y mantener adecuadamente sistemas de tratamiento de aguas residuales de tamaño apropiado que reduzcan los contaminantes de las aguas residuales a niveles que cumplan con las leyes y regulaciones correspondientes.
- En caso de no contar con instalaciones para el tratamiento de aguas residuales dentro de sus instalaciones, se deben verter las aguas residuales a instalaciones de tratamiento de aguas residuales fuera de la ubicación (es decir, instalaciones de tratamiento de aguas residuales de un parque industrial o instalaciones municipales de tratamiento de agua residuales) según esté legislado. Los permisos de vertido necesarios deben actualizarse periódicamente y entregarse a la agencia reguladora adecuada.
- Se debe monitorear el vertido de aguas residuales de acuerdo con los requisitos legales, y desarrollar un calendario de muestreo y evaluación de la calidad del agua de conformidad con las pautas gubernamentales y de la industria.
- Si las aguas residuales se tratan en ubicaciones externas, la ubicación debe conocer el nombre y la dirección de la planta de tratamiento externa y poder supervisarla para asegurarse de que cumpla con las regulaciones. La planta de tratamiento fuera de las instalaciones debe permitir el acceso y proporcionar la información pertinente a Target si lo solicita.
- Se debe contar con una preparación para emergencias y se deben poner en marcha acciones de respuesta ante emergencias en caso de que la planta de tratamiento de aguas residuales dentro de las instalaciones exceda su capacidad o se descomponga.
- Se debe brindar capacitación a todos los trabajadores que estén en contacto directo con aguas residuales.



El desecho ilícito de aguas residuales es un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

El vertido de aguas residuales se debe monitorear y los contaminantes de las aguas residuales se deben reducir a niveles que cumplan con las leyes y regulaciones que correspondan.

Procedimientos correctos

- Se debe desarrollar y documentar un cronograma de mantenimiento e inspección de las instalaciones de tratamiento de aguas residuales, cuando corresponda.
- Se deben desarrollar y documentar metas anuales para reducir el vertido de aguas residuales y mejorar su calidad.
- Se debe desarrollar y documentar un plan de acción para lograr la meta de reducción del vertido de aguas residuales y de mejora de la calidad de las aguas residuales.
- Los derivados del tratamiento de aguas residuales (p. ej., los lodos) deben analizarse, manejarse y desecharse apropiadamente como residuos peligrosos.
- Se debe estar al tanto de situaciones que no cumplan con las regulaciones en la planta de tratamiento de aguas residuales de terceros fuera de las instalaciones. Se debe desarrollar un plan de acción para remediar cualquier situación si la fábrica ha contribuido al incumplimiento de las regulaciones.
- Se deben poner en marcha soluciones o tecnologías innovadoras para reducir el volumen o la carga de contaminantes de las aguas residuales.
- Se debe dar a conocer públicamente la información sobre el vertido de aguas residuales.

Reducción y eliminación de desechos

Nuestros proveedores deben manipular, almacenar, transportar y eliminar los desechos peligrosos de forma legal. Buscamos proveedores que demuestren que trabajan activamente para reducir los desechos en todo el proceso de producción.

*** No toleraremos que los proveedores eliminen los desechos de forma ilegal.**

- **Desechos peligrosos**



Se deben manejar, almacenar, transportar y eliminar los desechos peligrosos en cumplimiento de las leyes; además, se debe trabajar activamente para reducir los desechos durante la producción de los productos.



Requisitos

- Se deben identificar todas las fuentes de desecho y describir cada flujo de desechos ya sea como desecho peligroso o no peligroso de acuerdo con las regulaciones correspondientes.
- Se debe crear un inventario de todos los desechos y documentar la cantidad de flujos de desechos generados.
- El área y los contenedores para almacenar desechos peligrosos deben estar en buenas condiciones.
- Todos los desechos peligrosos y no peligrosos deben separarse y almacenarse por separado.
- Los desechos peligrosos deben enviarse a un encargado de manejo de desechos con licencia o a instalaciones autorizadas para desechos según lo requieran las leyes o regulaciones.
- Los desechos peligrosos deben ser transportados por un transportista de desechos peligrosos con licencia, según lo requieran las leyes o regulaciones.
- Se requiere que todos los empleados reciban capacitación sobre cómo eliminar, almacenar y manipular desechos.

Se deben manejar, almacenar, transportar y eliminar los desechos peligrosos en cumplimiento de las leyes; además, se debe trabajar activamente para reducir los desechos durante la producción de los productos.

Procedimientos correctos

- De ser posible, se deben reutilizar los materiales y reciclar aquellos que lo permitan.
- Se deben desarrollar y documentar metas anuales para reducir la generación de desechos.
- Se debe desarrollar y documentar un plan de acción para alcanzar la meta de reducir la generación de desechos.
- Se debe validar el método de eliminación y tratamiento final de todos los desechos.

Uso de energía y agua

Nuestros proveedores deben establecer objetivos definidos a fin de mejorar la eficiencia energética y de uso del agua, y documentar el progreso alcanzado para lograr dichos objetivos.

- Consumo eficiente de la energía
- Uso eficiente del agua



Se debe utilizar la energía de manera eficiente en las ubicaciones y los procesos de producción.

Requisitos

- Se debe identificar, medir y registrar el consumo de energía en los edificios y procesos donde se lleva a cabo la producción.

Se debe utilizar la energía de manera eficiente en las ubicaciones y los procesos de producción.

Procedimientos correctos

- Se debe realizar una auditoría energética para identificar posibles ahorros en materia de consumo de energía y costos.
- Se deben desarrollar y documentar metas anuales para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero (GHG).
- Se debe desarrollar y documentar un plan de acción para alcanzar la meta de reducción de uso de energía.
- Se debe utilizar la medición en línea y divulgar los datos al público.

Se debe controlar el uso del agua en las instalaciones y los procesos de producción.



Requisitos

- Se debe medir y registrar el consumo de agua en los edificios y procesos donde se lleva a cabo la producción.
- Se deben establecer y evaluar metas formales y normalizadas con regularidad para mejorar el uso del agua.

Se debe controlar el uso del agua en las instalaciones y los procesos de producción.

—

Procedimientos correctos

- Se deben desarrollar y documentar metas anuales para reducir el consumo de agua.
- Se debe desarrollar y documentar un plan de acción para alcanzar la meta de reducción del consumo de agua.

Emisiones al aire

Nuestros proveedores deben instalar y dar mantenimiento a los dispositivos de control de emisiones al aire adecuados, a fin de garantizar que los contaminantes estén al nivel exigido por la ley o a niveles inferiores.

- **Minimizar la contaminación del aire**



Minimizar los efectos en la contaminación del aire en las ubicaciones y los procesos de producción.

Requisitos

- Se deben identificar las fuentes de emisiones al aire de las actividades industriales y dispositivos auxiliares.
- Se debe desarrollar y mantener un inventario de las fuentes de emisiones al aire.
- Los permisos de desecho requeridos deben estar adecuadamente actualizados y archivados.
- Se deben instalar y mantener adecuadamente dispositivos de control de emisiones al aire que reduzcan los contaminantes a niveles que cumplan con las leyes y regulaciones correspondientes.
- Se deben monitorear las emisiones al aire de acuerdo con los requisitos legales. Se debe hacer un seguimiento y registrar la cantidad de emisiones al aire para todos los edificios y procesos.

Minimizar los efectos en la contaminación del aire en las ubicaciones y los procesos de producción.

Procedimientos correctos

- Se deben desarrollar y documentar metas anuales para reducir las emisiones al aire, si corresponde.
- Se debe desarrollar y documentar un plan de acción para alcanzar la meta de reducción de emisiones al aire.
- Se debe utilizar la medición en línea y divulgar los datos al público.

Licencias y permisos

Los proveedores deben obtener y mantener vigentes todos los permisos ambientales exigidos por la ley y las licencias de operación comercial necesarios para la fabricación de sus productos y el funcionamiento de sus ubicaciones.

- **Permisos válidos**
- **Registros de producción**



Se debe operar con permisos ambientales y licencias de operación comercial válidos.

Requisitos

- Se debe estar al tanto y cumplir con todas las leyes y regulaciones ambientales y mantener un inventario de las mismas.
- Se debe contar con todos los permisos ambientales, licencias y otras autorizaciones requeridos para sus operaciones actuales.
- Se debe planear y contar con el tiempo adecuado para actualizar los permisos, las licencias y las autorizaciones ambientales actuales.
- Se debe mantener una licencia de operación comercial válida de acuerdo con los requisitos legales. La información en la licencia de operación comercial debe reflejar las operaciones actuales, incluida la dirección, el alcance de la actividad, etc.



Un permiso inválido, faltante o falsificado es un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

Una licencia comercial inválida o faltante es un incumplimiento de la política de tolerancia cero.

Se debe operar con permisos ambientales y licencias de operación comercial válidos.

—

Procedimientos correctos

- El inventario de leyes y regulaciones ambientales se debe evaluar y actualizar anualmente.

Retirada o disminución responsables

Target puede retirar la producción de una ubicación de fabricación o disminuir la misma por muchos motivos (p. ej., necesidades comerciales cambiantes, problemas de desempeño que persisten a pesar de los esfuerzos de corrección, interrupciones como desastres naturales, etc.). Cuando se produce tal retirada o disminución de las actividades comerciales de Target, esperamos que los socios comerciales apoyen nuestros esfuerzos de salir responsablemente del lugar de fabricación.

- Evaluación de riesgos y asignación de asuntos a un nivel superior
- Comunicación
- Control del cumplimiento legal



Es preciso comprender y asignar a un nivel superior los riesgos de despidos de trabajadores o la falta de pago de sueldos o indemnizaciones por cese laboral antes de la disminución de las actividades comerciales de Target.

Procedimientos correctos

- Se debe informar a Responsible.Sourcing@Target.com y a los asociados de Sourcing y Merchandising en los siguientes casos:
 - Una retirada o disminución de la actividad comercial de Target en la fábrica es tan importante que es posible que ocasione despidos de trabajadores o sueldos/indemnizaciones por cese laboral no pagados.
 - Una retirada o disminución de la actividad comercial de Target en la fábrica tiene como resultado despidos de trabajadores o sueldos/indemnizaciones por cese laboral no pagados.
 - Una retirada o disminución de la actividad comercial de Target ocasiona o puede ocasionar el cierre de la fábrica.
 - La fábrica de la que se retira Target o en la que se disminuyen sus actividades comerciales reduce las horas de trabajo durante más de tres meses.
 - La fábrica está retrasando el pago a los trabajadores.
 - El socio comercial o la fábrica se enfrentan a una bancarrota o a problemas financieros importantes.
 - Una fábrica se cierra de manera temporal, permanente o indefinida debido a los efectos de un desastre natural.
- Es preciso proporcionar los datos de la fábrica y una descripción detallada del cambio de actividad comercial y las posibles repercusiones en la fábrica y los trabajadores.

Se debe dar aviso previo por escrito a las fábricas sobre la retirada o disminución de la actividad comercial de Target.

Procedimientos correctos

- Aplicable a los socios comerciales cuando Target no obtiene productos directamente de la fábrica.
- Se debe dar aviso a la fábrica sobre la disminución de la actividad comercial con un mínimo de 3 a 12 meses de anticipación. El tiempo de anticipación debe aproximarse al límite máximo de este rango cuando pueda haber interrupciones significativas en las actividades comerciales generales de la fábrica o en los ingresos de los trabajadores.
- Se debe tener en cuenta que el plazo extendido no se aplica a las retiradas debido a incumplimientos legales de la fábrica que tengan plazos de salida que van desde el momento inmediato hasta tres meses.

Se debe monitorear y garantizar el cumplimiento de las normas SOVE y de las leyes locales durante la eliminación gradual de las actividades comerciales de Target.

Requisitos

- Durante los despidos o cierres de la ubicación, es preciso asegurarse de que se entreguen todos los sueldos y beneficios requeridos legalmente a los trabajadores, que incluyen, sin limitación: pagar todos los sueldos que se adeudan, efectuar todos los pagos de indemnización por cese laboral, dar aviso adecuado y llevar a cabo consultas de acuerdo con la legislación local.
- Asignar a un nivel superior cualquier riesgo de incumplimiento de las normas SOVE o de la legislación local a Responsible.Sourcing@Target.com.

Apéndice A: Guía de implementación sobre las protecciones para los trabajadores migrantes extranjeros

Las siguientes tablas presentan guías adicionales para cumplir con los requisitos de Target para la protección de los trabajadores migrantes extranjeros y la prevención de trabajo forzado.



Diligencia debida para la preselección de agencias de empleo y auditorías regulares

Diligencia debida para la preselección

La diligencia debida para la preselección debe llevarse a cabo para cada agencia de empleo que vaya a estar involucrada en el proceso de reclutamiento de trabajadores extranjeros, tanto en el país de origen como en el país de llegada. Entre los materiales revisados se deben incluir las licencias de las agencias, registros de quejas presentadas o penalizaciones recibidas y acuerdos de servicio con cualquier agencia asociada que se vaya a utilizar para reclutar a trabajadores para la ubicación.

La diligencia debida para la preselección debe determinar lo siguiente:

- La agencia de empleo cuenta con una licencia vigente y se le permite reclutar legalmente a trabajadores independientes extranjeros para cumplir con las necesidades laborales de la ubicación.
- El socio en el exterior de la agencia de empleo cuenta con una licencia vigente y se le permite reclutar legalmente a trabajadores independientes extranjeros para cumplir con las necesidades laborales de la ubicación.
- No se usan subagentes independientes sin licencia.
- La agencia de empleo es capaz de llevar a cabo el reclutamiento de la fuerza de trabajo que cumpla con los requisitos legales de la ubicación, de Target y de las leyes que apliquen, especialmente con respecto al requisito de que los trabajadores no hagan pagos para asegurar su empleo.

Auditorías regulares

Cada agencia de empleo que se utilice para reclutar trabajadores estará sujeta a una auditoría regular, por lo menos anualmente, que revise la licencia de la agencia, la existencia de asociaciones con subagentes que no cuenten con licencia y el cumplimiento de la agencia con los requisitos de la ubicación sobre el reclutamiento ético y la prohibición del trabajo forzado. Las auditorías deben centrarse, en particular, en descubrir prácticas engañosas y cobro de cargos. Después de las auditorías, debe haber un proceso de acción correctiva con metas establecidas, monitoreo del progreso y el tiempo para terminar.

Acuerdos de servicio de agencias de empleo

Los acuerdos de servicio formal con las agencias de empleo deben ser legalmente vinculantes e incluir la siguiente información:

- Nombre, dirección e información de contacto de la agencia de empleo;
- Nombre, dirección e información de contacto de cualquier agencia de empleo asociada que estará involucrada de cualquier manera;
- Una lista de los servicios que la agencia de reclutamiento y cualquier agencia de empleo asociada acuerden llevar a cabo para la ubicación;
 - La lista debe determinar cuál de las partes es responsable de llevar a cabo las entrevistas de trabajo, las sesiones informativas antes de irse del país, las pruebas de habilidades (de ser necesario) y otras actividades que formen parte del proceso de reclutamiento en general y del proceso de empleo.
- El monto que la ubicación pagará a la agencia por cada trabajador reclutado;
- El compromiso de la agencia a adherirse a los requisitos éticos de reclutamiento de la ubicación como condición para continuar la relación comercial, especialmente en lo siguiente:
 - No se debe cobrar cuotas ni depósitos a los trabajadores;
 - Las agencias de empleo deben participar en las auditorías y medidas correctivas; y
 - Las agencias de empleo deben compartir información pertinente de reclutamiento y actividades de gestión cuando se les solicite.
- La prohibición de trabajo forzado y tráfico de personas; y
- La prohibición del uso de subagentes independientes.

Cuotas relacionadas con el reclutamiento

Esta lista sirve para mostrar los costos típicos incurridos durante el reclutamiento, y puede que no incluya los costos específicos de la región migratoria.

- Cuotas de servicio, cuotas de reclutamiento, cuotas de colocación y cuotas mensuales de servicio de agentes de cualquier agencia de empleo que se usen en el país de origen y en el país de recepción;
- Depósito legalmente permitido;
- Seguro;
- Documentos legalmente requeridos, como pasaporte, fotos del pasaporte, visa, cuota por sello, permiso laboral;
- Autorización médica requerida por el gobierno y exámenes médicos;
- Capacitación requerida por el gobierno o la compañía, incluyendo capacitación de habilidades, capacitación de idioma y una orientación antes de viajar;
- Otros costos impuestos por el gobierno, como recaudación para trabajadores extranjeros, impuestos, o contribución a un fondo de bienestar;
- Viaje internacional del país de envío al lugar de trabajo en el país receptor.
- Uniformes, herramientas y otros artículos que se necesiten para trabajar.

La ubicación debe asegurarse de que el costo de lo listado anteriormente, además de otros costos que pudieran surgir fuera del viaje local y el alojamiento, estén cubiertos como parte del reclutamiento y contratación de los trabajadores.

Muestra de material de entrevista sobre la incorporación del trabajador

Para asegurar que el proceso de reclutamiento cumpla con los requisitos de la ubicación, de Target y legales, el personal de la ubicación debe entrevistar a una muestra de los trabajadores recién llegados para confirmar si lo siguiente fue cierto sobre su experiencia de reclutamiento:

- **Sin cuotas:** Los trabajadores no pagaron cuotas de reclutamiento o gastos durante el reclutamiento o contratación, además del costo del transporte local y de alojamiento a corto plazo durante el proceso de selección y contratación.
- **Sin depósitos ni préstamos:** No se les pidió a los trabajadores que dieran depósitos o tomaran préstamos durante su reclutamiento y contratación.
- **Sin subagencias:** Los trabajadores no fueron reclutados a través de agencias que no fueran las que envían o reciben en el país con los que la ubicación tiene acuerdos de servicio.
- **Sesiones de información antes de viajar:** Los trabajadores recibieron una sesión informativa extensa antes de partir, en su propio idioma y con contenido proporcionado por la ubicación.
- **Contrato laboral:** Los trabajadores recibieron, firmaron y guardaron un contrato laboral por escrito que cumple con los requisitos legales y de Target sobre contratos laborales.
- **Sin engaños ni extorsión:** Los trabajadores no sufrieron ningún tipo de engaño, extorsión o intimidación durante el reclutamiento y contratación.
- **Sin discriminación:** Los trabajadores no sufrieron ningún tipo de discriminación.
- **Sin retención innecesaria de documentos:** A los trabajadores no se les retuvo ningún documento, a menos que fuera temporalmente para cumplir con algún requisito legal de migración, y se llevó a cabo de conformidad con los requisitos de Target.

Las entrevistas deben ser confidenciales y expresamente proteger a los trabajadores de sufrir represalias por compartir información.

Sesión informativa antes de viajar

La sesión informativa antes de viajar debe cubrir los siguientes puntos:

- Un resumen general de la compañía, el lugar de trabajo y las condiciones de vida y laborales;
- Términos y condiciones del empleo;
- Términos y condiciones del fin del contrato y la repatriación;
- Cualquier requisito que los trabajadores deban cumplir antes de viajar por razones legales o laborales, incluyendo capacitación, exámenes médicos y documentación;
- Cualquier protección que los trabajadores reciban en el país de origen y de llegada ya sea legalmente o por políticas de la empresa sobre:
 - La prohibición del trabajo forzado;
 - La política de no cobrar cuotas;
 - Retención y seguridad de los documentos de identificación;
 - Libertad de movimiento;
 - Información de contacto de las embajadas y cualquier otra agencia gubernamental pertinente;
 - Los mecanismos para presentar quejas de la ubicación que están disponibles para los trabajadores en el país de origen y de llegada, así como una explicación detallada sobre el proceso para informar prácticas no éticas durante el reclutamiento.

El agente o la agencia de empleo debe proporcionar a los empleados contratados información escrita precisa sobre las condiciones de empleo en el idioma nativo de los trabajadores. Es responsabilidad del empleador asegurarse de que se lleve a cabo una sesión informativa antes de viajar y que cumpla con estos requisitos. Se permite que el empleador agregue estos requisitos al acuerdo de servicio con las agencias y se requiere que las agencias lleven a cabo las sesiones informativas en su nombre. El empleador es responsable de monitorear que esto se lleve a cabo adecuadamente (usando fotos, documentos, etc.).

Contenido de la sesión de incorporación

Durante la semana posterior a su llegada, los nuevos trabajadores deben recibir capacitación en su propio idioma sobre los siguientes temas, entre otros:

- Términos y condiciones de empleo de los trabajadores;
- Métodos para calcular los salarios;
- Requisitos legales;
- Perfil, políticas y procedimientos de la ubicación;
 - Prohibición del trabajo forzado, incluyendo el cobro de cuotas;
 - Prohibición de acoso y abuso;
 - Prohibición de discriminación;
 - Cualquier asociación o comité de trabajadores existente;
 - Reglas de los dormitorios;
 - Presentación de quejas, comunicación y opiniones;
 - Disciplina progresiva;
 - Despido y repatriación.

Sistema de gestión de los dormitorios

- **Desarrollo de un sistema de gestión de los dormitorios:** Para cumplir con las normas de Target con respecto a los dormitorios, la ubicación debe implementar un sistema de gestión de los dormitorios. Dicho sistema puede incluir, entre otros, los siguientes pasos:
 - Debe identificar a un miembro del personal que sea responsable de la gestión y el mantenimiento de las casas.
 - Se debe integrar el sistema de mantenimiento de dormitorios con las funciones del oficial de salud y seguridad y del departamento.
 - El oficial de salud y seguridad debe mantener una lista de verificación y definir un sistema para realizar monitoreos periódicos de las condiciones de salud y seguridad de los dormitorios. Los resultados deben ser reportados a la persona responsable.
- **Comunicación y quejas:** Para mejorar la presentación de opiniones y quejas recibidas de los residentes de los albergues, se pueden instalar buzones de sugerencias en los dormitorios, y un miembro del personal debe hacerse responsable de documentar y de abordar las sugerencias de manera oportuna.
- **Monitoreo:** El personal de la ubicación debe realizar auditorías o monitoreos internos y periódicos de los albergues para mantener los esfuerzos de mejora.

Condiciones para el pago del transporte de regreso

Condiciones para el pago del transporte de regreso por parte de la ubicación

- Los trabajadores extranjeros deben recibir transporte de regreso una vez que haya finalizado su contrato laboral.
- Los trabajadores extranjeros que sean despedidos debido al cierre de la ubicación, a la reducción de personal o circunstancias similares, deben recibir transporte de regreso.
- Los trabajadores extranjeros que renuncien y avisen con tiempo razonable no deben pagar una penalización ni el vuelo de regreso. Aviso con tiempo razonable debe definirse como un máximo de treinta días.
- A los trabajadores extranjeros que renuncien sin avisar con un tiempo razonable se les podría pedir que paguen su propio pasaje de regreso, a menos que el trabajador que renuncia esté cubierto por alguna excepción descrita en el **Apéndice A**.
- No se le podrá cobrar al trabajador el costo del transporte de regreso en ninguna de las siguientes circunstancias:
 - Despido debido a la violación de los derechos del trabajador;
 - Despido debido a asuntos personales serios, incluyendo la muerte de un miembro de la familia, enfermedad, embarazo (a solicitud del trabajador o según las leyes del país receptor).