

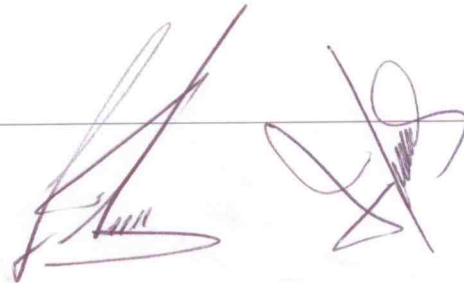


Adhesión al Código EICC® (Electronic Industry Citizenship Coalition)

Fecha de Elaboración: 30 – Jun - 2014	Fecha de Actualización:	Versión: 1.0
Elaboró: Comité de Responsabilidad Social Empresarial (Comité de Dirección en RSE)	Revisó Coordinador de RSE Ignacio López	Aprobó Director de Operaciones Alberto Cortés

Adhesión	Por medio de la presente manifestamos nuestra adhesión al Código de Conducta EICC® (Electronic Industry Citizenship Coalition) y nos comprometemos a cumplir e integrar en nuestro Código de Conducta de Staff IT y en nuestras políticas de Responsabilidad Social Empresarial, según corresponda los lineamientos establecidos en el código los cuales citaremos en los lineamientos y responsabilidades de la presente.
Alcance	Todas las áreas de negocio de Staff IT y a los diferentes grupos de interés que tienen relación con la empresa estamos comprometidos a poner en práctica lo establecido en el código de conducta de la electrónica.
Lineamientos y Responsabilidades	<p>El EICC establece estándares para garantizar que las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de la industria de la electrónica son seguras, que los trabajadores son tratados con respeto y dignidad y que las operaciones empresariales son medioambientalmente responsables y llevadas a cabo de forma ética; por lo que deberemos cumplir con los siguientes lineamientos:</p> <p>EMPLEO</p> <p>Nos comprometemos a respetar los derechos humanos de los trabajadores y a tratarlos con dignidad y respeto según el concepto de la comunidad internacional. Esto es aplicable a todos los trabajadores, incluidos temporales, inmigrantes, estudiantes, consultores, empleados directos y cualquier otro tipo de trabajador.</p> <p>1) Empleo elegido libremente.- No se utilizarán el empleo forzoso o el trabajo involuntario, el trabajo involuntario de convictos, la esclavitud o el tráfico de personas. Esto incluye transportar, acoger, reclutar, transferir o recibir personas vulnerables a través de la amenaza, fuerza, coerción, abducción o fraude con intención de explotación. Todo empleo debe ser voluntario y los trabajadores serán libres de abandonar el trabajo en cualquier momento o finalizar su contratación. No se requerirá a los trabajadores la entrega de ninguna identificación emitida por el Gobierno, pasaportes o permisos de trabajo como condición para el empleo.</p>

- 2) **Evitar el empleo infantil.**- No se utilizará empleo infantil en ninguna fase de la producción. El término "infantil" hace referencia a cualquier persona menor de 15 años (o 14 si lo permite la legislación nacional) o que no tenga la edad necesaria para completar la educación obligatoria o no tenga la edad mínima para trabajar en el país, la que sea mayor de ellas. Se alienta el uso en el centro de trabajo de programas legítimos de aprendizaje, cumpliendo con todas las leyes y normativas. Los trabajadores menores de 18 años no realizarán tareas que puedan poner en peligro la salud o seguridad de trabajadores jóvenes.
- 3) **Horas de trabajo.**- Los estudios sobre prácticas empresariales vinculan claramente el estrés de los trabajadores a una menor productividad, una mayor rotación, más lesiones y enfermedades. La jornada semanal no debe superar el máximo establecido por las leyes locales. Además, una jornada semanal no debería exceder las 60 horas, incluidas las horas extraordinarias, salvo en caso de emergencia o situaciones fuera de lo común. Los trabajadores deberán tener al menos un día libre por cada semana de siete días.
- 4) **Salarios y beneficios.**- La retribución abonada a los trabajadores deberá cumplir con todas las leyes aplicables sobre salarios, incluidas las relativas a salarios mínimos, horas extraordinarias o beneficios obligatorios por ley. Los trabajadores serán compensados por las horas extraordinarias a una tarifa superior a la de las horas convencionales, de acuerdo con la legislación local. No se permitirá la reducción de salario como medida disciplinaria.
- 5) **Trato humano.**- No podrá haber ningún tipo de trato violento o inhumano, incluyendo acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coerción física o mental, o abuso verbal hacia los trabajadores; tampoco debe haber amenaza de recibir tales tratos. Las políticas y procedimientos disciplinarios en apoyo de estos requisitos serán claramente definidos y comunicados a los trabajadores.
- 6) **No discriminación.**- Los Participantes deben comprometerse con un entorno laboral libre de acoso y discriminación ilícita. Las empresas no practicarán ningún tipo de discriminación basada en raza, color, edad, género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad, embarazo, religión, militancia política, afiliación sindical o estado civil en los contratos y en prácticas relacionadas con el empleo como promociones, bonificaciones y acceso a formación. Además, los trabajadores o potenciales trabajadores no deben estar sujetos a pruebas médicas que puedan ser utilizadas de un modo discriminatorio.



- 7) **Libertad de asociación.**- Una comunicación abierta y un compromiso directo entre los trabajadores y la dirección constituyen los métodos más eficaces para resolver problemas en el centro de trabajo y de compensación. Se respetarán los derechos de los trabajadores a asociarse libremente, unirse o no a sindicatos, buscar representación y sumarse a consejos de trabajadores de acuerdo con la legislación local. Los trabajadores podrán comunicar abiertamente y compartir desacuerdos con la dirección con respecto a las condiciones de trabajo y a las prácticas de la dirección sin miedo a represalias, intimidación o acoso.

B. SALUD y SEGURIDAD

Nos comprometemos a minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, estamos seguros que un entorno laboral seguro y saludable refuerza la calidad de nuestros servicios.

- 1) **Seguridad ocupacional.**- Se deberá contar con controles apropiados de diseño, ingeniería y administración, mantenimiento preventivo y procedimientos de empleo seguro (incluyendo bloqueo y señalización), y formación continuada sobre seguridad. Los trabajadores no serán sancionados por expresar preocupaciones relativas a la seguridad.
- 2) **Preparación para emergencia.**- Las situaciones y eventos de potencial emergencia deben ser identificados y evaluados, y su impacto minimizado implementando planes de emergencia y procedimientos de respuesta, incluyendo: informes de emergencia, procedimientos de notificación a los empleados y evacuación, formación y ejercicios de los trabajadores, equipos adecuados para la detección y extinción de fuego, instalaciones de salida adecuadas y planes de recuperación.
- 3) **Lesiones y enfermedades laborales.**- Deben implantarse procedimientos y sistemas para prevenir, gestionar, seguir e informar de lesiones y enfermedades laborales.
- 4) **Higiene industrial.**- Si se llegara a dar el caso de la exposición del trabajador a agentes químicos, biológicos y físicos debe ser identificada, evaluada y controlada.
- 5) **Trabajo físicamente exigente.**- Actualmente, este punto no aplica para nuestra actividad empresarial pero si en algún momento aplicara, se deberá cuidar que la exposición del trabajador al peligro de tareas físicamente exigentes, incluyendo la manipulación de materiales y levantamientos pesados o repetitivos, estancias prolongadas de pie y tareas de ensamblaje muy repetitivas o que requieran fuerza, debe ser identificada, evaluada y controlada.



