

# CÓDIGO DE CONDUCTA

Aprobado por el Consejo Directivo el 09/03/2017 y  
refrendado por la Asamblea de Asociados el 17/03/2017



Instituto  
de  
Estudios  
Sindicales



## CONTENIDO

1. ANTECEDENTES .....	1
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL .....	3
Sobre principios Universales .....	3
Sobre condiciones socio laborales .....	3
Sobre condiciones ambientales .....	4
Sobre el dialogo con las partes interesadas .....	4
Sobre la gestión institucional.....	5
Sobre el balance social .....	5
3. VIGENCIA .....	5

## 1. ANTECEDENTES

Considerando que el Instituto de Estudios Sindicales, IESI, es un colectivo plural y diverso de intereses, pensamientos, propuestas e iniciativas de trabajo, que se nutren del contexto socio económico, laboral y cultural de nuestra sociedad.

Considerando que nuestras acciones se orientan a la búsqueda y afirmación de los principios y valores reconocidos en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos en el ámbito laboral, en armonía con los principios contenidos en la Constitución Política de Estado, como en la promoción y afianzamiento del derecho de los pueblos al desarrollo.

Reafirmando nuestras convicciones en los principios que inspiran las buenas prácticas socialmente responsables aplicadas a las organizaciones no gubernamentales.

Reconociendo que el principio del cumplimiento de la ley, no solo nos somete a sujetarnos a las leyes y regulaciones vigentes en un estado democrático de derecho, sino que implica una determinación proactiva.

Reconociendo que el principio de rendición de cuentas, según el cual una organización debe aceptar el compromiso de mostrar y explicar sus rendiciones a sus partes interesadas, de forma clara y equilibrada y en un grado razonable y suficiente, nos impone obligaciones, políticas, decisiones y acciones por las cuales somos responsables.

Precisando que la rendición de cuentas implica la aceptación del escrutinio apropiado y del deber de responder a las partes interesadas.

Reiterando que el principio de la transparencia, según el cual una organización debe de tener la disposición de dar visibilidad sobre sus estructuras internas, políticas, reglas, responsabilidades, procesos de decisiones y otras informaciones relevantes, a través de canales de comunicación que sean razonablemente aceptables, constituye un elemento fundamental para las buenas prácticas de nuestra organización.

Recalcando que la transparencia debe de incluir la prontitud de la comunicación para su inmediata información y difusión.

Reconociendo que el principio del desarrollo sostenible debe de guiar los quehaceres de cada una de nuestras organizaciones, donde se debe de manera continua realizar el esfuerzo para “satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”.

Reafirmando que el Principio de la conducta ética, según la cual la organización debe de gestionar y conducir sus asuntos de manera honorable y moralmente sólida, donde la veracidad, honestidad y fidelidad a la palabra o a un hecho son elementos intrínsecos de su conducta ética, de modo tal que no hay lugar para conductas no éticas como la corrupción, malversación, extorsión, discriminación y nepotismo.

Reiterando que el principio de respeto a los derechos humanos fundamentales, en el cual la organización debe aceptar su deber de implementar prácticas y políticas que reflejen las aspiraciones en materia de Derechos Humanos, constituye el núcleo mínimo esencial de nuestra práctica en el campo de la gestión institucional.

Advirtiendo que el principio de respeto a la diversidad, en el cual la organización debe tener la disposición para emplear personas sin discriminación por razones de raza, color, credo, edad, género, orientación sexual o creencia política; y cultivar un enfoque positivo a la diversidad como un factor de cambio, debe de ser una práctica habitual en nuestra organización.

## 2. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Nos comprometemos a guiar nuestras acciones e intervenciones en virtud de los siguientes principios:

### **Sobre principios Universales**

- (a) Respetar los principios y valores consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás Instrumentos Internacionales sobre la materia. Ante situaciones de lesión de Derechos Humanos, nos obligamos a desarrollar acciones y medidas que contribuyan a mejorar y/o cambiar dicha situación.

### **Sobre condiciones socio laborales**

- (b) Desarrollar relaciones humanas que garanticen adecuadas políticas de contratación de personal de modo transparente y, donde sea posible, por concurso de mérito, así como procedimientos adecuados de evaluación constantes a nuestro personal.
- (c) Garantizar contratos de trabajo conformes a los estándares y normas laborales en vigor, reconociendo los beneficios sociales contenidos en la normativa laboral nacional, contribuyendo de este modo a la promoción de prácticas laborales internas acordes con el concepto de trabajo digno.

- (d) Generar espacios y mecanismos de diálogo social y democrático que permitan recoger las inquietudes, críticas, observaciones, y reclamaciones del personal, conducentes a la mejora de las condiciones de trabajo.
- (e) Establecer remuneraciones justas y equitativas que respondan a un término medio entre lo que la observancia de la ciudadanía espera de las organizaciones sin fines de lucro y la necesidad de atraer y mantener al personal con perfiles altamente capacitados.
- (f) Promover un ambiente laboral con igualdad de trato y ausencia de todo tipo de discriminación.
- (g) Garantizar un tratamiento adecuado de los casos y brindar seguridad al personal afectado por situaciones de abuso laboral o acoso sexual, asegurando las medidas correctivas pertinentes.

#### **Sobre condiciones ambientales**

- (h) Ejecutar nuestras actividades institucionales tomando en consideración el impacto social y ambiental de las mismas.
- (i) En el contexto de cambio climático que viene afectando a nuestra región, nos comprometemos a promover entre los trabajadores y trabajadoras del Instituto prácticas cotidianas contra la contaminación y uso adecuado de los recursos.

#### **Sobre el dialogo con las partes interesadas**

- (j) Promover el diálogo como el medio más apropiado para lograr consensos, canalizar las divergencias y resolver los conflictos de interés.
- (k) Las partes interesadas en nuestras actuaciones serán objeto de atención, en cuanto al desarrollo de canales permanentes de sugerencias y aportaciones sobre nuestros programas y políticas.

### Sobre la gestión institucional

- (l) Ejercer un buen gobierno institucional, con transparencia y con una gestión administrativa eficiente, control financiero y evaluaciones permanentes.
- (m) Los fondos y recursos concedidos y los auto generados se deben manejar éticamente, por lo que quedamos comprometidos a someterlos al escrutinio, las evaluaciones y auditorías externas.

### Sobre el balance social

- (n) Difundir informaciones referidas al contenido de nuestras actividades realizadas en el marco de los proyectos ejecutados, así como sus principales resultados, de modo de garantizar el cumplimiento de la finalidad de los recursos con los cuales hemos operado.
- (o) Elaborar una vez por año un informe sobre nuestras actividades y resultados, así como los demás aspectos relevantes de nuestra gestión y vida institucional.

## 3. VIGENCIA

La duración del presente Código de Conducta será permanente. Podrá ser objeto de evaluación y, de ser el caso, reformado.

Aprobado por el Consejo Directivo del IESI el 9 de marzo del 2017 y refrendado por la Asamblea de asociados del 17 de marzo 2017.

\*\*\*\*\*



[iesiperu.org.pe](http://iesiperu.org.pe)

Instituto  
de  
Estudios  
Sindicales