



IWAY Estándar

Requisitos mínimos sobre condiciones ambientales, sociales y laborales aplicables a la compra de productos, materiales y servicios.

Aprobado por:
IWAY Council

Fecha:
2016.04.29

Edición:
5.2

IWAY Estándar

Introducción

Principios fundamentales

En IKEA reconocemos que nuestra actividad tiene un impacto sobre las personas y el planeta. En particular, sobre las condiciones laborales y el medio ambiente, tanto a nivel local como global.

Así mismo, creemos firmemente que es posible tener éxito en los negocios y ser al mismo tiempo una buena empresa. Es un prerrequisito imprescindible para nuestro crecimiento futuro y solamente podrá ser alcanzado junto a *Proveedores* que compartan nuestra visión y aspiraciones.

Nuestros principios fundamentales en materia de medio ambiente, condiciones sociales y laborales son:

- ¿Cuál es el mejor interés para el niño?
- ¿Cuál es el mejor interés para el trabajador?
- ¿Cuál es el mejor interés para el medio ambiente?

A través de estos principios respaldamos las indicaciones descritas en la Estrategia de Sostenibilidad del grupo IKEA: "People & Planet Positive".

Los fundamentos

La manera IKEA de comprar productos, materiales y servicios (IWAY) es el código de conducta para los proveedores del Grupo IKEA. Comprende los requerimientos mínimos de IKEA en lo referente a medio ambiente, condiciones sociales y laborales (incluyendo el trabajo infantil).

IWAY se basa en las ocho convenciones establecidas en los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, declaración de la OIT de junio de 1998, y en los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas – *Unite Global Compact 2000*.

IKEA reconoce los principios fundamentales de los Derechos Humanos tal y como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948) y se adhiere a la *Lista de sanciones* de las Naciones Unidas y a la lista de restricciones de la Unión Europea.

Cumplimiento legal y requisitos de IKEA

El *Proveedor* de IKEA cumplirá siempre con aquellos requisitos más rigurosos, ya sean los previstos por la legislación aplicable o los específicos de IKEA IWAY.

En el caso de que el requisito de IKEA viole leyes o normas nacionales, la ley se deberá cumplir y siempre prevalecerá. En estas circunstancias, el *Proveedor* informará inmediatamente a IKEA.

Confidencialidad

El éxito de la implementación del estándar IWAY depende de la colaboración, confianza mutua y respeto entre el *Proveedor* e IKEA. Cualquier observación, discusión e información escrita recibida por parte del proveedor, será tratada confidencialmente por IKEA, sus empleados y cualquier otra organización designada por IKEA.

Ética corporativa

Los valores de confianza, integridad y honestidad representan los fundamentos de IWAY y son la clave para su implementación sostenible. Sobre estas bases establecemos las relaciones que crecerán gracias al respeto continuo de estos valores.

Es importante que todos los colaboradores de IKEA y socios externos, comprendan la postura de IKEA en materia de corrupción y su prevención. Como está definido en la Política del Grupo IKEA y las normas anticorrupción. Ésta ha sido comunicada a todos los socios comerciales que además deben firmar la "vendor letter".



IWAY Estándar – Sección general

1. **Requisitos IWAY Obligatorios**
2. **Condiciones Generales**
3. **Ética Corporativa**
4. **Medio Ambiente**
5. **Productos Químicos**
6. **Residuos**
7. **Emergencias y Prevención de Incendios**
8. **Salud y Seguridad de los Trabajadores**
9. **Contratación, Horario de trabajo, Salario y Beneficios**
10. **Alojamiento**
11. **Trabajo Infantil y Trabajadores Jóvenes**
12. **Discriminación**
13. **Participación de los Trabajadores**
14. **Acoso, Abuso y Medidas Disciplinarias**

Definición y glosario de términos

Normas de referencia



Esta es la Sección General del Estándar IWAY. Para determinadas partes de la cadena de suministro, IKEA podrá aplicar también una sección específica con requerimientos adicionales o adaptados, tales como Forestry Section y Transport Section.

Las palabras o expresiones escritas *en cursiva* se explican o definen al final del documento.

1. Requisitos IWAY Obligatorios

1.1 Trabajo infantil

- El *Proveedor* no recurre a trabajo infantil.
- La edad de todos los *Trabajadores* está documentada.

El trabajo infantil es un trabajo realizado por un niño que interfiere con el derecho del niño al crecimiento y desarrollo saludable y niega que él / ella el derecho a la educación de calidad. El trabajo infantil es un trabajo realizado por un niño por debajo de la edad mínima para trabajar que no ha sido aprobado específicamente por IKEA como un trabajo ligero o formación de aprendizaje / profesional, tal como se especifica en la "IKEA Way on Preventing Child Labour and Supporting Young workers".

La edad mínima para trabajar es definido por la legislación nacional y es la edad, por encima del cual una persona puede ser empleada en la base de tiempo completo. Puede tener 16 años, 15 años o 14 años en algunos países en vías de desarrollo.

1.2 Trabajo forzoso o por obligación

No hay evidencias de trabajadores *forzados, prisioneros, obligados* o trabajo involuntario.

Los *Trabajadores*:

- tienen derecho legal a trabajar en las instalaciones del *Proveedor*;
- Tienen la libertad de interrumpir la relación laboral en todo momento, respetando el periodo de preaviso concertado, sin penalizaciones o deducciones salariales.
- pueden abandonar el lugar de trabajo al terminar su turno;
- no se retienen sus documentos u otros efectos personales;
- no han pagado, directa o indirectamente, ninguna señal o comisión durante el proceso de contratación. En el caso de que la agencia de contratación haya solicitado ese tipo de retribución, el *Trabajador* ha sido reembolsado por el *Proveedor*.
- no se les pedirá el abono de depósitos y no hay retrasos en los pagos. No se ofrecerán adelantos del salario o préstamos, que impliquen un endeudamiento del *Trabajador* y lo vinculen a su puesto de trabajo.

1.3 Ética corporativa

La confianza y la transparencia relacionado con el negocio de IKEA están asegurados en todo momento.

No hay evidencia de ningún caso de corrupción o soborno relacionado con los negocios con IKEA.

Los documentos oficiales requeridos por ley y relativos a las normas IWAY no han sido manipulados.

1.4 Contaminación medioambiental severa

No se producen situaciones de contaminación medioambiental grave, entendida como aquella contaminación que se propaga de manera extensa y cuyos efectos serían complejos y costosos de corregir.

1.5 Riesgos graves para la salud o seguridad

Los *Trabajadores* no estarán expuestos a riesgos graves para la salud o la seguridad. Se entiende como riesgos graves aquellos que impliquen la probabilidad de un riesgo inmediato de muerte, lesiones o enfermedades permanentes.



IWAY Estándar

Requisitos mínimos sobre condiciones ambientales, sociales y laborales aplicables a la compra de productos, materiales y servicios.

1.6 Horario de trabajo

El *Proveedor* IKEA tendrá un sistema transparente y fiable para el registro de las horas trabajadas y el salario de todos los *Trabajadores*.

1.7 Salario

El *Trabajador* recibirá un salario igual o superior al mínimo establecido por la ley.

1.8 Seguro de accidentes de los trabajadores

El *Proveedor* proporciona a todos los *Trabajadores* un seguro de accidentes que cubre el cuidado médico por accidentes laboral e indemnización en caso de invalidez permanente.

2. Condiciones Generales

2.1 Cumplimiento legal

Se han implantado rutinas que aseguran la aplicación y cumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con los requisitos IWAY.

2.2 Responsabilidad sobre IWAY

Se ha establecido una organización y *rutinas* específicas para garantizar el cumplimiento de los requisitos IWAY.

2.3 IWAY en los Subproveedores

El *Proveedor* comunicará a todos los *Subproveedores* de primer nivel, implicados en el suministro de productos, materiales o servicios para IKEA, los requisitos IWAY (o equivalente), junto con el documento "The IKEA Way on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers".

El *Proveedor* ha asegurado el derecho a realizar auditorías IWAY en las instalaciones de los *Subproveedores*.

2.4 IWAY en los Subproveedores críticos

Además del apartado 2.3, todos los *Subproveedores* de primer nivel implicados en el suministro de productos, materiales o servicios para IKEA, han sido registrados por el *Proveedor*.

El *Proveedor* implementará y verificará el cumplimiento de IWAY MUST en sus *Subproveedores* críticos, de acuerdo con el ámbito y los plazos acordados con la organización de IKEA correspondiente. Los resultados de esta verificación se documentarán y se facilitarán a IKEA en caso de solicitud.

2.5 Comunicación de IWAY a los Trabajadores

El estándar IWAY (o equivalente), así como las secciones específicas en los casos en que aplique, es comunicado a todos los *Trabajadores* en un idioma que conozcan.

En cualquier caso, los *Trabajadores* conocen la localización del documento completo, disponible para su lectura, y tendrán acceso ilimitado y gratuito a la información.

2.6 Auditorías internas

Se implantan *rutinas* transparentes y fiables para garantizar, verificar y registrar el cumplimiento del estándar IWAY (o equivalentes).

Esta verificación se completa al menos cada 12 meses y los registros se conservan durante 24 meses.

3. Ética Corporativa

3.1 Política anticorrupción

Se ha desarrollado e implantado una política anticorrupción, que incluye aspectos inherentes a las relaciones comerciales entre el *Proveedor* e IKEA, y en la que se afirma claramente que la corrupción y el soborno son inaceptables.



3.2 Fiabilidad y transparencia

Los documentos, registros, informes, etc., relativos a la norma IWAY son transparentes, precisos y fiables.

3.3 Formación de la dirección

La dirección de la empresa y las personas de contacto con IKEA, han sido formadas y conocen la postura de IKEA en materia de ética corporativa.

4. Medio Ambiente

4.1 Emisiones atmosféricas

Se cumple con la normativa aplicable en materia de emisiones atmosféricas. Se han obtenido los permisos y licencias necesarios así como los resultados de las mediciones en los casos que aplique.

4.2 Ruido exterior

Se cumple con la normativa aplicable en materia de ruido exterior. De ser requerido, se obtienen los permisos y se realizan las mediciones necesarias.

4.3 Vertidos de aguas residuales

El *Proveedor* tratará las aguas residuales en sus instalaciones o bien éstas serán vertidas a una planta de tratamiento de aguas autorizada.

Las plantas de tratamiento de aguas residuales (ETP) se mantienen y gestionan correctamente, las instalaciones y equipos son los apropiados para el tipo y el volumen de efluentes generados por la actividad.

El personal encargado de estas instalaciones posee la competencia necesaria.

4.4 Contaminación del suelo

En caso de contaminación del suelo, se intervendrá inmediatamente.

Se determinarán y evaluarán los posibles riesgos de contaminación del suelo debidos a actividades presentes y pasadas en las instalaciones.

Toda contaminación identificada será comunicada a la autoridad competente y será gestionada en cumplimiento con las indicaciones de las autoridades. El *Proveedor* mantendrá informada a IKEA sobre los avances y resultados correspondientes.

4.5 Informe de desempeño ambiental

Se facilitará a IKEA un informe anual de desempeño ambiental.

La organización de IKEA correspondiente establecerá el contenido, estructura y plazos de entrega. El informe incluirá como mínimo datos de consumo de agua y energía.

4.6 Mejora continua

El *Proveedor* determina y evalúa los impactos medioambientales que genera la producción y operaciones de su actividad.

Los planes prácticos para reducir el impacto medio ambiental están documentados y se revisan periódicamente. Estos planes incluyen objetivos que pueden medirse, responsabilidades, acciones concretas y plazos de ejecución.

Los resultados de las acciones recogidas en los planes están documentados.

4.7 Cumplimiento legal

Se cumplirán todas las leyes y directivas aplicables en materia de impacto y protección medioambiental cuyos puntos no estén contemplados en este capítulo.

Esto incluye pero no se limita a: clasificación medioambiental, informes e inspecciones por parte de las autoridades. Las medidas correctivas necesarias tras dichas inspecciones se documentarán y ejecutarán en los plazos establecidos.



5. Productos Químicos

5.1 Listado de *productos químicos* con ficha de seguridad válida

Deberá crearse, mantenerse y actualizarse continuamente un listado que incluya todos los *productos químicos* empleados en la producción, operaciones o servicios. Las Fichas de datos (FDS) de seguridad estarán disponibles.

El listado incluye el nombre del producto químico, la finalidad/área de uso y la indicación a la ficha de seguridad (FDS) correspondiente. La FDS estará redactada en un idioma que conozcan los *Trabajadores*.

Si se sólo se emplean *productos químicos* comunes (productos de limpieza, material de oficina, etc.) que impliquen riesgos conocidos y escasos, no será necesario disponer del listado salvo que la normativa aplicable lo indique.

5.2 Rutinas para sustancias químicas

Se implantarán *rutinas* documentadas para la adquisición, almacenamiento, manipulación y uso de *productos químicos*, incluyendo respuesta en caso de emergencia.

Si se sólo se emplean *productos químicos* comunes (productos de limpieza, materiales de oficina normales, etc.) que impliquen riesgos conocidos y escasos, no será necesario disponer de una *rutina* documentada.

5.3 Competencia y formación

Los *Trabajadores* que manipulan sustancias químicas tienen las adecuadas competencias y antes de comenzar el trabajo recibirán una formación orientada a adquirir, manipular, usar y conservar correctamente dichas sustancias.

El contenido y registros de dichas formaciones están disponibles.

5.4 Almacenamiento, manipulación y transporte de *productos químicos*

Los *productos químicos* se almacenan, manipulan y transportan de modo que se prevengan posibles emisiones a la atmósfera, al suelo y agua, así como los riesgos de inflamabilidad/explosión y se proteja la salud y seguridad de los *Trabajadores*.

La información relativa a los riesgos y a la correcta manipulación de componentes y sustancias químicas, estará visible en las zonas de trabajo y almacenaje donde se emplean productos químicos.

Los locales donde se almacenan productos químicos están provistos de pavimento impermeable. Los cubetos de contención tendrán capacidad para contener el barril/depósito de mayor tamaño. Todos los depósitos que contienen líquidos peligrosos, tanto los subterráneos como aéreos, se monitorizarán para prevenir contaminaciones y detectar inmediatamente posibles fugas.

5.5 Etiquetado de *productos químicos*

Todos los recipientes que contengan sustancias químicas, llevarán etiquetas apropiadas con explicaciones comprensibles y adecuadas, para que los *Trabajadores* conozcan su contenido y relativos riesgos.

5.6 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de adquisición, almacenamiento, manipulación, utilización y transporte de *productos químicos* cuyos puntos no estén recogidos en este capítulo.



6. Residuos

6.1 Listado de Residuos

Se elaborará y mantendrá actualizado un listado de *residuos peligrosos* y no peligrosos con el fin de controlar el tipo y cantidad generada.

El listado indica claramente qué tipo de residuos son *peligrosos* y deberá *actualizarse continuamente*. Si sólo se emplean productos químicos comunes (productos de limpieza, materiales para oficina normales, etc.) que implican riesgos escasos y conocidos, no se requiere el listado salvo que la normativa lo indique.

6.2 Rutinas para residuos

Se implementarán *rutinas* documentadas para manipular, almacenar, transportar, reciclar y eliminar *residuos peligrosos* y no peligrosos.

Las *rutinas* previenen emisiones que contaminen la atmosfera, el suelo y el agua así como los riesgos de encendido/explosión. Las *rutinas* aseguran la salud y seguridad de los *Trabajadores* e incluyen un protocolo de respuesta en caso de emergencia.

Si sólo se emplean productos químicos comunes (productos de limpieza, materiales para oficina, etc.) que implican riesgos escasos y conocidos, no se requieren rutinas documentadas salvo indicado por la normativa.

6.3 Competencia y formación

Los *Trabajadores* que manipulan residuos deberán tener la competencia necesaria y antes de comenzar el trabajo recibirán formación sobre manipulación de residuos.

El contenido y registros de dichas formaciones estarán disponibles.

6.4 Almacenamiento, manipulación y transporte de residuos

Los residuos se almacenan, manipulan y transportan de manera que se prevenga la contaminación del aire, suelo y agua, así como los riesgos de incendio/explosión y se asegure la salud y seguridad de los *Trabajadores*.

Los *residuos peligrosos* se separan de los no peligrosos y son almacenados de manera ordenada. Las áreas de clasificación y/o almacenamiento de los residuos están indicadas y los barriles/contenedores deberán etiquetarse debidamente.

6.5 Reciclaje de residuos

Los residuos se clasificarán, separarán y enviarán a reciclar, en la medida que las condiciones e infraestructuras locales permitan.

6.6 Gestores autorizadas

Las empresas encargadas del transporte, almacenamiento y eliminación final de los residuos deberán ostentar una autorización de conformidad con las leyes aplicables.

En caso de ausencia de empresas, sociedades de transporte o de eliminación final adecuadamente autorizados, el *Proveedor* de IKEA se asegurará que los residuos peligrosos se conservan almacenados adecuadamente hasta el momento en que se pueda asegurar una adecuada eliminación definitiva.

6.7 Incineración/vertedero in-situ

Los residuos *peligrosos* no se incinerarán ni enterrarán en la planta.

6.8 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de manipulación, almacenamiento, transporte, reciclaje y eliminación de *residuos peligrosos* y no peligrosos, cuyos puntos no están cubiertos por este capítulo.



7. Emergencias y Prevención de Incendios

7.1 Plan de emergencia

Se desarrollarán e implantarán planes de emergencia específicos de la planta.

Los planes se basan en riesgos identificados y *rutinas* establecidas para abordar situaciones de emergencia.

Adecuadas *rutinas* para eliminar, reducir y controlar dichos riesgos han sido implantadas.

Los planes de emergencia incluirán como mínimo, riesgos potenciales y escenarios de emergencia (incendios, desastres naturales, *accidentes* químicos, etc.), rutinas de evacuación y definición de responsabilidades durante potenciales situaciones de emergencia.

7.2 Incendios e incidentes

Todo incendio o *incidente* que pudiera causar un incendio será documentado. La documentación incluirá un análisis de las causas así como las medidas correctivas y preventivas llevadas a cabo.

7.3 Competencia y formación

Un adecuado número de *Trabajadores* de cada área de trabajo, cubriendo todos los turnos, estará capacitado para usar los equipos contra incendios.

La formación, que se actualizará al menos cada 24 meses, incluirá el empleo del equipo contra incendios instalado en la planta.

El contenido y registros de la formación estarán disponibles.

Los *Trabajadores* estarán familiarizados con cuestiones básicas sobre seguridad contra incendios antes de comenzar el trabajo. La formación comprenderá como mínimo las *rutinas* de evacuación, localización y activación de la alarma de emergencia.

El contenido y registros de la formación estarán disponibles.

7.4 Equipos contra incendios

Estará disponible un adecuado equipo contra incendios.

El equipo contra incendios manual es fácilmente accesible e identificable a distancia, está sometido a un adecuado mantenimiento y no se guarda en un lugar con candado o bloqueado. El equipo se someterá a inspección interna o por una empresa externa autorizada, al menos cada 12 meses. Se conservará la documentación del mantenimiento y/o se colocarán adhesivos/etiquetas en el equipo.

7.5 Vías y salidas de emergencia

Las vías y salidas de emergencia garantizan una evacuación rápida y segura de todos los *Trabajadores*.

Existen al menos dos salidas de emergencia independientes por área de trabajo y todas las salidas de emergencia y vías de evacuación están despejadas y libres de obstáculos.

Se considera aceptable el tener una sola salida de emergencia si el número de *Trabajadores*, las dimensiones de la estancia, el nivel de riesgo y la ubicación del lugar de trabajo, permiten a todos los *Trabajadores* una evacuación rápida y segura en caso de emergencia.

Todas las salidas de seguridad y las vías de evacuación se indicarán con señales luminiscentes o iluminadas, visibles desde los corredores principales y podrán abrirse desde dentro. Salvo contemplado de otra forma en la legislación local, las salidas de emergencia abrirán hacia el exterior.



7.6 Alarma de evacuación

Está en funcionamiento un sistema de alarma de evacuación independiente con señal acústica continuada, para avisar a todos los *Trabajadores* en caso de emergencia y garantizar una evacuación rápida y segura.

En los ambientes ruidosos, la señal acústica está acompañada con una señal luminosa.

La alarma podrá activarse manualmente y se oír o visualizará en todas las áreas. Los pulsadores de alarma se indican claramente y funcionan en caso de corte eléctrico.

7.7 Simulacros de evacuación

Los simulacros de evacuación se realizan en todos los turnos y secciones, implicando al mayor número posible de *Trabajadores* y se efectúan al menos cada 12 meses.

Durante las evacuaciones determinadas personas designadas estarán encargadas de comprobar que todos los *Trabajadores* hayan abandonado el edificio.

Se conservará una adecuada documentación de los simulacros de evacuación que incluya como mínimo: fecha y hora del simulacro, información sobre el turno, tiempo necesario para evacuar y verificar la evacuación completa, los resultados del simulacro y acciones correctivas necesarias.

7.8 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de protección contra incendios, incluyendo clasificación e informes e inspecciones por las autoridades competentes, cuyos puntos no estén incluidos en este capítulo.

Si tras las inspecciones se precisaran acciones correctivas, éstas serán documentadas y se llevarán a cabo en los plazos indicados.

8. Salud y Seguridad de los Trabajadores

8.1 Evaluación de riesgos en el lugar de trabajo

Se efectuará una *evaluación* de riesgos para toda la planta y todos los lugares de trabajo. En caso de cambios operativos, la *evaluación* de riesgos será actualizada.

Se intervendrá gradualmente para disminuir la necesidad de equipos de protección individual (EPIs), limitando los riesgos en la fuente (por ejemplo, reduciendo el nivel de ruido, mejorando la seguridad de la maquinaria, implementando *rutinas* de seguridad en el trabajo, mejorando la calidad del aire, etc.).

8.2 Incidentes y accidentes

Se implantará una *rutina* para registrar analizar, realizar seguimiento y actuar en caso de *accidentes e incidentes*.

8.3 Formación en salud y seguridad

Los trabajadores han recibido la formación necesaria y adecuada en materia de seguridad antes de poner en marcha máquinas y equipos, o realizar operaciones potencialmente peligrosas. La formación impartida se actualizará de conformidad con las leyes y/o necesidades identificadas.

La formación preliminar incluirá información importante sobre aspectos de Salud y seguridad en el trabajo cotidiano.

Los registros y contenidos de las formaciones estarán disponibles.

8.4 Maquinaria y otros equipos

Toda la maquinaria o cualquier otro equipo empleado en la producción y operaciones, serán seguros y estarán dotados de los necesarios dispositivos de seguridad para la prevención de accidentes.



La máquina y otros equipos como carretillas elevadoras, escaleras mecánicas, puertas/portones automáticos, grúas/montacargas, etc. serán inspeccionados y certificados por las autoridades de inspección técnicas (u otras entidades certificadas o autorizadas) conforme a los requerimientos legales.

8.5 Instrucciones de seguridad

Las señales de advertencia e instrucciones de seguridad son claramente visibles en todas las áreas de riesgo. Estas instrucciones describen el riesgo e indican cómo minimizar la exposición en una forma comprensible para los *Trabajadores* (con imágenes, dibujos y/o por escrito en un idioma comprensible para los *Trabajadores*).

8.6 Rutinas de seguridad en el trabajo

Se implementarán *rutinas* de seguridad en el trabajo para minimizar el riesgo de accidentes y enfermedades asociadas a tareas peligrosas, tales como trabajos en espacios confinados, trabajos en altura, trabajos en plataformas elevadoras móviles o grúas, etc.

8.7 Riesgos para la seguridad

Se intervendrá para eliminar o minimizar los riesgos profesionales en el lugar de trabajo que pueden provocar *incidentes/accidentes*.

Los riesgos profesionales incluyen pero no se limitan a, cuadros eléctricos no asegurados, tráfico en la planta, escaleras dañadas, cables eléctricos dañados o maquinaria sin toma de tierra, agujeros en el suelo, almacenamiento de la mercancía, etc.

8.8 Equipos de protección individual (EPI)

Apropiados *EPIs* y ropa de seguridad están disponibles, en condiciones de uso y son utilizados por los *Trabajadores* y visitantes, en todas aquellas zonas de trabajo donde exista algún riesgo. Estos equipos serán proporcionados de forma gratuita.

Las áreas en las que se requiere el uso de EPIs estarán claramente indicadas.

8.9 Equipos de primeros auxilios

El *equipo de primeros auxilios* se guardará adecuadamente y estará al alcance de los *Trabajadores* durante todos los turnos en todos los edificios y en cada planta. Así mismo estará disponible en todos los camiones, locomotoras y embarcaciones.

El contenido de los *equipos de primeros auxilios* dependerá de las dimensiones de la instalación, las actividades desarrolladas, así como los potenciales riesgos de accidente.

El *equipo de primeros auxilios* estará al alcance y se situará en una zona marcada claramente, en un lugar que garantice un fácil y rápido acceso en caso de emergencia; se mantendrá en buenas condiciones y se inspeccionará regularmente para garantizar su integridad y utilidad.

8.10 Personas formadas en primeros auxilios

Un número adecuado de personas han sido formadas en primeros auxilios. Estas personas están presentes durante las horas de trabajo cubriendo todos los turnos y son fácilmente identificables por los *Trabajadores*.

Los encargados de la formación en primeros auxilios son formadores autorizados, médicos o enfermeros. La formación será actualizada al menos cada 24 meses o según las disposiciones de ley.

El *Proveedor* de IKEA guardará la documentación relativa a las formaciones, en la que se incluirá los nombres de los participantes, las fechas de la formación y el contenido de la formación.

8.11 Condiciones y ergonomía del entorno de trabajo

Las condiciones de trabajo deberán ser adecuadas. La monitorización de estas condiciones incluye, pero no se limita a, ruido, temperatura, iluminación, calidad del aire. Se respetarán los protocolos vigentes para cada tipo de medición.

Durante los períodos muy calurosos, la temperatura interna en el lugar de trabajo puede ser igual a la externa, siempre y cuando se trabaje bajo un techo que ofrezca sombra y protección



del sol. Así mismo se prevén y toman medidas tales como, pausas más frecuentes, suministro de ropa adecuada, agua potable o uso de ventiladores, etc.

Se evalúan las condiciones ergonómicas de los lugares de trabajo.

Se llevará a cabo un plan documentado de acciones para reducir aspectos como trabajo monótono y repetitivo, determinadas posiciones de trabajo etc., que a largo plazo puedan causar lesiones.

8.12 Agua potable

Se facilita gratuitamente agua potable a todos los *Trabajadores*. Los dispensadores de agua, están situados a distancia razonable de la zona de trabajo y se someten a oportuno mantenimiento.

8.13 Limpieza e higiene

Se implementarán buenas prácticas de orden y limpieza para garantizar un ambiente de trabajo seguro e higiénico.

Todas las instalaciones se limpian regularmente y se mantienen en buenas condiciones. Estará disponible un número adecuado de aseos y baños adecuadamente equipados.

8.14 Áreas de descanso

Hay disponibilidad de un número adecuado de áreas en las que los *Trabajadores* puedan descansar y comer durante las pausas.

Los *Trabajadores* tendrán a disposición lugares adecuados para las pausas de comida. Estas áreas deberán estar limpias, en buenas condiciones, separadas de la zona de producción (ruido, polvo, etc.) y estarán equipadas al menos con sillas/bancos y mesas.

8.15 Alcohol y drogas

Se ha implantado y comunicado a los trabajadores una política sobre alcohol y drogas, con el objetivo de prevenir la actividad bajo los efectos de alcohol, drogas ilegales o cualquier otra sustancia que impidan al *Trabajador* desarrollar su trabajo de manera segura y eficaz.

8.16 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de Salud y Seguridad, incluyendo clasificación, valoración e inspecciones por parte de las autoridades, cuyos puntos no estén incluidos en este capítulo.

Las medidas correctivas necesarias tras dichas inspecciones se documentarán y serán ejecutadas en los plazos establecidos.

9. Contratación, Horario de Trabajo, Salario y Beneficios

9.1 Inspecciones e informes de las autoridades

Las acciones correctivas necesarias tras inspecciones de las autoridades de trabajo o equivalentes, estarán documentadas y serán completadas en los plazos específicos.

9.2 Rutinas y agencias de contratación

Todas las fases del proceso de reclutamiento de un trabajador y todos los agentes que intervienen en todas las fases del proceso serán identificados y descritos a IKEA en caso de solicitud.

Las agencias de contratación de personal poseen licencia legal para el desempeño de la actividad.



9.3 Contratos de los empleados

Antes del comenzar en el puesto de trabajo, cada *Trabajador* firmará un contrato escrito que especifica, de forma comprensible para el *Trabajador*, los términos del empleo.

Como mínimo el contrato incluye: nombre del contratante, nombre del *Trabajador*, fecha de nacimiento, posición, salario, horario de trabajo, compensación por horas extra, beneficios y período de preaviso.

Como alternativa, la información relativa a horario de trabajo, retribución en caso de horas extra, beneficios y período de preaviso, pueden describirse en un Manual para los *Trabajadores* o texto equivalente.

Si el *contrato de empleo* termina respetando el período de preaviso establecido, no se aplicarán retenciones al salario del *Trabajador*.

9.4 Nómina y registro de presencia

Por cada *Trabajador* se conservarán las nóminas y los registros de presencia relativos al pago del salario y los horarios de trabajo.

El *Proveedor* guardará la documentación de las nóminas al menos 24 meses y éstas incluirán horario de trabajo, horas extra, retribución por rendimiento, primas de producción, indemnizaciones, retenciones aplicables y salario neto.

9.5 Horario de trabajo y horas extra

Los *Trabajadores* no trabajarán más de sesenta (60) horas por semana, incluyendo las horas extraordinarias. Las horas extra tendrán siempre un carácter voluntario.

En determinadas circunstancias bien definidas en la legislación local y / o de acuerdo con lo sindicato /representantes de los *Trabajadores* local, IKEA puede aprobar que las horas extraordinarias son obligatorias, durante un período corto y limitado.

9.6 Un día libre de cada siete

Los *Trabajadores* disfrutarán de al menos un día libre de cada siete.

9.7 Salarios

El salario de los *Trabajadores*, retribución por horas extra incluidas, se abonará puntual y regularmente al menos una vez al mes.

Las deducciones nunca superarán el 20% del salario del *Trabajador* y el salario neto resultante no será inferior al mínimo establecido por ley.

Las retenciones obligatorias por ley (como impuestos o fondos de pensión) o las acordadas para comidas, vivienda y cuotas sindicales se excluyen de este 20%.

No se solicitará a los *Trabajadores* el pago de depósito alguno.

A menos que sea establecido por la ley, en el caso de que el empleador requiera paros a corto plazo en el trabajo, los *Trabajadores* recibirán al menos el salario mínimo legal.

Al terminar cada período de retribución se expedirán nóminas que contengan información completa. Las nominas indicarán: días trabajados, salario bruto o retribución por rendimiento, horas extra a la tarifa especificada, primas, indemnización y retenciones legales, otras deducciones y sueldo neto.

9.8 Ausencias

Los *Trabajadores* tienen derecho a ausentarse del trabajo de conformidad con la ley aplicable, tradiciones y normas locales.

9.9 Pausas

Los *Trabajadores* disponen de suficiente tiempo de descanso para comidas y pausas.

Los *Trabajadores* disfrutarán de al menos una pausa cada 5 horas de trabajo/turno; la pausa será de un mínimo de 30 minutos, salvo acordado por escrito entre *Proveedor* y *Trabajadores* por



medio de los sindicatos locales u otros representantes de los *Trabajadores*.

9.10 Beneficios

Los *Trabajadores* reciben todos los beneficios que les correspondan por ley, tales como seguro médico, seguro social, pensión, etc.

9.11 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de contratación de trabajadores, cuyos puntos no estén incluidos en este capítulo.

Esto incluye pero no se limita a leyes y regulaciones relacionadas con trámites de contratación, acuerdos, horarios de trabajo, salarios, permisos y beneficios.

10. Alojamiento

10.1 Condiciones de alojamiento

El *alojamiento* facilitado por el *Proveedor* o en nombre del *Proveedor* presenta condiciones adecuadas y seguras.

Se facilita *alojamiento* separado por sexo a hombres y mujeres solteros.

No existen restricciones que interfieran con el derecho del Trabajador a salir de las instalaciones durante su tiempo libre.

El espacio proporcionado no será inferior a 3,8 m² por persona.
El alojamiento estará adecuadamente ventilado y/o dispondrá de calefacción.

Los dormitorios se podrán cerrar con llave por fuera y por dentro, cada Trabajador cuenta con una taquilla con candado para sus efectos personales.
Se proporciona a los *Trabajadores* su propia cama/colchón o estera individual.

10.2 Orden y Limpieza

Todas las instalaciones se limpian regularmente y se mantienen en buenas condiciones.

Están disponibles aseos y cuartos de baño limpios, debidamente equipados, en número adecuado y mantenidos conforme a estándares razonables.

Las áreas en las que se preparan, suministran o consumen alimentos cumplen con las normas locales de sanidad e higiene.

10.3 Seguridad

Las salidas y rutas de emergencia garantizan una evacuación rápida y segura de todas las personas.

Existen al menos dos salidas de emergencia independientes por planta y todas las salidas de emergencia y vías de acceso están despejadas y pueden abrirse desde el interior.

Los requisitos de seguridad contra incendios en los *alojamientos* se exponen en el capítulo 7 de este documento: competencia y formación (7.3), equipos contra incendios (7.4), alarmas de evacuación (7.6) y simulacros de evacuación (7.7).

Los alojamientos no estarán ubicados en un edificio en el que se desarrollen operaciones altamente peligrosas.

10.4 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de alojamiento, no cubierta en otros puntos de este capítulo.



11. Trabajo Infantil y Trabajadores Jóvenes

11.1 Prevención del trabajo infantil en las instalaciones del Proveedor

El *Proveedor* dispondrá de una *rutina* documentada y regularmente implementada, para la prevención del trabajo infantil.

11.2 Respuesta al trabajo infantil en el Proveedor

El *Proveedor* dispondrá de una *rutina* documentada para garantizar la intervención inmediata en el caso de que se descubriera trabajo infantil en las instalaciones del *Proveedor*.

- Todas las medidas adoptadas velarán por el mejor interés del niño. La rutina de intervención describe todas las acciones necesarias para alejar al niño de su puesto e identificar una alternativa más viable y sostenible para su desarrollo. La *rutina* está alineada con "The IKEA Way on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers" (el código de conducta IKEA sobre la prevención del trabajo infantil y apoyo a los trabajadores jóvenes).
- Si se descubrieran casos de trabajo infantil, IKEA será informada inmediatamente.

11.3 Prevención del trabajo infantil en los *Subproveedores*

El *Proveedor* dispone de una *rutina* documentada para la prevención del trabajo infantil en las instalaciones de los *Subproveedores*.

11.4 Respuesta ante el trabajo infantil en los *Subproveedores*

El *Proveedor* dispone de una *rutina* documentada para garantizar la intervención inmediata si se descubrieran casos de trabajo infantil en las instalaciones del *Subproveedor*.

- Todas las medidas adoptadas velarán por el mejor interés del niño. La rutina de intervención describe todas las acciones necesarias para alejar al niño del puesto e identificar una alternativa más viable y sostenible para su desarrollo. La rutina está alineada con "The IKEA Way on Preventing Child Labour and Supporting Young Workers" (el código de conducta IKEA sobre la prevención del trabajo infantil y apoyo a los trabajadores jóvenes).
- Si se descubrieran casos de trabajo infantil en las instalaciones de cualquier *Subproveedor*, IKEA será informada inmediatamente.

11.5 Protección de los *Trabajadores jóvenes*

IKEA apoya la contratación legal de *Trabajadores jóvenes*. Los *trabajadores jóvenes* son personas menores de 18 años de edad, pero por encima de la edad mínima para trabajar, que están comprometidos en el trabajo.

El *Proveedor* se asegurará de que los *Trabajadores jóvenes* son contratados conforme a las leyes aplicables y no participan en ningún tipo de empleo o trabajo que, por su naturaleza o circunstancias en que se desarrolla, pueda comprometer la salud, la seguridad o la moral.

- El *Proveedor* ha identificado el tipo de empleo o trabajo adecuado para los *Trabajadores jóvenes*.
- Los *Trabajadores jóvenes* no desempeñan trabajos peligrosos.
- Los *Trabajadores jóvenes* no trabajan durante la noche.

12. Discriminación

12.1 Política y rutinas contra la discriminación

Se implantará una *política y rutinas* adecuadas que describan las acciones preventivas y correctivas contra la discriminación.

12.2 Discriminación

Durante la contratación y el empleo, no hay discriminación en lo que respecta a los *trabajadores* por razones de raza, religión, identidad de género, estado marital o maternal, edad, afiliación política, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, etnia o cualquier otra dimensión de su identidad.



Todos los *Trabajadores*, incluidos los subcontratados, tendrán los mismos derechos y beneficios sociales, salvo restricciones legales.

12.3 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de discriminación, no cubierta en otros puntos de este capítulo.

13. Participación de los Trabajadores

13.1 Condiciones del lugar de trabajo

Existe una forma documentada y conocida por los trabajadores, para influir sobre actividades que mejoren aspectos relacionados con IWAY en el entorno de trabajo mediante la institución de un Comité de Salud y Seguridad o equivalente.

Éste se ocupará de los peligros, riesgos y problemas identificados y llevará a cabo intervenciones documentadas para mejorar continuamente el entorno de trabajo, disminuir el número de *incidentes y accidentes* y aumentar la implicación de los *Trabajadores* en el lugar de trabajo.

Los planes documentados y resultados de las intervenciones, estarán disponibles para todos los *Trabajadores*.

13.2 Rutinas en caso de quejas

Existen *rutinas* documentadas sobre cómo sacar a relucir problemas y quejas en temas relacionados con IWAY, por ejemplo discriminación, *acoso* o abuso. Los *Trabajadores* están al corriente de dichas rutinas.

Las *rutinas* para la gestión de quejas y reclamaciones, ilustrarán cómo todos los *Trabajadores*, contratados y subcontratados, pueden exponer problemas y quejas directamente al *Proveedor*.

13.3 Libertad de asociación

El *Proveedor* respeta el derecho de los *Trabajadores* a adherirse, formar o no adherirse, a la asociación de su elección sin temor a represalias, intimidaciones o *acoso*.

En países en los que el derecho a la libertad de asociación es reglamentado, limitado o prohibido por ley, el *Proveedor* no impedirá formas alternativas de representación libre e independiente de los *Trabajadores*.

13.4 Negociación colectiva

Los *Trabajadores* podrán ejercer la negociación *colectiva* sin temor a represalias, intimidaciones o *acosos*.

En países en los que el derecho a la *negociación colectiva* es regulado, limitado o prohibido por ley, el *Proveedor* no impedirá formas alternativas de representación libre e independiente de los *Trabajadores*.

13.5 Cumplimiento legal

Se cumple con la normativa aplicable en materia de Derechos de los trabajadores cuyos puntos no estén incluidos en este capítulo.

14. Acoso, Abuso y Medidas Disciplinarias

14.1 Política y rutinas frente a situaciones de acoso y abusos, y normas para la aplicación de medidas disciplinarias

Se implantará una *política y rutinas* que describan las acciones preventivas y correctivas contra *acosos* y abusos así como las normas a seguir en caso de *medidas disciplinarias*.



Dichas normas involucran y son comunicadas a todos los *Trabajadores* de la planta, incluyendo a los trabajadores subcontratados.

14.2 Sanciones y apelaciones

El *Proveedor* no participará, respaldará o permitirá el uso de castigos corporales, amenazas o cualquier otra forma de coacción mental o física y no recurrirá a sistemas de amonestación o castigo públicos.

Los *Trabajadores*, tanto los contratados como los subcontratados, tienen derecho a apelar reprimendas /medidas disciplinarias/despidos. Estas reclamaciones quedarán documentadas.

14.3 Acoso y abuso

El *Proveedor* no participará, apoyará o permitirá ninguna forma de *acoso* o abuso de los *Trabajadores*, tanto en plantilla como subcontratados, en el lugar de trabajo o zonas de vivienda.

14.4 Cumplimiento legal

Se cumple con el resto de leyes y regulaciones aplicables en materia de acoso, abuso y acciones disciplinarias que no estén incluidas en este capítulo.



Glosario de términos y definiciones

Accidente - evento que conlleva a algún tipo de lesión o daños.

Alojamiento – vivienda que ofrece el empleador formada por dormitorios o bien un edificio completo que ofrece principalmente dependencias para individuos, familias o grupos de Trabajadores.

Las cabinas en los vehículos de los camioneros no se consideran viviendas/alojamientos.

Aprendizaje / etapa profesional / formación o orientación profesional - trabajo que se realiza por un estudiante las cuales tiene al menos 14 años de y se realiza como:

a. un curso de educación o formación, para lo cual la institución escolar o de formación, es responsable;

b. y cualquiera de el programa de formación en la empresa / proveedor, que ha sido aprobado por la autoridad competente o un programa de orientación, diseñado para facilitar la decisión del estudiante de una ocupación o de un tipo de formación.

Cada formación de aprendizaje o de formación profesional de una persona menor de 18 años, tiene que ser solicitada y aprobada por IKEA antes del inicio del aprendizaje o de la formación profesional.

Trabajo esclavizado – se entiende como el trabajo forzado no solo a nivel físico, sino también a través del endeudamiento financiero, préstamo o depósito. Consultar también *Trabajo forzado*.

Productos químicos – se refiere a sustancias químicas y productos que incluyen pero no se limitan a: aceite lubricante, gasoil, pegamentos, laca, solventes, pinturas, colorantes, endurecedores, tintes, ceras, ácidos, sales, aditivos, gases, etc.

Niño - es toda persona menores de 18 años de edad.

Trabajo infantil - el trabajo infantil es un trabajo realizado por un niño, que interfiere con el derecho del niño al crecimiento y desarrollo saludable y niega que él / ella el derecho a una educación de calidad.

El trabajo infantil es un trabajo realizado por un niño menore de la edad mínima para trabajar que no ha sido aprobado específicamente por IKEA como un trabajo ligero o formación de aprendizaje / profesional.

La edad mínima para trabajar es definido por la legislación nacional y es la edad, por encima del cual una persona puede ser empleada en la base de tiempo completo. Puede tener 16 años, 15 años o 14 años en algunos países en vías de desarrollo.

Acuerdo colectivo – negociaciones entre la empresa y los representantes de los Trabajadores (seleccionados de forma libre e independiente por los trabajadores).

Actualización continua – la documentación se actualiza cuando se introducen cambios en la producción, las operaciones o los servicios. Por ejemplo, cuando se introduce un nuevo producto químico, el listado de productos químicos es actualizado y se facilita su correspondiente FDS.

Subproveedor crítico – determinados por la organización IKEA correspondiente en base a la siguiente definición.

*Los subproveedores se definen como **críticos** si los procesos desempeñados se consideran potencialmente perjudiciales para el medio ambiente, la salud o seguridad de los Trabajadores o pertenecen a un sector industrial o una configuración de la cadena de suministro con mayor riesgo de aparición de trabajo infantil o trabajo forzado.*

Contrato de trabajo – acuerdo que fija los términos y condiciones de trabajo establecidos entre una persona y una empresa. Puede ser reemplazado por una carta de nombramiento o una oferta.

Etnia - cultura de herencia, que eres como un "pueblo", que pertenece a una determinada cultura



con un idioma o dialecto común, tradiciones, etc.

Tentativa de incendio – situación que fácilmente puede derivar en un incendio en el cual personas y/o equipos puedan ser heridos /dañados.

Equipos de primeros auxilios – se refiere no sólo a los botiquines de primeros auxilios, sino también a otros equipos identificados como necesarios durante los procesos de evaluación y análisis de riesgos. Por ejemplo lavaojos, ducha de emergencia, collarín, desfibriladores, camillas, etc.

Trabajo forzado – todo trabajo o servicio que una persona esté obligada a desempeñar bajo cualquier tipo de amenaza, castigo o confiscación de efectos personales, tales como documento de identidad, pasaporte, etc. y para el cual no se le ha ofrecido participar voluntariamente.

Identidad de género - sentido interior de las personas a su género ya que las mujeres, los hombres o transgénero.

Acoso – cualquier acción, comentario u ostentación ofensiva que humille, insulte o provoque vergüenza, o todo acto de intimidación o amenaza. Incluye pero no se limita a los siguientes supuestos:

- comentarios, graves o reiterados, que sean vulgares, degradantes u ofensivos
- exposición de imágenes o pósteres ofensivos, sexistas, racistas
- amenazas, intimidaciones o represalias

Residuos peligrosos – residuos que pueden perjudicar la salud pública y/o el medio ambiente por sus características químicas, físicas o biológicas (por ejemplo, inflamables, explosivos, tóxicos, radioactivos o infecciosos). Incluye pero no se limita a los residuos peligrosos identificados por las leyes locales.

Incidente (cuasi accidente) – situación en el lugar de trabajo que hubiera podido fácilmente provocar lesiones o daños a personas y/o al medio ambiente.

Requisitos IWAY o equivalentes – cuando un Proveedor tiene un sistema propio bien desarrollado e implementado (requisitos, normas y rutinas) que cubre todos puntos recogidos en IWAY, IKEA puede, previa evaluación de cada caso, considerar dichas normas, rutinas y sistemas como equivalentes a IWAY.

Trabajo ligero - tareas simples y limitadas efectuadas bajo supervisión adulta adecuada, siempre y cuando no pongan en peligro la salud y la seguridad del niño, él/ella su derecho a jugar o dificulten su orientación educación o formación y profesional. Los requisitos en materia de seguridad y salud para trabajos ligeros son los mismos que para los trabajadores jóvenes (ningún trabajo peligroso). Cuando lo permita la legislación nacional, que con 13 -14 años de edad se les permite realizar trabajos ligeros.

FDS – Ficha de Datos de Seguridad es un documento escrito que ofrece a los Trabajadores y al personal de emergencia las rutinas para manipular o trabajar con sustancias químicas de manera segura.

Edad mínima de trabajo- La edad mínima legal para trabajar es definido por la legislación nacional y es la edad, a partir del cual una persona puede ser empleada en una base a tiempo completo. Puede tener 16 años de, 15 años, o 14 años en algunos países en vías de desarrollo.

EPI (equipo de protección individual) - incluye, pero no se limita a: cascos, gafas protectoras, guantes, botas, tapones o auriculares, delantales, máscaras, etc.

Política – el conjunto de principios básicos y guías asociadas, formuladas y aplicadas por la gerencia de la empresa, para dirigir y delimitar las acciones necesarias para alcanzar objetivos a largo plazo.

Trabajadores presidiarios - IWAY prohíbe terminantemente el uso de trabajadores presidiarios en la cadena de suministro de productos o servicios a IKEA. Se podrían considerar,



analizados caso a caso, programas gubernamentales enfocados a la positiva reinserción de estas personas en la sociedad. Los criterios, que están basados en las convenciones de la OIT, estarán disponibles previa solicitud.

Evaluación de riesgos – Análisis detallado de los aspectos del entorno de trabajo que pueden perjudicar a las personas. Si fuera necesario, la evaluación será evaluada para determinar si se tomaron suficientes precauciones y podrá derivar en la aplicación de acciones correctivas

Rutina – descripción estructurada de una tarea de trabajo específica de una actividad o proceso. Generalmente las rutinas se presentan en forma escrita pero también podrán simplificarse y ser presentadas con imágenes, signos, gráficos, etc.

Orientación sexual - la homosexualidad, la bisexualidad, la heterosexualidad, pansexualidad y asexualidad.

Subproveedor – empresa que suministra servicios, materias primas, componentes y/o capacidades productivas a un Proveedor de IKEA.

Proveedor – en este documento se refiere a cualquier Vendedor o Proveedor de servicios que suministra y/o entrega productos, componentes, materiales o servicios al Grupo IKEA. Esta definición es aplicable a todos los documentos relativos a IWAY.

Trabajador – en este documento el término incluye a Trabajadores propios contratados, Trabajadores temporales, Trabajadores a destajo, Trabajadores subcontratados, Trabajadores inmigrantes, aprendices y Trabajadores en período de prueba o en formación.

Trabajador Joven - trabajadores jóvenes son personas menores de 18 años de edad, pero por encima de la edad mínima para trabajar, que están comprometidos en el trabajo.

Normas de referencia principales

- R 1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948)
- R 2 Convención sobre los Derechos del Niño (Naciones Unidas, 1989)
- R 3 Principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998) y Convenciones relacionadas.
- R 4 Convención sobre la seguridad y la salud ocupacional (Convención, OIT 155)
- R 5 Los Diez Principios del Pacto Mundial (Naciones Unidas, 2000)