

Módulo 2: Derechos Humanos y la Ética

Objetivo del Módulo	Al finalizar el modulo, los participantes podrán desarrollar sus tareas y responsabilidades como personal de seguridad, de acuerdo con diferentes códigos de conducta, aplicando sus habilidades y conocimientos en escenarios específicos.																
Evaluación	La aplicación del conocimiento y las habilidades serán evaluadas empleando actividades de grupo específicamente diseñadas, y sesiones que requerirán que los participantes demuestren su conocimiento y sus habilidades, como parte de las actividades de seguridad de la Compañía.																
	<table border="0"> <tr> <td>Introducción</td> <td>0 h 05 min</td> </tr> <tr> <td>1. ¿Qué es la Ética?</td> <td>0 h 15 min</td> </tr> <tr> <td>2. Actividad: Haciendo lo correcto</td> <td>0 h 25 min</td> </tr> <tr> <td>3. Códigos de Conducta (COCs)</td> <td>0 h 30 min</td> </tr> <tr> <td>4. Actividad: Habilidades-Código de Conducta</td> <td>0 h 30 min</td> </tr> <tr> <td>5. Tratando con mala conducta y actitudes no éticas</td> <td>0 h 20 min</td> </tr> <tr> <td>6. Casuística/Escenarios</td> <td>0 h 50 min</td> </tr> <tr> <td>Conclusión</td> <td>0 h 05 min</td> </tr> </table>	Introducción	0 h 05 min	1. ¿Qué es la Ética?	0 h 15 min	2. Actividad: Haciendo lo correcto	0 h 25 min	3. Códigos de Conducta (COCs)	0 h 30 min	4. Actividad: Habilidades-Código de Conducta	0 h 30 min	5. Tratando con mala conducta y actitudes no éticas	0 h 20 min	6. Casuística/Escenarios	0 h 50 min	Conclusión	0 h 05 min
Introducción	0 h 05 min																
1. ¿Qué es la Ética?	0 h 15 min																
2. Actividad: Haciendo lo correcto	0 h 25 min																
3. Códigos de Conducta (COCs)	0 h 30 min																
4. Actividad: Habilidades-Código de Conducta	0 h 30 min																
5. Tratando con mala conducta y actitudes no éticas	0 h 20 min																
6. Casuística/Escenarios	0 h 50 min																
Conclusión	0 h 05 min																
Tiempo Total	3 h 00 min																

Introducción

0 h 05 min

Presentación Plenaria
0 h 05 min

Introducción del objetivo del módulo:

Al finalizar el módulo, los participantes podrán desarrollar sus tareas y responsabilidades como personal de seguridad, de acuerdo con diferentes códigos de conducta, aplicando sus habilidades y conocimientos en escenarios específicos.

Explicar a los participantes:

- Este módulo construye sobre los dos módulos previos.
- Usted ha aprendido sobre los derechos humanos, los derechos de los grupos y los de la gente que trata con usted. También ha adquirido un mejor entendimiento de sus tareas y responsabilidades en su capacidad como personal de seguridad, lo mismo que los principios de los derechos humanos que los rigen.
- En este módulo trataremos lo siguiente:
 - ¿Qué es la Ética?
 - Dilemas éticos y los pasos necesarios para tomar decisiones éticas.
 - Códigos de conducta que aplican a sus tareas como oficial de seguridad.
 - La política y los procedimientos que tratan con comportamientos no-éticos por el personal de seguridad.
 - Escenarios tipo que cubren instancias típicamente éticas que el personal de seguridad confrontará como parte de sus obligaciones.

1. ¿Qué es la Ética?

0 h 15 min

Presentación Plenaria

0 h 15 min

Iniciar la Presentación: *Derechos Humanos y Ética*

Diapositiva 1: **Logo de la Compañía**

Diapositiva 2: **Derechos Humanos y Ética**

Introducción del tópico.

Diapositiva 3: **¿Qué es la Ética?**

Discutir con los participantes el significado de ética, incluyendo lo que ética significa para ellos, y que el significado de ética puede ser diferente para los individuos.

Notas:

- Ética significa: ser capaces de responder a la pregunta: “¿Qué debo hacer? alineada con “¿Qué hago?”
- La Ética nos ayuda a hacer lo correcto, visto desde el punto de vista de nosotros mismos o de nuestro empleador.



Valores Éticos

Honradez – Imparcialidad – Lealtad – Honestidad –
Responsabilidad - Coraje - Integridad

Diapositiva 4: **Valores Éticos**

Explicar ¿cuáles son los diferentes valores unidos a la ética, y por qué la gente tiene diferentes valores?

Discutir brevemente con los participantes los valores éticos mostrados en el Diapositiva y preguntar si están de acuerdo con los participantes.

Notas:

- **Honradez** – La gente puede depender en que usted hará lo correcto.
- **Imparcialidad** – Usted hará lo correcto sin exceder los límites de su autoridad.
- **Lealtad** – Usted hará lo correcto para la Compañía y para los derechos humanos de los demás.
- **Honestidad** – Usted dirá siempre la verdad, inclusive si ello puede meterlo en problemas.
- **Responsabilidad** – Usted será siempre responsable por sus actos.
- **Coraje** – Usted debe estar siempre dispuesto a salir en defensa de los demás y de sus derechos humanos.
- **Integridad** – Usted realizará su trabajo de tal manera que sea respetuoso de los derechos de los demás y que los demás lo respeten a usted.

Utilizar las siguientes preguntas para ayudar a los participantes a racionalizar sus respuestas por medio de la asociación con los valores éticos que se han discutido.

P ¿Cuál de los valores éticos cree usted que es el más importante?

P ¿Es realmente más importante un valor que otro?

P ¿Conoce usted a alguien, o a alguna persona que trabaja con usted que es el mejor representante de estos valores? Por favor compártalo con nosotros.

P ¿Por qué esta persona lo hace pensar en estos valores? ¿Por qué él/ella los representa? Por favor compártalo con nosotros.

Diapositiva 5: **Tomando Decisiones Éticas**

Notas:

- Todo se trata de hacer lo correcto y tomar la decisión correcta.
- No solamente se necesita que usted haga su trabajo. Es necesario que usted haga su trabajo de la mejor manera posible y éticamente de formas tal que proteja y respete los derechos de la comunidad y de la gente con la cual usted interactúa.
- No se trata solamente de hacer lo correcto una vez; se trata de hacer siempre lo correcto.
- Como oficiales de seguridad a veces confrontamos situaciones que requieren decisiones difíciles de tomar y que hacen que nos preguntemos cual es la decisión correcta.
- Con el fin de ayudarlo a tomar decisiones éticas, le provereemos algunas pistas que le pueden ser útiles para tomar la decisión correcta.
- Analizaremos cinco pasos sencillos para la toma de una decisión ética:
 - 1. Evaluar la situación.
 - 2. Examinar los hechos.
 - 3. Alternativas.
 - 4. Consideraciones.
 - 5. Decidir y Discutirlo.

Diapositiva 6: **Evalúe la Situación**

Notas:

- Deténgase y analice la situación.
- Piense qué está ocurriendo.

La Explicación del proceso deberá siempre comenzar por un análisis cuidadoso de la situación.

Diapositiva 7: **Examine los Hechos**

Notas:

- ¿Cuál es el dilema?
- ¿Qué reglamentos y leyes están involucrados?
 - Leyes de Derechos Humanos
 - Leyes Nacionales
 - ¿Qué dicen las Políticas y Estándares de la Compañía sobre esto?
 - ¿Quién será afectado?
 - ¿Qué personas?
 - ¿La Comunidad?
 - ¿Los Empleados?

Concluya diciendo:

- Todo dilema y situación son diferentes.
- Usted debe analizar cuidadosamente los hechos que rodean cada caso.

Diapositiva 8: **Alternativas**

Notas:

Informe a los participantes que tenga en consideración lo siguiente:

- ¿Qué alternativas/opciones existen?
 - Considere los riesgos y los beneficios de cada alternativa.
 - ¿Es legal?
 - ¿Es consistente con la legislación sobre derechos humanos?

- ¿Es la alternativa escogida consistente con las Políticas de la Compañía?
- ¿Qué pensarán mi familia, mis amigos y mis vecinos?
- ¿Preferiría mantener esto en secreto?
- ¿Querría que mis acciones fuesen publicadas en la prensa?
- “No hacer nada” no es aceptable.
- “No hacer lo correcto” con miras a decir que algo se hizo no es aceptable.
- “Hacer lo correcto” con base en los hechos y en la situación es más aceptable.
- “Hacer lo correcto” es fácil cuando usted sabe qué es lo correcto.

Diapositiva 9 **Consideraciones**

Nota:

- Tenga en cuenta la gente y sus derechos
- Tenga en cuenta la Comunidad y sus derechos.
- Tenga en cuenta la Compañía y su misión de proteger y respetar los derechos de la comunidad y de las personas con las cuales trabajamos.

Diapositiva 10: **Decisiones y discusión**

Notas:

- Recuerde: Hacer lo correcto.
- Converse con otras personas sobre su decisión:
 - Su Gerente o Supervisor
 - Línea de Emergencia

Conciencie a los participantes con la línea de emergencia.

Informe a los participantes el número telefónico y la información de contacto para el país/instalaciones.

Recuérdelos que el programa es confidencial y accesible 24 horas al día, los 7 días de la semana.

Nota a los facilitadores:

Nota de Antecedentes sobre la Línea de Emergencia:

“La Compañía mantiene una puerta abierta para entender las conjeturas de sus empleados. Nuestro sistema de Línea de Emergencia está disponible para complementar otras formas y fuentes de identificación y respuesta, tales como comunicación con un gerente, contactar al representante de recursos humanos o a un miembro del grupo legal, de seguridad o de cumplimiento.

La Línea de Emergencia opera, generalmente, como un mecanismo para que los empleados reporten cualquier preocupación o sugerencia; sin embargo, en algunas regiones (tales como en la Unión Europea) está limitada para reportar violaciones serias de la ley tales como irregularidades financieras, conflictos internos, demandas legales de la competencia o instancias de fraude o soborno.

Los usuarios de la Línea de Emergencia pueden decidir si desean permanecer anónimos.

Diapositiva 11: Pasos Para alternativas éticas

Utilice esta Diapositiva para presentar un pequeño resumen de los pasos a seguir por los participantes para tomar decisiones éticas.

Distribuir Tarjetas: *Alternativas éticas* a cada uno de los participantes.

Explique a los participantes:

- Esta Tarjeta es suya.
- Utilícela para ayudarse a tomar decisiones éticas.

Concluya diciendo:

A continuación, estudiaremos algunos dilemas éticos que les ayudarán en la aplicación de estos pasos.

Pausar la presentación: *La Ética y los Derechos Humano*.

2. Actividad: Haciendo lo Correcto

0 h 25 min

Preparación

Lea los dilemas éticos.

Asigne un facilitador a cada grupo para guiarlo en la discusión de los dilemas éticos.

Nota para los facilitadores:

Los facilitadores deberán, dependiendo del nivel de alfabetismo de cada grupo, leerles cada uno de los dilemas.

Introducción

0 h 05 min

Divida los participantes en tres grupos.

Refiera a los participantes a los cinco dilemas éticos que se presentan en el *Manual del Participante*.

Refiera los participantes a las tarjetas: *Alternativas Éticas* e infórmeles que pueden hacer uso de ellas durante esta actividad.

Informe a los participantes:

- Ustedes serán presentados con cinco dilemas éticos que el personal de seguridad podrá encontrar como parte de su trabajo.
- Ustedes primero leerán cada uno de los dilemas. Su facilitador podrá ayudarles con esto si fuere necesario.
- Ustedes deberán pensar sobre esta situación y sobre los hechos que les han presentado. Pónganse en la ropa del oficial de seguridad.
- Como grupo tendrán que decidir cómo enfrentar cada uno de los dilemas.
- Tendrán tres minutos para discutir cada dilema entre ustedes.
- Pasados estos quince minutos regresarán a la reunión y compartirán los resultados de sus discusiones.

Trabajo en Grupos Pequeños 0 h 15 min

Dilema 1: Un regalo muy bonito

Usted trabaja como oficial de seguridad de una gran compañía minera. Su responsabilidad es la de vigilar y controlar la entrada y salida de personas y bienes del área minera. Un joven se le acerca con una bolsa en su mano. El joven parece ser empleado de la Compañía y desea salir del área de minería. Cuando usted le dice que debe examinar el contenido de la bolsa, él le dice que no mire dentro de la bolsa y en reciprocidad le dará un regalo muy bonito.

P ¿Qué no es correcto en esta situación?

P ¿Qué debe hacer usted?

Dilema 2: Ayúdeme con este trabajo

Usted trabaja en el departamento de seguridad de una nueva compañía minera. Es necesario construir casas para los guardas. El gerente de operaciones le dice que necesita personal para la construcción de dichas casas. Coincidentalmente, su hermano es dueño de una pequeña compañía constructora. Su hermano le pide el favor que utilice su influencia para que lo contraten en la construcción de estas casas.

P ¿Qué no es correcto en esta situación?

P ¿Qué debe hacer usted?

Dilema 3: Búrlate de ellos

En la mañana llegan a la puerta principal de la mina unos trabajadores. Juan es un oficial de seguridad asignado a trabajar contigo. Todos los días, Juan se burla de los trabajadores. Muchos de ellos son trabajadores de países vecinos. El los ridiculiza por la forma en que pronuncian algunas palabras y algunas veces los insulta.

P ¿Qué no es correcto en esta situación?

P ¿Qué debe hacer usted?

Dilema 4: Descansos muy largos

Usted es un oficial de seguridad en una mina de una gran corporación. En las premisas existe una tienda para los empleados de la compañía. Pedro siempre va a la tienda a comprar cigarrillos. El descanso debe durar solamente 15 minutos, pero Pedro se demora hasta 45 minutos en cada descanso. Usted le ha recordado que la política de la mina es que los descansos sean solamente de 15 minutos. Él no le hace caso y se burla de usted y le dice que esa política es para “gente estúpida” pero no para él.

P ¿Qué no es correcto en esta situación?

P ¿Qué debe hacer usted?

Dilema 5: Necesito Información

Usted trabaja en la oficina del departamento de seguridad de una compañía grande. Usted es un oficinista que controla los archivos de la compañía, incluyendo los archivos de personal. Uno de sus vecinos se le acercó ayer y le informó que uno de los guardas de seguridad desea alquilar una casa de su propiedad. El vecino quiere obtener el mejor precio por la casa y no se la quiere alquilar a alguien que pueda causarle problemas. Le ha solicitado que mire en los archivos de personal y le informe cuánto gana el guarda y si es o no una persona problemática.

P ¿Qué no es correcto en esta situación?

P ¿Qué debe hacer usted?

Interrogantes para la Plenaria
0 h 05 min

Todos los grupos deberán reflexionar sobre las siguientes preguntas:

P ¿Fueron las decisiones difíciles de tomar?

P ¿Son estos dilemas difíciles de resolver si usted es quien debe resolverlos?

P ¿De qué se valió usted para tomar su decisión?

3. Códigos de Conducta

0 h 30 min

Preparación

Lea *la forma en que trabajamos*.

Despliegue el Afiche: *La forma en que trabajamos* de tal modo que sea visible a todos los participantes.

Nota a los facilitadores:

Cuando se trate con *personal de seguridad privada contratada o con personal de la fuerza pública*, es importante averiguar si tienen un Código de Conducta (COC). Si existe, obtener una copia para poder emplearla como referencia durante la presentación y la consiguiente discusión. Esto ayudará mucho en el establecimiento de un vínculo entre el código de conducta de ellos y el de la Compañía.

Presentación

0 h 15 min

Continuar con la Presentación: *La Ética y los derechos Humanos*.

Diapositiva 12: **Códigos de Conducta (COC)**

Explicar a los Participantes:

- En la actividad previa, ustedes fueron preguntados si algo no estaba correcto en los dilemas que se les presentaron.
- No eran correctos puesto que la gente estaba violando los códigos de conducta.

Notas:

- Un Código de Conducta (COC) es el conjunto de reglas por el cual vivimos.
- La Ética se trata de “hacer lo que es correcto”.
- El código de conducta es la que le permite decidir “qué es lo correcto”.

- El código de conducta le ayuda a respetar y proteger los derechos humanos.

Diapositiva 13: El Código de Conducta de la Compañía

Notas:

- La Compañía ha desarrollado códigos de conducta que detallan como deben comportarse sus empleados y sus contratistas.

Mostrar a los Participantes: *Afiche – La forma en la cual trabajamos.* Tómese un momento para revisar el poster con el grupo y construya uniones con la actividad previa.

Utilice la versión abreviada de *La forma en la cual trabajamos* existente en el *Manual del Participante* para resaltar, y explicar algunos de los valores y principios clave.

Concluya diciendo:

La Compañía está reflejada en los valores y principios contenidos en el COC.

- La Compañía espera que todos sus empleados y todo el personal de seguridad se comporte de acuerdo con el COC.

Diapositiva 14: Código de Conducta Internacional para los Proveedores de Seguridad Privada

Notas:

- En el año 2010 se compila el Código Internacional de Conducta de los Proveedores de Seguridad Privada (ICOC) consistente en un set de principios para los proveedores de seguridad privada, con base en los lineamientos del *Documento de Montreux*.

Nota para los facilitadores:

En el año 2008 la Comunidad Internacional de la Cruz Roja (ICRC) desarrollo el *Documento de Montreux* para las Compañías de Seguridad Privada y Seguridad Militar (PMSCs) para describir las obligaciones que tienen para

respetar y proteger los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.

- El documento provee las directrices y estándares mínimos que deben satisfacer los proveedores de seguridad privada, incluyendo entrenamientos, uso de la fuerza, derechos humanos, condiciones de los empleados, etc.
- *Las compañías internacionales de seguridad privada* suscriben y se comprometen a cumplir el presente Código de Conducta.
- Adicionalmente, los contratistas de seguridad privada pueden también tener sus propios valores y códigos de conducta que sus empleados deben acatar.

Nota para los facilitadores:

Aproveche esta oportunidad para introducir y hacer referencia a cualquier código de conducta aplicable al *personal de seguridad pública* (fuerza pública) que se encuentra proveyendo soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía.

Diapositiva 15: Código de Conducta de las Naciones Unidas para los Oficiales de la Fuerza Pública.

- Si usted es miembro de la Fuerza Pública de Seguridad, responsable por hacer respetar y cumplir las leyes, lo anterior aplica para usted.
- Además de lo anterior, el personal de seguridad pública (fuerza pública) puede también tener su propio Código de Conducta que deben cumplir sus empleados.

Nota para los facilitadores:

Aproveche esta oportunidad para introducir y hacer referencia a cualquier código de conducta aplicable al *personal de seguridad pública* (fuerza pública) que se encuentra prestando soporte a las operaciones de seguridad de la Compañía, y protección de los derechos humanos.

Haga uso de la versión resumida del *Código de Conducta de la Naciones Unidas para los Oficiales de la Fuerza Pública*, contenido en el *Manual del Participante* (Apéndice G) para enfatizar algunos de los valores y principios que deben guiar la conducta del personal de la Fuerza Pública.

Diapositiva 16: **Reglas para los Soldados**

- Se han adoptado algunas reglas para el personal militar.
- Entre ellas se encuentra, no torturar, robar y evitar daños o perjuicios innecesarios.
- Incluyen el respeto por los derechos humanos.
- Las reglas de la Guerra se refieren a situaciones de combate.

Diapositiva 17: **Convención de las Naciones Unidas en contra de la Corrupción**

- En el año 2003, las Naciones Unidas recopilaron un código de conducta para prevenir la corrupción.
- Cada país tiene su propio código de conducta para prevenir la corrupción por parte de los empleados públicos. Si usted es miembro de la fuerza pública de seguridad, este código aplica para usted.
- Cada país también tiene un código de conducta para prevenir la corrupción de empleados públicos por parte de las compañías privadas. Si usted es miembro de las fuerzas de seguridad de la Compañía o hace parte de una compañía de seguridad, este código aplica para usted.
- La Compañía tiene una política anticorrupción que aplica para usted.

Concluya diciendo:

- La Compañía soporta los principios y valores del Código de Conducta para Oficiales de las Fuerzas Armadas y de la Convención Anti-Corrupción de las Naciones Unidas, y solicita que el personal de seguridad pública obre de igual manera.
- La Compañía solicita que usted cumpla con los Códigos de Conducta de sus Organizaciones y con su Política Anti-Corrupción.

Pausar la Presentación: La Ética y los Derechos Humanos.

Discusión Plenaria
0 h 15 min

Guíe a los participantes a través de una reflexión sobre los códigos de conducta y sobre cómo los afecta a ellos.

Haga uso de las siguientes preguntas para guiar la discusión:

P ¿Existe un Código de Conducta en esta instalación?

Respuestas Anticipadas:

- Código de la Compañía o de Conducta
- Códigos de Conducta que deben servir como guía para el personal de seguridad privada (específico para la Compañía).
- Códigos de Conducta para el personal de seguridad pública (fuerzas armadas) (específico para departamentos gubernamentales de agencias de seguridad del estado).
- Códigos de Conducta internacionales tales como el Código de Conducta de las Naciones Unidas para los Oficiales de las fuerzas armadas.
- Legislación Internacional sobre anticorrupción
- Política Anticorrupción de la Compañía
- Reglas de los Soldados

P ¿Cuál es la relevancia del Código de Conducta para el personal de seguridad?

Respuestas Anticipadas:

- Es un conjunto de reglas que me indican cómo actuar y cómo hacer mi trabajo.
- Me indican qué es lo correcto de hacer.
- Me ayudan a respetar y proteger los derechos humanos.

- *(Abierto)*

P ¿Quiénes crean el Código de Conducta?

Respuestas Anticipadas:

- La Compañía
- Mi propia organización o departamento gubernamental
- Cuerpos Corporativos y organizaciones de la industria.
- *(Abierto)*

P ¿Quién garantiza que los Códigos sean implementados?

Respuestas Anticipadas:

- La Administración
- Los Supervisores
- El Personal de Seguridad
- Usted y Yo

P ¿Quiénes están exentos de los Códigos de Comportamiento?

Respuestas Anticipadas:

- Nadie en la Compañía está exento de los Códigos de Conducta.
- Los Códigos de Conducta aplicables a todo el *personal de seguridad pública (fuerzas armadas)* pueden no ser aplicables al *personal de seguridad de la Compañía* y al *personal de seguridad privada*.

P ¿Puede usted decidir no cumplir con los Códigos de Conducta?

Respuestas Anticipadas:

- No

- Si es aplicable para usted, entonces tiene la obligación de cumplir con él.

P ¿Puede alguien ordenarle que no cumpla los Códigos de Conducta?

Respuestas Anticipadas:

- No
- Si es aplicable para mí, nadie me puede ordenar no cumplirlo.

P ¿Qué piensa usted que sucedería si no existiese un Código de Conducta?

Respuestas Anticipadas:

- Comportamiento Poco Profesional
- Falta de Confianza
- Conducta Dudoso
- Violaciones Legales
- Violaciones de los Derechos Humanos
- *(Abierto)*

Q ¿Por qué al tener un Código de Conducta se implementa el soporte de los PVSSDH?

Respuestas Anticipadas:

- Se asegura un comportamiento ético con base en valores de integridad y respeto que ayudan a proteger los derechos de la gente y de las comunidades en las cuales trabajamos.
- Si haces lo correcto, es casi imposible que usted viole o no respete los derechos de los demás.

Concluya diciendo:

- Usted debe asegurarse que sabe y entiende los códigos de conducta aplicables a usted.

- Si no está seguro, pregunte a su supervisor.

4. Actividad: Dramatizaciones de Códigos de Conducta

0 h 40 min

Preparación

Refiérase a los Códigos de Conducta de la Compañía.

Las Tarjetas COC muestran los principios de los Códigos de Conducta. Haciendo uso de estas tarjetas. **Identifique** los cuatro principios que Usted cree son más aplicables a los participantes. **Extraiga** las tarjetas del juego de cartas.

Nota para los facilitadores:

Su decisión de escoger cuatro de los principios para enfatizar el ejercicio dependerá del contexto local. Asegúrese de haber discutido estos principios con los gerentes de la Compañía, **antes de iniciar el curso** y averigüe si existe alguna preocupación particular en este respecto.

Introducción

0 h 05 min

Divida los participantes en cinco grupos.

Explíqueles a los participantes:

- Usted preparará y presentará una corta dramatización para demostrar uno de los principios existentes en el Código de Conducta.
- Yo deambularé por el salón y asignaré, en secreto, un principio a cada grupo. El principio estará escrito en las tarjetas.
- No lea ni comunique a los miembros de los demás grupos el principio que le fue asignado a su grupo.
- Usted elaborará una dramatización de máximo un minuto para demostrar cómo aplicaría este principio en su capacidad como oficial de seguridad trabajando para la Compañía.
- Usted tendrá diez minutos para preparar su dramatización.

- Después de su presentación, los demás grupos tendrán que adivinar cuál fue el principio que usted demostró.

Asegúrese que todos los participantes entendieron la limitante de tiempo.

Confirme que todos entendieron las instrucciones antes de comenzar.

Circule y asigne a cada grupo un principio clave de los Códigos de Conducta.

Nota para los facilitadores:

Adapte su selección de acuerdo con las habilidades de cada grupo. Si el grupo es débil, escoja ítems sencillos entre los Códigos de Conducta de la Compañía.

Si los grupos tienen limitaciones por razón de analfabetismo, usted podrá leerles las tarjetas.

Preparación del Pequeño Grupo

0 h 10 min

Los participantes **prepararán** sus dramatizaciones.

Circule entre los pequeños grupos para garantizar que se encuentran trabajando bien y que las dramatizaciones están siendo preparadas.

Presentación de las Dramatizaciones y cuestionamiento

0 h 25 min

Los participantes **presentan** sus dramatizaciones.

Después de la presentación de cada dramatización, los otros grupos tratarán de adivinar el principio que fue representado.

Utilice las siguientes preguntas para cuestionar cada dramatización presentada.

- P** ¿Puede usted dar un ejemplo de actuaciones o comportamientos en su trabajo como oficial de seguridad, de algo que vaya en contra con algún principio?

Respuesta Anticipada:

- *(Abierto)*

5. Tratando con mala conducta y comportamientos no éticos 0 h 20 min

Nota para los facilitadores:

La siguiente sección requiere que usted comparta las políticas y procedimientos específicos de su localidad para poder tratar con mal comportamiento por:

- Personal de la Compañía y de seguridad privada
- Otros empleados de la Compañía
- Personal de seguridad pública

Es posible que exista una política específica de Derechos Humanos que trate con este comportamiento. Los tópicos incluyen lo siguiente:

- Política de la Compañía con respecto a mala conducta
- Canal de reporte y detalles del contacto
- Obligación del personal de seguridad y de los supervisores de reportar malos comportamientos
- Derechos del personal de seguridad sospechoso de mala conducta
- Consecuencias de una mala conducta
- Referencia a las leyes locales que rigen para los procedimientos y acciones disciplinarias.

Discuta estos casos con el gerente de seguridad, el gerente de la localidad o con el Departamento de Recursos Humanos.

Considere la opción de tener un conferencista invitado tal como un gerente de seguridad o una persona que trata con asuntos disciplinarios.

Confirme la asistencia de un orador invitado, o de la persona asignada para presentar esta sesión.

Introducción

0 h 03 min

Explique a los participantes:

- Ahora daremos una mirada a las consecuencias de una violación de los Códigos de Conducta.

Pregunte a los participantes:

P ¿Cuál piensa usted que sería una posible consecuencia de una violación del Código de Conducta?

Respuesta Anticipada:

- Reporte a la Compañía y a las autoridades pertinentes
- Investigación
- Cobertura de los medios
- Terminación del servicio
- Posibles cargos criminales
- Penalidades o multas
- Nombre y vergüenza

Informe a los participantes:

- Hemos dado un vistazo a algunas consecuencias de comportamientos no-éticos.
- Ahora veremos cómo trataría la Compañía una mala conducta por parte del personal de seguridad.

Introducción del orador invitado.

Presentación del Invitado

0 h 15 min

Nota para los facilitadores:

El orador invitado aprovechará esta oportunidad para compartir BREVEMENTE con los participantes la política específica y los procedimientos existentes en su localidad, para tratar con conductas inapropiadas por parte de:

- Personal de la Compañía y de seguridad privada
- Otro personal de la Compañía
- Personal de seguridad pública (fuerzas armadas)

Los eventos con los cuales trataremos incluyen:

- La política de la Compañía con respecto a conductas inapropiadas
- Canal de reporte y detalles del contacto
- Obligación del personal de seguridad y de los supervisores de reportar malos comportamientos
- Derechos del personal de seguridad sospechoso de mala conducta
- Consecuencias de una mala conducta
- Referencia a las leyes locales que rigen para los procedimientos y acciones disciplinarias.

Conclusión

0 h 02 min

Agradecer al orador invitado por su presentación.

Concluya diciendo:

- Habrá consecuencias para el personal de seguridad que viole los Códigos de Conducta.
- Las consecuencias podrán variar dependiendo de la gravedad de las acciones.
- ¿Por qué meterse en problemas? ¡Solamente haga lo correcto!

6. Escenarios de Asuntos Éticos de Seguridad

0 h 50 min

Preparación

Lea los escenarios

Asigne un facilitador a cada grupo para guiarlos en la discusión de su escenario.

Nota para los facilitadores:

Los facilitadores tendrán, de acuerdo con el nivel de alfabetismo de los grupos, que leer el escenario al grupo.

Introducción

0 h 03 min

Presente el tópico.

Divida los participantes en tres grupos.

Explique a los participantes:

- A cada grupo se le asignará un escenario.
- Cada uno de los escenarios presenta un dilema ético relacionado con instancias y responsabilidades de seguridad.
- Usted examinará el escenario y:
 - Identificará los principios del Código de Conducta que fueron violados.
 - Identificará las violaciones a los Derechos Humanos.
 - Escogerá y explicará la forma en la cual manejará la situación.
- Usted tendrá quince minutos para discutir su escenario.
- Pasados diez minutos regresaremos a la discusión de los escenarios.

Divida los participantes en tres grupos y asígneles tarjetas de escenarios.

Discusión en Grupo

0 h 15 min

Asigne un facilitador a cada grupo para que guíe y revise la discusión del escenario.

Escenario 1: La Residencia

Usted se encuentra patrullando en su localidad en la cual habitan mineros y sus familias. Es tarde en la noche. El ruido de alguien estrellándose contra algo y la voz de un hombre alterado llaman su atención. Usted camina hacia donde parece haber salido el ruido que usted escuchó.

En la parte exterior de una casa, un oficial de seguridad como usted está de pie frente a una señora. Ella parece estar llorando. El la pateo y le grita, ella se acurruca en el suelo. Cuando el oficial lo distingue a usted deja de golpear a la mujer. Usted pregunta qué está sucediendo.

Usted lo reconoce, Su nombre es Pedro. Ha trabajado en la mina desde hace algún tiempo.

Él le dice que esta mujer vive con él. Dice que ella no le hace caso y debe darle una lección. Dice que antes le hacía caso, pero es necesario corregir esta situación.

La mujer gira y usted la reconoce, Hace tres semanas usted se encontraba de guardia en la enfermería y ella llegó a la enfermería con un ojo morado y con la nariz sangrando.

Pedro le dice a usted: “Este es un asunto privado, de modo que mejor se va”. El voltea donde ella y le dice, “usted tiene suerte de estar aquí, si le cuenta a alguien sobre este incidente la tiro a la calle.”

Escenario 2: Día de pago

Usted conoce a Bob desde hace varios años. Son primos y muy buenos amigos. Tanto usted como Bob trabajan para la compañía de seguridad de la mina. Bob trabaja durante el día y usted durante la noche. La mina está expandiendo su operación y han contratado gente nueva para seguridad por cuanto son más los edificios y los activos que hay que proteger. Últimamente Bob se está vistiendo con mejor ropa. Primero fue una camisa elegante, luego un par de botas. Cada vez que Usted lo ve, Bob está

vestido con ropa costosa. Hoy lleva lo que parece un reloj costoso en su muñeca. Los dos trabajan en el mismo lugar y usted sabe que Bob no puede ganar mucho más dinero que usted.

Usted le pregunta cómo es posible que él se pueda dar esos lujos. Bob le guiña un ojo, lo aparta de la gente y le dice:

“¿Te acuerdas de nuestra prima Gladys? Ella ahora trabaja en la oficina de la mina. Ella maneja los archivos de las personas que son entrevistadas para trabajar. Yo le traigo personas que están buscando trabajo, ella los pone encabezando la lista. En compensación ellos comparten su salario con nosotros. Cuando se llega el día de pago, yo me aseguro de estar de guardia. Al salir, ‘me gano algoito’. Si sabes de alguien, podrías unirtenos.

Escenario 3: Diamantes

Usted y Paul trabajan en la mina de diamantes de la Compañía. Paul trabaja como empleado de la mina y usted trabaja como guarda de seguridad en la portería principal.

Un día usted se encuentra a Paul, sentado en la caseta de guardia, conversando con Iván quien es también oficial de seguridad. En la mesa hay una piedra que usted reconoce como un diamante en bruto. Iván le muestra la piedra y le dice que pilló a Paul con ese diamante. También le informa que ha llamado a la policía y que Paul se encuentra detenido hasta que ellos lleguen para arrestarlo.

Usted conoce a Paul desde hace mucho tiempo y no quisiera que perdiera su empleo, o que fuera a la cárcel. Iván le pregunta a Paul cuánto dinero trae consigo. Paul saca unos billetes de su bolsillo. Hay una suma considerable de dinero. Iván también le dice a Paul que le entregue su reloj.

Iván se guarda el dinero y el reloj en su bolsillo. Sin decir una sola palabra retira el diamante de la mesa, recoge una pequeña piedra del piso y la coloca sobre la mesa donde estaba el diamante.

Voltea donde usted y le dice: “Esto es lo que vamos a hacer. Cuando llegue la policía les mostraremos la piedrita y les diremos que nos equivocamos. Yo compartiré con usted lo que tengo en mi bolsillo y su amigo podrá irse libre. ¿Está bien?”

Escenario 4: El Bar

Ha sido un mes de mucho trabajo para usted y sus compañeros oficiales de seguridad de una mina de cobre. Hay elecciones nacionales, lo cual resultó en que varios oficiales de la policía local fueran reasignados a la capital. La comunidad local también se altera por las elecciones, lo que lleva a vandalismo y ataques a la propiedad de la compañía y a sus empleados.

Una noche suena el teléfono en la oficina de seguridad. Bill, otro oficial de seguridad recibe la llamada. Bill ha estado de guardia durante 10 días consecutivos, lo mismo que varios compañeros de la oficina de seguridad. Bill cuelga y dice, “Era solamente otra queja. Cuenta que tres compañeros de la oficina de seguridad se encuentran en un bar local. Han estado bebiendo desde hace rato y ahora están diciendo que van a golpear a cualquiera que se acerque demasiado a la mina.”

Usted dice, “¿No deberíamos ir por ellos?”

Bill responde, “No, solamente se están desahogando y no le van a hacer daño a nadie.” Se ríe y dice, “En realidad es la cuarta llamada de esta semana quejándose del comportamiento de los nuestros en el bar, nosotros nunca le hacemos caso. Ellos se irán para sus casas tarde o temprano.”

Escenario 5: El Supervisor

Usted trabaja para la seguridad de la mina, bajo la supervisión de Tom. Tom ha trabajado para la Compañía durante siete años. Con anterioridad trabajaba para la policía estatal.

Un día por la tarde Tom regresa a la oficina de seguridad muy alterado. Comienza a empacar sus cosas para irse para su casa. No le dice nada a usted, pero usted escucha algo acerca de una pelea que acaba de ocurrir en la cual un miembro de la comunidad se queja de haber sido abusado físicamente. Él no le cuenta ningún detalle antes de caminar hacia la puerta de salida. Tom no registró o reportó el alegato o los detalles de la pelea, ni le contó nada a nadie de la oficina.

Usted conoce a Tom y lo estima, también sabe que es un buen supervisor de seguridad. Usted asume que si hubo una pelea. Es muy probable que Tom no haya hecho nada incorrecto.

Tres semanas después, Tom se le acerca y le dice: “¿Recuerdas la pelea que tuve hace unos días?. Alguien se quejó de que existió una violación a los derechos humanos, ¿puedes creer eso?. Necesito un favor. Un investigador de la Compañía viene a investigar los hechos, necesito que le digas que tú estabas conmigo y que yo no hice nada incorrecto. ¿Me puedes ayudar?”

Discusión Plenaria y Reflexión 0 h 30 min

Revisar un escenario a la vez.

Solicite a un participante de cada grupo que rápidamente lea (o léalo usted si hay problemas de alfabetismo) el escenario que se le presenta.

Solicite a los miembros de los grupos que den respuesta a las siguientes preguntas:

P ¿Cuáles principios del Código de Conducta fueron violados?

P ¿Hubo alguna violación a los Derechos Humanos?

P ¿Cómo actuaría usted frente a esta situación?

Pregunte a otros participantes:

P ¿Está usted de acuerdo?

P ¿Qué haría usted distinto? ¿Por qué?

P ¿Qué se puede hacer para prevenir la ocurrencia de un problema similar en sus instalaciones?

P ¿Cuáles serían las consecuencias si estos incidentes no se reportan?

Repita el Proceso con el siguiente grupo.

Concluya la actividad diciendo:

- Existen muchos escenarios potenciales y también existen muchas instancias, tentaciones y conflictos éticos que usted encontrará en su trabajo como oficial de seguridad. Es imposible cubrirlos todos, pero al menos tenemos un Código de Conducta que podemos utilizar para ilustrarnos sobre el tema.
- Recuerde, usted no está solo. Si no está seguro de lo que debe hacer, pregúntele a un colega o a su supervisor.

Conclusión

0 h 05 min

Informe a los participantes:

- En este módulo hemos dado una mirada a:
 - Qué es la Ética
 - Dilemas éticos y los pasos sugeridos para hacer elecciones éticas
 - Códigos de Conducta que aplican a sus obligaciones como oficial de seguridad
 - La política y los procedimientos que tratan con mala conducta y comportamientos no-éticos por parte del personal de seguridad
 - Ejemplos de escenarios que cubren casos típicos que enfrentará el personal de seguridad como parte de sus responsabilidades.

Revisemos el objetivo de este módulo.

Pregunte a los participantes:

P ¿Cree usted que hemos logrado el objetivo establecido para este módulo?

Respuesta Anticipada:

- Si

Concluya diciendo:

- Ahora que tenemos un entendimiento de los Códigos de Conducta y cómo se deben aplicar, usted tiene la responsabilidad de asegurarse que se comporta éticamente de acuerdo con los lineamientos establecidos en los diferentes Códigos de Conducta.