

Herramientas Sobre Responsabilidad Social Empresarial

Autores del Relevamiento:
Tirza Hollenhorst, Chris Johnson
ifPeople (www.ifpeople.net)

Informe Preparado para:
Red Puentes
www.redpuentes.org



Códigos de Conducta

Perfil de la Herramienta	
Organización responsable:	NA
Dirección de Internet:	NA
Tipo de herramienta:	Otras herramientas
Año de creación:	NA
País de origen:	NA

Resumen:

Un código de conducta pretende ser una guía básica de referencia para los empleadores, en apoyo a las tomas de decisiones día a día. Está destinado a clarificar la misión, los valores y principios de una organización y conectarlos con normas de conducta profesionales. Un código de conducta provee guías claras de comportamiento y un importante medio de comunicación que refleja el compromiso que una organización ha tomado para sostener sus valores más importantes. Un código de conducta tiene como objetivo complementar las normas, las políticas y las leyes pertinentes, sin ser un sustituto de ellas.

Los códigos de conducta, típicamente, establecen pautas en asuntos que incluyen desde el trabajo infantil, trabajo forzado, salarios, beneficios, horas de trabajo, prácticas disciplinarias, libertad de asociación, hasta la salud y la seguridad. También pueden incorporar políticas relacionadas con el acatamiento a la ley, ética, prácticas ambientales e inversiones comunitarias.

Los códigos de conducta pueden ser desarrollados independientemente por parte de las empresas individuales o diseñados en base a códigos modelo, escritos por la sociedad civil o por los académicos. Pueden ser una declaración corta como la misión de la organización, o un documento sofisticado con normas, principios y criterios articulados para medir el desempeño de la empresa y mecanismos para reforzarlos. Los principios sobre cómo deben ser implementados los códigos de conducta, incluida la responsabilidad para hacer cumplir claramente definida, han demostrado ser importantes para su implementación. Los códigos de conducta deberán emplear un lenguaje que refleje las intenciones de la empresa para fortalecer sus normas de comportamiento y cubrir todos los asuntos importantes para la empresa. Los códigos de conducta efectivos se elaboran con el compromiso y el apoyo de los directivos claves de la empresa y de los stakeholders. Además los códigos de conducta efectivos se comunican claramente tanto interna, como externamente en la organización. La comunicación acerca del código de conducta deberá ser periódica y el código deberá ser revisado con regularidad para que coincida con la legislación y la aplicabilidad general.

Códigos de conducta para una industria

Los códigos de conducta industriales se concentran generalmente en temas claves; por ejemplo, el código de conducta de la industria del oro apunta al manejo del cianuro y el

código de conducta de la industria del vestido, se ocupa principalmente de las condiciones laborales. Los códigos de conducta son, a menudo, uno de los componentes de una iniciativa más amplia para manejar colectivamente los problemas específicos que atacan a la industria en su conjunto. La industria del vino en California (USA), por ejemplo, ha lanzado un programa de sustentabilidad extensivo, que incluye un código de conducta adosado a los manuales, seminarios de capacitación y un sitio web, para mejorar la sustentabilidad ambiental, social y financiera de esa industria en su totalidad.

Verificación Externa

En forma creciente, las grandes empresas se están dirigiendo a terceros para que éstos se encarguen del monitoreo y la verificación de la implementación de sus códigos de conducta. El monitoreo y la verificación externa asisten a la empresa para demostrar que su compromiso hacia la responsabilidad en los negocios esté puesto en acción. Por ejemplo, Verité es una organización social sin fines de lucro de auditoría e investigación, que trabaja con las empresas para asegurar que los trabajadores de todo el mundo tengan condiciones de trabajo seguras, justas y leales. Donde los auditores de Verité identifican explotación de los obreros o violaciones a la seguridad o a la salud, en el lugar de trabajo, ellos desarrollan pasos concretos para corregirlos mediante la combinación de la capacitación a directivos y trabajadores, programas de educación y programas de reparación.

¿Cómo se usa la herramienta?

En la Empresa:

- Redacte un código de conducta. En la creación de un código de conducta, las empresas generalmente extraen de múltiples fuentes de aplicación las leyes locales sobre algunos asuntos; de normas establecidas internacionalmente, tales como aquellas de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y aún de requisitos más rigurosos de la empresa, sobre otros.
- Trabaje asociado con la industria y el comercio sobre asuntos problemáticos específicos. Los beneficios de un código industrial efectivo incluyen una mejor resolución de los desacuerdos y una industria más eficiente y transparente que inspira confianza y crecimiento industrial. Ver el documento "Voluntary Industry Code Guidelines" (Principios de un Código Industrial Voluntario) de los recursos relacionados para recibir ayuda.

En la Sociedad Civil:

- Redacte un código de conducta para uso interno. Al igual que para los negocios, un código de conducta puede ayudar a tomar decisiones éticas a los miembros de una organización sin fines de lucro. Un código de conducta comunica a los stakeholders el compromiso con la responsabilidad social de la organización.
- Redacte un código de conducta para un asunto industrial específico. Con conocimientos profundos sobre asuntos sociales y de credibilidad entre stakeholders, las organizaciones sociales sin fines de lucro están en condiciones de establecer un código de conducta para asuntos o industrias específicos. Amnesty Internacional redactó "Principios de Derechos Humanos para Empresas" que establece principios para la protección de los derechos humanos y las normas laborales. Un ejemplo adicional, "Principles for the Conduct of Company Operations within the Minerals Industry" (Principios para la Conducta en Operaciones Empresariales dentro de la Industria de los Minerales), que es un conjunto de principios redactados por organizaciones no gubernamentales en Australia, trata una variedad de asuntos incluyendo el medio ambiente, derechos laborales y pueblos aborígenes.
- Trabaje con las industrias. Accione el efecto de trabajar con una organización industrial o comercial sobre problemas específicos, tales como trabajo infantil, contaminación ambiental, eliminación de residuos, coimas o corrupción.

- Monitoree y verifique la implementación de los códigos de conducta. Las organizaciones sin fines de lucro que son confiables y profesionales, pueden ayudar a las empresas brindando monitoreo y verificación imparcial a la implementación de los códigos de conducta y la política social. Algunas organizaciones de América Central y América del Sur ya están trabajando exitosamente en esta capacitación.

¿Qué son los puntos fuertes de la herramienta?

- Estructura para el Compromiso. El desarrollo de un código de conducta puede ser un buen momento para cualquier tipo de organización para abrir un espacio para que los stakeholders discutan la responsabilidad social empresarial y la provisión de mejores bienes y servicios. El compromiso y la comunicación efectiva pueden mejorar la reputación de la empresa con stakeholders como buenos ciudadanos corporativos.
- Riesgos reducidos. Los esfuerzos por acatar la ley, invariablemente, requieren que las empresas realicen una continua evaluación de la legislación vigente. Mejorar el acatamiento a las leyes y las normas sociales de conducta pueden dar como resultado: menor riesgo de una investigación, litigio y mala prensa; así como mejores relaciones con stakeholders, gobierno y funcionarios industriales.
- Clara Comunicación del Comportamiento Requerido. Los Códigos de Conducta son un medio efectivo de comunicación con los empleados acerca de cuáles son las decisiones y el comportamiento esperados.
- Los códigos de conducta son un acceso útil para tratar con los problemas ambientales y sociales. Estos construyen sistemas de gestión familiares a los empresarios mientras requerirle a los empresarios que aborden asuntos más amplios. Los códigos son una estructura voluntaria para manejar aquellos asuntos que la empresa ha identificado como más importantes para las buenas relaciones de stakeholders y el valor para los accionistas.

¿Qué son los puntos débiles de la herramienta?

- Comunicación deficiente. A menudo, los códigos, que se lanzan con fanfarrias de publicidad en el país de origen de la empresa, son desconocidos, inaccesibles o no traducidos en las operaciones exteriores. La comunicación deficiente también ocurre cuando los códigos de conducta se celebran entre los miembros del directorio, pero no se comunican a todos los empleados.
- Falta de capacitación. Demasiado a menudo se considera que, una vez hecho el código de conducta, el trabajo está concluido. Sin embargo, la capacitación es un método importante para la comunicación de las normas de comportamiento esperadas. Así también, la capacitación sirve como demostración del compromiso de la empresa con el acatamiento de las leyes y las expectativas de los stakeholders. Es importante que los empleados comprendan cuáles son sus responsabilidades específicas en relación con el cumplimiento del código de conducta. La capacitación deberá comunicar las consecuencias que se derivan de un comportamiento de no acatar los códigos.
- Voluntario. Los códigos de conducta son generalmente voluntarios. Con frecuencia no hay una vigilancia por parte del gobierno o la industria sobre la implementación del código de conducta. Sin embargo, cada vez más frecuentemente, se exige un código de conducta para otorgar licencia social para funcionar; y algunas industrias y gobiernos han comenzado a exigir códigos de conducta.
- Responsabilidad. Los códigos se redactan a veces sin establecer quién es, dentro de la organización, el responsable de asegurar el cumplimiento del código de conducta y cómo se impondrá el cumplimiento. Sin mecanismos de imposición, los códigos de

conducta se pueden volver ineficaces.

- Falta de verificación independiente. Una verificación imparcial puede ser vital para la eficaz implementación de un código de conducta. Sin embargo, muy pocas empresas emplean terceros en el desarrollo, monitoreo o imposición de los códigos.
- Acción correctiva. El monitoreo y la verificación de los códigos de conducta sin establecer un plan de acción correctiva, le otorga poca utilidad a la empresa. La implementación eficaz requiere establecer un plan de acción correctiva para las violaciones.

Documentos de la herramienta disponible:

Nombre	Autor(es)	Idioma	Enlace	Tamaño

Recursos y vínculos relevantes:

Nombre	Autor(es)	Idioma	Enlace/archivo	Tamaño
Principles for the Conduct of Company Operations within the Minerals Industry	Australian Non-Governmental Organisations	inglés	http://www.natural-resources.org/minerals/generalforum/csr/docs/csr/principles_for_mining_companies_by_aust_ngos.doc	259 KB
Amnistía Internacional Principios de derechos humanos para empresas:	Amnesty International	castellano	http://web.amnesty.org/library/index/esIACT700011998?Open&of=esl-398	
Amnesty International Human Rights Principles for Companies	Amnesty International	inglés	http://web.amnesty.org/library/index/engACT700011998?Open&of=eng-398	
Verité es una organización sin fines de lucro de auditoría e investigación social que trabaja con empresas para asegurar que los trabajadores del mundo tengan condiciones de seguridad, justicia y legalidad.	Verité	inglés	http://www.verite.org	
Una colección de códigos de conducta desarrollados por organizaciones industriales, empresariales y no gubernamentales.		inglés	http://www.code-sofconduct.org	

Nombre	Autor(es)	Idioma	Enlace/archivo	Tamaño
La Comisión para la verificación de los códigos de conducta (Coverco) es una organización guatemalteca sin fines de lucro dedicada a proporcionar información correcta y confiable sobre condiciones de trabajo.	Coverco	Castellano	http://www.coverco.org	

Resumen del proyecto

El objetivo final de este instrumento es que la Red Puentes y otras organizaciones de la sociedad civil, tengan acceso a la comprensión y aplicación de las herramientas para promover la RSE. La información sobre el uso en la sociedad civil es quizás el aspecto más original de esta investigación, y esta información no se puede encontrar en realidad en ningún otro lugar. Incluye la evaluación sistemática de trece herramientas en Inglés y en Español, una colección de documentos relacionados con cada herramienta y vínculos con la organización responsable de la producción del documento.

¿Qué es ifPeople?

ifPeople ("Innovation for People" o Innovación para la Gente) cuyo objetivo es crear valor en empresas e instituciones con la incorporación de la sustentabilidad es una empresa gestionada en base de valores. ifPeople brinda servicios efectivos y de calidad de una manera socialmente responsable y ecológicamente sustentable. ifPeople trabaja con clientes de distintos sectores e industrias para identificar y capitalizar las oportunidades para crear valores con beneficios económicos, ecológicos y sociales. www.ifpeople.net

¿Qué es la Red Puentes?

La Red Puentes promueve el desarrollo de una cultura y prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en los países latinoamericanos desde las sociedades civiles. La Red Puentes esta actualmente compuesta por 18 instituciones de 5 países y un grupo de consultores. Estas instituciones tienen experiencia y programas de trabajo en asuntos diversos y colaboran en llevar a cabo la agenda estratégica de la red. www.redpuentes.org

Copyright

Esta obra se otorga bajo la licencia pública de Creative Commons: **Attribution-NonCommercial-ShareAlike License**. Para ver una copia de esta licencia, visite a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/1.0/> o enviar una carta a Creative Commons, 559 Nathan Abbott Way, Stanford, California 94305, USA.