



# Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH

## Código de Conducta

### 1. Propósito

Esta política está diseñada para garantizar que los empleados se comporten con dignidad y respeto entre sí, con las personas con las que trabajamos y con la comunidad con la que nos relacionamos, para garantizar el cumplimiento de las medidas de protección infantil, para garantizar la divulgación completa y para mantener la posición profesional de la organización.

### 2. Declaración de la política

- 2.1 La Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH se compromete a comportarse como organización y por parte de su personal que sea ético, legal y coherente con sus valores y misión
- 2.2 La Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH se opone y no actúa como parte voluntaria de las irregularidades,
- 2.3 corrupción, soborno u otras irregularidades financieras, o actos ilegales en cualquiera de sus actividades.
- 2.4 La Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH toma medidas correctivas rápidas y firmes cuando y dondequiera que se detecten irregularidades de cualquier tipo entre su personal.
- 2.5 Se espera que el personal de La Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH se comporte de una manera que refleje honestidad e integridad, y que mantenga la eficacia, los valores y la misión de la organización.
- 2.6 Estas normas de conducta se mantienen a pesar de posibles prácticas contrarias predominantes en otra parte.

### Notas aclaratorias

El propósito de esta política es guiar al personal de La Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH sobre la mejor manera de comportarse de una manera que beneficie positivamente a fundación y respete las necesidades de los demás. Su objetivo es comprender cuál es el comportamiento comúnmente aceptable y apropiado dentro de la cultura corporativa de la fundación y no remitidos a las autoridades como la Procuraduría, aunque puede ser motivo de sanción disciplinaria.

La organización confía a los empleados en puestos de gestión/liderazgo



una mayor responsabilidad con respecto a la autoridad, la visibilidad y la rendición de cuentas. Cuando corresponda, los líderes globales, regionales y nacionales deben invocar la Política de protección infantil y el mecanismo de informes e informar y consultar de inmediato con Personas y Cultura, Legal y el presidente de la fundación si se ha producido una posible infracción de esta política y se requiere una acción correctiva. Es de suma importancia que se controle el cumplimiento de esta política para garantizar el cumplimiento de los diversos requisitos de financiación del gobierno.

### **3. Alcance**

- 3.1 Esta política se aplica a todo el personal de la fundación, es decir, todos los empleados, miembros de la junta o del consejo asesor, pasantes y voluntarios de las oficinas de la fundación, incluidos los equipos nacionales (ya sea de apoyo o de campo), los equipos regionales, los equipos globales y el personal asociado o voluntarios.

### **4. Directrices**

- 4.1 Si bien no es posible enumerar todas las formas de comportamiento que se consideran aceptables o inaceptables, la siguiente es una lista parcial de los tipos de comportamiento o conducta que se esperan:
- Tratar a los demás con respeto, dignidad e imparcialidad.
  - Evitar prácticas que fuercen o infieran la exclusión Comportarse de manera honesta, digna de confianza y ética Mantener la etiqueta profesional adecuada (esto incluye puntualidad y preparación adecuada para las reuniones).
  - Cumplir con las leyes aplicables y las políticas de La Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH.
  - Cumplir con las reglas de seguridad, protección y salud.
  - Usar vestimenta adecuada que respete las costumbres y políticas locales Administrar adecuadamente los activos, fondos u otras propiedades de la fundación.
- 4.2 Algunas formas de comportamiento que se consideran inaceptables, como la lista parcial que se indica a continuación, pueden dar lugar a medidas correctivas, que pueden incluir la terminación del empleo:
- Actividades ilícitas o deshonestas.
  - Impropiiedad financiera en cualquier forma, incluyendo (pero no limitado a soborno, acoso sexual u otro tipo de acoso ilegal.
  - Conducta sexual que es inconsistente con los valores éticos, éticos o inapropiada o potencialmente dañina para el trabajo y la reputación de la fundación en los contextos locales en los que opera.



- Amenazar con violencia o involucrarse en comportamientos violentos en el lugar de trabajo.
- Robo, apropiación indebida o remoción o posesión inapropiada de cualquier activo, fondos u otra propiedad que pertenezca a la fundación, a un compañero de trabajo o a un proveedor.
- Tratar a los demás con respeto, dignidad e imparcialidad.
- Evitar prácticas que fuercen o infieran la exclusión.
- Comportarse de manera honesta, digna de confianza y ética.
- Mantener la etiqueta profesional adecuada (esto incluye puntualidad y preparación adecuada para las reuniones).
- Cumplir con las leyes aplicables y las políticas de la fundación.
- Cumplir con las reglas de seguridad, protección y salud.
- Usar vestimenta adecuada que respete las costumbres y políticas locales.
- Administrar adecuadamente los activos, fondos u otras propiedades de la fundación.
- Mostrar favoritismo (por ejemplo, mostrar una preferencia inapropiada o permitir que factores inapropiados influyan en las decisiones relacionadas con el trato con otros, incluidos proveedores, vendedores, contratistas y empleados)
- Contratar a familiares, amigos o miembros del grupo étnico con exclusión de otras personas calificadas y/o sin seguir las políticas establecidas de La Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH y procesos.
- Falsificación de registros.
- Estar en las instalaciones de la fundación o en un proyecto o actividad de la fundación bajo la influencia de sustancias como el alcohol, las drogas, etc., de tal manera que perjudique la capacidad de funcionar, ponga en riesgo al empleado o a otros, y/o tenga el potencial de impactar negativamente a La Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH como organización.
- Uso y/o posesión de cualquier sustancia ilegal.
- Negligencia o conducta inapropiada que provoque daños a la propiedad del empleador o del cliente.
- Conducta irrespetuosa.
- Posesión de materiales peligrosos o no autorizados como explosivos o armas de fuego en el lugar de trabajo.
- El ausentismo excesivo o cualquier ausencia sin previo aviso.
- Uso no autorizado de telecomunicaciones, incluidos, entre otros, teléfonos, teléfonos móviles, máquinas de fax, Internet, sistemas de video, sistema de correo, papelería con membrete de la Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH u otro equipo propiedad del empleador.
- Trabajo forzado doméstico o de otro tipo, explotación criminal y sustracción de órganos.

4.3 Los siguientes principios de comportamiento sexual describen los estándares



internacionales para la protección de la niñez y se consideran parte integral de esta política:

- La explotación y el abuso sexuales por parte de cualquier personal de la Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH o trabajador humanitario de cualquier beneficiario (adulto o niño) constituyen actos de mala conducta grave y, por lo tanto, son motivo de terminación del empleo.
- La actividad sexual entre cualquier persona de la Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH o trabajador humanitario y un niño (persona menor de 18 años) está estrictamente prohibida, independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento a nivel local. En tal caso, la creencia errónea de cualquier persona de la fundación o trabajador humanitario con respecto a la edad de un niño no es una defensa contra la acción correctiva o la terminación del empleo.
- El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo (incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador) está estrictamente prohibido y es motivo de terminación del empleo. Esto incluye el intercambio de asistencia que ya se debe a los beneficiarios.
- Las relaciones sexuales entre cualquier persona de la fundación o trabajadores humanitarios y beneficiarios no son aceptables y no serán toleradas ya que se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales. Tales relaciones socavan la credibilidad y la integridad del trabajo de ayuda humanitaria de la fundación.
- Cuando un trabajador humanitario o trabajador de la Fundación para el progreso y desarrollo familiar, social y humano FdH, desarrolle inquietudes o sospechas sobre abuso o explotación sexual por parte de un compañero de trabajo, ya sea en la misma agencia o no, debe informar dichas inquietudes a través de los mecanismos de denuncia establecidos por la fundación.
- Todos los trabajadores de fundación están obligados a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexuales y promueva la implementación del Código de conducta de la fundación.
- Los gerentes de la fundación en todos los niveles tienen responsabilidades particulares para apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.
- El personal de la fundación tendrá libertad (y de hecho se le animará) a informar evidencia de conducta que viole o sea inconsistente con los estándares descritos en estos y todas las oficinas de la fundación donde se adoptarán y se adherirán a políticas y prácticas para guiar su investigación de la conducta denunciada y cualquier acción correctiva resultante. Dichas políticas y procedimientos garantizarán que este informe se pueda realizar de manera confidencial y sin represalias para la persona que informa.
- Estas normas de conducta se proporcionan para su información. La fundación (la gerencia o la junta, según corresponda) se reserva el derecho de determinar, a su exclusivo criterio, si un empleado, voluntario, pasante o miembro de la junta o del consejo asesor ha tenido una conducta o comportamiento inapropiado que pueda justificar una acción correctiva y disciplinaria. hasta e incluyendo la rescisión.





## **Notas aclaratorias**

Con respecto a las relaciones personales entre los miembros del personal, en particular entre los empleados que tienen una relación comercial directa o indirecta, se recomiendan enfáticamente que los gerentes o directivos de la fundación consideren cuidadosamente los efectos que tales involucramientos podrían tener.

La fundación generalmente se abstiene de involucrarse en la vida privada de las personas. Sin embargo, puede haber algunas circunstancias en las que sea necesario que la fundación aconseje o advierta cuando exista un conflicto de intereses o un impacto negativo en el desempeño laboral.

Además, las relaciones personales de naturaleza íntima en el lugar de trabajo pueden ser potencialmente disruptivas para el desempeño laboral, pueden afectar negativamente a otros, pueden dañar las relaciones comerciales y pueden tener un efecto adverso en las carreras y la reputación de la fundación como un lugar de trabajo armonioso. Algunos comportamientos podrían interpretarse como acoso y, por lo tanto, deben evitarse. Es importante que los empleados ejerzan discreción y buena conciencia en todo momento cuando se trata de comportamiento y acciones.

### **5. Directrices y políticas relacionadas.**

- Protección infantil.
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- Política Antisoborno y Anticorrupción.
- Política de viaje.