

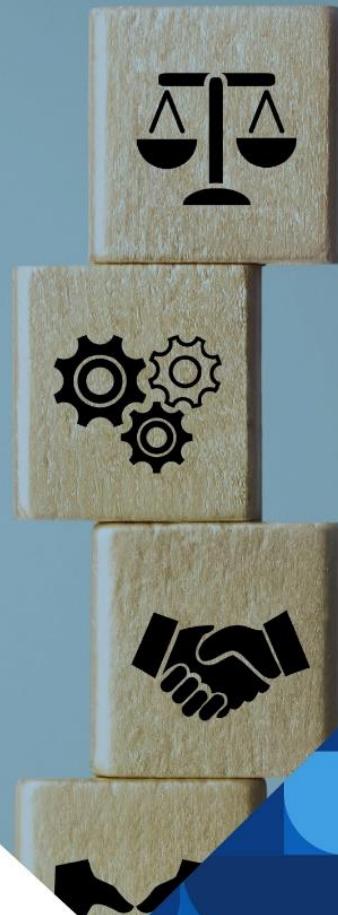


Sumando sostenemos el futuro

CÓDIGO DE ÉTICA

Fundación Empresarial
para la Acción Social

www.fundemas.org



Creemos en la mejor versión de **El Salvador**



¿Qué es FUNDEMAS?

Fundada el 25 de mayo del año 2000, la Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMAS) es una entidad sin fines de lucro, concebida por un grupo visionario de empresarios que identificaron la urgente necesidad de establecer una organización comprometida con fomentar la adopción de valores, políticas y prácticas responsables dentro del ámbito empresarial salvadoreño. Nuestro objetivo es incentivar la competitividad empresarial, contribuyendo simultáneamente al desarrollo económico y social de manera sostenible de El Salvador.

Desde su concepción, la FUNDEMAS se ha dedicado a promover la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) entre los empresarios salvadoreños, abarcando todas las industrias y escalas empresariales. Creemos firmemente en la RSE como la piedra angular para construir negocios competitivos y sostenibles. Esto permite a las empresas integrar políticas y prácticas que benefician no solo a los accionistas y colaboradores, sino también a la comunidad en general, al medio ambiente y a toda la cadena de valor, alineándose estrechamente con su estrategia empresarial global.

Nuestro enfoque en la RSE se cimenta sobre cuatro pilares esenciales que forman nuestra Visión de Oferta de Valor: Gobernanza, Prosperidad, Personas y Planeta. Estos pilares reflejan nuestro compromiso con la promoción de una gestión empresarial ética, el fomento de la prosperidad económica, el bienestar de las personas y el respeto por el medio ambiente.

Ofrecemos servicios basados en un modelo integral de atención empresarial para la sostenibilidad, lo cual implica una total integración y alineación de la responsabilidad social y la sostenibilidad con la estrategia de negocios de la empresa. Nos esforzamos por ser catalizadores del cambio, guiando a las organizaciones hacia prácticas más responsables y sostenibles, para el beneficio de El Salvador y de su gente.

I. Introducción

En el Código de Ética de FUNDEMOS se ha establecido un marco de referencia basado en la razón de ser de nuestra organización (Propósito) y en los principios que inspiran nuestro comportamiento diario (Valores). El compromiso de quienes trabajamos en FUNDEMOS es dar vida a este documento, mediante su aplicación en todas nuestras acciones y, siempre, en cumplimiento con las leyes que aplican a nuestras operaciones.

Una cultura organizacional basada en los principios y valores, contribuye a incrementar, de manera sostenida, el valor de FUNDEMOS frente a todos los grupos de interés: clientes (socios), empresas, personal, proveedores, donantes, instituciones gubernamentales, gobiernos municipales, otras organizaciones aliadas y comunidades.

A pesar de que este Código de Ética cubre una amplia gama de situaciones, no pretende abarcar cada situación en la que sea necesario tomar una decisión ética, sino que plantea los principios clave que sirven como guía para el personal de FUNDEMOS.

Toda persona, que trabaja en FUNDEMOS, debe conducir sus acciones de acuerdo al lenguaje y la esencia de este Código, además de evitar comportamientos que den la apariencia de ser incorrectos.

El Código contiene lineamientos específicos para evitar una conducta ilegal; el realizar reportes de conflictos de intereses, reales o potenciales; el reporte de inquietudes relacionadas con contabilidad, controles financieros internos o cuestiones de auditoría; la protección de información confidencial; la cero tolerancia ante la discriminación, el abuso o trata, explotación, acoso laboral y sexual, y el cumplimiento con todas las leyes aplicables a la fundación.

Por su parte, a través de nuestros programas de capacitación y canales seguros de comunicación interna, garantizaremos la difusión y ejecución de este Código.

II. Fundamentos

En FUNDEMOS creemos firmemente que nuestro éxito y nuestra excelencia no solo se miden por nuestros logros, sino por cómo los alcanzamos. Este Código de Ética es una expresión de nuestra dedicación colectiva a un conjunto de principios éticos que guían nuestras acciones y decisiones, asegurando que operamos con integridad, respeto y responsabilidad. A continuación, presentamos los fundamentos de nuestro Código de Ética, que se basan en la visión, el propósito, los valores y las creencias (principios) que nos definen.

1.1 Nuestra Misión y Visión

Visión

“Creemos en la mejor versión de El Salvador”.

Propósito

“Existimos para liderar una transformación sostenible en las personas, las organizaciones y la sociedad”.

1.2 Nuestros Valores

Los valores que nos definen...

1. **Compromiso y Pasión:** somos personas con pasión en lo que hacemos, buscamos generar un impacto real y duradero en nuestra sociedad.
2. **Respeto y Valor:** Valoramos y respetamos a las demás personas como a nosotros mismos, fomentando un entorno inclusivo donde todas las voces sean escuchadas.
3. **Honestidad y Confianza:** Basamos nuestras acciones en la honradez y la confiabilidad, construyendo relaciones sólidas y transparentes con nuestros colaboradores y aliados.
4. **Resultados Efectivos y Excelencia:** Nos esforzamos por lograr resultados efectivos y excelencia en todo lo que emprendemos, impulsando el crecimiento y el éxito sostenible de las organizaciones que apoyamos.
5. **Responsabilidad y Transparencia:** Actuamos de manera responsable y transparente en todas nuestras acciones, promoviendo la rendición de cuentas y la confianza en nuestra labor.

En consecuencia... hay un compromiso y pasión con lo que hacemos

1.3 Nuestros Principios

Los principios éticos son las normas o creencias básicas sobre las formas correctas de cómo se deben desempeñar nuestras actividades, premisas de todas nuestras actuaciones.

Definición de los principios...

1. **Bien común:** Nuestros objetivos estratégicos están alineados con el bienestar de la sociedad.
2. **Desarrollo integral:** Las relaciones laborales buscan el desarrollo integral de nuestro personal, actuando con honestidad, coherencia y sinceridad, y manteniendo altos estándares de conducta personal y profesional.
3. **Respeto ambiental y cultural:** Respetamos el medio ambiente y las diversas culturas, derechos y dignidades de todos los involucrados con la fundación, promoviendo la sostenibilidad y la participación en el desarrollo social comunitario.
4. **Igualdad de oportunidades:** Fomentamos un trato justo y la igualdad de oportunidades para todos, sin discriminación por razón de género, raza, etnia, religión, orientación sexual, condición social, discapacidad o cualquier otra característica.
5. **Transparencia en la gestión:** Aseguramos la apertura y claridad en la gestión de recursos y decisiones, protegiendo la información privada y sensible, y fomentando la confianza de beneficiarios, donantes y la comunidad.
6. **Cumplimiento de la Ley:** Mantenemos una relación intachable con el Estado, basada en el estricto cumplimiento de la ley.

Creencias que definen nuestra manera de ser... Vivir éticamente nos dignifica como personas y dignifica nuestra actividad profesional.

III. ALCANCE

Este código se aplica a todas las personas que forman parte de FUNDEMÁS, independientemente de su posición, nivel jerárquico, tipo de contrato o relación laboral. Esto incluye, pero no se limita a:

- Personal de tiempo completo y de tiempo parcial: Todas las personas con un contrato de trabajo vigente con la Fundación.
- Consultores y contratistas: Individuos o entidades que prestan servicios a FUNDEMÁS bajo acuerdos contractuales específicos.
- Voluntarios y pasantes: Personas que colaboran con FUNDEMÁS sin una relación laboral formal o que están en programas de prácticas profesionales o de voluntariado.
- Dirección y alta gerencia: Todos los niveles de liderazgo y gestión dentro de la Organización, incluyendo la Junta Directiva y asesores externos ad honorem de FUNDEMÁS.

Además, esta política es integral, abarca la conducta de todo el personal, enlistado anteriormente, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo, incluyendo su tiempo personal, vacaciones e incapacidad. Se incluyen como ejemplos, pero no se limitan:

- **En el lugar de trabajo:** Cualquier espacio físico donde se realice el trabajo o las actividades de la Fundación.
- **Eventos relacionados con el trabajo:** Incluyendo, pero no limitado a, viajes de negocios, reuniones fuera del lugar de trabajo, actividades operativas, capacitaciones, conferencias y celebraciones corporativas.
- **Comunicaciones relacionadas con el trabajo:** Esto abarca todas las formas de comunicación utilizadas en el contexto laboral, incluidas las digitales (correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales) y telefónicas.

IV. RELACIONES

1. RELACIÓN CON EL PERSONAL

FUNDEMAS reconoce en su personal una ventaja competitiva y promueve el ambiente apropiado para su desarrollo integral. Quienes formamos parte de esta organización debemos contribuir al logro de su Propósito, a través de un comportamiento que refleje consistentemente los principios y valores que compartimos.

1.1 Incorporación de personal

En FUNDEMAS, la selección y contratación de personal se fundamenta en la igualdad de oportunidades, las competencias y perfil requerido según el cargo, la integridad, la experiencia profesional y el nivel de identificación que las candidaturas tengan con los valores de la organización. El proceso de selección y contratación se realiza con respeto, sin discriminación y sin crear falsas expectativas.

1.2 Compromisos de FUNDEMAS

De manera sistemática, FUNDEMAS busca propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de su capital humano, al tiempo que fomentamos la colaboración, el trabajo en equipo y tolerancia cero a todas las formas de violencia.

En esta misma dirección, FUNDEMAS procura por:

1. **Cumplimiento legal y justicia:** Asegurar que todas las prácticas laborales cumplan con la legislación vigente, promoviendo igualdad y justicia para todos los colaboradores.
2. **Respeto e inclusión:** Mantener un ambiente libre de explotación, violencia, acoso, hostigamiento sexual y discriminación en cualquier situación, incluyendo viajes de negocio

y entrenamientos dentro y fuera del país. Implementamos políticas y procedimientos de denuncia efectivos para asegurar un entorno seguro y respetado para todos, sin importar el género, orientación sexual, raza, etnia, edad, religión, discapacidad o cualquier otra característica.

3. **Seguridad y bienestar:** Proteger a nuestro personal y las instalaciones con equipos y sistemas de seguridad adecuados, promoviendo prácticas sostenibles que protejan el medio ambiente y fomenten el bienestar físico y mental.
4. **Políticas y capacitación:** Definir y hacer cumplir las políticas internas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y proveer capacitación y recursos necesarios para prevenir y responder a cualquier incidente de violencia, discriminación o corrupción.

La responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso es compartida por todos.

Son también compromisos de FUNDEMAS con su personal:

1. **Compensaciones y beneficios competitivos:** Ofrecemos remuneraciones y beneficios que reflejan la valía y contribución de nuestro personal, reconociendo su esfuerzo e innovación.
2. **Desarrollo y crecimiento profesional:** Proporcionamos oportunidades continuas de capacitación y formación, permitiendo al personal expandir sus habilidades y avanzar en sus carreras, basando la promoción y el desarrollo en méritos, contribución y potencial.
3. **Reconocimiento:** Implementamos sistemas de recompensas que valoran el compromiso y la contribución hacia los objetivos de la organización.
4. **Comunicación y transparencia:** Fomentamos una comunicación abierta y ofrecemos canales adecuados para retroalimentación, asegurando un ambiente donde toda persona sea escuchada y valorada.

FUNDEMAS se compromete a cultivar y mantener un entorno laboral inclusivo y empoderador, donde cada miembro del equipo pueda prosperar profesional y personalmente, contribuyendo así a nuestro Propósito y éxito colectivo.

1.3 Responsabilidad del personal FUNDEMAS

FUNDEMAS espera de su personal:

1. **Comprensión y aplicación de normativas:** Conocer y aplicar diligentemente el Código de Ética, políticas y reglamentos internos, promoviendo su cumplimiento.

2. **Dedicación y excelencia en el trabajo:** Dedicar su talento y esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, compartiendo conocimiento y experiencia para el beneficio colectivo.
3. **Compromiso y honestidad:** Actuar de manera íntegra, honesta y responsable en todas las actividades, cumpliendo con los compromisos establecidos.
4. **Desarrollo personal y colaboración:** Ser proactivo en el propio desarrollo y formación, aprovechando las oportunidades que ofrece FUNDEMAS, y contribuyendo a un ambiente de colaboración y trabajo en equipo.
5. **Salud, seguridad y positiva representación:** Mantener y promover los estándares de salud y seguridad, y proyectar una imagen positiva de FUNDEMAS en todos los ámbitos (dentro y fuera de sus instalaciones), actuando con lealtad y reportando cualquier incidente de violencia, acoso, discriminación y corrupción.

2. RELACIÓN ENTRE EL PERSONAL

En FUNDEMAS buscamos que las relaciones derivadas del trabajo estimulen la colaboración y la participación en equipo, esfuerzos necesarios para librarse con éxito los retos y desafíos que se presentan a nuestra organización. Es por eso que debemos llevar a cabo acciones encaminadas a lo siguiente:

2.1 Compromisos de FUNDEMAS:

Para incentivar la colaboración, promovemos:

1. **Apoyo mutuo y redes de expertos:** Estimulamos la atención y ayuda efectiva entre unidades y áreas, propiciando la creación de redes de expertos y mentores donde todos comparten conocimiento y experiencia.
2. **Priorización de resultados colectivos:** Enfatizamos la importancia de los resultados generales de la organización sobre los logros individuales, evitando comprometer el bienestar a largo plazo de la organización por beneficios inmediatos.
3. **Competencia sana y espíritu de colaboración:** Reconocemos la competencia sana como una oportunidad de crecimiento personal y profesional, siempre que esta no afecte negativamente el espíritu colaborativo o los resultados organizacionales.
4. **Reconocimiento del trabajo en equipo:** Implementamos programas de reconocimiento que valoran la cooperación, el apoyo entre colegas, y la contribución a proyectos de carácter transversal.

5. **Participación en la toma de decisiones:** Involucramos al personal de todos los niveles en los procesos de toma de decisiones que les impactan directamente, reforzando su sentido de pertenencia y compromiso.
6. **Formación de equipos diversos para proyectos específicos:** Promovemos la creación de equipos de trabajo multidisciplinarios para proyectos específicos, buscando innovar mediante la diversidad de perspectivas y habilidades.

Para motivar la comunicación, promovemos:

1. **Ser ejemplo de los valores organizacionales:** Actuar como promotores activos de los valores compartidos, demostrando con el ejemplo las conductas y prácticas éticas que respaldamos.
2. **Comunicación clara y responsable:** Fomentar la expresión de ideas y preocupaciones de manera respetuosa, honesta y constructiva, contribuyendo así a la eficiencia de nuestras relaciones y procesos.
3. **Respeto por la diversidad de opiniones:** Valorar y enriquecer nuestro trabajo con las diferentes opiniones, aprovechándolas para mejorar las propuestas y soluciones.
4. **Canales de comunicación abierta:** Establecer medios efectivos de comunicación que mantengan a todos informados sobre los desarrollos organizacionales, fomentando una cultura de transparencia, sentido de pertenencia y compromiso.

Para mejorar la gestión de las personas promovemos:

1. **Cultura de trabajo positiva:** Crear y mantener un ambiente laboral estimulante y productivo, donde prevalezca la imparcialidad, el respeto, y la igualdad de oportunidades.
2. **Comunicación y evaluación:** Evitar juicios infundados y realizar evaluaciones de desempeño periódicas y bidireccionales que identifiquen áreas de mejora, reconozcan logros y permitan la retroalimentación del personal sobre su experiencia y expectativas de desarrollo.
3. **Desarrollo y empoderamiento:** Establecer objetivos retadores, ofrecer retroalimentación constructiva, facultar al personal con retos intelectuales, y fomentar la creatividad, la innovación y el aprendizaje continuo.
4. **Balance y bienestar:** Proporcionar flexibilidad laboral para equilibrar los compromisos personales y laborales, e implementar políticas que promuevan el bienestar físico,

emocional y mental, incluyendo programas de salud y acceso a asesoramiento psicológico.

5. **Inclusión e igualdad de oportunidades:** Fomentar un entorno de trabajo inclusivo con políticas de no discriminación, iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades y procedimientos claros para la resolución de conflictos y denuncias, asegurando un soporte efectivo ante desacuerdos o situaciones antiéticas (Ver Política para la prevención de la violencia, acoso laboral y sexual).

2.2. Responsabilidad del personal FUNDEMAs

FUNDEMAs espera que su personal cumpla con lo siguiente:

1. **Respeto y dignidad:** Mantener el respeto por la dignidad de todos los compañeros de trabajo, evitando cualquier acción que atente contra su honra, reputación, o que incurra en discriminación de cualquier tipo.
2. **Entorno laboral libre de acoso:** Cumplir estrictamente con las políticas contra la explotación, violencia, acoso sexual y laboral (mobbing), promoviendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.
3. **Adhesión a las políticas de la organización:** Demostrar compromiso con las políticas internas, incluyendo el respeto por la marca y nombre de la organización y adherirse a las directrices de desarrollo personal y profesional.
4. **Responsabilidad y veracidad:** Actuar con responsabilidad y puntualidad en el cumplimiento de las funciones asignadas, ser veraz en todas las comunicaciones y compromisos, y atender con diligencia las políticas de horario y asistencia.
5. **Salud, seguridad y sostenibilidad:** Asegurar un ambiente de trabajo libre de sustancias perjudiciales, proteger la información confidencial, actuar de manera responsable para minimizar el impacto ambiental y contribuir a la sostenibilidad de la organización.
6. **Mejora continua e innovación:** Buscar constantemente oportunidades de mejora en procesos y servicios, contribuyendo a la innovación y eficiencia organizacional.
7. **Inclusividad y reporte de inconductas:** Fomentar un entorno de trabajo inclusivo que valore la diversidad y comprometerse a reportar cualquier conducta que contravenga los valores éticos de la organización, incluyendo discriminación, violencia y acoso.
8. **Equilibrio y bienestar:** Esforzarse por mantener un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y personales, reconociendo la importancia del bienestar y la salud mental.

3. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD DE FUNDEMAS

Es esencial para FUNDEMAS utilizar sus recursos de manera responsable y eficiente para garantizar un servicio de alta calidad. Esto incluye el manejo apropiado de los activos corporativos, los cuales juegan un rol crucial en nuestras relaciones con socios y colaboradores externos. Por lo tanto, es importante que todo el personal de FUNDEMAS maneje y cuide los bienes, propiedades con diligencia, ética, honestidad e integridad.

Asimismo, la infraestructura tecnológica de FUNDEMAS debe ser protegida y utilizada correctamente, lo que significa que toda la información almacenada o transmitida a través de nuestras computadoras y dispositivos electrónicos es confidencial y propiedad exclusiva de la Fundación, salvo que la Dirección Ejecutiva indique explícitamente que es para uso público. Cualquier dato guardado o registrado en estos sistemas se considerará parte de los archivos oficiales de FUNDEMAS.

3.1 Compromisos de FUNDEMAS:

Para incentivar lo antes mencionado, promovemos:

- 1. Seguridad tecnológica y gestión de accesos:** Aseguramos nuestra infraestructura tecnológica manteniéndola actualizada e implementamos una gestión de accesos rigurosa. Esto incluye el uso de contraseñas fuertes, autenticación de dos factores y revisiones periódicas de los derechos de acceso para garantizar que solo el personal autorizado acceda a información confidencial y activos de la Fundación.
- 2. Formación en ciberseguridad y buenas prácticas:** Ofrecemos formación continua al personal sobre seguridad de la información y protección de datos, abarcando desde la prevención de phishing hasta el manejo adecuado de información sensible.
- 3. Auditorías de seguridad y protocolos de respuesta:** Realizamos auditorías de seguridad regulares para identificar y remediar vulnerabilidades. Establecemos protocolos claros para el reporte y respuesta a incidentes de seguridad, incluyendo canales para reportes anónimos, asegurando una acción efectiva frente a problemas de seguridad o violaciones éticas.
- 4. Transparencia y sostenibilidad:** Documentamos todas las transacciones para facilitar auditorías y mantenemos estados financieros claros. Promovemos la consideración del impacto ambiental en el uso de recursos, fomentando prácticas que reduzcan la huella ecológica de nuestras actividades.

3.2. Responsabilidad del personal FUNDEMAS:

FUNDEMAS espera que su personal cumpla con lo siguiente:

1. **Uso adecuado de la propiedad:** Utilizar la propiedad, bienes y fondos exclusivamente para los objetivos y el Propósito de la Fundación, siguiendo las asignaciones y directrices establecidas.
2. **Cuidado y protección:** Cuidar, custodiar y proteger toda propiedad asignada y accesible, manteniendo la integridad y seguridad de los activos de la Fundación.
3. **Denuncia de uso incorrecto:** Reportar cualquier uso incorrecto, malversación o desperdicio de propiedad, bienes o fondos de la Fundación, para asegurar la rectitud y transparencia en todas las operaciones.
4. **Cumplimiento de estándares de seguridad y tecnología:** Adherirse estrictamente a los estándares de seguridad, controles e instrucciones relacionados con el uso de la propiedad y tecnología, según el **Protocolo de uso de equipos tecnológicos y de ciberseguridad.**

4. RELACIÓN CON LOS SOCIOS

El Propósito de FUNDEMAS es liderar una transformación sostenible en las personas, las organizaciones y la sociedad, es por eso que nos comprometemos a mantener altos estándares de profesionalismo e integridad, garantizando la entrega de servicios y productos de alta calidad, de manera oportuna y conforme a los acuerdos establecidos. En nuestra organización, todos nos esforzamos por adoptar un enfoque innovador y proactivo, con el objetivo de no solo cumplir, sino superar las expectativas de nuestros socios. Esto nos permite anticiparnos a sus necesidades y, como resultado, construir relaciones duraderas y mutuamente beneficiosas.

4.1 Compromisos de FUNDEMAS:

Para proteger, cuidar y asegurar la sostenibilidad en la relación con los socios, promovemos:

1. **Selección de socios:** Al escoger a nuestros socios, con excepción de restricciones legales, FUNDEMAS no establece diferencias discriminatorias de ningún tipo, sino que los selecciona con base en criterios de negocios u objetivos estratégicos.
2. **Integridad y profesionalismo:** Nos comprometemos a tratar a nuestros socios con integridad y profesionalismo, estableciendo compromisos realistas y manteniendo una comunicación transparente y honesta, asegurando así la confianza y credibilidad mutua.
3. **Protección de la información y datos personales:** Aseguramos la confidencialidad y protección de los datos personales de nuestros socios con altos estándares de seguridad, en conformidad con las leyes de protección de datos aplicables.

4. **Resolución efectiva de quejas:** Implementamos mecanismos claros y eficientes para la resolución de quejas y reclamos, garantizando respuestas justas y oportunas a todas las inquietudes.
5. **Mejora continua y responsabilidad social:** Adoptamos un enfoque de mejora continua, basándonos en el feedback de los socios para innovar y mejorar constantemente nuestros servicios y productos. Comprometiéndonos con el bienestar de la comunidad y el medio ambiente, integramos prácticas responsables en nuestras operaciones y fomentamos la conciencia social y ambiental.
6. **Capacitación y desarrollo:** Ofrecemos oportunidades de capacitación a nuestros socios, potenciando el uso de nuestros servicios y productos y contribuyendo al desarrollo de sus organizaciones.

4.2 Responsabilidad del personal FUNDEMAs:

FUNDEMAs espera que su personal cumpla con lo siguiente:

1. **Negociaciones y prácticas comerciales transparentes:** El personal involucrado en negociaciones debe reportar cualquier práctica comercial desleal de terceros y evitar cualquier acción que menoscabe los intereses de FUNDEMAs o comprometa la independencia de criterio. Se requiere un manejo transparente y ético en todas las negociaciones comerciales.
2. **Relaciones respetuosas:** Se debe mantener un trato respetuoso y cortés hacia todos los socios y el personal, evitando cualquier forma de hostigamiento, discriminación o acoso. Las diferencias de criterio deben manejarse con temperamento y prudencia.
3. **Evitar conflictos de intereses:** Evitar situaciones que generen conflictos de intereses y reportar a la Dirección Ejecutiva cualquier circunstancia que pueda ser percibida como tal, dejando un reporte escrito para el Comité de Integridad.
4. **Protección de la información:** Custodiar y proteger la información y documentos confidenciales entregados por miembros, y reportar cualquier actividad sospechosa, ilícita o no ética observada dentro de la organización, siguiendo los procedimientos establecidos para realizar una denuncia.

5. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES

El desarrollo de relaciones de confianza y mutuo beneficio con nuestros proveedores ha contribuido al éxito de FUNDEMAs. Por tal motivo, buscamos que nuestras relaciones con ellos se manejen siempre con transparencia, de modo que les aseguremos igualdad de oportunidades, respeto e integridad y apoyemos a la sostenibilidad de sus operaciones.

5.1 Compromisos de FUNDEMAs:

Para fomentar una relación basada en la confianza y el beneficio recíproco con nuestros proveedores, impulsamos:

1. **Igualdad de oportunidades y confidencialidad:** Ofrecemos a los proveedores igualdad de oportunidades en nuestros procesos de contratación, promoviendo la confidencialidad, inclusión y respeto. Nos esforzamos por construir relaciones comerciales transparentes, manteniendo siempre la coherencia y consistencia en nuestro proceso de abasto.
2. **Evaluación y selección ética:** Las ofertas de proveedores son evaluadas con base en criterios predeterminados (ver Políticas de Compras), enfocándonos en lograr las mejores condiciones que cumplan con los objetivos de la organización y prefiriendo a aquellos que demuestran prácticas sostenibles y éticas, incluyendo el respeto por el medio ambiente y los derechos laborales.
3. **Adhesión al Código de Ética:** Esperamos que nuestros proveedores cumplan con las estipulaciones de nuestro Código de Ética y desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes.
4. **Canal de reporte seguro:** Establecemos canales seguros y claros para que el personal y proveedores reporten cualquier irregularidad, violación ética o legal sin temor a represalias, incluyendo violaciones cometidas por proveedores o por personal de la organización.

5.2 Responsabilidad del personal FUNDEMAS

FUNDEMAS espera que su personal cumpla con lo siguiente:

1. **Competencia justa:** Garantizar que los procesos de selección y contratación de proveedores promuevan una competencia equitativa, evitando favorecimientos indebidos y asegurando la confidencialidad y la imparcialidad en todas las fases del proceso.
2. **Reportar cualquier conflicto de interés:** Declarar cualquier posible conflicto de interés relacionado con proveedores o contratistas potenciales o actuales, incluyendo relaciones personales o financieras que puedan afectar el juicio o decisiones.
3. **Cumplimiento de compromisos:** Respetar los acuerdos y compromisos estipulados en los contratos con proveedores, manteniendo siempre la profesionalidad y la integridad.
4. **Confidencialidad:** Preservar la confidencialidad de la información sensible obtenida durante las negociaciones, incluyendo propuestas y precios, evitando su uso indebido o divulgación.
5. **Derechos de propiedad intelectual:** Asegurar que las relaciones comerciales se establezcan sólo con aquellos proveedores que demuestren estar autorizados para la

comercialización de productos y servicios, respetando los derechos de propiedad intelectual e industrial.

6. **Reporte de irregularidades:** Fomentar la denuncia de cualquier sospecha de irregularidad, violación ética o legal relacionada con proveedores, asegurando un entorno sin temor a represalias.

6. RELACIÓN CON EL GOBIERNO

Las operaciones de FUNDEMOS requieren de una amplia interacción con el Gobierno. También, requiere interactuar con gobiernos de otros países. En todo momento, esta interacción debe apegarse a los principios y valores promovidos por nuestra organización, haciendo especial énfasis en la honestidad y el respeto. Entendemos por relaciones con gobierno aquellas en las que éste interactúa con FUNDEMOS como rector, cliente, proveedor, o promotor.

6.1 Compromisos de FUNDEMOS

Para asegurar los objetivos mencionados FUNDEMOS se compromete a:

1. **Mantener relaciones éticas:** Es política de FUNDEMOS conocer, cumplir y promover el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones legales aplicables, establecidas por El Salvador y los países en los que interactuamos. El personal de FUNDEMOS no debe, por ningún motivo, cometer un acto ilegal o indebido, ni inducir o instruir a un tercero a cometerlo. Si una persona que trabaja en FUNDEMOS duda sobre el carácter legal de una práctica, o tiene duda ante cualquier ley, regulación o estándar, debe dirigirse al Comité de Integridad.
2. **Cumplimiento de la legislación:** Las relaciones de FUNDEMOS con el Gobierno, en las que funja como proveedor de bienes y servicios, se manejan conforme a lo establecido por las leyes y reglamentos aplicables.
3. **Verificar información:** Antes de establecer un contacto de negocio, es responsabilidad del personal de nuestra organización verificar que esté dentro de sus atribuciones interactuar con funcionarios de Gobierno representando a FUNDEMOS.
4. **Evitar los conflictos de interés:** Los regalos, atenciones u otras cortesías para cualquier dependencia gubernamental, funcionario o trabajador público, pueden justificarse solamente por propósitos de negocio legítimos; en todos los casos, dichas deferencias deben ser legales.
5. **Integridad y transparencia:** Bajo ninguna circunstancia se podrá prometer, ofrecer, pagar, prestar, dar o en alguna forma transferir –directa o indirectamente– cualquier fondo, activo u objeto de valor de la Organización a algún funcionario o empleado del Gobierno, si dicha aportación es ilegal o va a ser utilizada de manera **ilegal**.

6.2 Responsabilidad del personal FUNDEMÁS

FUNDEMÁS espera que su personal cumpla con lo siguiente:

1. **Cumpla con la legislación y ética gubernamental:** Adhiera a la Ley de Ética Gubernamental de El Salvador y a todas las leyes y tratados contra la corrupción. Esto implica evitar conflictos de interés, reportar sospechas de corrupción y participar en capacitaciones de ética y cumplimiento ofrecidas por la organización.
2. **Mantenga transparencia en interacciones gubernamentales:** Documente de forma detallada todas las comunicaciones y transacciones con entidades gubernamentales, actuando de manera abierta y honesta. Todas las actividades deben estar sujetas a revisión por parte de los controles internos de FUNDEMÁS para asegurar su integridad.

7. CONFLICTOS DE INTERESES

Todas las personas que trabajan en FUNDEMÁS tienen la obligación de actuar con honestidad, ética e independencia de criterio, buscando siempre la protección de los intereses de la organización.

7.1 Compromisos de FUNDEMÁS

FUNDEMÁS se compromete a:

1. **Evitar conflictos de intereses:** El personal de FUNDEMÁS debe abstenerse de cualquier situación que cause o pueda causar un conflicto entre intereses personales, con proveedores y los de la organización. Esto incluye beneficiarse personalmente o permitir que familiares se beneficien indebidamente de la organización.
2. **Reporte de conflictos de interés:** Se debe informar a la Dirección Ejecutiva y al Comité de Integridad sobre cualquier conflicto de intereses, ya sea real o potencial, para su resolución adecuada.
3. **Conducta intachable:** Se espera que la conducta del personal de FUNDEMÁS en su comunidad refleje los valores mismos que promovemos como organización. FUNDEMÁS apoya la participación de su personal en aquellas actividades y eventos que contribuyen al desarrollo de la comunidad o en asociaciones que lo promueven, siempre y cuando estas actividades no interfieran con el cumplimiento de sus funciones laborales. Como parte de esta Organización, no debemos generar falsas expectativas sobre posibles apoyos que ésta pueda proporcionar.

7.2 Responsabilidad del personal FUNDEMÁS

Se espera que quienes laboran en FUNDEMÁS dediquen su talento y su mejor esfuerzo a la Organización y guarden para ella un sentido de lealtad. Esto significa que el personal de FUNDEMÁS debe:

1. **Dedición y lealtad:** El personal debe dedicar su talento y esfuerzo a la organización con un alto sentido de lealtad, evitando:
 - a. Involucrarse en negocios o actividades que interfieran con el Propósito de FUNDEMAS.
 - b. Utilizar su posición para obtener beneficios personales o para terceros, incluyendo familiares.
 - c. Recibir ingresos o beneficios de proveedores, competidores o socios, excepto en casos permitidos por su naturaleza no lucrativa.

2. **Prohibiciones específicas:**

- a. No está permitido que el personal de FUNDEMAS sea al mismo tiempo proveedor de nuestra Organización. De ahí que quien sea propietario de algún negocio debe abstenerse de proveer a FUNDEMAS de sus productos y/o servicios.
- b. Recibir ingresos y/o beneficios de proveedores, competidores o clientes. Se exceptúan los casos de personas que tienen cargos en asociaciones civiles sin fines de lucro, tales como instituciones educativas.
- c. De ninguna manera quienes trabajan en FUNDEMAS pueden tener negocios dedicados a la comercialización, distribución, transportación o transformación de nuestros productos o servicios.
- d. El personal de FUNDEMAS no debe participar ni influir –directa o indirectamente– en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes tenga una relación familiar, o algún otro interés distinto a los de FUNDEMAS, por el que pueda obtener beneficios personales.

3. **Regalos y Hospitalidades:**

- a. **Al recibir regalos y hospitalidades:**

- i. FUNDEMAS garantizará que la aceptación de regalos, hospitalidades o cualquier otro tipo de beneficios por parte del personal no comprometa, ni parezca comprometer su capacidad para actuar de manera imparcial y profesional. Los regalos recibidos y que sean valorados por un monto mayor a \$50 (USD) deben ser notificados a la jefatura inmediata a través de correo electrónico, indicando el tipo de regalo u hospitalidades, la fuente y el contexto del regalo.

- ii. Los regalos que son aceptables serán artículos promocionales de bajo costo que no comprometan la imparcialidad de la Organización.
- iii. Se prohíbe aceptar regalos en efectivo o equivalentes (tarjetas de regalo, bonos y propinas) y cualquier regalo que pueda ser percibido como un intento de influir en la toma de decisiones.

b. **Al realizar regalos y hospitalidades:**

- i. Asegurar que cualquier regalo u hospitalidad ofrecida por FUNDEMOS sirva a un propósito legítimo de negocios y se alinee con los objetivos de la Organización.
- ii. Los regalos deben ser modestos, adecuados al contexto y no deben ofrecerse con la intención de influir indebidamente en las decisiones de los destinatarios.
- iii. Requerir la aprobación previa de la jefatura inmediata o el Comité de Integridad para la entrega de regalos o hospitalidades que superen un cierto umbral de valor.
- iv. Documentar vía correo electrónico la razón, el valor y el receptor de cualquier regalo u hospitalidad ofrecida.

4. **Notificación de conflictos:** Es obligatorio notificar a la jefatura inmediata la existencia de familiares con negocios que sean o aspiren a ser proveedores o clientes de FUNDEMOS, siguiendo el Proceso de Conflictos de Intereses establecido.
5. **Resolución ética de conflictos:** En caso de conflictos de intereses, se espera que el personal actúe éticamente, siguiendo las directrices del Código de Ética y los procesos establecidos para su manejo.

8. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es política de FUNDEMOS que sus operaciones sean seguras tanto para su personal como para las comunidades en las que opera; esto incluye salvaguardar los equipos y las instalaciones de la Organización. La seguridad industrial y la salud ocupacional son parte integral de la forma de trabajo de FUNDEMOS. Esto se refleja en el comportamiento diario de quienes formamos parte de la Organización, al mantenernos siempre atentos para corregir condiciones inseguras detectadas dentro de las instalaciones, y prevenir actos de inseguridad en el trabajo.

8.1. Compromisos de FUNDEMAS

FUNDEMAS se compromete con lo siguiente:

1. **Velar por la seguridad y salud en las operaciones:** Cada decisión y acción individual debe orientarse a preservar y mejorar las condiciones de seguridad de nuestras operaciones, protegiendo así la integridad física y la salud de nuestro personal, tanto interno como externo y de la comunidad en donde intervenimos. Es igualmente prioritaria la integridad de las instalaciones y los equipos para su manejo seguro.
2. **Promoción de la cultura de seguridad y salud:** Fomentamos una cultura de seguridad y bienestar mediante capacitación continua y la implementación de medidas preventivas.
3. **Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO):** Nos comprometemos a mantener un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional efectivo, encargado de promover prácticas seguras, prevenir riesgos laborales y asegurar el bienestar de todo el personal, en línea con la legislación salvadoreña¹.

8.2 Responsabilidad del personal FUNDEMAS

Se espera que quienes laboran en FUNDEMAS realicen lo siguiente:

1. **Cumplimiento de normativas:** El personal de FUNDEMAS tiene el deber de evidenciar un compromiso con el cumplimiento de las leyes, así como con el cumplimiento de las regulaciones que en esta materia la Organización ha dispuesto, lo que incluye políticas, prácticas, sistemas y procedimientos de seguridad y salud (Ver Políticas y Procedimiento de Seguridad y Salud Ocupacional).
2. **Mantenimiento de un entorno seguro:** Se espera que el personal mantenga las instalaciones ordenadas y limpias, contribuyendo así a un ambiente de trabajo seguro y libre de riesgos.
3. **Uso de equipos de protección y capacitación:** Es obligatorio el uso correcto del equipo de protección personal proporcionado por FUNDEMAS y la participación activa en los programas de formación sobre seguridad y salud Ocupacional. Además, es responsabilidad del personal asegurar que el personal externo cumplan con las mismas normas de seguridad y salud.
4. **Participación activa y reporte de incidentes:** El personal debe contribuir activamente en la creación y aplicación de medidas de seguridad para proteger los activos de la

¹ Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Capítulo II Art. 13.

organización y debe reportar cualquier situación que represente un riesgo para la seguridad en el lugar de trabajo o en la comunidad en donde operamos.

9. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL O PRIVILEGIADA

En FUNDEMAS consideramos que la obtención y el buen uso de la información son ventajas competitivas, por lo que su administración y manejo debe darse en forma responsable, segura, objetiva y apegada a derecho. Se entiende por información confidencial cualquier información no publicada de manera oficial referente a FUNDEMAS, sus directivos, grupos de interés, operaciones, actividades, planes, inversiones y estrategias. La siguiente se considera, en forma enunciativa y no limitativa, información confidencial o privilegiada:

- Información financiera y contable, incluidas proyecciones financieras.
- Detalles sobre fusiones, adquisiciones, alianzas estratégicas, planes de expansión y negocio.
- Operaciones financieras y de valores.
- Políticas y prácticas comerciales y operativas.
- Litigios y controversias legales o administrativas.
- Cambios organizacionales y estratégicos.
- Investigación y desarrollo, incluidos nuevos productos.
- Datos personales de colaboradores.
- Propiedad intelectual e industrial, incluyendo secretos industriales, marcas, patentes y derechos de autor.
- Información sobre clientes y proveedores, incluyendo estructuras y políticas de precios.

9.1 Responsabilidad del personal FUNDEMAS

Se espera que el Personal cumpla con lo siguiente en el manejo de información confidencial:

1. **Confidencialidad:** De ningún modo debemos revelar o comunicar información confidencial o privilegiada a terceros, excepto cuando sea requerida por razones de negocio y se cuente con la autorización de la Dirección Ejecutiva para divulgarla.
2. **Consulta y divulgación responsable:** Ante dudas sobre el manejo de información confidencial, se debe consultar a la jefatura o a la persona responsable designada. La revelación justificada de dicha información dentro de FUNDEMAS debe ir acompañada de advertencias sobre su carácter confidencial.
3. **Prohibición de uso indebido:** Queda terminantemente prohibido usar información confidencial para beneficio personal o de terceros, evitando así perjuicios a FUNDEMAS o sus grupos de interés.

4. **Consecuencias legales y disciplinarias:** El mal uso de la información confidencial puede acarrear responsabilidades civiles o penales, además de las sanciones disciplinarias internas (Ver Reglamento Interno de Trabajo).
5. **Acceso y autorización:** Cuando alguna autoridad gubernamental requiera información de FUNDEMOS, la solicitud puede ser atendida siempre y cuando se presente por escrito, reúna los requisitos de ley, y se cuente con la autorización de Junta Directiva de FUNDEMOS, y de ser necesario, con el apoyo de un asesoramiento legal y cualquier otra parte involucrada.
6. **Comunicación oficial:** Solo los voceros oficiales están autorizados a divulgar información sobre FUNDEMOS a medios de comunicación u otros entes externos.
7. **Cumplimiento y protección post-empleo:** Es obligación de todos en FUNDEMOS, incluidos personal interno, externo y directivos, proteger la información confidencial durante y después de su relación laboral con la organización.
8. **Medidas de cumplimiento:** Quienes tienen a cargo colaboradores deben asegurar el cumplimiento de las políticas de seguridad de la información.

IV. PRECAUCIONES ADICIONALES

Se detallan a continuación algunas precauciones en lo que respecta a la participación política y la gestión financiera contable.

1. **Actividades políticas del personal:** FUNDEMOS respeta que su personal participe en actividades políticas que libremente decide llevar a cabo a título personal, siempre que estas no afecten sus deberes laborales ni utilicen recursos de la organización. Es esencial que el personal mantenga esta participación separada de la Organización, evitando el uso del nombre, símbolos o cualquier otro elemento asociado con FUNDEMOS. No se permite realizar actividades políticas en las instalaciones ni implicar a la organización en dichas actividades.
2. **Neutralidad política de FUNDEMOS:** La participación individual del personal en política no refleja ninguna afiliación o tendencia política de FUNDEMOS.
3. **Gestión financiera y contable:** Todos los registros, conservación y elaboración de informes financieros para los diferentes grupos de interés deben adherirse a las disposiciones legales correspondientes, con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados y con los lineamientos de control interno de FUNDEMOS. Las transacciones contables deben estar debidamente documentadas, cumplir con los requisitos fiscales y reflejar con precisión en el tiempo real de su ocurrencia.

V. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Con el fin de promover la vivencia de los valores en la Organización y de estructurar la manera de resolver los dilemas éticos, se establece en este apartado un mecanismo para la administración del Código de Ética.

1. Creación del Comité de Integridad

En relación con nuestros valores, principios y compromiso con la integridad y la transparencia, FUNDEMAS crea el Comité de Integridad, el cual juega un papel crucial en la promoción y aseguramiento de un ambiente laboral ético en todas nuestras operaciones y actividades.

1. Composición

El Comité está integrado por miembros que se distinguen por ser personas con un historial comprobado de integridad y compromiso con los valores éticos, con una trayectoria ejemplar, que gozan de reconocimiento, liderazgo y honorabilidad.

- **Presidencia del Comité:** Persona miembro de la Junta Directiva de FUNDEMAS con un profundo conocimiento legal y compromiso con la ética e integridad.
- **Miembros internos:** Una persona miembro de FUNDEMAS y representante de cada área: Sostenibilidad/Ambiental, Administración y Proyectos.

Los miembros del Comité tienen el conocimiento del código de ética, políticas y los procedimientos de denuncia. Además tienen una visión integral de la fundación y cuentan con el conocimiento adecuado en asuntos relacionados con la estafa pública y empresarial. Éstos serán nominados por cada área y nombrados por la Junta Directiva.

2. Principales Funciones

En general, el Comité tiene la función de promover los valores y las conductas que se fomentan a través del sistema ético antes expuesto o cualesquiera otras disposiciones de carácter ético aprobadas por la Junta Directiva.

Es responsabilidad del Comité de Integridad asegurarse de la debida difusión y aplicación de este Código de Ética, lo que significa:

- a. Difundir y aplicar el Código de Ética.
- b. Proveer un canal seguro y confidencial para recibir denuncias.
- c. Funcionar como órgano de consulta.
- d. Evaluar, investigar y concluir denuncias de manera objetiva y confidencial.

- e. Implementar y seguir acciones correctivas para asegurar la consistencia ética
- f. Promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Ética.
- g. Revisar y sugerir modificaciones al Código de Ética.
- h. Documentar y retroalimentar a la Dirección sobre casos e intervenciones.
- i. Promover una interpretación y aplicación consistentes del Código.
- j. Emitir recomendaciones a la Junta Directiva para fortalecer la confianza en la organización.

VI. SISTEMA DE CONSECUENCIAS

Vivir de acuerdo con nuestros Valores beneficia tanto a nosotros como a quienes nos rodean, y FUNDEMAS promueve y reconoce los ejemplos excepcionales. Por eso, si alguien actúa de manera que perjudique a nuestra organización, enfrentará consecuencias que pueden variar desde una advertencia hasta el despido, como está establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (Ver Reglamento Interno de Trabajo).

En FUNDEMAS, la jefatura inmediata tiene la responsabilidad de ser ejemplo en la vivencia y promoción de valores; ello implica reconocer a su personal cuando vive los valores, y aplicar las sanciones oportunamente en caso de que el personal a su cargo haya incurrido en una conducta no deseada.

Se espera que el personal esté atento a que nuestros compañeros y compañeras vivan los valores y principios del Código de Ética. El no cumplir con lo que está estipulado, se considerará una falta de conducta y la persona involucrada podrá ser sujeta a acciones disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Es un compromiso del personal de FUNDEMAS el cooperar en las investigaciones internas de temas de ética. La información presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta expedita, profesional y confidencial.

El Código de Ética de FUNDEMAS es aplicable a toda la organización y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir. Para este fin, se establecen diferentes canales de comunicación² que el personal de FUNDEMAS puede utilizar para resolver dudas acerca del Código de Ética, realizar sugerencias, informar sobre casos de ejemplares donde se promuevan los valores, o bien, evidenciar conductas indebidas dentro de la Organización.

²Correo electrónico: integridad@fundemas.org

No siempre es sencillo definir y juzgar si una situación viola las disposiciones de este Código de Ética. Se espera que cualquier duda sobre el carácter legal y/o ético de una situación sea reportada a la instancia correspondiente. Para realizar sus reportes el personal de FUNDEMAS cuenta con el Comité de Integridad.

Cualquier inquietud referente a infracciones cometidas por cualquier miembro del Comité de Integridad de FUNDEMAS debe ser inmediatamente reportada al Presidente o Presidenta de la Junta Directiva (Ver Procedimiento para realizar Denuncia).

VII. CARTA COMPROMISO

Todos los que trabajamos en FUNDEMAS compartimos los valores que se viven en nuestra organización y expresamos nuestra responsabilidad de vivirlos y promoverlos en la Carta de Compromiso que firmamos al recibir el Código de Ética.

Los lineamientos contenidos en este Código de Ética no pretenden ser exhaustivos y tienen como complemento las políticas y demás reglamentos internos de FUNDEMAS.

CARTA DE COMPROMISO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE FUNDEMAS

Hago constar que he leído el Código de Ética de FUNDEMAS y que comprendo en todos sus términos la Visión, Propósito, Valores, Creencias y Estándares de Conducta que rigen nuestra Organización. Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de FUNDEMAS y que al cumplir con el Código de Ética, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales. Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta ahí establecidos, incluyendo la revelación de cualquier conflicto de intereses, ya sea actual o potencial.

Para propósito de estas normas, renuncio a cualquier planteamiento, argumento o reclamación de intimidad o privacidad.

Lugar y fecha: _____

Firma: _____

Nombre Completo: _____

Área de Trabajo: _____

Nombre de Jefatura Inmediata: _____

VIII. GLOSARIO

- **Acoso general:** es una conducta no deseada, inoportuna y no solicitada que degrada, amenaza u ofende y genera un ambiente hostil. Generalmente, el acoso está dirigido a un individuo o a un grupo específico de individuos. Esto incluye (pero no se limita a) el acoso por razón de etnia, color de piel, religión, sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad o ascendencia, discapacidad, condición médica, estado civil o condición de veterano.
El acoso general no es, por naturaleza, sexual y puede consistir en conductas verbales o físicas que insultan o demuestran hostilidad o aversión hacia un individuo o un grupo de individuos. Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir acoso son (pero no se limitan a) las siguientes: (a) el uso de comentarios despectivos, palabras o frases ofensivas, chistes, bromas desagradables, difamación, estereotipos negativos, amenazas y otras acciones intimidantes u hostiles; (b) material gráfico o escrito que insulta, estereotipa o demuestra aversión u hostilidad hacia un individuo o un grupo y que se coloca en paredes, tableros de anuncios, correos electrónicos, mensajes de voz o en cualquier otra parte de las instalaciones de la organización o que circula en el lugar de trabajo; y (c) la exhibición de símbolos, eslóganes o elementos asociados al odio o a la intolerancia hacia un grupo específico.
- **Acoso laboral:** Forma de comportamiento negativo entre compañeros o compañeras o entre personas con jerarquía superior y subordinadas, en el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente, por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla o aislarla.
- **Acoso sexual:** una situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, y está considerado como delito.
- **Agresor(a):** Persona que infinge cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo. Mientras no se haya realizado la investigación se habla de “presunto agresor”.
- **Abuso:** es el acto deliberado de maltrato que puede dañar la seguridad, el bienestar, la dignidad y el desarrollo de una persona. Suele involucrar a individuos que tienen una relación de responsabilidad y cuidado con la víctima, como el personal del proyecto, padres, madres, tutores, maestros, trabajadores comunitarios, proveedores de atención sanitaria, líderes religiosos, amigos u otros niños.
- **Abuso o maltrato infantil:** Toda acción u omisión que pueda provocar dolor, sufrimiento o daño a la integridad o salud física, psicológica o sexual de una niña o niño por parte de cualquier persona, incluidos sus familiares cercanos, educadores y personas a cargo de su cuidado, cualesquiera que sean los medios utilizados. Incluye el abuso físico, sexual y psicológico, el descuido o trato negligentes y la explotación infantil³.

³ Fuente: Política Crecer Juntos

- **Abuso sexual:** Intrusión física cometida o amenaza de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.
- **Abuso físico:** Uso no accidental de la fuerza física que inadvertida o deliberadamente provoca un riesgo de lesión o sufrimiento, o los causa efectivamente. La fuerza física incluye (pero no se limita a) golpes, sacudidas, patadas, pellizcos, empujones o tirones, apretones, quemaduras, mutilación genital femenina, tortura y otros actos físicos.
- **Abuso psicológico:** Daño cometido por el maltrato emocional o el rechazo persistentes o graves, como los castigos degradantes, las amenazas, la intimidación y la falta de cuidado o cariño, que genera efectos adversos en el comportamiento y el estado emocional de un individuo o en el comportamiento y el desarrollo de un niño o una persona joven.¹
- **Explotación:** es el uso de la fuerza u otras formas de coacción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o posición de vulnerabilidad. También puede ser el dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra.
- **Explotación laboral infantil:** el trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Se refiere al trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños; y/o interfiere con su escolarización al: privarlos de la oportunidad de asistir a la escuela; obligarlos a abandonar la escuela prematuramente; o exigirles que intenten combinar la asistencia a la escuela con trabajos excesivamente largos y pesados⁴.
- **Explotación sexual:** Cualquier forma de abuso sexual de una posición de vulnerabilidad, diferencias de poder o confianza, para fines sexuales, incluyendo pero no limitado a, beneficios financieros, sociales o políticos.
- **Víctima:** Persona que ha sufrido un menoscabo a sus derechos humanos siendo receptor de cualquier tipo de acoso sexual. Mientras no se haya realizado la investigación se habla de “presunta víctima”.
- **Conducta sexual indebida** puede traspasar los límites de la edad y de el género y puede incluir insinuaciones sexuales no deseadas, pedidos de favores sexuales, conductas verbales o físicas o gestos de naturaleza sexual, así como cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que podría esperarse/percibirse razonablemente como ofensivo o humillante para otra persona e interferir con su trabajo, convertirse en una condición laboral o crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo. La conducta sexual indebida puede ser verbal, física o visual. Incluye acciones dirigidas a un individuo o acciones observadas por un individuo.
- **Intimidación** se define como el maltrato persistente y repetido dirigido a una o más personas específicas por parte de uno o más agresores e incluye (pero no se limita a) las amenazas, la intimidación, la humillación pública o los insultos, las burlas persistentes y desagradables, el abuso o el uso del poder para extenuar, humillar o denigrar, la obstaculización laboral/sabotaje intencional o el acecho.

⁴ Trabajo infantil – Definición de OIT – <https://www.ilo.org/topics/child-labour/what-child-labour>

Mientras que el acoso suele fundarse en características protegidas y puede ser más fácil de detectar, la intimidación, en cambio, la puede padecer cualquiera y puede ser más sutil y acumulativa.

- **Negligencia/trato negligente:** Considerando el contexto y los recursos, no satisfacer las necesidades físicas y/o psicológicas básicas, ya sea deliberadamente o por negligencia, de un niño, una niñas o un adulto, bajo la responsabilidad de un cuidador o tutor.
La negligencia incluye (pero no se limita a) no proveer alimentos adecuados, no proporcionar vestimenta y/o refugio suficiente o apropiado según la estación climática, no prevenir daños, no garantizar una supervisión adecuada, no garantizar el acceso a atención médica adecuada o proporcionar un tratamiento médico inadecuado (p. ej., dar medicamentos cuando no se tiene la autorización) o no brindar un entorno físico seguro (p. ej., exposición a la violencia, ubicación insegura, hábitos de descanso inseguros, dejar a un niño o niña con un adulto no autorizado, acceso a armas u objetos peligrosos, no dar al niño un espacio seguro para que ocupe, etc.).
- **Trata de personas** es una forma de explotación. La trata se define como el reclutamiento, el traslado o la recepción de personas por medio del engaño, la coacción, la amenaza o la fuerza con fines de explotación, como la explotación laboral, la prostitución o la explotación sexual. Los tipos de conductas prohibidas con fines de explotación más habituales en los esquemas de trata de personas, de acuerdo con los elementos definidos previamente, incluyen la prostitución forzada y la pornografía infantil, los matrimonios forzados, el tráfico ilícito de órganos, el contrabando de estupefacientes y la mendicidad o el trabajo forzoso.