

Introducción a las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social

1. El Marco de Sostenibilidad de la IFC expresa el compromiso estratégico de la Corporación hacia el desarrollo sostenible, y es parte integral del enfoque de la IFC para la gestión del riesgo. El Marco de Sostenibilidad comprende la Política y las Normas de Desempeño de la IFC sobre Sostenibilidad Ambiental y Social, y la Política sobre Acceso a la Información de la IFC. En la Política sobre Sostenibilidad Ambiental y Social se describen los compromisos, las funciones y las responsabilidades de la IFC en materia de sostenibilidad ambiental y social. La Política sobre Acceso a la Información de la IFC, por su parte, refleja el compromiso de la IFC hacia la transparencia y la gobernabilidad en sus operaciones, y describe las obligaciones institucionales de divulgación en relación con sus servicios de inversión y asesoramiento. Las Normas de Desempeño están destinadas a los clientes, ofreciendo orientación para identificar riesgos e impactos con el objeto de ayudar a prevenir, mitigar y manejar los riesgos e impactos como forma de hacer negocios de manera sostenible, incluida la obligación del cliente de incluir a las partes interesadas y divulgar las actividades del proyecto. En el caso de sus inversiones directas (lo que incluye el financiamiento para proyectos y corporativo ofrecido a través de intermediarios financieros), la IFC exige que sus clientes apliquen las Normas de Desempeño para manejar los riesgos e impactos ambientales y sociales, a fin de mejorar las oportunidades de desarrollo. La IFC utiliza el Marco de Sostenibilidad junto con otras estrategias, políticas e iniciativas en la conducción de sus actividades comerciales, con el propósito de alcanzar sus objetivos de desarrollo generales. Las Normas de Desempeño también pueden ser aplicadas por otras instituciones financieras.

2. En conjunto, las ocho Normas de Desempeño definen las normas que el cliente¹ debe respetar durante todo el ciclo de inversión de la IFC:

Norma de Desempeño 1:	Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales
Norma de Desempeño 2:	Trabajo y condiciones laborales
Norma de Desempeño 3:	Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación
Norma de Desempeño 4:	Salud y seguridad de la comunidad
Norma de Desempeño 5:	Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario
Norma de Desempeño 6:	Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos
Norma de Desempeño 7:	Pueblos indígenas
Norma de Desempeño 8:	Patrimonio cultural

3. La Norma de Desempeño 1 establece la importancia de: i) una evaluación integrada para identificar los impactos, riesgos y oportunidades ambientales y sociales de los proyectos; ii) una participación comunitaria efectiva, basada en la divulgación de la información del proyecto y la consulta con las comunidades locales en los temas que las afectan directamente; y iii) el manejo por parte del cliente del desempeño ambiental y social durante todo el transcurso del proyecto. Las Normas de Desempeño 2 a 8 definen objetivos y requisitos para prevenir y minimizar los riesgos e impactos para los trabajadores, las comunidades afectadas y el medio ambiente, y para compensarlos en los casos en los que persistan impactos residuales. Si bien todos los riesgos y

¹ El término "cliente" se utiliza en las Normas de Desempeño para referirse en términos amplios a la parte responsable de la ejecución y operación del proyecto financiado, o al beneficiario del financiamiento, según la estructura del proyecto y el tipo de financiamiento. El término "proyecto" se define en la Norma de Desempeño 1.

posibles impactos ambientales y sociales pertinentes deben ser contemplados en el contexto de la evaluación, las Normas de Desempeño 2 a 8 describen los posibles riesgos e impactos ambientales y sociales que exigen especial atención. En los casos en los que se identifiquen riesgos e impactos ambientales o sociales, el cliente deberá manejarlos a través de su Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS), conforme a la Norma de Desempeño 1.

4. La Norma de Desempeño 1 se aplica a todos los proyectos que presentan riesgos e impactos ambientales y sociales. Teniendo en cuenta las circunstancias del proyecto, es posible que también se apliquen otras Normas de Desempeño. Las Normas de Desempeño deben considerarse en conjunto y como referencia recíproca, según sea necesario. La sección sobre requisitos de cada Norma de Desempeño se aplica a todas las actividades financiadas por un proyecto, salvo que se indique lo contrario en las limitaciones específicas descritas en cada párrafo. Se impulsa a los clientes a aplicar el SGAS desarrollado en el contexto de la Norma de Desempeño 1 a todas las actividades del proyecto, independientemente de la fuente de financiamiento. Algunos temas transversales, tales como el cambio climático, el género, los derechos humanos y el agua, son cubiertos por varias Normas de Desempeño.

5. Además de cumplir con los requisitos de las Normas de Desempeño, los clientes deben cumplir con la legislación nacional pertinente, incluidas las leyes para la aplicación de las obligaciones asumidas por el país anfitrión según el derecho internacional.

6. Las guías del Grupo del Banco Mundial sobre medio ambiente, salud y seguridad (MASS) son documentos técnicos de referencia con ejemplos generales y específicos de buenas prácticas sectoriales internacionales. La IFC utiliza las guías sobre MASS como fuente técnica de información durante la evaluación de los proyectos. Las guías sobre MASS presentan los niveles y las medidas de desempeño que son normalmente aceptables para la IFC y que generalmente se consideran viables en nuevas instalaciones, a un costo razonable y con las tecnologías existentes. En el caso de los proyectos financiados por la IFC, la aplicación de las guías sobre MASS a las instalaciones existentes puede involucrar la definición de metas específicas para el lugar, con un cronograma de cumplimiento adecuado. En el proceso de evaluación ambiental se pueden recomendar niveles o indicadores alternativos (mayores o menores), que, de ser aceptables para la IFC, se convierten en requisitos específicos del proyecto o del lugar. Las guías generales sobre MASS contiene información sobre cuestiones transversales de medio ambiente, salud y seguridad, posiblemente aplicables a todos los sectores. Debe utilizarse en combinación con las directrices del sector pertinente. Las guías sobre MASS pueden ser objeto de actualizaciones periódicas.

7. Cuando las normas del país anfitrión difieran de los niveles y medidas incluidos en estas directrices, se espera que los proyectos cumplan con la más exigente de ambas opciones. Si se considera que es adecuado utilizar niveles o indicadores menos exigentes en función de circunstancias específicas del proyecto, se debe presentar una justificación completa y detallada de cualquier alternativa propuesta, como parte de la evaluación ambiental específica. Dicha justificación debe demostrar que la elección del nivel de desempeño alternativo protege la salud humana y el medio ambiente.

8. Además, existe un conjunto de ocho Notas de Orientación, correspondientes a las ocho Normas de Desempeño, y una Nota de Interpretación sobre Intermediarios Financieros adicional, que ofrecen orientación sobre los requisitos comprendidos en las Normas de Desempeño, incluidos materiales de referencia, así como sobre buenas prácticas de sostenibilidad para ayudar a los clientes a mejorar el desempeño del proyecto. Tales Notas de Orientación o Interpretación pueden ser objeto de actualizaciones periódicas.

Introducción

1. La Norma de Desempeño 2 reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debe estar acompañada por la protección de los derechos básicos¹ de los trabajadores. Para cualquier empresa, la fuerza laboral es un activo valioso y las buenas relaciones entre los trabajadores y la gerencia son un ingrediente esencial en la sostenibilidad de la empresa. No establecer y fomentar buenas relaciones entre los trabajadores y la gerencia puede disminuir el compromiso de los trabajadores y dificultar su retención en la empresa, lo que puede poner en peligro un proyecto. Por el contrario, la existencia de relaciones constructivas entre los trabajadores y la gerencia, el trato justo y la provisión de condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores pueden redundar en beneficios tangibles para los clientes de la IFC, tales como el mejoramiento de la eficiencia y productividad de sus operaciones.

2. Los requisitos estipulados en la presente Norma de Desempeño surgen, en parte, de una serie de convenciones e instrumentos internacionales, tales como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas².

Objetivos

- Promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades de los trabajadores.
- Establecer, mantener y mejorar las relaciones entre los trabajadores y la gerencia.
- Promover el cumplimiento de la legislación nacional sobre empleo y trabajo.
- Proteger a los trabajadores, incluidas las categorías de trabajadores vulnerables, tales como los niños, los trabajadores migrantes, los trabajadores contratados por terceros y los trabajadores de la cadena de abastecimiento del cliente.
- Promover condiciones de trabajo seguras y saludables, y fomentar la salud de los trabajadores.
- Prevenir el uso del trabajo forzoso.

Alcance de la aplicación

3. La aplicabilidad de esta Norma de Desempeño se establece durante el proceso de identificación de los riesgos e impactos ambientales y sociales, mientras que la ejecución de las acciones necesarias para cumplir con los requisitos de esta Norma de Desempeño se maneja a través del sistema de gestión ambiental y social del cliente, cuyos elementos se explican en la Norma de Desempeño 1.

¹ Según indican los Convenios de la OIT enumerados en la nota al pie 2.

² Los convenios son:

El Convenio N° 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

El Convenio N° 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

El Convenio N° 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso.

El Convenio N° 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

El Convenio N° 138 de la OIT sobre la Edad Mínima (de Empleo).

El Convenio N° 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.

El Convenio N° 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración.

El Convenio N° 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, artículo 32.1.

Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias.

4. El alcance de aplicación de esta Norma de Desempeño depende del tipo de relación contractual entre el cliente y el trabajador. Se aplica a los trabajadores contratados directamente por el cliente (trabajadores directos), a los trabajadores contratados a través de terceros para realizar trabajos relacionados con los procesos de negocios centrales³ del proyecto durante un tiempo considerable (trabajadores contratados) y a los trabajadores contratados por los proveedores principales del cliente (trabajadores de la cadena de abastecimiento)⁴.

Trabajadores directos

5. En el caso de los trabajadores contratados directamente por el cliente, este aplicará los requisitos de los párrafos 8 a 23 de esta Norma de Desempeño.

Trabajadores contratados

6. En el caso de los trabajadores contratados por terceras partes, el cliente aplicará los requisitos señalados en los párrafos 23 a 26 de esta Norma de Desempeño.

Trabajadores de la cadena de abastecimiento

7. En el caso de los trabajadores de la cadena de abastecimiento, el cliente aplicará los requisitos de los párrafos 27 a 29 de esta Norma de Desempeño.

Requisitos

Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales

Políticas y procedimientos de recursos humanos

8. El cliente adoptará y ejecutará políticas y procedimientos de recursos humanos apropiados para su tamaño y fuerza laboral, estipulando su enfoque para la administración de los trabajadores en consonancia con los requisitos de esta Norma de Desempeño y la legislación nacional.

9. El cliente pondrá en conocimiento de los trabajadores información documentada, clara y comprensible, relativa a sus derechos de acuerdo a la legislación nacional laboral y de empleo y cualquier convenio colectivo aplicable, incluidos sus derechos con respecto a las horas de trabajo, los salarios, las horas extras, la compensación y los beneficios otorgados desde el comienzo de la relación laboral y cuando se produzca cualquier cambio sustancial.

Condiciones laborales y términos de empleo

10. En el caso de que el cliente sea parte de un convenio de negociación colectiva con una organización sindical, dicho convenio se respetará. De no existir, o cuando no cubra las condiciones laborales y los términos de empleo⁵, el cliente proporcionará condiciones laborales y términos de empleo razonables⁶.

³ Los procesos de negocios centrales son los procesos de producción o servicios esenciales para una actividad específica, sin los cuales la actividad de negocios no podría continuar.

⁴ Los proveedores principales son los proveedores que, de manera continua, suministran bienes o materiales esenciales para los procesos de negocios centrales del proyecto.

⁵ Algunos ejemplos de condiciones laborales y de términos de empleo son los salarios y prestaciones; las deducciones salariales; las horas de trabajo; los acuerdos sobre las horas extra y su remuneración; los descansos; los días de descanso, y las licencias por enfermedad, maternidad, vacaciones o feriados.

⁶ Las condiciones laborales y los términos de empleo razonables pueden evaluarse en referencia a: (i) condiciones establecidas para trabajos del mismo carácter en la industria o sector de que se trate en el área o región en que se realiza el trabajo; (ii) convenios colectivos u otra negociación reconocida entre otras organizaciones de representantes de empleadores y trabajadores en la industria o sector en cuestión; (iii) laudos arbitrales, o (iv) condiciones definidas por la legislación nacional.

11. El cliente identificará a los trabajadores migratorios y se asegurará de que estén contratados en condiciones y términos sustancialmente equivalentes a los de los trabajadores no migratorios que realizan labores similares.

12. Cuando se ofrezcan servicios de alojamiento⁷ a los trabajadores objeto de esta Norma de Desempeño, el cliente pondrá en práctica y ejecutará políticas sobre la calidad y la gestión de dicho alojamiento y la provisión de servicios básicos⁸. Los servicios se prestarán de manera compatible con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades. Los arreglos de alojamiento de los trabajadores no deben restringir la libertad sindical y de circulación de los trabajadores.

Organizaciones laborales

13. En los países donde la legislación nacional reconoce los derechos de los trabajadores a formar organizaciones laborales y a asociarse a aquellas que sean de su elección sin interferencia, así como a celebrar negociaciones colectivas, el cliente deberá cumplir con la legislación nacional. En el caso que la legislación nacional restrinja significativamente a las organizaciones laborales, el cliente no pondrá obstáculos a los trabajadores para que estos puedan desarrollar medios alternativos para expresar sus reclamos y proteger sus derechos en cuanto a las condiciones de trabajo y los términos de empleo. El cliente no debe intentar influir o controlar estos medios.

14. En cualquiera de los casos que se describen en el párrafo 13 de esta Norma de Desempeño y cuando la legislación nacional no se pronuncie al respecto, el cliente no deberá desalentar a los trabajadores que deseen elegir a sus representantes, formar organizaciones laborales o asociarse a aquellas de su elección o negociar contratos colectivos, y no discriminará a los trabajadores que participen o intenten participar en dichas organizaciones y negociaciones colectivas ni tomará represalias contra ellos. El cliente estará en contacto regular con dichos representantes de los trabajadores y organizaciones laborales, y les facilitará oportunamente la información necesaria para una negociación significativa. Se espera que las organizaciones laborales representen con justicia a los trabajadores que componen la fuerza laboral.

No discriminación e igualdad de oportunidades

15. El cliente no tomará decisiones de empleo sobre la base de características personales⁹ ajenas a los requisitos inherentes al puesto de trabajo. El cliente basará las relaciones de empleo en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no discriminará en ningún aspecto de la relación de empleo, incluido el reclutamiento y la contratación, compensación (salarios y prestaciones), condiciones de trabajo y términos de empleo, acceso a capacitación, asignación de puestos, promoción, despido o jubilación y prácticas disciplinarias. El cliente adoptará medidas para prevenir y enfrentar el acoso, la intimidación o la explotación, especialmente con respecto a las mujeres. Los principios de la no discriminación se aplican a los trabajadores migratorios.

16. En los países donde la legislación nacional dispone la no discriminación en el empleo, el cliente le dará cumplimiento. En caso de que la legislación nacional no se pronuncie respecto de la no discriminación en el empleo, el cliente cumplirá con la presente Norma de Desempeño. En aquellas

⁷ Esos servicios pueden ser prestados directamente por el cliente o por terceros.

⁸ Los requisitos de servicios básicos se refieren a espacio mínimo, suministro de agua, sistema adecuado de eliminación de desechos y residuos, protección adecuada contra el calor, el frío, la humedad, el ruido, el fuego y animales transmisores de enfermedades, instalaciones sanitarias y de limpieza adecuadas, ventilación, instalaciones de cocina y almacenamiento y luz natural y artificial, y, en algunos casos, servicios médicos básicos.

⁹ Como el género, la raza, la nacionalidad, la extracción étnica, social e indígena, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

circunstancias en que la legislación nacional sea incompatible con esta Norma de Desempeño, se alienta al cliente a llevar a cabo sus operaciones en consonancia con el propósito del anterior párrafo 15, sin contravenir las leyes aplicables.

17. No se considerará discriminatoria la adopción de medidas especiales de protección o asistencia para remediar discriminaciones anteriores o la selección para un cargo basada en los requisitos inherentes al mismo, siempre que sean compatibles con la legislación nacional.

Reducción de la fuerza laboral

18. Antes de ejecutar despidos colectivos¹⁰, el cliente realizará un análisis de alternativas a la reducción de la fuerza laboral¹¹. Si el análisis no identifica alternativas viables a una reducción de esa índole, se desarrollará e implementará un plan de reducción de la fuerza laboral para mitigar los impactos adversos de la misma en los trabajadores. Este plan se basará en el principio de no discriminación y reflejará las consultas del cliente con los trabajadores, sus organizaciones y, cuando sea apropiado, con el Gobierno, además de cumplir los convenios colectivos existentes. El cliente cumplirá todos los requisitos legales y contractuales relativos a la notificación a las autoridades, el suministro de información y la consulta con los trabajadores y sus organizaciones.

19. El cliente debe garantizar que todos los trabajadores reciban oportunamente la notificación de despido y los pagos por cesantía dispuestos por la legislación y los convenios colectivos. Todos los salarios atrasados, prestaciones de la seguridad social, contribuciones y prestaciones de pensiones se pagarán a los trabajadores i) en el momento o con anterioridad al cese de la relación laboral ii) cuando corresponda, en beneficio de los trabajadores, o iii) se efectuará el pago de conformidad con un cronograma acordado mediante un acuerdo colectivo. En el caso de que los pagos se efectúen en beneficio de los trabajadores, se les proveerán a los mismos pruebas de esos pagos.

Mecanismo de atención de quejas

20. El cliente establecerá un mecanismo de atención de quejas para que los trabajadores (y sus organizaciones, cuando existan) puedan formular sus inquietudes respecto del lugar de trabajo. El cliente informará a los trabajadores acerca del mecanismo de atención de quejas en el momento de ser contratados y les dará fácil acceso al mismo. El mecanismo debe estar dotado de un nivel apropiado de gestión y atender las quejas rápidamente, empleando un proceso comprensible y transparente que brinde retroinformación oportuna a los interesados, sin represalia alguna. También debe permitir que se planteen y se traten las quejas anónimas. El mecanismo no debe impedir el acceso a otros recursos judiciales o administrativos de los cuales se pueda disponer conforme a la legislación o los procedimientos de arbitraje existentes, ni sustituir los mecanismos de atención de quejas dispuestos por acuerdos colectivos.

Protección de la fuerza laboral

Trabajo infantil

21. El cliente no empleará niños en ninguna forma que constituya una explotación económica, que pueda ser peligrosa, que interfiera con la educación del niño o que sea nociva para la salud del niño o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. El cliente identificará la presencia de todas las personas menores de 18 años. Cuando las leyes nacionales contengan disposiciones respecto

¹⁰ Los despidos colectivos abarcan todos los despidos múltiples derivados de razones económicas, técnicas u organizativas, u otras razones no relacionadas con el desempeño u otros motivos personales.

¹¹ Algunos ejemplos de alternativas incluyen negociación de programas de reducción de la jornada de trabajo, programas de desarrollo de las capacidades del empleado, trabajos de mantenimiento a largo plazo durante un período de baja producción, etc.

del empleo de menores, el cliente cumplirá con las leyes que le resulten aplicables. No se emplearán menores de 18 años para trabajos peligrosos¹². Todo trabajo de personas menores de 18 años se someterá a una evaluación adecuada de los riesgos y a controles periódicos de la salud, las condiciones de trabajo y la jornada laboral.

Trabajo forzoso

22. El cliente no empleará mano de obra forzosa, que consiste en cualquier tipo de trabajo o servicio que no se realiza de manera voluntaria y que se exija a una persona amenazándola con emplear la fuerza o un castigo. Esto abarca todo tipo de trabajo involuntario u obligatorio, como el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzoso, en condiciones de servidumbre o los arreglos contractuales laborales similares. El cliente no empleará a personas traficadas¹³.

Salud y seguridad en el trabajo

23. El cliente proporcionará a los trabajadores un entorno laboral seguro y saludable, teniendo en cuenta los riesgos inherentes a su sector particular y las clases específicas de riesgos en las áreas de trabajo del cliente, incluidos los peligros físicos, químicos, biológicos y radiológicos, y peligros específicos para mujeres. El cliente tomará medidas para evitar accidentes, lesiones y enfermedades que puedan surgir en el curso del trabajo, estar asociadas con este u ocurrir durante el mismo, reduciendo al mínimo, en la medida que resulte razonablemente práctico, las causas de los peligros. De manera compatible con buenas prácticas internacionales recomendadas para la industria¹⁴, (según se refleja en varias fuentes internacionalmente reconocidas como las guías del Grupo del Banco Mundial sobre medio ambiente, salud y seguridad), el cliente abordará las diversas áreas que incluyen i) la identificación de peligros posibles para los trabajadores, en especial los que puedan constituir una amenaza para su vida; ii) el establecimiento de medidas de prevención y de protección, entre ellas la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; iii) la capacitación de los trabajadores; iv) la documentación y presentación de informes sobre accidentes, enfermedades e incidentes ocupacionales; y v) arreglos para la prevención, preparación y respuesta en casos de emergencia. Para obtener más información relacionada con la preparación y la respuesta para emergencias se puede consultar la Norma de Desempeño 1.

Trabajadores contratados por terceras partes

24. En el caso de los trabajadores contratados, el cliente hará los esfuerzos comercialmente razonables para asegurarse de que las terceras partes que contratan a estos trabajadores sean empresas legítimas de reconocida integridad y cuenten con un sistema de gestión ambiental y social adecuado para operar de manera compatible con los requisitos de esta Norma de Desempeño, a excepción de lo previsto en los párrafos 18 a 19 y 27 a 29.

¹² Los ejemplos de actividades laborales peligrosas incluyen los trabajos i) con exposición a abuso físico, psicológico o sexual; ii) que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas o en espacios reducidos; iii) con maquinaria, equipos o herramientas peligrosos, o que impliquen la manipulación de cargas pesadas; iv) que se realizan en entornos no saludables que exponen al trabajador a sustancias, agentes, procesos, temperaturas o ruidos peligrosos o vibraciones perjudiciales para la salud, o v) que se realizan en condiciones difíciles, por ejemplo: durante muchas horas, tarde por la noche o con confinamiento por parte del empleador.

¹³ El tráfico de personas se define como el reclutamiento, el transporte, la transferencia, el albergue o la recepción de personas, mediante amenazas o uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder, de una posición de vulnerabilidad o de la entrega o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que ejerce control sobre otra persona, con fines de explotación. Las mujeres y los niños son especialmente vulnerables a las prácticas de tráfico.

¹⁴ Se definen como el ejercicio de la habilidad profesional, diligencia, prudencia y previsión que podría esperarse de profesionales capacitados y experimentados que se dedican a la misma actividad en circunstancias iguales o similares a nivel mundial o regional.

25. El cliente establecerá políticas y procedimientos para la gestión y seguimiento del desempeño de esas terceras partes empleadoras en relación con esta Norma de Desempeño. Además, el cliente empleará las medidas comercialmente razonables para incorporar estos requisitos en los acuerdos contractuales que celebre con esas terceras partes empleadoras.

26. El cliente se asegurará de que los trabajadores contratados, mencionados en los párrafos 24 y 25 de esta Norma de Desempeño, tengan acceso a un mecanismo de atención de quejas. En los casos en que la tercera parte no pueda ofrecer un mecanismo de atención de quejas, el cliente extenderá su propio mecanismo de atención de quejas a los trabajadores contratados por la tercera parte.

Cadena de abastecimiento

27. En los casos en que haya un alto riesgo de trabajo infantil o trabajo forzoso¹⁵ en la cadena de abastecimiento principal, el cliente identificará esos riesgos de conformidad con los anteriores párrafos 21 y 22. Si se identifican casos de trabajo infantil o trabajo forzoso, el cliente adoptará las medidas correctivas adecuadas. El cliente controlará su cadena de abastecimiento principal continuamente para identificar todo cambio significativo en la misma y si se identifican nuevos riesgos o incidentes de trabajo infantil o trabajo forzoso, el cliente tomará las medidas correctivas apropiadas.

28. Además, en los casos en que haya un alto riesgo de problemas significativos de seguridad vinculados con los trabajadores de la cadena de abastecimiento, el cliente introducirá procedimientos y medidas de mitigación para asegurarse de que los proveedores principales de la cadena de abastecimiento estén tomando medidas para prevenir o corregir las situaciones que pongan en peligro la vida de los trabajadores.

29. La capacidad del cliente para abordar íntegramente estos riesgos dependerá del nivel del control gerencial o la influencia que tenga sobre sus proveedores principales. En los casos en que no haya solución posible, el cliente debe mudar gradualmente la cadena de abastecimiento principal del proyecto hacia proveedores que puedan demostrar que cumplen con esta Norma de Desempeño.

¹⁵ El riesgo posible de trabajo infantil o trabajo forzoso se determinará durante el proceso de identificación de riesgos e impactos, según lo exige la Norma de Desempeño 1.