Fundación
Sus Buenos
Vecinos

Código de Ética y Conducta

Fundación Sus Buenos Vecinos
Octubre 2024

Índice

1 **Principios y valores p. 4**

1.1 Objetivos
1.2 Nuestros Valores y Cultura
1.3 Nuestro Propósito
1.4 Nuestra Misión: ¿Cómo lo hacemos?
1.5 Nuestros Valores

2 **Principios Generales y relaciones con grupos de interés p. 8**

2.1 Gobernanza
2.2 Aplicabilidad
2.3 Cumplimiento
2.4 Proceso de denuncias y seguimiento
2.5 Política de Confidencialidad y No Represalias
2.6 Sanciones
2.7 Reglamentación y modificaciones

3 **Nuestras responsabilidades p. 12**

3.1 Directores Junta Directiva
3.2 Personal Ejecutivo
3.3 Colaboradores

4 **Nuestro compromiso p. 15**

4.1 Colaboradores

5 **Nuestra relación p. 17**

5.1 Los Beneficiarios
5.2 Los Donantes
5.3 Los Proveedores
5.4 Las Autoridades Públicas
5.5 Comunidad

6 **Nuestras Políticas p. 22**

6.1 Información confidencial
6.2 Relación y actividades políticas
6.3 Conflicto de interés general
6.4 Conflicto de intereses en el manejo de relaciones con beneficiarios
6.5 Conflicto de intereses en actividades de los colaboradores y No Represalias
6.6 Comunicación
6.7 Redes Sociales
6.8 Recibo,entrega de regalos y atenciones
6.9 Acoso sexual
6.10 Hostigamiento
6.11 Cuadro de grados de consanguinidad o afinidad

Principios y valores

1.1 Objetivos

El Código de Ética y Conducta es un documento que recoge los principios y valores que constituyen los pilares de la cultura de Fundación Sus Buenos Vecinos y los comportamientos que se esperan de los síndicos, directores, ejecutivos, colaboradores y voluntarios en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades dentro y fuera de la organización.

Los objetivos del Código de Ética y Conducta son:



Preservar nuestra reputación y fortalecer una imagen ejemplar mediante el desarrollo de nuestros objetivos y actividades, dentro del marco jurídico vigente, con plena observación de los principios éticos.



Servir de orientación a todos los voluntarios, colaboradores, ejecutivos, directores y síndicos de la Fundación, acerca de las actitudes y conductas aplicables dentro y fuera de la Fundación.



Facilitar el proceso de integración y adaptación a la cultura propia de la Fundación.



Explicar el alcance de los compromisos asumidos en el manifiesto Código de Ética y Conducta de la Fundación Sus Buenos Vecinos.

1.2 Nuestros Valores y Cultura

El Propósito, Misión y Valores de la Fundación Sus Buenos Vecinos constituyen el núcleo de su cultura organizacional, ya que aportan un sentido de dirección común a todos los colaboradores, ejecutivos y directores y deben ser evidenciadas diariamente con cada uno de sus actos dentro y fuera de la organización.

1.3 Nuestro Propósito

Brindar oportunidades y una vida digna a las personas en condición de vulnerabilidad.





1.4 Nuestra Misión: ¿Cómo lo hacemos?

• Dedicamos recursos a proyectos y programas que brinden oportunidades a personas vulnerables en las áreas de alimentación, educación, salud e inclusión, atendiendo a niños, jóvenes, adultos y adultos mayores.
• Los programas y proyectos los ejecutamos:
  o Directamente.
  o En alianzas con otras organizaciones sin fines de lucro (OSFL).
  o A través de financiamiento a organizaciones sin fines de lucro (OSFL) que los ejecutan.
• Cumplimos con nuestro compromiso ético.
• Con entusiasmo y dedicación trabajamos en equipo y promovemos la innovación en la búsqueda de soluciones al desafío de la pobreza.
• Promovemos la colaboración con el tercer sector, para afrontar juntos los principales desafíos de la comunidad.

1.5 Nuestros Valores

Nuestro Propósito y Misión están fundamentados en los siguientes valores:



Integridad

Actuar congruente y cotidianamente con los principios de transparencia, justicia, confiabilidad y respeto.

Confidencialidad

No divulgar ninguna información a un tercero sin autorización expresa; se refiere a la discreción y reserva que se debe guardar sobre un evento concreto detectado durante un proceso.





Honestidad

Armonizar las palabras con los hechos; es tener identidad y coherencia para estar orgulloso de sí mismo.

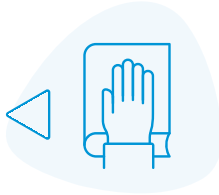
Respeto

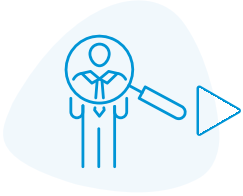
Cuidar de los intereses, derechos, espacios y tiempos que son del otro y que a su vez cada uno posee individualmente. Es cuidar de las cosas que uno comparte con otro y que no son propias.



Solvencia Moral

Actuar con decencia, decoro, respeto y dignidad; no aprovecharse de la confianza, inocencia e ingenuidad de otras personas.





Transparencia

Presentar la información de manera honesta, clara, precisa y puntual.

Solidaridad

Participar y contribuir en el desarrollo de las comunidades en que operamos, así como en áreas de alto riesgo social.



Nos esforzamos por el mejoramiento continuo de nuestra labor incorporando a la Fundación un equipo humano de alto nivel técnico y profesional, que brinda seguridad y confianza a sus beneficiarios.

Todos los directores, personal ejecutivo y colaboradores de la Fundación deben respetar y obedecer las leyes, regulaciones locales e internacionales en todos los países en los que operamos.
Es responsabilidad de cada individuo conocer y entender las políticas de la Fundación, la legislación del país y las regulaciones aplicables a sus responsabilidades.

Principios Generales y relaciones con grupos de interés

2.1 Gobernanza

La Fundación Sus Buenos Vecinos reconoce, con absoluta y plena responsabilidad, la importancia que tiene el cumplimiento honesto, comprometido y eficaz de los sistemas de control; por lo cual refuerza sus valores y principios como buen ciudadano. Es responsabilidad de la Junta Directiva junto con la Dirección Ejecutiva, la promoción de los estándares éticos y de integridad, así como de la estructuración de una cultura organizativa que enfatice la importancia de los procesos de control interno.

Para ello, la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva han desarrollado un sistema interno que establece normas y directrices que deben regir su ejercicio, de tal manera que se garantice la transparencia, objetividad y claridad en la asignación y administración de recursos, el cual se basa en el sistema de Gobernanza.

Definimos Gobernanza como el sistema por el cual una organización toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos; en otras palabras, es el sistema por medio del cual la organización es dirigida y controlada. Puede incluir mecanismos formales basados en estructuras y procesos definidos, así como mecanismos informales que surjan en conexión con la cultura y los valores de la organización, a menudo bajo la influencia de las personas que la lideran.

La Fundación cuenta con Estatutos y Procedimientos donde se detallan las políticas, roles y procesos de este sistema de control interno.



2.2 Aplicabilidad

Este Código de Ética y Conducta aplica para la Fundación Sus Buenos Vecinos, su Concejo de Síndicos, miembros de la Junta Directiva, colaboradores y voluntarios.



2.3 Cumplimiento

La aplicación efectiva de los valores organizacionales descritos en el presente Código depende del profesionalismo, la conciencia y el buen criterio de todos los que conforman la Fundación y es una responsabilidad compartida.

No obstante, por la amplitud del tema, este Código no puede prever la totalidad de los temas que puedan surgir a futuro. De presentarse, estos serían contemplados en su debido momento.

Cabe destacar que este documento no es excluyente de códigos o reglamentos específicos existentes y que son exigidos por entidades de regulación externa, y/o en que por la naturaleza de su gestión así se requiera.

El presente Código se le presenta a todos y cada uno de los directores, ejecutivos, colaboradores y voluntarios de la Fundación, y se dejará constancia del conocimiento y obligación de su cumplimiento.

Además de mantener la actitud vigilante que se espera, los colaboradores que ocupen posiciones de autoridad deberán dar ejemplo en lo relativo al cumplimiento de los principios y normas expuestos en el presente Código.

2.4 Proceso de denuncias y seguimiento



Todo director, ejecutivo, colaborador y voluntario que tenga conocimiento de actividades relacionadas con revelación de información confidencial, fraude, sustracción de dineros o títulos en general, o la violación a cualquiera de los principios establecidos en el presente Código, tiene la obligación de reportarlas inmediatamente, a alguna de estas instancias:

Si es una denuncia interna:
- Directora Ejecutiva
- Su asesor(a) de Capital Humano
- Línea Segura provista por Banco General

Si es una denuncia sobre una organización beneficiaria de fondos de la FSBV
- Directora Ejecutiva
- Junta Directiva



2.5 Política de Confidencialidad y No Represalias

Las denuncias por incumplimiento del Código de Ética y Conducta se manejarán de forma confidencial, solo incluyendo a las personas involucradas en la investigación.

La Fundación no tolerará ningún tipo de represalia contra ningún voluntario, colaborador, excolaborador o tercero por denunciar o reportar cualquier incumplimiento al presente Código y la Fundación mantendrá la debida confidencialidad de las denuncias. La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los colaboradores, sin temor a consecuencias negativas es vital para la adecuada implementación de este Código.

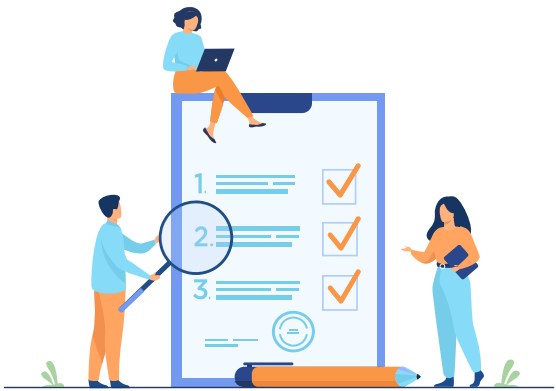
Es un compromiso de los colaboradores de la Fundación cooperar con las investigaciones internas de temas de ética. La información presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta oportuna, profesional y confidencial.

2.6 Sanciones

En general, el incumplimiento a los principios y normas establecidos en el presente Código de Ética y Conducta será sancionado disciplinaria o legalmente de acuerdo con la gravedad de la infracción y en concordancia con las políticas internas de la organización, lo establecido en el Código de Trabajo y las leyes de la República de Panamá sin perjuicio de las acciones civiles o penales contempladas en las leyes vigentes.

2.7 Reglamentación y modificaciones

Nuevas reglamentaciones o modificaciones al presente Código serán propuestas por la Dirección Ejecutiva y aprobadas por la Junta Directiva.



3.1 Nuestras responsabilidades

Directores Junta Directiva

Los directores de la Junta Directiva deben actuar de forma diligente, responsable, objetiva y razonada en la toma de decisiones. Todas las responsabilidades de los directores están detalladas en los Estatutos de la Fundación.



3.2 Nuestras responsabilidades
Personal Ejecutivo

El personal ejecutivo de la Fundación Sus Buenos Vecinos que incluye los cargos de Director Ejecutivo, Director Administrativo, Director de Educación, y Director de Desarrollo Social, deberá actuar de buena fe, con la lealtad y diligencia de un buen profesional. Sus actuaciones se cumplirán en beneficio de la organización, teniendo en cuenta a las partes interesadas.

En el cumplimiento de su función, los directores y el personal ejecutivo deberán:

- ✓ Realizar los esfuerzos conducentes para lograr el adecuado desarrollo para el cual está legalmente constituida la Fundación, así como los objetivos, y el plan de trabajo.
- ✓ Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias.
- ✓ Velar por el estricto cumplimiento de nuestro Código de Ética y Conducta y promover entre sus equipos el conocimiento y entendimiento de éste.
- ✓ Velar por la preservación de la cultura organizacional de la Fundación Sus Buenos Vecinos.
- ✓ Guardar y proteger la información sobre la labor de la Fundación y la relación con los beneficiarios y donantes.
- ✓ Evitar cualquier situación que pueda originar un conflicto de intereses, entendiendo por tal, cualquier situación en que el juicio del individuo (concerniente a su interés primario) y la integridad de una acción tienden a estar indebidamente influidos por un interés secundario de tipo generalmente económico o personal. Se espera que el individuo resuelva la situación de manera ética y de acuerdo con las previsiones de este Código.
- ✓ Abstenerse de utilizar indebidamente información confidencial.
- ✓ Ser responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia.
- ✓ Abstenerse de participar por sí mismo o por medio de otra persona para beneficio propio o de terceros, en actos con respecto a los cuales exista conflicto de interés.
- ✓ Actuar de forma cortés, con disponibilidad y atención hacia todas las personas con las que se relaciona, respetando las diferencias individuales.
- ✓ Actuar en su vida profesional, con lealtad hacia sus colegas y colaboradores a su cargo.
- ✓ Reconocer los méritos y oportunidades de mejora, en lo relativo a los trabajos desarrollados por colegas o colaboradores y manifestarlo en cuanto tengan oportunidad.
- ✓ Propiciar el respeto absoluto de las opiniones ajenas y la prohibición de todo tipo de acoso y discriminación.
- ✓ Ejecutar adecuadamente sus funciones dentro de las facultades y privilegios asignados.

3.3 Nuestras responsabilidades
Colaboradores

Los colaboradores deberán actuar siempre de acuerdo con los valores de la Fundación Sus Buenos Vecinos y velar por el estricto cumplimiento de este Código de Ética y Conducta. En el cumplimiento de sus funciones, deberán:

- Comprender y cumplir con las leyes y regulaciones que rigen a la Fundación Sus Buenos Vecinos, así como las políticas y procedimientos internos.
- Actuar en su vida profesional de manera justa, transparente y honesta, con lealtad hacia sus colegas y la organización.
- Reportar inmediatamente cualquier conducta inaceptable o violaciones a las leyes, regulaciones o políticas internas.
- Informar a los beneficiarios y donantes, con claridad, los términos y condiciones de las donaciones y acciones realizadas.
- Cerciorarse de que los beneficiarios y donantes han recibido a satisfacción cualquier información requerida. La información proporcionada o el motivo que justifique la negativa a proporcionarla, se expondrá en forma clara y comprensible.
- Ser responsable de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia. La información, datos, registros y operaciones realizadas con los donantes y beneficiarios deberán ser exactas y precisas, de forma que reflejen con transparencia la labor de la Fundación Sus Buenos Vecinos.
- Participar de manera responsable y con buen juicio en diálogos sociales, profesionales y políticos en redes sociales (ver apartado sobre Redes Sociales).
- Preservar el patrimonio de la organización, es decir, los equipos, materiales, informaciones tecnológicas y estratégicas e instalaciones operacionales.
- Utilizar los medios y tecnologías de comunicación para asuntos pertinentes a su trabajo, teniendo en cuenta la seguridad de la información y la no propagación de mensajes ilegales, pornográficos, racistas o de carácter político o religioso.
- Acatar y cumplir con las normas de salud obligatorias y recomendaciones generales de bioseguridad decretadas por la autoridad sanitaria del país y de la política sanitaria de la Fundación en caso de epidemia o pandemia.



Nuestro compromiso con
Colaboradores

La Fundación Sus Buenos Vecinos busca que las relaciones derivadas del trabajo estimulen la colaboración y la participación en equipo y los esfuerzos necesarios para librar con éxito los retos y desafíos que se presentan.

La contratación de colaboradores se hace con igualdad de oportunidades, libre de todo tipo de sesgos y se enmarca en rigurosos estándares de calidad académica, profesional y moral.

La Fundación Sus Buenos Vecinos busca propiciar un ambiente de trabajo agradable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de sus colaboradores; además, fomenta el apoyo al trabajo en equipo y a los valores éticos y morales. En esta misma dirección, se compromete a:

- ✓ No tolerar ningún tipo de discriminación, incluyendo preconceptos de origen, raza, sexo, color, edad, religión, sesgos por género, orientación sexual, modelos familiares, afiliación política, discapacidad, enfermedad o cualquier otra forma de discriminación.
- ✓ Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres.
- ✓ No tolerar el trabajo infantil dentro de sus operaciones o en cualquier parte de su cadena de valor.
- ✓ No tolerar la práctica de acoso sexual (ver Apartado sobre Acoso Sexual).
- ✓ No tolerar cualquier tipo de intimidación, amenazas, hostigamiento, acoso laboral o acosos de cualquier tipo entre colaboradores de la Fundación (ver Apartado sobre Hostigamiento).
- ✓ No tolerar comportamientos de cualquier tipo, incluyendo impropios o ilegales, que pudieran dar lugar a un riesgo de reputación para la Fundación.
- ✓ Establecer programas de capacitación continua para mantener la excelencia y el desarrollo profesional de los colaboradores.
- ✓ Asegurar que las decisiones de contratación, promoción, participación en proyectos, desarrollo de carrera y/o compensación, se fundamentan en criterios estandarizados libres de sesgos de género y de todo tipo de discriminación.
- ✓ Brindar a sus colaboradores compensaciones y beneficios competitivos, otorgar reconocimientos, propiciar la comunicación abierta y los canales adecuados para la retroalimentación en cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales.

- Brindar a los colaboradores un ambiente de trabajo agradable e instalaciones físicas adecuadas; proteger la salud ocupacional del trabajador y el medioambiente, así como procurar el balance de la vida familiar, laboral y personal con la corresponsabilidad social.

- Procurar el cumplimiento de metas propuestas, mediante la práctica de valores y el cumplimiento de este Código de Ética.

- Promover los valores familiares como base de la sociedad; por ello las relaciones entre colaboradores que arriesguen o quebranten este principio, no serán aceptadas o aprobadas por la Fundación.

- Apoyar los procesos de retroalimentación, siempre que se realicen a través de los canales adecuados, como una demostración de lealtad a la Fundación y al resto de los colaboradores.

- Comunicar a los colaboradores, en forma oportuna, los resultados de la evaluación de su desempeño.

- Garantizar que la información personal, médica o de beneficios propias de la relación laboral con el colaborador, sea custodiada por la Fundación y manejada por personas idóneas. Garantizar, igualmente, el libre acceso a ella por parte del colaborador con la debida confidencialidad.

- Promover la participación voluntaria de los colaboradores en actividades o eventos que contribuyan al desarrollo de la comunidad.



5.1 Nuestra relación con los Beneficiarios

Los colaboradores, ejecutivos y directores de la Fundación tienen la responsabilidad de actuar de forma transparente y ética para recibir y evaluar las solicitudes de los beneficiarios y potenciales beneficiarios, siempre buscando contribuir a romper el círculo de la pobreza, asistir a los más necesitados y dar oportunidades de desarrollo a personas y comunidades en riesgo. Se recibirán y evaluarán de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de la Fundación.

La recepción, evaluación y aceptación o rechazo de solicitudes se llevará a cabo bajo los siguientes principios:

- ✓ conocer al potencial beneficiario de acuerdo con las leyes vigentes, y las normas internas de la Fundación;
- ✓ conocer y evaluar el proyecto o necesidad expresada por el potencial beneficiario;
- ✓ aplicar rigurosamente las normas establecidas para el otorgamiento de donaciones y apoyos;
- ✓ servir con excelencia a la organización beneficiaria apoyando su labor benéfica;
- ✓ tratar a nuestros beneficiarios y potenciales beneficiarios de forma justa, respetando en todo momento su dignidad y cultura;
- ✓ no tolerar ningún tipo de discriminación, incluyendo preconceptos de origen, raza, sexo, color, edad, religión, sesgos por género, orientación sexual, modelos familiares, afiliación política, discapacidad, enfermedad o cualquier otra forma de discriminación.

Realizar todas las gestiones para autoprotección de actuaciones ligadas al blanqueo de capitales, financiamiento de terrorismo o prácticas similares.

En todo momento la Fundación mantendrá una rigurosa política de total rechazo, y de autoprotección contra actuaciones ligadas al blanqueo de capitales, al financiamiento del terrorismo o a prácticas similares. Buscar a toda costa el cumplimiento de las normas legales vigentes, como de los reglamentos, normas y procedimientos internos. Respetará los principios de los Derechos Humanos y de los Derechos de los Niño/as y Adolescentes.

5.2 Nuestra relación con los Donantes

El donante principal de la Fundación Sus Buenos Vecinos es el Grupo Banco General. Además de los aportes de este donante principal, la Fundación Sus Buenos Vecinos acepta donaciones de personas naturales y jurídicas que deseen aportar donaciones que apoyen las causas y proyectos respaldadas por la Fundación.

Los colaboradores, ejecutivos y directores de la Fundación tienen la responsabilidad de actuar de forma responsable y ética en la recepción y gestión de donaciones, por lo que se comprometen a:

- ✓ conocer al donante de acuerdo con las leyes vigentes, y las normas internas de la Fundación;
- ✓ realizar todas las gestiones para autoprotección de actuaciones ligadas al blanqueo de capitales, financiamiento de terrorismo o prácticas similares;
- ✓ mantener comunicación con el donante y brindar recibo de donación por sus aportes;
- ✓ rendir cuentas a los donantes sobre el uso de sus donaciones;
- ✓ servir con excelencia a los donantes y tratarlos de forma justa, respetando en todo momento su dignidad y cultura;
- ✓ reportar debidamente a las autoridades competentes nuestro listado de donantes, cuando así lo requiere la legislación vigente.



5.3 Nuestra relación con los Proveedores

Nuestra actividad nos obliga a mantener relaciones de mutuo beneficio con proveedores, altos estándares de calidad, cumplimiento y transparencia. En función de ello:

- Fomentamos la práctica de principios éticos.
- Celebramos procesos de contratación y compras en forma transparente. Estos procesos son regidos por principios de buena fe, economía, responsabilidad y calidad de conformidad con las medidas de control y prevención establecidas por la Fundación.
- Seleccionamos a nuestros proveedores de forma justa, tomando en cuenta el precio competitivo, la calidad, experiencia, servicio y reciprocidad con la Fundación.
- Fomentamos las relaciones a largo plazo, basadas en negociaciones justas, transparentes y equitativas.
- Los proveedores contratados por la Fundación deben cumplir con las leyes vigentes.
- Promovemos el desarrollo sostenible en toda la cadena de suministro.
- Respetamos los derechos de propiedad intelectual e industrial, por lo que no se pueden establecer relaciones comerciales con proveedores que no demuestren que están debidamente autorizados para el uso o comercialización de productos o servicios.
- No contratamos proveedores que utilicen el trabajo infantil en cualquier forma de explotación humana o prácticas discriminatorias.



5.4 Nuestra relación con las Autoridades Públicas

Reconocemos el rol del Estado como responsable de la generación de escenarios estables tanto en los ámbitos económicos como políticos y sociales; por ello, nos comprometemos a desarrollar nuestra labor dentro de la legislación vigente, y a respetar las leyes, normas y principios establecidos.

Las relaciones con las entidades u organismos del Estado se manejarán a través de los colaboradores autorizados por la Dirección Ejecutiva. Deberán estar guiadas por un espíritu de cooperación, de cordialidad y de respeto; sin perjuicio de mantener la confidencialidad en los casos en que manifiestamente resulte necesario.

Las relaciones con representantes de instituciones y autoridades estatales deben reflejar siempre la posición oficial de la Fundación a través de colaboradores autorizados.

El colaborador deberá informar previamente a su jefe inmediato, cuando haya sido llamado a prestar declaración como testigo o a aportar otro tipo de pruebas, en los procesos judiciales relacionados a la Fundación que así lo requieran.



5.5 Nuestra relación con Comunidad

La Fundación basa su relación con la comunidad y con el desarrollo integral del país, sin que ello suponga crear dependencias. En función de ello:

- Dedicamos recursos a proyectos y programas que brinden oportunidades a personas vulnerables en las áreas de alimentación, educación, salud e inclusión, atendiendo a niños, jóvenes, adultos y adultos mayores.
- Proponemos proyectos propios con visión a largo plazo ejecutados por la Fundación o en conjunto con organizaciones aliadas.
- Nuestra estrategia en el área social nos lleva a establecer relaciones perdurables con las organizaciones sin fines de lucro. Las donaciones y el apoyo que se brinden deben realizarse a través de los canales definidos para este fin.
- Respaldamos todas aquellas acciones que promuevan el uso racional de los recursos naturales a nuestra disposición, propiciando en todo momento la conservación del medio ambiente.
- Llevamos a cabo nuestras operaciones en concordancia con el espíritu e intención de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Rendición de Cuentas y transparencia

La Fundación Sus Buenos Vecinos sin perjuicio de cumplir con las leyes se someterá anualmente a una auditoría externa. Sus balances auditados serán publicados en su sitio web.
Publicará anualmente un reporte de su gestión y actividades y cualquier información relevante a través de su sitio web.

Nuestras Políticas

6.1 Información confidencial

En la Fundación consideramos que la obtención y buen uso de la información es un requisito indispensable, por lo que su administración y manejo debe darse en forma confidencial, responsable, segura y objetiva.

Se considera como información confidencial toda aquella información relacionada con la Fundación, sus donantes, sus beneficiarios y sus proveedores. Esto incluye información relacionada a donaciones, colaboradores, programas, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de trabajo que no sean públicas o cuya divulgación no autorizada pueda perjudicar el desenvolvimiento de las actividades de la Fundación, donantes, beneficiarios o proveedores.

Entendemos por obtener información confidencial, conocer actos, hechos o documentos que por ningún motivo deben llegar al conocimiento público, o que puedan representar un beneficio personal a quien haga uso indebido de los mismos.

Todos los colaboradores serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia. La información, datos, registros y operaciones realizadas con los clientes deberán ser exactas y precisas de forma que reflejen con transparencia el trabajo realizado.

Los colaboradores y directores se comprometen a salvaguardar y a hacer buen uso de toda la información de carácter confidencial que posean, aun después de separarse de la Fundación.

El personal ejecutivo y los directores deben tomar las medidas necesarias para velar por el cumplimiento de lo establecido en las normas y políticas relacionadas con el manejo o seguridad de la información, y los Estatutos.

Cuando la información confidencial es requerida por una autoridad competente, la solicitud debe ser atendida de manera inmediata, previa verificación de los requisitos exigidos por el área correspondiente.

Los colaboradores, ejecutivos y directores respetarán los derechos de propiedad intelectual e industrial de otras organizaciones y se requiere que sus colaboradores respeten dichos derechos.

6.2 Relación y actividades políticas

La Fundación respeta los derechos de participación de los Síndicos, directores y colaboradores en actividades o en contribuciones políticas de carácter personal, siempre y cuando no interfieran con los deberes y responsabilidades contraídas con la Fundación. Los colaboradores no podrán utilizar las instalaciones de la Fundación, sus recursos, logotipos, uniformes o algún otro símbolo que pueda asociarse con la Fundación para estas actividades. Tampoco se podrá traer ningún tipo de propaganda política a las instalaciones de la Fundación. Si el colaborador llegase a ocupar algún cargo gubernamental, la Fundación analizará cada caso y actuará de acuerdo con lo estipulado en las leyes competentes.

La Fundación no realizará contribuciones de ningún tipo a partidos políticos o a candidatos a puestos públicos de gobiernos locales, nacionales o internacionales, incluyendo recursos económicos o en especie.



6.3 Conflicto de interés general

Los directores, personal ejecutivo y colaboradores de la Fundación tienen la obligación de actuar con honestidad y ética, buscando siempre la protección de los intereses de la Fundación.

Existe una situación de conflicto de interés cuando un director o colaborador se encuentra deliberando sobre una decisión para la fundación o está en posición de influenciar o participar en la decisión respectiva y la toma de esta decisión pueda impactar, positiva o negativamente, otros intereses directos o indirectos que tiene fuera de la fundación, incluyendo personas relacionadas hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (ver Cuadro de Consanguinidad y Afinidad).

Por lo tanto, no son permitidas situaciones que signifiquen o puedan significar un conflicto de interés personal entre el personal ejecutivo, colaboradores, directores y la Fundación, tales como:

- ✓ Cualquier situación en la cual los colaboradores, ejecutivos o directores tengan intereses privados o personales, capaces de influir en la imparcialidad y objetividad del desempeño de sus funciones, o que puedan afectar los intereses o la reputación de la Fundación.
- ✓ La aprobación de condiciones especiales para donaciones o apoyos a organizaciones con las que un directivo o colaborador tiene vínculo.
- ✓ En caso de presentarse un conflicto de interés de carácter profesional o personal en las relaciones entre colaboradores de la Fundación, se espera que los colaboradores resuelvan la situación de manera ética, de acuerdo con lo indicado en este Código, para evitar decisiones parcializadas.
- ✓ Ningún colaborador podrá laborar en la fundación y a su vez prestar servicios en otras instituciones sin fines de lucro. Se exceptúan las actividades de docencia y aquellas debidamente aprobadas por la Dirección Ejecutiva.
- ✓ Los colaboradores deben evitar su participación en actividades externas que, si bien en sí mismas pueden no representar un conflicto de interés, sí podrían afectar desfavorablemente el desempeño laboral al exigir demasiado tiempo, en detrimento del cabal cumplimiento de las funciones inherentes al cargo que ejercen dentro de la Fundación.
- ✓ Ningún colaborador de la Fundación debe dar ni recibir trato especial con respecto a las condiciones de empleo, sobre la base de relaciones familiares, sentimentales o personales que los vincule con personas dotadas de autoridad interna o externa.
- ✓ Los colaboradores tienen la libertad de donar a organizaciones sin fines de lucro o participar en las mismas, siempre y cuando observen un riguroso cumplimiento de la ética. Deben abstenerse de utilizar o aprovechar información disponible debido a su cargo, para satisfacer intereses particulares o personales.

6.4 Conflicto de intereses en el manejo de relaciones con beneficiarios

Ningún colaborador, ejecutivo o director podrá autorizar, aprobar, manejar o supervisar directamente las relaciones o transacciones con beneficiarios con los que tenga relación hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad (ver Cuadro de Consanguinidad y Afinidad).

Ningún colaborador, ejecutivo o director podrá autorizar, aprobar, manejar o supervisar directamente las relaciones o transacciones con organizaciones beneficiarias de las cuales forme parte como miembro de su Junta Directiva, colaborador, o similar.

6.5 Conflicto de intereses en actividades de los colaboradores

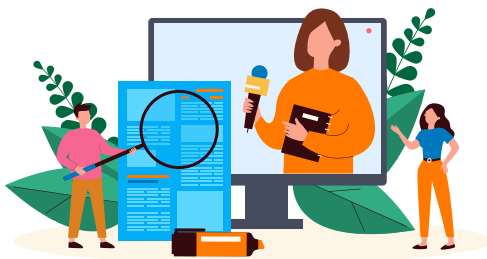
Los colaboradores y ejecutivos deben evitar participar, directa o indirectamente, en actividades comerciales o profesionales que generen conflicto de interés, real o potencial con la Fundación. El personal ejecutivo estará obligado a reportar anualmente en el formulario de actualización de datos, aquellas empresas, asociaciones, gremios, fideicomisos, organizaciones no gubernamentales, fundaciones o negocios que pudiesen generar para ellos un conflicto de interés real o potencial y en los cuales el colaborador podría ser:

- ✓ Director o dignatario.
- ✓ Propietario, socio o accionista de más del 20% de las acciones emitidas y en circulación.
- ✓ Persona que ejerza influencia significativa en la administración.
- ✓ Persona que reciba beneficios económicos o materiales.

La Fundación reconoce que es imposible citar o describir todos los posibles conflictos de intereses reales o potenciales, por lo que confía en el compromiso y en el buen criterio de sus colaboradores. Confía, además, en que ellos procurarán asesoramiento cuando lo consideren necesario, y en que se guiarán por los más altos principios de ética al evaluar sus asuntos profesionales y personales.

6.6 Comunicación

- Toda comunicación de la Fundación debe reflejar los valores y principios detallados en su Código de Ética y Conducta.
- Nuestra comunicación masiva, anuncios publicitarios, informes y demás comunicaciones públicas, deben estar construidos sobre la base de transparencia, que garantice a la comunidad la confiabilidad en la información y solvencia moral que siempre nos ha caracterizado.
- Todas las comunicaciones de la Fundación, internas y externas utilizan comunicación inclusiva, promoviendo habilidades y asegurando no mostrar mensajes o actitudes discriminatorias, sexistas u ofensivas.
- Toda comunicación descarta nuestra participación en eventos que puedan entrar en conflicto con los valores de la Fundación.
- La Fundación no coloca anuncios de televisión, radio, medios impresos o digitales cuya estrategia para atraer consumidores es explotar la violencia, el sexo o el consumo de drogas.



6.7 Redes Sociales

Las redes sociales de la Fundación Sus Buenos son manejadas desde la Dirección Ejecutiva utilizando procedimientos para la comunicación de la organización.

En cuanto al uso personal de las redes sociales de los directores, ejecutivos y colaboradores, la Fundación Sus Buenos Vecinos respeta su manejo personal y privado, siempre esperando que se dé con responsabilidad, sentido común y valores, ya que estos contenidos son públicos y permanentes.

Disposiciones generales:

- ✓ Los colaboradores de la Fundación Sus Buenos Vecinos pueden promover los contenidos públicos de la organización en sus redes sociales personales, siempre utilizando una actitud positiva y el sentido común.
- ✓ Se podrán compartir fotografías y contenidos sobre el trabajo, colegas, actividades de voluntariado, entre otras, siempre cuidando que no se revele información confidencial de la organización (documentos, lugares de seguridad), etc.
- ✓ La Fundación Sus Buenos Vecinos ya ha definido sus voceros públicos. Si un colaborador quisiera emitir una opinión sobre un tema específico relacionado a la Fundación Sus Buenos Vecinos, debe aclarar que son comentarios a título personal.
- ✓ Las comunicaciones oficiales de la Fundación Sus Buenos Vecinos son las únicas autorizadas para usar el logo de la Fundación. Por ello, solo personal autorizado puede utilizarlo en sus comunicaciones.
- ✓ La gestión de respuesta a quejas se atiende a través de los canales designados para ello. No obstante, si un colaborador detecta alguna conversación digital negativa debe reportarlo.

6.8 Recibo,entrega de regalos y atenciones

Esta reglamentación es un complemento del Código de Ética y Conducta, y pretende enmarcar la entrega o aceptación de atenciones, regalos u otras cortesías para evitar la generación de conflictos de interés.

No se podrá dar o aceptar regalos, atenciones u otras cortesías, en circunstancias en las que pudiera interpretarse que ha quedado comprometido el criterio social de la Fundación.

Los regalos, atenciones u otras cortesías pueden justificarse por propósitos legítimos y en todos los casos dichas deferencias deben ser permitidas por la ley aplicable. Los regalos en efectivo se prohíben en su totalidad, independientemente del monto.

Se permiten aceptar las siguientes deferencias u obsequios:

- ✓ Un (1) obsequio con un valor nominal y apreciable no mayor a B/.250.00 (doscientos cincuenta balboas con 00/100) y en ninguna ocasión será dinero en efectivo.
- ✓ Artículos promocionales que no comprometan el criterio social de la Fundación.
- ✓ Comidas habituales y razonables, así como actividades recreativas en las que la persona que invita esté presente, tales como comidas de trabajo o eventos deportivos ocasionales.
- ✓ Regalos de familiares o amigos con los cuales no se tengan relaciones de trabajo.

En determinadas circunstancias, pudiera ser apropiado aceptar el obsequio. En estos casos y cuando se trate de un (1) obsequio que tenga un valor nominal o apreciable superior a B/.250.00 (doscientos cincuenta balboas con 00/100), el colaborador debe comunicarlo al Director Ejecutivo para solicitar su autorización.

Aquellos obsequios que se consideren de valor excesivo (superior a B/.250.00) o que pudieran generar una situación de conflicto, deberán ser devueltos por el colaborador o el Director Ejecutivo, en donde se encargarán de enviar una carta agradeciendo el gesto y explicando la reglamentación de la Fundación al respecto. En estos casos, el Director Ejecutivo coordinará la donación del obsequio a una entidad benéfica y lo comunicará así a quien lo obsequió, como parte de la reglamentación.

Si se tiene alguna duda acerca de si resulta o no apropiado aceptar o dar un regalo, atención u otra cortesía, debe plantearlo al Director Ejecutivo.

6.9 Acoso sexual

Este reglamento busca enmarcar la política en contra del hostigamiento en las relaciones entre las partes relacionadas a la Fundación. Aplica en particular para directores, personal ejecutivo y todo el personal de Fundación Sus Buenos Vecinos.

Definimos el acoso sexual como el hostigamiento con motivaciones y contenidos sexuales, desarrollado en el ámbito de la organización y/o dirección de una organización, en forma física, verbal, gestual o por escrito de un trabajador de cualquier jerarquía a otro del mismo u otro sexo que, ni expresa ni tácitamente lo haya solicitado y que afecte el ambiente laboral.

Disposiciones Generales:

- ✓ Los colaboradores de Fundación Sus Buenos Vecinos, tienen derecho a trabajar en un ambiente saludable, seguro, que garantice el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como la integridad moral de cada uno.
- ✓ Ningún colaborador de cualquier jerarquía de Fundación Sus Buenos Vecinos deberá amenazar ni dar a entender que la negativa de un colaborador a someterse a incitaciones o solicitudes sexuales importunas, afectarán negativamente el empleo de esa persona, la compensación, promoción, tareas asignadas, o cualquier otro término o condición del colaborador o desarrollo de la carrera.
- ✓ Están prohibidas las bromas sexuales, imágenes lascivas, objetos sexuales y cualquier conducta en que los colaboradores permitan, amparen o faciliten actos incorrectos.
- ✓ Los colaboradores que consideran que han sido acosados sexualmente deben informar de esta situación lo más pronto posible a la Dirección Ejecutiva.
- ✓ Los informes e investigaciones sobre hechos de acoso sexual que se realicen se manejarán de manera confidencial por parte de las personas que tengan acceso a dicha información o que sean parte del hecho.
- ✓ La represalia es una grave violación de esta política y debe ser reportada inmediatamente.
- ✓ Cualquier colaborador que tome represalias en contra de otra persona por reportar una situación de acoso sexual será sujeta a las sanciones disciplinarias establecidas, las cuales pueden incluir hasta la terminación laboral.
- ✓ La organización ofrece asistencia y consejería para hombres y mujeres sujetos de una situación de acoso sexual.

6.10 Hostigamiento

Este reglamento busca enmarcar la política en contra del hostigamiento en las relaciones entre las partes relacionadas de la Fundación. Aplica en particular para directores, personal ejecutivo y todo el personal de la Fundación Sus Buenos Vecinos.

Definimos el hostigamiento como un comportamiento ofensivo que normalmente se entiende como una conducta destinada a perturbar, restringir derechos, disminuir la libertad, humillar, a un colaborador, colaboradora o un tercero, y/o afectar su dignidad, de manera sistemática, continua o de reiteración eventual.

Disposiciones Generales:

- ✓ Los colaboradores de la Fundación Sus Buenos Vecinos, tienen derecho a trabajar en un ambiente saludable, seguro, que garantice el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como la integridad moral de cada uno.
- ✓ Ningún colaborador de cualquier jerarquía de Fundación Sus Buenos Vecinos deberá amenazar, hostigar o humillar a otro colaborador o un tercero.
- ✓ Los colaboradores que consideran que han sido hostigados deben informar de esta situación lo más pronto posible a la Dirección Ejecutiva.
- ✓ Toda queja que presente un colaborador será atendida de manera confidencial, diligente y se realizarán de manera exhaustiva todas las investigaciones necesarias conducentes a obtener los elementos necesarios para completar la investigación.
- ✓ Los informes e investigaciones sobre hechos de hostigamiento que se realicen se manejarán de manera confidencial por parte de las personas que tengan acceso a dicha información o que sean parte del hecho.
- ✓ La represalia es una grave violación de esta política y debe ser reportada inmediatamente.
- ✓ Cualquier colaborador que tome represalias en contra de otra persona por reportar una situación de hostigamiento será sujeta a las sanciones disciplinarias establecidas, las cuales pueden incluir hasta la terminación laboral.
- ✓ La organización ofrece asistencia, consejería para hombres y mujeres sujetos de una situación de hostigamiento.

6.11 Cuadro de grados de consanguinidad o afinidad

	Consanguinidad							Afinidad			
GRADOS						TRABAJADORA	CÓNYUGE				
1º			Madre	Padre		Hijos	Hijos Políticos			Madre Política	Padre Política
2º	Abuelos		Hermanos	Hermanos Políticos		Nietos	Nietos Políticos			Abuelos Políticos	Hermanos Políticos
3º	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Sobrinos Políticos	Tíos Políticos	Bisnietos	Bisnietos	Tíos Políticos	Bisabuelos Políticos	Sobrinos Políticos	
4º	Tatarabuelos	Primos hermanos Primos hermanos políticos			Primos hermanos políticos	Tataranietos	Tataranietos Políticos	Primos Políticos Primos hermanos políticos	Tatarabuelos Políticos		
5º		Primos segundos									

Descendientes de Trabajador/a

Descendientes de Trabajadora y del Cónyuge

Descendientes del Cónyuge