

Principios de Responsabilidad Social de ISM

**Con una Verificación Anexa para
Administración de Suministros para
Principios de Responsabilidad Social**

Publicado por.
Institute for Supply Management, Inc. TM
Paul Novak, C.P.M., A.P.P., Director Ejecutivo

2004
Institute for Supply Management TM
P. O. Box 22160
Tempe, Arizona 85285-2160
EUA
www.ism.ws

Todos los derechos reservados. Se puede usar y copia el material con permiso con crédito otorgado a ISM. Impreso en los Estados Unidos de América

Traducido al español por la Asociación de Profesionales en Compras, Abastecimiento y Logística bajo permiso del Institute for Supply Management.

(c) Institute for Supply Management(tm). All rights reserved. Reprinted with permission from the publisher, the Institute for Supply Management(tm).

Institute for Supply Management

Abril 1, 2004

Estimado profesional del suministro,

Los líderes de negocios incluyendo los profesionales del suministro, se enfrentan a un ambiente que es más complejo y demandante que en ningún momento en el pasado. Algunos pueden ver el compromiso sólido hacia la responsabilidad social como “solamente una capa más de complejidad”. No lo es.

El compromiso con un comportamiento socialmente responsable es un buen negocio, tanto en los sectores público como en el privado. El retorno a menudo se puede cuantificar en términos financieros. El comportamiento socialmente responsable puede aún asegurar que una empresa evite un escrutinio difícil o embarazoso. Sin embargo, un retorno “suave” en dignidad, éxito, mérito propio y honor proporciona las bases reales y la razón fundamental para un comportamiento socialmente responsable.

La visión del consejo de administración de ISM resultó en la creación de una Comisión sobre la Responsabilidad Social. La Comisión estuvo a cargo del desarrollo de un primer conjunto de principios y prácticas de responsabilidad social, dirigidos específicamente a los profesionales del suministro. Encontrarán los resultados de los esfuerzos de la Comisión en este documento. A lo largo se encontrará el mensaje para llegar más allá de la letra de la ley y tomar la guía para influenciar el comportamiento y compromiso de su empleador y de la comunidad de suministro.

ISM agradecería sus pensamientos y comentarios en esta materia importante. Se necesitan ejemplos de sus políticas, procedimientos, mediciones, lenguaje de contrato, ideas e investigación. Estamos comprometidos en convertirnos en el depositario central de información en apoyo de todas las materias relacionadas con la responsabilidad social.

ISM continuará cubriendo su obligación de guiar la administración de suministro. Se le invita a hacer lo mismo.

Atentamente:

Paul Novak, C.P.M., A.P.P.
Presidente Ejecutivo
Institute for Supply Management™

Tabla de Contenidos

Principios de Responsabilidad Social de ISM

Introducción	1
Prólogo	1
I. Comunidad.....	2
II. Diversidad	2
III. Medio Ambiente	2
IV. Etica	2
V. Responsabilidad Financiera	2
VI. Derechos Humanos.....	2
VII. Seguridad	2
Reconocimientos	3

Verificación de la Administración de Suministro para la Responsabilidad Social

Introducción.	4
Preguntas Generales de Verificación.....	5
Preguntas de Verificación para los Principios Individuales ISM.....	6
I. Comunidad.....	6
II. Diversidad	6
III. Medio Ambiente	6-7
IV. Etica	7
V. Responsabilidad Financiera	7
VI. Derechos Humanos.....	7
VII. Seguridad	7
Conclusión	7
Responsabilidad Social en Perspectiva	8-9
Consejo de Administración ISM 2003-04	10

Principios de Responsabilidad Social de ISM

Introducción

Es la misión de ISM promover la excelencia en la responsabilidad social a través del desarrollo de principios y el uso común de herramientas e información y mejores prácticas que ayudarán en la implantación y mejora continua de las organizaciones y profesionales de administración de suministros.

Objetivos de ISM:

1. Incrementar la conciencia de la responsabilidad social de la profesión de administración de suministros.
2. Proporcionar herramientas, información y mejores prácticas para el desarrollo de un programa de responsabilidad social proactivo para los profesionales de administración de suministros y sus empresas.
3. Hacer disponibles las referencias de responsabilidad social para los profesionales de administración de suministros.
4. Formular el perfil de administración de suministros a través de la promoción interna de la responsabilidad social y a través del personal de suministro.

ISM solicitará a las organizaciones:

1. Apoyar estos principios de responsabilidad social.
2. Donar recursos para apoyar la comunicación de los principios y prácticas de responsabilidad social.
3. Compartir las mejores prácticas y otros materiales para ayudar a otras organizaciones a trabajar para mejorar el comportamiento de responsabilidad social internamente y con proveedores.

Prólogo

ISM cree que la administración de suministros es un contribuyente clave en el desarrollo e implantación de principios de responsabilidad social. La cadena de suministro se puede impactar tanto “corriente arriba” como “corriente abajo”. El propósito de estos principios es incrementar la conciencia de la administración de suministros y proporcionar herramientas para los profesionales de administración de suministros para el desarrollo de un programa de responsabilidad social proactivo de administración de suministros para su organización. Se alienta a las organizaciones a promover la responsabilidad social a través de la participación en comités, consejos y

paneles adecuados, de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

La creación de principios aplicables a través de fronteras sociales, de sector de organización (pública, privada, y no lucrativa) y de país, es una tarea atemorizante. Adicionalmente, las leyes y reglamentaciones federales estatales y locales, leyes y reglamentaciones internacionales y costumbres y prácticas referentes a la responsabilidad social deben ser una parte integral y relevante del desarrollo e implantación de políticas y procedimientos.

Estos principios se han escrito y distribuido para proporcionar “una voz más” sobre la importancia de la responsabilidad social y sus muchas formas y aplicaciones. Pueden complementar los estándares existentes o se pueden usar como un punto de partida a partir del cual desarrollar un conjunto de estándares únicos para las necesidades de la organización.

Finalmente, se reconoce que la responsabilidad social individual en sus componentes o dimensiones puede ser de mayor o menor importancia dependiendo del contexto en el cual opere la organización.

Principios

La responsabilidad social se define como una estructura de políticas y procedimientos corporativos que se pueden medir y el comportamiento resultante diseñado para beneficiar el lugar de trabajo y por extensión, al individuo, la organización y la comunidad en las áreas siguientes (en orden alfabético).

I. Comunidad

1. Proporcionar apoyo y valor agregado a sus comunidades y aquellas de su cadena de suministro.
2. Alentar a los miembros de su cadena de suministros a agregar valor en sus comunidades.

II. Diversidad

1. Promover proactivamente la adquisición y el desarrollo de proveedores socialmente diversos.
2. Alentar la diversidad dentro de su propia organización.
3. Promover proactivamente prácticas diversas de empleo a lo largo de la cadena de suministro.

III. Medio Ambiente

1. Alentar a su propia organización y a otras, a ser proactivas al examinar oportunidades para ser ambientalmente responsables con sus cadenas de suministro, ya sea “corriente arriba” o “corriente abajo”.
2. Alentar la responsabilidad ambiental de sus proveedores.
3. Alentar el desarrollo y difusión de prácticas ambientalmente amigables y productos a lo largo de su organización.

IV. Ética

1. Estar conscientes de los Principios y Estándares de Conducta Ética de Administración de Suministros de ISM.
2. Guiarse por el código de conducta de su organización.

V. Responsabilidad Financiera

1. Tener conocimiento y seguir los estándares y requerimientos financieros aplicables.
2. Aplicar prácticas financieras sólidas y asegurar la transparencia en transacciones financieras.
3. Promover y practicar activamente un comportamiento financiero responsable a lo largo de cadena de suministros.

VI. Derechos Humanos

1. Tratar a las personas con dignidad y respeto

2. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos internacionales dentro de la esfera de influencia de la organización.
3. Alentar a su organización y sus cadenas de suministro a evitar su complicidad en abusos de derechos humanos o del empleo.

VII. **Seguridad**

1. Promover un ambiente seguro para cada empleado en su organización y cadena de suministro. (Cada organización es responsable de definir “seguro” dentro de su organización).
2. Apoyar el desarrollo y difusión continuos de prácticas de seguridad a través de su organización y la cadena de suministro.

Reconocimientos

Las categorías para estos principios se adoptaron de la publicación CAPS Research Purchasing's Contribution to the Socially Responsible Management of the Supply Chain, por Craig R. Carter, Ph. D., y Marianne M. Jennings J.D. La comisión también estuvo guiada por los Nueve Principios Del Compacto Global De Las Naciones Unidas.

El Consejo de Administración de ISM con gratitud reconoce y agradece a los siguientes individuos por su trabajo en la comisión.

Barbara B. Lang, Presidente y Director Genral, DC Chamber of Commerce, Director

Craig R. Carter, Ph. D., Profesor asistente de Administración de Cadenas de Suministro University of Nevada, Reno.

Lisa E. Earp, Director, Adquisiciones Corporativas NIKE, Inc.

Betsy L. Harrington, C.P.M., Director de Soluciones para Procuramiento, Alcoa Business Support Services.

William F. McGrath, II, Gerente, Procesos Optimizados, Alcoa Business Support Services.

Steven Sims, Vicepresidente, Programas y Operaciones en Campo, National Minority Supplier Development Council, Inc.

Gwendolyn Turner, Gerente, PGS, Pfizer Inc.

Holly LaCroix Johnson, Vicepresidente Senior, ISM

Paul Novak, C.P.M., A.P.P., CEO, ISM

Scott R. Sturzl, C.P.M., Vicepresidente, ISM

Verificación de la Administración de Suministros para Responsabilidad Social

Introducción

Una verificación de responsabilidad social se puede definir como “un proceso formal de revisión de las políticas, procedimientos y resultados de una organización”, desde el punto de vista de una responsabilidad social corporativa (Hofmann, 1995). El propósito y amplitud del documento de verificación es suministrar una guía de auto evaluación de inicio que desafíe el pensamiento, de comienzo para profesionales del suministro y las organizaciones para las cuales trabaja.

Una revisión y síntesis de la literatura comercial sugiere que existen cinco etapas en la realización de una verificación de responsabilidad social.

1. Establecer la compra interna. A menos que los empleados consideren la necesidad de una verificación de responsabilidad social, probablemente no responderán a las encuestas ni suministrarán una retroalimentación importante y significativa. Las razones para efectuar una verificación de responsabilidad social y los beneficios de hacerlo, deben comunicarse claramente a los empleados y a otros participantes.
2. Recolectar y analizar los documentos clave. Esto incluye.
 - Examen de la declaración de misión de la función/departamento y de la organización y declaraciones de política clave (tal como el código de ética, política referente a las fuentes MBE etc.).
 - Intervención de los empleados clave (incluyendo el ejecutivo de administración de suministros, el funcionario de cumplimiento corporativo, gerente de fuentes de MBE etc.).
 - Encuestar a los empleados. Las encuestas deben reforzar el compromiso de la organización en su misión socialmente responsable. Las encuestas se deben regresar y analizar por una organización independiente para ayudar a asegurar la confidencialidad y respuestas precisas.
 - Información, datos y prácticas externas a su organización.
3. Evaluar el estado actual e identificar algunas brechas entre las situaciones actual y deseada.
4. Comunicar los resultados a los empleados/participantes.
5. Desarrollar estrategias, incluyendo programas educativos para atender las brechas.

Preguntas generales de verificación

Estas preguntas están diseñadas para ayudar al profesional y organización de suministros a determinar si se mueve hacia adelante, aspira a una mejor práctica de la industria, y busca información de otros.

1. ¿Están usted y su organización conscientes de los estándares y tendencias de responsabilidad social dentro de su industria?
2. ¿Cumple su organización con las leyes y reglamentaciones aplicables que cubren los principios de responsabilidad social?
3. ¿Tiene su organización políticas escritas que cubran los principios en un lugar apropiado?
4. ¿Existen metas para cada principio en un lugar apropiado? ¿Cuáles son? ¿Cómo se incorporan las mejoras?
5. ¿Cómo dispersa y comunica la información su organización sobre sus estándares de responsabilidad social internamente y a los proveedores para la adopción, entendimiento y cumplimiento?
6. ¿Se suministra capacitación que cubra cada área de responsabilidad social? ¿Con qué frecuencia y a quienes se suministra la capacitación?
7. ¿Ha establecido su organización estándares mínimos que se requiera que cubran los proveedores? ¿Se requiere a los proveedores suministrar información e identificar como apoyan a cada estándar?
11. ¿Están asignadas las responsabilidades de responsabilidad social a individuos específicos o grupo de individuos? ¿Cuál es el nivel de responsabilidad para “hacer que algo suceda” dentro de la organización? ¿Se conocen esos méritos hechos dentro de la organización?
12. ¿Existe un líder o propietario de u proceso que de razón de estos estándares?
13. ¿Cuál es nivel mas elevado de atención/responsabilidad dentro de la organización? ¿Dentro de cada organización del proveedor?
14. ¿Están los recursos humanos y financieros comprometidos en apoyar cada estándar? ¿A quienes informan los recursos humanos?
15. ¿Cómo se mide cada componente de responsabilidad social dentro de la organización? ¿Dentro de cada organización del proveedor?
16. ¿Se hace una revisión anual? ¿Comunica la organización los logros dentro de la organización con los accionistas y con la comunidad?
17. ¿Están en práctica programas de reconocimiento interno y/o externo?

8. ¿Están las obligaciones contractuales de responsabilidad social en un lugar apropiado con aquellos con quienes hace negocios la organización?
9. ¿Mide su organización su desempeño contra estándares y resultados de informes?. ¿Están en un lugar apropiado los procesos de auditoria?
10. ¿Se mide a los gerentes y empleados adecuados en el cumplimiento de metas?. ¿Cuáles son las recompensas para un desempeño sobresaliente y las sanciones al no cubrir las metas?
18. ¿Cómo están integradas las filosofías y estándares de responsabilidad social dentro del código de conducta de su organización?.
19. ¿Utiliza la organización recursos externos para ayudar a que se cumplan los estándares?. ¿Se alinea la organización en sí misma con grupos de la industria?.
20. ¿Están incorporados dentro de las políticas y manuales de recursos humanos y las descripciones de puestos los valores medulares específicos para la organización/industria/negocio?

Preguntas de verificación para principios individuales ISM (*en orden alfabético*)

Preguntas generales de verificación que aplican a través de todos los principios

1. ¿Cumple su organización con las leyes y reglamentaciones aplicables que cubran los principios de responsabilidad social de ISM?
2. ¿Tiene su organización políticas descritas en un lugar apropiado que cubra los principios ISM?
3. ¿Están las metas en un lugar apropiado para cada principio ISM?, ¿Cuáles son?, ¿Cómo se incorporan las mejoras?.

I. Comunidad

1. ¿Qué programas y actividades específicos están en marcha para demostrar su compromiso de la organización con la comunidad?, ¿Localmente?, ¿regionalmente?, ¿nacionalmente?, ¿globalmente?.
2. ¿Están reconocidas y apreciadas las actividades de la comunidad por su organización?.
3. ¿Le da tiempo la organización a las personas para alejarse de su puesto para trabajar en la comunidad?
4. ¿Son parte de los esfuerzos de su organización con la comunidad, las donaciones caritativas y el apoyo para programas de desarrollo económico?.

II. Diversidad

1. ¿Hay una compra interna en la parte de liderazgo que se refiere a la propuesta de valor y negocio referente a la diversidad?. ¿Tiene un programa formal de diversidad la organización?. ¿Cómo se comunica el plan?.
2. ¿Tiene un sistema formal de revisión la organización para evaluar el impacto de los esfuerzos de diversidad dentro de la organización y la cadena de suministros?
3. ¿Se obtienen copias de las políticas y programas del proveedor?. ¿Se revisan y aprueban por la organización de suministro?.
4. ¿Cómo se asegura un acceso equitativo de la organización a oportunidades de promoción y empleo?.

Medidas

¿Cuales son las cantidades de gasto fijo y discrecional para su organización?. ¿Qué porcentaje del gasto va a proveedores diversos?. ¿Qué porcentaje es este del total?.

III. Medio Ambiente

1. ¿Es su organización ambientalmente responsable? ¿Cuáles programas y procedimientos específicos están en un lugar apropiado?.
2. ¿Hace su organización reciclado? ¿Qué porcentaje de los desperdicios se reciclan?. ¿Qué hace su organización para reducir el volumen de desperdicios creados que luego se deben reciclar?.
3. ¿Cómo cumple su organización con las leyes y reglamentaciones en el manejo de residuos peligrosos?
4. ¿Cómo reporta su organización sus resultados de medio ambiente?
5. ¿Cómo continua aprendiendo su organización sobre las necesidades de saber acerca de cuestiones de desechos y medio ambiente?.
6. ¿Recolecta su organización copias de los planes ambientales de sus proveedores? ¿Se evalúan los planes de sus proveedores y se aprueban por su organización de suministro?
7. ¿Trabaja su organización con la ingeniería en el diseño de productos para el desensamblaje, reutilización y reciclado?.

IV. Etica.

1. ¿Tiene su organización un código formal de ética en marcha? ¿Cómo se comunica el código a los empleados y los proveedores? ¿Cómo se alinea el código de su organización con los Principios y Estándares de Conducta Ética de Administración de Suministros de ISM?
2. ¿Qué procesos de cumplimiento y de acción correctiva existen?
3. ¿Es la ética una parte de las responsabilidades y objetivos del puesto de un individuo? ¿Cómo se miden los resultados?
4. ¿Se les solicita a los proveedores que tengan un código de ética en marcha para atender los comportamiento no éticos y una metodología para apoyar la acción y cumplimiento?

V. Responsabilidad Financiera

1. ¿Educa su organización a los empleados acerca de las responsabilidades financieras adecuadas? ¿Existe un proceso en un lugar apropiado que promueva y reconozca a los empleados quienes a través de sus acciones, demuestren un fuerte compromiso con la responsabilidad financiera?.
2. ¿Qué procesos existen para acción correctiva y cumplimiento?
3. ¿Ha hecho su organización que sus proveedores implanten políticas fiscales, sistemas de administración financiera y controles de contabilidad que ayuden a asegurar una responsabilidad fiscal y viabilidad de largo plazo?.

V. Derechos Humanos

1. ¿Evalúa su organización internamente las condiciones de derechos humanos y a aquellos de sus proveedores de primera línea y proveedores mas allá de la primera línea?
2. ¿Cómo se ponen en práctica las políticas internamente? ¿Con los proveedores?
3. ¿Se entienden y aplican las leyes de derechos humanos?
4. ¿Qué hace su organización para promover un ambiente en el cual cada uno se trate con dignidad y respeto?

VII. Seguridad

1. ¿Tiene su organización un programa formal de seguridad?
¿Cómo se comunica el plan?
2. ¿Tiene su organización un sistema formal de revisión? ¿Qué mide?
3. ¿Cómo evalúa y revisa continuamente su organización la seguridad del proveedor/subcontratista?

Conclusión

Una vez que el profesional de suministro y la organización para la cual trabaja haya completado esta verificación, será el momento de detenerse e identificar en donde es fuerte el desempeño de la organización y en donde necesita mejora. El desafío será desarrollar un plan de acción, encontrar los recursos necesarios para mejorar el desempeño individual y organizacional y mejorar el nivel de compromiso y resultados para cada área de responsabilidad social.

Fomento* de la Responsabilidad Social

Favor de llenar y regresar este documento notificando a ISM que su organización apoya los principios de responsabilidad social de ISM. La forma también se puede enviar para compartir sus políticas, procedimientos y otra información que sería útil para otros. Gracias.

1. Mi organización tiene actualmente políticas y/o lineamientos escritos sobre responsabilidad social:

_____ si _____ no

2. Mi organización trabaja en incorporar elementos incluidos en los Principios de Responsabilidad Social de ISM

_____ si _____ no

3. Adjunto una copia de nuestras prácticas y políticas en esta área y al firmar a continuación autorizo a ISM para que haga disponibles la política y prácticas a sus miembros y otros en forma electrónica y en papel

_____ si _____ no

4. Mi organización apoya la publicación de un anuncio de organizaciones que tomen una instancia proactiva en asuntos de responsabilidad social

_____ si _____ no

5. Mi organización estaría interesada en ser mencionada en ISM o en otros medios electrónicos o de literatura como un promotor de los principios de responsabilidad social de ISM

_____ si _____ no

6. Si es afirmativa la pregunta 3 y/o 5 ¿con quiénes debemos hacer contacto?:

Nombre: _____

Puesto: _____

Organización: _____

Dirección: _____

Dirección: _____

Ciudad: _____

Estado: _____

Código Postal: _____

Número de Teléfono: _____

Dirección de Correo Electrónico: _____

*La indicación del fomento de las responsabilidades sociales de ISM no implica la adopción de los principios aquí incluidos.

Información del contacto para el individuo que llene esta forma:

Nombre: _____

Puesto: _____

Organización: _____

Dirección: _____

Dirección: _____

Ciudad: _____

Estado: _____

Código Postal: _____

Número de Teléfono: _____

Dirección de Correo Electrónico: _____

Firma de autorización para los apartados 3 y/o 5:

Firma: _____

Nombre impreso: _____

Empresa: _____

Fecha: _____

Favor de enviar por fax la forma llena de vuelta a ISM a 480/752-7890 o enviarla por correo a P.O. Box 22160, Tempe, AZ 85285-2160 a la atención de Scott R. Sturzl, C.P.M. Favor de dirigir las preguntas a 800/888-6276 (o 480/752-6276), extensión 3105. Gracias.

Consejo de Administración de ISM 2003-04

Presdiente

Anthony S. Nieves, C.P.M., A.P.P., CFPM

Vicepresidente Ejecutivo
Adquisiciones y Suministros
Hilton Hotels Corporation
World Headquarters
Hilton Supply Management

S. Tyrone (Ty) Alexander

Vicepresidente Ejecutivo
Recursos Humanos y
Servicios Administrativos

Christine S. Breves, C.P.M.

Vicepresidenta, Adquisiciones
Alcoa Business Support Services

Alex Brown

Vicepresidente
Administración de Suministros
Advance Micro Devices, Inc.

Jack Futcher

Vicepresidente Ejecutivo y Gerente
de adquisiciones Mundial
Bechtel Corporation

Barron H. Harvey, Ph.D., CPA

Decano, Escuela de Negocios
Howard University

ex officio

Holly LaCroix Johnson

Vicepresidente Ejecutivo/Secretario
ISM

Barbara B. Lang

Presidente y Director General
DC Chamber of Commerce

Theresa Metty

Vicepresidenta Ejecutiva y Directora
Ejecutiva de Adquisiciones
Motorola Inc.

Presidente Emérito

R. David Nelson, C.P.M., A.P.P.

Vicepresidente,
Global Supply Management
Delphi Corporation

G. Ken Newton, Jr., C.P.M.

Anterior Vicepresidente
Adquisiciones y Logística
Texas Instruments

Paul Novak, C.P.M., A.P.P.

Director General
ISM

Steven Sims

Vicepresidente, Operaciones y
Programas de Campo
National Minority Supplier
Development Council, Inc.

Thomas H. Slaight

Vicepresidente
A. T. Kearney, NY.

ex officio

Deborah Webber, C.P.M., A.P.P.

Vicepresidenta Ejecutiva/Tesorera
ISM