

CÓDIGO ÉTICO.

Society for Human Resource Management (SHRM)
(Versión del 24/04/23)

DISPOSICIONES

RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

Principios básicos

Como profesionales de Recursos Humanos, somos responsables de aportar valor a las organizaciones y contribuir a su éxito ético. Aceptamos la responsabilidad profesional por nuestras decisiones y acciones individuales. También somos defensores de la profesión al participar en actividades que mejoran su credibilidad y valor.

Objetivos

Generar respeto, credibilidad e importancia estratégica para la profesión de RRHH dentro de nuestras organizaciones, la comunidad empresarial y las comunidades en las que trabajamos.

Ayudar a las organizaciones, contribuyendo al logro de sus objetivos y metas.

Informar y educar a los profesionales actuales y futuros, a las organizaciones y al público en general sobre los principios y prácticas que ayudan a la profesión.

Influir positivamente en el lugar de trabajo y las prácticas de contratación.

Fomentar la toma de decisiones y la responsabilidad profesional.

Fomentar la responsabilidad social.

Directrices

Adherirse a los más altos estándares de comportamiento ético y profesional.

Medir la eficacia de RRHH para contribuir o alcanzar los objetivos de la organización.

Cumplir la ley.

Trabajar de manera coherente con los valores de la profesión.

Esforzarnos por alcanzar los más altos niveles de servicio, desempeño y responsabilidad social.

Abogar por la valoración de los empleados como seres humanos.

Participar abiertamente en los foros de debate oportunos influyendo en la toma de decisiones y los resultados.

DESARROLLO PROFESIONAL

Principios básicos

Como profesionales debemos esforzarnos por alcanzar los más altos estándares de competencia y comprometernos a fortalecer nuestras competencias de forma continua.

Objetivos

Ampliar nuestro conocimiento de la gestión de recursos humanos para mejorar nuestra comprensión de cómo funcionan nuestras organizaciones.

Avanzar en nuestra comprensión del funcionamiento de las organizaciones ("el negocio del negocio").

Directrices

Buscar oportunidades académicas formales.

Comprometernos con el aprendizaje continuo, el desarrollo de habilidades y la aplicación de nuevos conocimientos relacionados tanto con la gestión de recursos humanos como con las organizaciones para las que trabajamos.

Contribuir al conjunto de conocimientos, la evolución de la profesión y el crecimiento de las personas a través de la docencia, la investigación y la difusión del conocimiento.

Obtener certificaciones o acreditaciones equivalentes de competencias y conocimientos.

LIDERAZGO ETICO

Principios básicos

Se espera que los profesionales de recursos humanos demuestren liderazgo individual como modelo a seguir para mantener los más altos estándares de conducta ética.

Objetivos

Marcar la pauta y ser un ejemplo para los demás.

Ganarse el respeto individual y aumentar la credibilidad ante aquellos para los que trabajamos.

Directrices

Ser ético; actuar éticamente en cada interacción profesional.

Cuestionar las acciones individuales y grupales cuando sea necesario para asegurar que las decisiones sean éticas y se implementen de manera ética.

Buscar orientación experta cuando se tengan dudas sobre la idoneidad ética de una situación.

A través de la enseñanza y la mentoría, defender el desarrollo de otras personas como líderes éticos en la profesión y en las organizaciones.

EQUIDAD Y JUSTICIA

Principios básicos

Como profesionales de recursos humanos, somos éticamente responsables de promover y fomentar la equidad y la justicia para todos los empleados y sus organizaciones.

Objetivos

Crear y mantener un ambiente que aliente a todos los individuos y a la organización a alcanzar su máximo potencial de una manera positiva y productiva.

Directrices

Respetar la singularidad y el valor intrínseco de cada individuo.

Tratar a las personas con dignidad, respeto y compasión para fomentar un entorno laboral de confianza libre de acoso, intimidación y discriminación ilegal.

Garantizar que todos y todas puedan desarrollar sus habilidades y nuevas competencias.

Garantizar un entorno de inclusión y compromiso con la diversidad en las organizaciones para las que trabajamos.

Desarrollar, gestionar y defender políticas y procedimientos que fomenten un trato justo, coherente y equitativo para todas y todos.

Independientemente de los intereses personales, apoyar las decisiones tomadas por nuestras organizaciones que sean tanto éticas como legales.

Actuar de manera responsable y practicar una gestión sólida en los países en los que operan las organizaciones para las que trabajamos.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Principios básicos

Como profesionales de RRHH, debemos mantener un alto nivel de confianza con todos nuestros grupos de interés. Debemos proteger sus intereses, así como nuestra integridad profesional, y no debemos participar en actividades que creen conflictos de intereses reales, aparentes o potenciales.

Objetivos

Evitar actividades que entren en conflicto o puedan parecer entrar en conflicto con cualquiera de las disposiciones de este Código Ético Profesional o con las responsabilidades y deberes de uno mismo como miembro de la profesión de recursos humanos y/o como empleado de cualquier organización.

Pautas

Adherirse y promover el uso de las políticas publicadas sobre conflictos de intereses dentro de nuestra organización.

Abstenerse de utilizar el puesto para obtener beneficios personales, materiales o financieros o la apariencia de tales.

Abstenerse de dar o buscar un trato preferencial en los procesos de recursos humanos.

Priorizar nuestras obligaciones para identificar conflictos de intereses o la apariencia de los mismos; cuando surjan conflictos, divulgarlos a las partes interesadas relevantes.

USO DE LA INFORMACIÓN

Principios básicos

Los profesionales de RRHH consideran y protegen los derechos de las personas, especialmente en la recogida y difusión de información, garantizando comunicaciones veraces y facilitando la toma de decisiones informadas.

Objetivos

Generar confianza entre todos los miembros de la organización maximizando el intercambio abierto de información, eliminando recelos sobre la adquisición y el intercambio de información inapropiados y/o inexactos.

Directrices

Adquirir y difundir información por medios éticos y responsables.

Garantizar que sólo se utilice información adecuada en las decisiones que afectan a las relaciones laborales.

Investigar la exactitud y la fuente de la información antes de permitir que se utilice en decisiones relacionadas con el empleo.

Mantener información de recursos humanos actualizada y precisa.

Salvaguardar la información restringida o confidencial.

Tomar las medidas adecuadas para garantizar la exactitud e integridad de toda la información comunicada sobre las políticas y prácticas de recursos humanos.

Tomar las medidas adecuadas para garantizar la exactitud e integridad de toda la información transmitida utilizada en RRHH.

<https://www.shrm.org/home>