

Estándares Sociales

Revisión 1, 2006, Válido desde el 01 de marzo de 2006

Estándares Sociales



Contenidos

Prefacio	3
1 Impactos Sociales y Evaluación	4
2 Prevención de conflictos de Intereses y Corrupción	4
3 Contratación, Promoción, Cese y Retiro	4
4 Horas de trabajo, sueldos y derecho a vacaciones	5
5 Derechos de los empleados	5
6 Socios Comerciales	5
Créditos/ Información de Contacto	6

Prefacio

Estas normas son una guía operativa para poder supervisar y apoyar nuestra Visión & Valores, así como nuestro Código de Sostenibilidad Corporativa y el Código de Conducta. Ellos se supervisarán y mantendrán a nivel local ya que representan el marco institucional de cómo queremos actuar en el ámbito del medio ambiente de trabajo y políticas de Recursos Humanos. Ellos apoyan nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial firmado por Henkel.

Kasper Rorsted

Vicepresidente Ejecutivo

Recursos Humanos/Logística/Tecnología
de la Información/Servicios de Infraestructura

Dirk-Stephan Koedijk

Vicepresidente de Grupo

Recursos Humanos

1 Impactos Sociales y Evaluación

Objetivos

Identificar y analizar los impactos significativos en la sociedad que pueden ser influenciados por Henkel.

Requisitos

- Se deberán identificar y evaluar las actividades, productos y procesos que tengan o puedan tener impacto social significativo.
- Se documentarán los resultados de la evaluación del impacto.
- Se debe definir las acciones necesarias para evitar o minimizar los impactos significativos, considerando también los proyectos de ciudadanía corporativa, y su aplicación.
- Se llevará a cabo revisiones de impactos sociales a intervalos apropiados y/o en caso de cambio de actividades, productos y procesos.

2 Prevención de Conflictos de Intereses y Corrupción

Objetivos

Garantizar relaciones comerciales justas y evitar conflictos de intereses y corrupción.

Requisitos

- Se especifican los detalles en el Código de Conducta de Henkel.

3 Contratación, Promoción, Cese y Jubilación

Objetivos

Evitar la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzado.

Requisitos

- Los requisitos para el empleo serán determinados y documentados apropiadamente.
- Los empleados serán seleccionados sobre la base de la capacidad del empleado para realizar el trabajo.
- El desempeño y los conocimientos de los empleados serán evaluados de manera periódica y a conciencia, asimismo serán documentados de forma apropiada.
- Además, se deberán respetar los siguientes principios en la contratación, promoción, cese y/o jubilación:
 - ▶ No a la discriminación: No se tolerará la discriminación en razón de raza, color, género, orientación sexual, religión, afiliación política, afiliación sindical, nacionalidad, extracción social o edad.
 - ▶ No al trabajo infantil: No se tolerará el empleo de niños menores de 15 años, a menos que la edad mínima local sea de 14 años de acuerdo con el Convenio 138 de la OIT.
 - ▶ No al trabajo forzado. No se tolerará la obtención de mano de obra de cualquier individuo bajo la amenaza de cualquier penalidad y para la cual dicho individuo no se ofrece de forma voluntaria.

4 Horas de trabajo, Sueldos y Derecho a vacaciones

Objetivos

Respetar los derechos y beneficios de los empleados.

Requisitos

- Si no está definido por ley, un máximo de horas de trabajo en una semana normal no se debe exceder en general de 48 horas. Se debe conceder por lo menos un día de descanso por cada período de trabajo de siete días.
- Los sueldos y prestaciones se deben orientar por el rendimiento en el trabajo de una manera no discriminatoria, considerando las normas locales así como el costo de vida. Se deben revisar periódicamente.
- Los sueldos deben pagarse según lo acordado y sin demora injustificada.
- Los descuentos de los sueldos deben indicarse claramente.
- El derecho adecuado de las vacaciones, y la licencia por maternidad serán teniendo en consideración las circunstancias locales.
- Se adoptarán reglas especiales para trabajadores jóvenes (entre 14 y 18 años de edad) y mujeres embarazadas respecto al máximo de horas, manejo de sustancias peligrosas y transporte de objetos pesados.

5 Derechos de los Trabajadores

Objetivos

Respetar los derechos de los trabajadores y la libertad de asociación.

Requisitos

- De conformidad con las leyes y reglamentos locales, se respetarán los derechos de los trabajadores a ser representados por representantes de los empleados libremente elegidos.
- Se respetará el derecho a la negociación colectiva.
- Los representantes elegidos de los trabajadores deben disponer de la información y facilidades necesarias.
- Los representantes de los trabajadores no estarán sujetos a discriminación y tendrán acceso a sus miembros.
- No se tolerarán discriminación, acoso y abuso físico y mental.

6 Socios Comerciales

Objetivos

Garantizar que la conducta de nuestros proveedores y prestadores de servicios cumplan nuestras expectativas éticas.

Requisitos

- Proveedores y prestadores de servicios tienen que ser evaluados de acuerdo a su capacidad para cumplir con las expectativas éticas de Henkel como se define en la Norma Corporativa „Compras“ (AS HG 4,1-01).
- Se identificará a los proveedores y prestadores de servicios que de manera reiterada no cumplan con los requisitos y se adoptarán medidas correctivas.

Créditos/Información de Contacto

Publicado por

Henkel Argentina Ltda.

Editado por

Comunicación Corporativa

2010

comunicacion.corporativa@ar.henkel.com