

Código de Ética



**Asociación Coordinadora Latinoamericana y del Caribe
de Pequeños Productores en el Comercio Justo
(CLAC)**



Tabla de Contenido

Introducción.....	3
Valores.....	3
Democracia y Participación.....	3
Solidaridad	4
Equidad	4
Respeto	4
Transparencia.....	4
Compromiso con el Medio Ambiente.....	5
Sección 1. Promover la ética en el intercambio comercial.....	6
Obligación general de Conocimiento	6
Capacitación de nuevo ingreso	7
Igualdad entre los empleados	7
Sección 2. Cumplir las reglas del entorno.....	9
2.1. Transferencia y manejo de fondos.....	9
2.2. Relación entre agentes de la estructura organizacional	9
2.3. Salud ocupacional y Seguridad física.....	10
2.4. Protección del Medio Ambiente	10
Sección 3. Uso de los bienes de la Asociación	12
3.1. Protección de activos y recursos.....	12
3.2. Confidencialidad de la información.....	12
3.3. Conflictos de interés.....	13
3.3.1. Situaciones que pueden generar conflictos de interés	14
3.3.2. Manejo y resolución de conflictos de interés	14
Sección 4: Aplicación de estándares éticos	16
4.1. Prohibiciones generales	16
4.3. Procedimiento por faltas a la ética	17
4.3.1. Reporte de posible incumplimiento	17



4.3.2. Investigación del caso.....	17
4.3.3 Resolución y deducción de responsabilidades.....	18
4.3.4 Prohibición de represalias.....	18
4.4. Sanciones.....	19
4.5. Control y Auditoría.....	19



INTRODUCCIÓN

La Asociación Coordinadora Latinoamericana y del Caribe de Pequeños Productores en el Comercio Justo (CLAC) es una instancia de representación de organizaciones de pequeños productores y trabajadores organizados democráticamente, bajo los principios y valores del Comercio Justo (*Fairtrade*), la cual promueve el fortalecimiento y desarrollo de sus miembros. CLAC, a su vez forma parte del sistema de comercio justo a nivel internacional, junto a otras organizaciones regionales en África y Asia. El intercambio de bienes y servicios a través de los estándares de comercio justo, constituye una alternativa de negociación voluntaria y justa entre productores en desventaja, localizados comúnmente en los países menos desarrollados, y consumidores y empresas que operan en las economías más grandes a nivel mundial. La relación comercial que se forja a través del *fairtrade* se basa en los valores de justicia, igualdad y solidaridad, con el objetivo de promover un intercambio transparente y equitativo y una mejor redistribución de la riqueza.

VALORES

Los valores que definen el trabajo de la Asociación son los siguientes:

Democracia y Participación

Cada una de las organizaciones de pequeños productores y trabajadores se encuentra fundadas sobre la democracia y la participación. El valor de la democracia se encuentra directamente relacionado con la protección de los derechos individuales y la igualdad de oportunidades en la participación de la economía y cultura de la organización. Así mismo, la democracia trae consigo el concepto de libertad, el cual a su vez comprende el derecho de participar en la preparación y adopción de las decisiones colectivas que atañen a la organización, en donde se espera haya un involucramiento activo de todos los miembros de la misma.



Solidaridad

El valor de la solidaridad se enfoca específicamente en el sentimiento de unidad basado en objetivos y metas comunes. La solidaridad conlleva el compromiso de ir más allá de las necesidades individuales, realizando un enfoque más amplio y velando por los intereses de toda la organización, por lo tanto, requiere de colaboración y apoyo mutuo de toda la comunidad, para poder alcanzar ese fin común. Este valor puede verse como la base del compañerismo, la lealtad y el honor.

Equidad

Este valor busca introducir un principio ético o de justicia en la igualdad. La equidad, entonces, es la justicia aplicada al caso concreto. Se intenta promover la igualdad más allá de la diferencia en el sexo, cultura o sectores económicos a los que se pertenece, otorgándole las mismas condiciones y oportunidades a todas las personas, pero siempre tomando en cuenta cada caso en particular.

Respeto

El respeto es un elemento fundamental para la convivencia sana y pacífica de todos los miembros de CLAC y de cada una de las organizaciones de productores y trabajadores. El respeto se practica cuando se entiende que la libertad de acción de cada quien termina cuando empieza la del otro, es decir, reconociendo el derecho ajeno, aceptando y comprendiendo las opiniones y los pensamientos del resto de personas. Así mismo, se busca que exista un trato amable y cortés entre todos los agentes relacionados a la asociación, manteniendo de esta forma la convivencia y rechazando toda actuación de intolerancia o falta de cordialidad.

Transparencia

La transparencia encuentra su base en la honestidad, el cual a su vez tiene una estrecha relación con los principios de verdad, justicia e integridad moral. Una persona honesta es aquella que procura anteponer la verdad en sus pensamientos y acciones. En CLAC se intenta promover una actitud de transparencia en todos los ámbitos, manteniendo un nivel de confianza entre todos los agentes intervinientes en las operaciones del comercio justo, a través del acceso a la libre información y la comunicación abierta.



Compromiso con el Medio Ambiente

Existe un compromiso de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo de contaminación ambiental en el desarrollo de nuestras actividades. Es indispensable el fomento de la información, educación y la formación ambiental entre nuestros integrantes, así como el fomento de la concienciación de la sostenibilidad, comprometiéndonos en actividades que tengan un impacto social, medioambiental y económico positivo. Para lograr esto, impulsaremos el buen uso de los recursos naturales, tomando medidas especiales frente al consumo y la producción.



SECCIÓN 1. PROMOVER LA ÉTICA EN EL INTERCAMBIO COMERCIAL

El presente Código de Ética refleja nuestro compromiso de actuar conforme a los principios y estándares de conducta que en el mismo se establecen, en el desarrollo de nuestras operaciones con el conjunto de grupos de interés vinculados a nuestra actividad operativa: colaboradores (as), miembros, productores (as), trabajadores (as), consumidores (as) y demás partes involucradas..

Propiciar un entorno de transparencia en el desarrollo de nuestras operaciones es una de las prioridades más importantes para la Asociación. A través de la aplicación de este Código, manifestamos nuestra disposición a actuar con responsabilidad dentro de cada uno de los eslabones que intervienen en nuestros procedimientos. Su aplicación se extiende desde los miembros del Consejo de Directores hasta cada uno de los colaboradores (as) que conforman el talento humano de la Asociación, por lo que cada uno será responsable de cumplir con estas pautas de comportamiento ético en el desarrollo de sus labores.

El presente Código de Ética parte de la premisa que los objetivos de CLAC no se encuentran en contraposición con el cumplimiento de los controles establecidos para verificar su aplicación y las disposiciones normativas que rigen el funcionamiento de la Asociación, sino que se complementan y contribuyen al crecimiento sostenible de la economía.

1.1. Obligación general de Conocimiento

Todos los miembros y agentes relacionados con CLAC deben conocer el contenido del presente Código de Ética con el propósito de cumplir las disposiciones aquí establecidas y coadyuvar al cumplimiento de los compromisos adquiridos a partir de su adopción. Asimismo, deben cumplir las políticas, instrucciones y normativas emitidas por la Administración de la Asociación y por las autoridades competentes, bajo el acuerdo que en caso de incumplimiento se podrán aplicar medidas disciplinarias, desde una amonestación verbal hasta la finalización de la relación laboral, sin perjuicio que la eventual infracción implique la deducción de responsabilidades de carácter civil y/o penal.



Ningún colaborador (a) puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código, salvo disposición legal expresa. A efecto de lo anterior, y en cumplimiento a lo dispuesto por los colaboradores (as) deberán manifestar por escrito que han leído y comprendido el contenido del presente documento.

1.2. Capacitación de nuevo ingreso

Las personas que se integran a la Asociación deberán recibir una capacitación sobre las disposiciones del presente Código de Ética por parte de la Oficina de Cumplimiento, previo a suscribir el contrato de trabajo. Se dejará constancia de ello por escrito mediante un formulario que le será proveído a tal efecto.

En dicha capacitación se deberán aclarar dudas respecto al contenido y las conductas esperadas de su cargo dentro de la Asociación. Asimismo, reconoce que la falta a las prácticas que se establecen en el presente Código de Ética puede merecer responsabilidades legales y laborales para su persona. Asimismo, a partir de la suscripción de dicho formulario demostrará su adhesión al compromiso organizacional de evitar la discriminación entre los colaboradores (as) e integrantes de la Asociación, el uso indebido de información, por lo cual toda persona involucrada con las operaciones de CLAC deberá fomentar la conducta honesta y digna, procurando la cordialidad de trato, la confianza y el respeto, independientemente de su posición jerárquica dentro de la Asociación.

1.3. Igualdad entre los colaboradores (as)

La Asociación está comprometida al respeto de las prestaciones laborales y a proveer a sus colaboradores (as) de las herramientas necesarias para el desempeño de sus labores. Asimismo, deberá procurar que la remuneración sea similar para hombres y mujeres que realicen funciones análogas dentro de la Asociación, protegiendo la igualdad y equidad entre los colaboradores (as).

La Asociación deberá incorporar en sus procesos de selección, los filtros adecuados para asegurar que su equipo de trabajo tenga la formación idónea para aportar al crecimiento legítimo del negocio. Asimismo, se deberán establecer claramente las funciones y responsabilidades de cada colaborador (a) y ofrecerles una proyección



profesional a través de un entorno de trabajo que resulte fiable y posibilite el pleno desarrollo de sus potenciales. De forma adicional, se establecerán las condiciones que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal de los empleados.

La Asociación está en contra de trabajos forzosos o bajo coacción así como en contra de la discriminación en el empleo por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad, condición por VIH/SIDA o sexo.

Se prohíbe de forma general toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal hacia los colaboradores (as).



SECCIÓN 2. CUMPLIR LAS REGLAS DEL ENTORNO

El reconocimiento de la diversidad de elementos que influyen en las operaciones de CLAC y en la de sus miembros, es un paso necesario para el crecimiento de la Asociación. Así, el cumplimiento de las “reglas del juego” en el territorio donde se desarrollan nuestras operaciones constituye una prioridad en la toma de decisiones. En este sentido, corresponde en primer término acatar el marco legal en las materias relacionadas con nuestro trabajo, particularmente las leyes relacionadas a la prevención de lavado de dinero, la integridad de los mercados, la defensa de la competencia y la protección de los consumidores. Por otro lado, debemos asegurar la transparencia en las relaciones con nuestros grupos de interés, para lo cual debemos implementar los controles adecuados para demostrar buenas prácticas de conocimiento de trabajadores (as), productores (as) y consumidores (as). Finalmente, manifestamos nuestro compromiso por cumplir con las medidas establecidas para asegurar la salud ocupacional, la seguridad física de los activos de la Asociación y el medio ambiente donde llevamos a cabo nuestras actividades.

2.1. Transferencia y manejo de fondos

Es importante hacer alusión al manejo u obtención de fondos que CLAC recibe como medio de financiación y recursos. Dichos fondos se obtienen garantizando la transparencia y la legitimidad, cuidando siempre de su proveniencia. Para lograr esto se debe cumplir con las leyes y regulaciones aplicables relativas al lavado de dinero. La Asociación debe comprometerse en minimizar el riesgo, así como de evitar involucrarse en arreglos u operaciones que puedan ser o estén relacionados con activos de origen delictivos y además tomar las acciones apropiadas para evaluar las relaciones de comercio que se generan en la ejecución del comercio justo, así como las operaciones relacionadas al mismo, con el objetivo de asegurar su integridad.

2.2. Relación entre agentes de la estructura organizacional

La Asociación está comprometida a cumplir los compromisos adquiridos con empleados (as), trabajadores (as), productores (as), consumidores, miembros, proveedores (as), organizaciones, entidades gubernamentales y, en general, con todo agente que se encuentre relacionado con CLAC.



En particular, se debe mantener una relación de coordinación y transparencia entre todos los agentes involucrados en la estructura de la Asociación. Para ello, debe respetarse la labor que cada uno tiene, así como ejercer las funciones de manera responsable y eficaz. Es necesario respetar los eslabones de la estructura, otorgándole importancia a cada uno de los involucrados. Adicionalmente, para asegurar la transparencia en la ejecución de las labores, toda persona deberá abstenerse de ofrecer, solicitar, conceder, o aceptar, directamente o a través de terceros, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en dinero o especie, que puedan influir en la toma de decisiones relacionadas con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo en contra de los procesos internos establecidos.

2.3. Salud ocupacional y Seguridad física

La Asociación respeta la dignidad inherente a las personas y reconoce el derecho a un ambiente operacional libre de violencia en todas sus manifestaciones, por lo cual se compromete a aplicar políticas de salud ocupacional en las instalaciones de trabajo y establecer las medidas preventivas conforme a la legislación vigente para garantizar que sus colaboradores (as) desarrollen sus labores en lugares seguros y saludables.

Por su parte, todos los colaboradores (as) deben contribuir de forma diligente a crear y mantener un entorno laboral seguro y evitar la exposición a situaciones de riesgo que puedan ocasionar accidentes dentro o fuera del lugar de trabajo.

En caso de presentarse un evento de riesgo que se origine por un fenómeno natural, falla tecnológica o producto de una actividad criminal, que ponga en peligro la seguridad física de los empleados o la integridad de la infraestructura o bienes de la Asociación, se deberán atender las instrucciones del Comité o encargado (a) designado para la orientación al personal en dichos siniestros.

Para el lanzamiento de nuevas operaciones o proyectos, o el desempeño de actividades que puedan poner en peligro la integridad física de las personas, se evaluarán de forma especial los riesgos asociados a la salud y seguridad de los involucrados.

2.4. Protección del Medio Ambiente



La preservación y el respeto al medio ambiente en el entorno en que operamos constituyen compromisos esenciales de nuestro giro y se manifiestan en la adopción de prácticas ambientales en el desarrollo de nuestras actividades. Estas se pueden referir, pero no limitar, a promover el uso eficiente de los recursos como material de oficina, equipos informáticos, papelería y electricidad, la moderación en el uso de aire acondicionado, la clasificación de desechos para reciclaje, entre otros.

La Asociación se compromete a considerar el impacto que puedan tener los fenómenos naturales en el desarrollo de sus actividades y a actuar en todo momento de acuerdo con criterios de respeto y sostenibilidad, adoptando hábitos y conductas coherentes con buenas prácticas medioambientales.

Desde el punto de vista medioambiental, la Asociación podrá realizar campañas de concientización entre sus colaboradores (as) sobre el consumo de recursos naturales, fomentar iniciativas de mayor responsabilidad y favorecer el desarrollo de tecnologías respetuosas con el entorno.



SECCIÓN 3. USO DE LOS BIENES DE LA ASOCIACIÓN

3.1. Protección de activos y recursos

Todos los integrantes de la Asociación deberán utilizar adecuadamente el tiempo en el desempeño de sus actividades, así como los bienes que se ponen a su disposición para el cumplimiento de sus funciones.

En caso de concertar alianzas estratégicas con otras Asociaciones, se deberá respetar el uso legal de las marcas y cualquier clase de propiedad intelectual de terceros.

El equipo informático, material de oficina y dispositivos de comunicación o almacenamiento de datos, y en general cualquier tipo de bienes suministrados a los colaboradores (as) para el desarrollo de sus labores son de exclusiva propiedad de la Asociación y únicamente deben ser utilizados para cumplir con las funciones inherentes a su cargo, tanto dentro como fuera de las instalaciones de trabajo.

Por lo anterior, se deberá evitar el uso inadecuado o imprudente de los recursos de la Asociación y en particular se deberá atender los siguientes parámetros:

- Cumplir con las disposiciones legales emitidas por las autoridades competentes o por las instrucciones de la Administración de la Asociación en relación con el uso adecuado de Internet, telefonía y cualquier otra herramienta tecnológica.
- Abstenerse de utilizar el equipo informático de la Asociación para almacenar, descargar, distribuir, editar o divulgar material de contenido inmoral, videos, música, juegos u otros, así como la instalación o el permiso para que un tercero instale cualquier programa informático sin la debida autorización de su jefe inmediato.
- Se prohíbe la utilización de los bienes de la Asociación para difundir rumores, alterar el ambiente de trabajo, generar miedo o intimidación o propagar virus informáticos que afecten la información interna o de terceros.

3.2. Confidencialidad de la información

La información constituye un activo muy valioso para la Asociación, por lo cual no se debe revelar fuera de los fines establecidos en las políticas internas. Los colaboradores (as) están obligados a proteger la información de la Asociación en



todo momento, tanto fuera del lugar de trabajo como en el horario laboral e incluso después de finalizada la relación de trabajo. Por lo anterior, los empleados no deberán revelar la información a la que tengan acceso en virtud de su cargo dentro de la Asociación a ninguna persona ajena, incluyendo familiares y amigos, excepto cuando se requiera con fines legítimos. La organización deberá contar con una Política de Confidencialidad que debe ser firmada por cada colaborador (a) al momento de iniciar su relación laboral. Asimismo, deberá resguardarse con la mayor confidencialidad la información relacionada a los reportes que se deben remitir a las autoridades en cumplimiento a la legislación en materia de prevención de lavado de dinero y financiación al terrorismo, puesto que el incumplimiento a esta última instrucción podría derivar en la deducción de responsabilidad penal para los involucrados.

Por otro lado, se deberán conservar los registros sobre las operaciones y proyectos que desarrolla la Asociación en cada uno de los países en los que opera por un período no menor de quince años, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente. La información deberá conservarse en forma íntegra y accesible, ya sea en físico o en electrónico, para ser suministrada en forma oportuna en caso de ser solicitada en procesos de auditoría, por requerimientos de las autoridades competentes o para ser aportada como elemento probatorio en beneficio de la Asociación en un litigio real o potencial.

3.3. Conflictos de interés

De conformidad a lo establecido en el Instructivo de la Unidad de Investigación Financiera para la Prevención del Lavado de Dinero y Activos, un Conflicto de interés consiste en *toda situación de interferencia entre esferas de interés, en las cuales una persona puede sacar provecho para sí o para un tercero, valiéndose de las decisiones que él mismo tome, frente a distintas alternativas de conducta, en razón de la actividad que desarrolla, y cuya realización implicaría la omisión de sus deberes legales, contractuales o morales a los que se encuentra sujeto.*

Por lo anterior, los miembros de Junta Directiva, el Consejo de Directores, miembros, colaboradores (as), proveedores, contratistas, aliados estratégicos y demás terceros vinculados, se podrán encontrar en una situación de conflicto de interés, cuando se enfrentan sus intereses personales o de un tercero con los de CLAC en actividades



personales, comerciales o en el trato con otras personas o entidades, de tal manera que se afecta la libertad e independencia de la decisión, por diferencias en los motivos de quienes intervienen en la relación, desconociendo de esta manera un deber legal, contractual o ético.

3.3.1. Situaciones que pueden generar conflictos de interés

En algún momento, algún integrante de la Asociación se puede encontrar ante una situación en la que deba enfrentar diversas alternativas de decisión en relación a intereses contrapuestos que no puede privilegiar en razón de su cargo dentro de la Asociación. Los intereses y relaciones personales de los integrantes no deben interferir ni dar apariencia de interferir con su capacidad para tomar decisiones en el mejor interés de la Asociación.

En caso que CLAC adquiriera los servicios de un proveedor con la que un miembro de la Asociación tiene lazos estrechos, debe vigilarse que las relaciones con terceros se desarrollen de forma transparente y que subsista la integridad de las operaciones, con el objeto de obtener el mayor beneficio para las partes. También podrían surgir conflictos de intereses en el ámbito de las donaciones, en las que un donante solicite la destinación de fondos hacia actividades que no se encuentran dentro de los fines u objetivos de CLAC, pero pueden ser disfrazados hacia la ejecución de un proyecto oficial, caso en el que debe ser rechazado por completo. Asimismo, se deben evitar situaciones en las que los miembros de la Asociación reciben regalos personales desproporcionados de parte de los donantes o beneficiarios, si los mismos están orientados a favorecer una decisión que vaya en contra de los intereses de CLAC.

3.3.2. Manejo y resolución de conflictos de interés

En caso de presentarse alguna de las situaciones arriba mencionadas, u otras que de acuerdo al buen criterio de los integrantes de la Asociación puedan constituir posibles conflictos de interés de acuerdo a la definición establecida, ellos deberán abstenerse de tomar una decisión y notificar sin dilación a su jefe inmediato o al Encargado de Cumplimiento de CLAC.

El Área de Cumplimiento será la instancia encargada de manejar las situaciones de posibles conflictos de interés, para lo cual podrá tomar las medidas provisionales necesarias para asegurar la integridad de los bienes de la Asociación y la buena inversión de los fondos en los proyectos adecuados, que beneficien por igual a todos



los integrantes de la Asociación. En caso que a su juicio resulte necesario, podrá informar a la Junta Directiva o Consejo de Directores, para tomar la decisión que resulte más conveniente a los intereses de la Asociación. Asimismo, el Encargado de Cumplimiento deberá dejar constancia por escrito en caso de recibir un reporte sobre un posible conflicto de interés, con el detalle de los hechos que dieron origen a la situación, los datos de los involucrados y los efectos ocasionados, si los hubiere, así como la resolución adoptada para controlar el referido conflicto.



SECCIÓN 4: APLICACIÓN DE ESTÁNDARES ÉTICOS

A partir de lo establecido en las secciones anteriores sobre los postulados éticos que deberán observar todos los involucrados en el funcionamiento de la Asociación, corresponde establecer los mecanismos adecuados para asegurar la aplicación de los mismos y la imposición de medidas correctivas para situaciones de incumplimiento a lo dispuesto en el presente Código. Para ello, se especifican ciertas prácticas prohibidas y prácticas controladas dentro de los procesos de las actividades y operaciones de CLAC. A continuación se establece el procedimiento de actuación en caso de identificación de posibles vulneraciones a la ética dentro de la Asociación y el Régimen sancionatorio que se aplicará en caso de comprobarse la falta. Finalmente, se establece el deber de verificar el cumplimiento del presente Código y actualizar su contenido mediante sanas prácticas de Control y Auditoría.

4.1. Prohibiciones generales

A continuación se establece, a título ejemplificativo, una serie de conductas que han sido identificadas por la Asociación como “prácticas prohibidas” y por lo tanto susceptibles de ser sancionadas en relación a los deberes éticos que corresponden a sus colaboradores (as):

- Aceptar dádivas de los donantes con el objetivo de obtener un beneficio en contravención a los procesos establecidos para ello.
- Ejercer un uso indebido o sin autorización previa de las marcas comerciales u otros signos distintivos de la Asociación.
- Realizar actos de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal hacia cualquier colaborador (a) de CLAC o tercero relacionado con la Asociación.
- Participar en actividades personales durante el horario laboral que interfieran o le impidan cumplir con sus responsabilidades laborales.
- Utilizar las computadoras y los equipos de la Asociación para negocios externos, actividades ilegales o no éticas tales como juegos de azar, chats por internet, pornografía u otro tema ofensivo.
- Apropiarse indebidamente de los recursos de la Asociación mediante gastos no autorizados, enajenación de bienes o la divulgación de archivos tecnológicos.
- Abstenerse de reportar una situación de conflicto de interés o una falta al presente Código que pueda representar un perjuicio para la Asociación.



- Reunir, usar o procesar información de la Asociación fuera de los fines legítimos de la misma.
- Brindar acceso a la información de la Asociación a terceros no autorizados o a personas que la utilicen en perjuicio de los intereses de la Asociación.

4.3. Procedimiento por faltas a la ética

A efecto de garantizar un debido proceso que permita esclarecer la responsabilidad de algún integrante de la Asociación en la posible comisión de una falta al presente Código, mediante una investigación seria y resolución justa que conlleve a evitar daños a los bienes de la Asociación o a la integridad de todos los agentes involucrados en las operaciones, así como a la eventual imposición de sanciones para los involucrados, se establece el siguiente procedimiento:

4.3.1. Reporte de posible incumplimiento

En caso que detecte una situación que constituya un incumplimiento a los estándares éticos establecidos en el presente Código, ponga en entredicho la reputación de la Asociación o represente un menoscabo real o potencial a la integridad de la Asociación, deberá cumplir con el reporte correspondiente.

Las formas para emitir el reporte de posible incumplimiento a los postulados éticos es:

- Por escrito a su Superior inmediato.
- Por escrito al Encargado de Cumplimiento.
- Por correo electrónico a la dirección que se establezca internamente.

Al presentar un reporte por un posible incumplimiento a las instrucciones del presente Código, el colaborador (a) podrá permanecer en el anonimato, aunque en caso que el mismo se identifique, se podrá facilitar la comunicación para obtener mayor información sobre el caso en particular.

4.3.2. Investigación del caso

Por regla general, el Encargado de Cumplimiento será el encargado de brindar seguimiento a los reportes por incumplimiento al presente Código y, en caso que lo considere pertinente, deberá llevar a cabo una investigación rigurosa sobre las



posibles faltas a la ética dentro de la Asociación, salvo delegación expresa a otra persona o unidad por parte de la Junta Directiva o Consejo de Directores.

Al momento de realizar una investigación, el Encargado de Cumplimiento deberá actuar en forma independiente, conforme a las particularidades de cada caso para salvaguardar los intereses de la Asociación y la integridad de sus colaboradores (as). La investigación se llevará a cabo con absoluta imparcialidad y confidencialidad, con respeto a las garantías del debido proceso, concediendo audiencia a los involucrados y permitiendo la presentación de pruebas a su favor. Asimismo, podrá realizar entrevistas, solicitar la revisión de archivos físicos o electrónicos y auxiliarse de técnicos, de acuerdo a la naturaleza del caso. Los elementos que sean recabados por el Encargado de Cumplimiento durante el curso de la investigación serán valorados junto con la prueba propuesta por los involucrados.

4.3.3 Resolución y deducción de responsabilidades

El resultado de la investigación se informará a la Dirección Ejecutiva y a la Administración de la Asociación, quienes deberán adoptar las medidas correctivas que correspondan a los involucrados conforme al régimen sancionatorio aplicable. En caso que de la investigación surjan elementos que permitan presumir la posible comisión de un delito, se notificará lo pertinente a las autoridades.

De la investigación del posible caso de incumplimiento a los deberes éticos, así como de los elementos de prueba obtenidos y la resolución que se adopte al respecto se deberá dejar constancia por escrito.

La Asociación apoyará a los colaboradores (as) y miembros que hayan sido objeto de una investigación y que al final de la misma se determine con certeza su inocencia o falta de participación en las faltas inicialmente atribuidas.

4.3.4 Prohibición de represalias

La Asociación valora la colaboración de todos los integrantes para proteger la integridad de sus recursos y los intereses de sus integrantes al momento de interponer un reporte por un posible incumplimiento a los postulados éticos contenidos en este Código. Por lo anterior, se prohíbe cualquier tipo de represalia contra un colaborador (a) que presenta un reporte por las vías oficiales para canalizarlo.



Actuar con represalias constituye una violación al presente Código de ética. En ese sentido, la participación de un empleado en una investigación o el mero hecho de haber presentado con honestidad un reporte o aviso de incumplimiento a las directrices aquí establecidas, no podrá ser la base de una acción que perjudique su vínculo laboral con la Asociación, incluida el despido, traslado injustificado, la suspensión, la pérdida de beneficios, amenazas, el acoso o cualquier clase de discriminación.

4.4. Sanciones

Todos los colaboradores (as) que incurran en una falta a los postulados éticos establecidos en el presente Código, serán sancionados de acuerdo a las acciones disciplinarias que la Administración o el Consejo de Directores considere oportunas en cada caso, inclusive la terminación de la relación laboral.

Para decidir sobre la imposición de sanciones, la Dirección Ejecutiva de la Asociación, quien podrá auxiliarse del criterio del Consejo de Directores, en caso que lo considere necesario, deberá tomar en cuenta los siguientes criterios:

- El comportamiento doloso o negligente de los involucrados.
- La adopción de medidas para disminuir el daño.
- La interposición de denuncias falsas o malintencionadas, así como las que persigan la obtención de provecho personal o de terceros, o la inestabilidad del área de trabajo para obtener un ascenso.
- La colocación deliberada en situaciones de riesgo o el aprovechamiento de debilidades en los sistemas, el encubrimiento de señales o alertas de fraude.
- La obstaculización de las investigaciones y el ejercicio de represalias contra colaboradores (as) que han cumplido con el deber de reportar situaciones anómalas.

4.5. Control y Auditoría

Dentro de los procesos de Auditoría externa se deberá incluir un apartado para verificar anualmente, la correcta aplicación de las directrices establecidas en el presente Código. El informe de auditoría deberá contener un pronunciamiento sobre



la evaluación de la efectividad de los controles y la aplicación de las disposiciones aquí contenidas.