



construyendo  
una promesa  
local.

# Código de conducta



**NOVIEMBRE DE 2020**

## Índice

MENSAJE DE LA PRESIDENTA Y DIRECTORA  
GENERAL DE PACT..... 3

Nuestra misión y visión ..... 4

### **Integridad.....5**

Integridad de programas  
Terceros  
Integridad fiscal  
Restricciones de donantes  
Hojas de horarios y gastos  
Firmar un contrato  
Irregularidades financieras o contables  
Soborno y obsequios  
Proveedores  
Conflictos de intereses  
Propiedad intelectual

### **Respeto..... 8**

Lugar de trabajo libre de acoso  
Protección de adultos y niños contra la explotación y el abuso  
Lucha contra la trata de personas  
Confidencialidad  
Uso de equipos de Pact  
Participación política  
Respeto por el medio ambiente

### **Inclusión.....11**

Trabajo en  
equipoDiversidad  
Igualdad de oportunidades de empleo  
Uso de sustancias en el lugar de trabajo  
Violencia en el lugar de trabajo  
Seguridad y protección general

### **Responsabilidad ..... 13**

¿Quiénes deben cumplir con el Código?  
¿Qué pasa si tengo una pregunta o preocupación?  
¿Estoy protegido de las represalias?  
¿Cómo funciona la línea directa de Ética y Cumplimiento?  
Cuándo usarla  
Características de la línea directa  
Confidencialidad  
El proceso  
Mala fe  
¿Existen consecuencias por infringir el Código?

Conclusión ..... 14

# Mensaje de la Presidenta y Directora General de Pact

Estimados colegas:

Nos complace compartir con ustedes el nuevo Código de Conducta de Pact: **Integridad, Respeto e Inclusión.**

El Código de Conducta de Pact es nuestra guía para poner en práctica nuestros tres valores fundamentales: Integridad, Respeto e Inclusión. Estos valores nos ayudan a cumplir con nuestro deber de asegurar un lugar de trabajo justo, servir responsablemente a las comunidades locales y actuar como administradores honestos de los fondos que se nos confían.

La integridad es la base moral de todo lo que hacemos. Debemos ser honestos con nosotros mismos, nuestros socios, los participantes de los programas, los donantes y las comunidades a las que servimos. El objetivo de este Código no es cubrir todas las situaciones posibles que podrá encontrar, sino alentarlos a esforzarse por alcanzar los más altos estándares morales y profesionales en todo lo que haga en Pact.

El respeto es lo que debemos mostrarnos en todo momento entre nosotros y a las personas a las que servimos. El respeto se pone en práctica cuando los empleados de Pact trabajan en equipo y en distintas funciones y países de manera profesional, colaborativa y empática. También requiere que nos acerquemos a cada persona a la que servimos con una mente abierta, comprendiendo su perspectiva y experiencia.

La inclusión es la clave para poner a las personas en el centro de todo lo que hacemos. Estamos orgullosos del excelente trabajo y del impacto que los empleados de Pact han logrado a través de los años, y de su compromiso de hacer más. La mejor manera de brindarle apoyo a usted es proporcionarle un ambiente de trabajo en el que pueda prosperar y, a su vez, pueda crear ambientes seguros e inclusivos para los demás.

Para poner en práctica nuestros valores, nos corresponde a cada uno de nosotros ser responsables de cada acción e inacción en Pact. Cada uno de nosotros es responsable de actuar de forma ética y, lo que es igual de importante, de asegurar que los demás también actúen de forma ética y de informar nuestras fallas para que tengamos la oportunidad de hacerlo mejor.

Únase a nosotros para afirmar nuestro compromiso de incorporar siempre el Código de Conducta en nuestra vida laboral diaria en Pact.



# Nuestra visión y misión

## VISIÓN

Un mundo donde todos son dueños de su futuro.

## MISIÓN

Creamos soluciones sistemáticas en asociación con organizaciones, empresas y gobiernos locales para que haya comunidades prósperas y resilientes donde las personas sean escuchadas, capaces y vibrantes.





# Integridad

*Nuestra reputación es nuestro activo más valioso y debemos ganárnosla continuamente.*

## Integridad de los programas

Pact tiene una misión y un propósito claramente establecidos, aprobados por el Consejo de Administración, en busca del bien público. Nuestros programas deben ser diseñados para apoyar esa misión y responder a las necesidades de las comunidades a las que servimos y a los cambios e innovaciones en los campos de nuestras actividades. Pact está comprometido con la transparencia y la justicia en la presentación de informes a nuestras partes interesadas, incluidos los participantes de los programas, los donantes, las organizaciones cívicas y las comunidades locales. Cada empleado es responsable de asegurar que todas las propuestas, operaciones e informes de programas sean completos y precisos en todos los aspectos materiales.

## Terceros

La pregunta clave que hay que hacerse al evaluar a un socio, subreceptor o proveedor es: ¿podemos confiar en ellos? Es responsabilidad de usted llevar a cabo la [debida diligencia](#) apropiada y evaluar continuamente a los terceros que se elijan para trabajar con Pact. Cuando Pact se involucra en estas relaciones profesionales, estamos garantizando en la práctica la reputación, el desempeño y las prácticas y controles internos de estas personas y organizaciones. Participe en estas relaciones con mucho cuidado.

## Integridad fiscal

Como una organización sin fines de lucro con certificación 501(c), el dinero que gastamos en nombre de Pact no es nuestro; ese dinero pertenece a otros y es concedido a nuestro cuidado para gastarlo como se designa para los programas, la innovación y el mejoramiento de la organización y las personas a las que servimos. Todas las personas en Pact y que trabajan con nosotros tienen la función de garantizar que el dinero se gaste de manera adecuada y que nuestros registros financieros estén completos y sean precisos. Para hacerlo bien, la función de usted es seguir el sistema de controles internos de Pact para cumplir con nuestras obligaciones en todos los países

donde operamos.

- **Restricciones de donantes**

Cada empleado de Pact tiene el deber fiduciario de gastar los fondos de acuerdo con la misión de la organización y la intención de los donantes. Usted es responsable de conocer los requisitos y restricciones de los programas en los que trabaja. Si Pact pierde la confianza de los donantes que financian nuestro trabajo, puede llevar años reparar el daño a nuestra reputación duramente ganada.

Los fondos gubernamentales, incluidos los del Gobierno de los Estados Unidos, están sujetos a reglamentos y leyes que hacen que sea ilegal presentar o hacer que se presenten reclamaciones, registros o declaraciones falsas o fraudulentas para obtener pagos del gobierno. Las violaciones de esas leyes, así como de las políticas de Pact, pueden dar lugar a sanciones tanto civiles como penales.

- **Hojas de horarios y gastos**

Siempre debe ser honesto con las hojas de horarios y los informes de gastos; es así de simple. Cuando presente un gasto para su reembolso o gaste dinero en nombre de Pact, asegúrese de que el costo sea razonable, esté directamente relacionado con la misión de la organización y esté respaldado por la documentación apropiada. Los gerentes son responsables de todo el dinero gastado por sus subordinados directos y deben revisar cuidadosamente las hojas de horarios y los informes de gastos antes de aprobarlos.

- **Firmar un contrato**

Es un asunto importante firmar un contrato en nombre de Pact, independientemente de su posición en la organización. Usted no puede firmar un contrato a menos que esté autorizado a hacerlo en virtud de un poder notarial o de la [Política de autoridad de firma](#). Aunque esté autorizado a firmar un contrato, asegúrese de que el contrato sea en el mejor interés de la organización.

- **Irregularidades financieras o contables**

Nunca debe falsificar ninguna transacción, registro o cuenta de Pact. Usted debe cooperar con cualquier auditoría financiera. Si sospecha u observa alguna de las conductas mencionadas anteriormente o, en su caso, alguna irregularidad relacionada con la integridad financiera o la responsabilidad fiscal, comuníquela inmediatamente a la

<https://pactworld.jiveon.com/community/ethics-and-compliance-program> Oficina de Ética y Cumplimiento o a la línea directa de denuncias éticas de Pact, [EthicsPoint](#).

## Sobornos y obsequios

Al igual que todas las organizaciones, Pact está sujeta a muchas leyes en todo el mundo que prohíben el soborno en prácticamente todo tipo de transacciones. La regla para nosotros en Pact es simple: no sobornar a nadie, en ningún momento y por ningún motivo.

Pact también tiene una política de no obsequios. No debe proporcionar obsequios,

entretenimiento u otras cortesías de negocios a otros o aceptarlos de otros como parte de su trabajo en Pact. Por lo general, se permite la aceptación o entrega de objetos simbólicos no monetarios de bajo costo, como artículos pequeños o alimentos de valor nominal. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con la [Oficina de Ética y Cumplimiento](#).

Queremos evitar la posibilidad de que cualquier obsequio, entretenimiento u otra cortesía de negocios pueda ser percibido como un soborno o como un conflicto de intereses. Esto es especialmente problemático cuando se trata de funcionarios del gobierno que están sujetos a estrictas normas contra la solicitud o aceptación de cualquier cosa de valor.

## Proveedores

Siempre debemos esforzarnos por lograr el mejor acuerdo posible para Pact. Esto casi siempre requiere que usted solicite ofertas competitivas para asegurarse de recibir la mejor oferta. Aunque el precio es muy importante, no es el único factor que vale la pena considerar. La calidad, el servicio, la fiabilidad y los términos y condiciones del acuerdo propuesto también pueden afectar la decisión final. Para obtener más información, consulte la Política de [Relación](https://pactworld.jiveon.com/docs/DOC-11627) <https://pactworld.jiveon.com/docs/DOC-11627> Calidad-precio y [la Política de Adquisiciones de Pact](#).

## Conflictos de intereses

Cuando se encuentre en una situación en la que una acción potencial podría beneficiarlo a usted, a sus amigos, a su familia o a una empresa asociada a expensas de Pact y de nuestras partes interesadas, se enfrenta a un conflicto de intereses percibido o real. Usted debe hacer una pausa antes de tomar esa acción. Tiene dos opciones: (1) evitar tomar esa acción y crear un conflicto potencial; o (2) consultar con su gerente de Pact y/o la [Oficina de Ética y Cumplimiento](#) para discutir el posible conflicto de intereses y un curso de acción aprobado. Para obtener más información, consulte la [Política sobre conflictos de intereses](#).

Esta no es una lista exhaustiva, pero estas situaciones pueden crear conflictos de intereses percibidos o reales, así que consulte con un gerente para tratarlos:

- Contratar a amigos o familiares, o trabajar con ellos, en actividades relacionadas con Pact.
- Entrar en relaciones de negocios en las que usted, sus amigos o su familia tengan un interés financiero.
- Asumir un papel profesional en otra organización u otro empleo.
- Tener relaciones románticas con compañeros de trabajo.

## Relaciones con los medios

Cada vez que un empleado es abordado por medios de comunicación o desea relacionarse con ellos —especialmente para abordar una crisis— debe seguirse la [Política de relación con los medios](https://pactworld.jiveon.com/docs/DOC-14272) para garantizar que las comunicaciones de Pact a las partes externas se lleven a cabo en un proceso altamente gestionado y coordinado dirigido por Comunicaciones Integradas. Consulte la [Política de relación con los medios](https://pactworld.jiveon.com/docs/DOC-14272) para más

detalles.

## **Propiedad intelectual**

Los derechos de propiedad intelectual de Pact (por ejemplo, marcas comerciales, marcas registradas, logotipos, fotografías, conocimientos técnicos, materiales, técnicas, plataformas y derechos de autor) son activos valiosos. Pertenecen a Pact y ni empleados ni terceros están autorizados a tomarlos para su propio uso. Por esta razón, usted debe proteger la propiedad intelectual de Pact asegurándose de que tengamos acuerdos apropiados con terceros antes de autorizar su uso limitado de nuestra propiedad intelectual. Asimismo, respete los derechos de propiedad intelectual de los demás y no se involucre en el uso no autorizado de sus materiales en su trabajo en Pact.





# Respeto

*Creemos en los derechos, la libertad, la dignidad y la igualdad inherentes de todas las personas y nos esforzamos por proteger estos derechos para todos los trabajadores de Pact y las personas a las que servimos.*

## Lugar de trabajo libre de acoso

Trabajar en un entorno de alta presión puede a veces poner a prueba su capacidad de mantener una actitud colaborativa en el trabajo. No obstante, todo empleado de Pact, independientemente de su cargo, siempre está obligado a actuar de manera profesional y con cortesía.

Pact tampoco tolerará que sus empleados, socios, subreceptores o cualquier otro representante asociado a sus programas se involucren en acoso sexual.

Pact prohíbe el acoso, la intimidación y el acoso sexual en cualquier forma —verbal, física o visual—, según se discute con más detalle en nuestra [Política contra el acoso y la discriminación](#). Si usted cree que ha sido acosado por alguien de Pact, o por un tercero relacionado con Pact, le recomendamos encarecidamente que informe inmediatamente a un representante de Recursos Humanos o a [EthicsPoint](#).

## Protección de adultos y niños contra la explotación y el abuso

Pact no tolerará que sus empleados o terceros asociados a sus programas se involucren en cualquier forma de explotación o abuso de adultos y niños. Pact no tolera este tipo de mala conducta. Es nuestra misión ayudar a la sociedad, no explotar o permitir que otros exploten a participantes de nuestros programas y a las comunidades a las que servimos.

Como todos sabemos, los niños, las mujeres y las poblaciones minoritarias pueden ser sumamente vulnerables al abuso y la explotación, especialmente en situaciones de pobreza, crisis y conflicto, y merecen normas de protección más elevadas. Pact se compromete a salvaguardarlos contra todas las formas de abuso y explotación, independientemente de si el agente dañino está asociado con Pact. En el curso de su trabajo en Pact, si conoce o sospecha alguna conducta de este tipo contra un niño o un adulto, debe denunciarla.

Tenga en cuenta que, si bien respetamos las culturas y las leyes locales, a veces las políticas de Pact pueden diferir y pueden tener expectativas más rigurosas. Los requisitos de nuestras políticas de salvaguarda son adicionales a cualquier otro requisito legal aplicable. Para más información, consulte nuestra [Política de https://pactworld.jiveon.com/docs/DOC-17634](https://pactworld.jiveon.com/docs/DOC-17634) Prevención de la explotación y el abuso sexual y nuestra [Política de protección infantil](#).

## Lucha contra la trata de personas

Estamos comprometidos con la lucha contra la trata de personas. Usted tiene la obligación de responder con prontitud y de manera apropiada a cualquier acusación de incidentes de trata de personas. Debemos estar atentos a las señales de alerta de la trata para que el personal de Pact y los participantes en sus programas estén seguros y no estén expuestos a ninguna amenaza o actos de trata de personas. También debe asegurarse de que Pact no trabaje con terceros que puedan estar involucrados en la trata de personas. Para más información, vea la [Política de lucha https://pactworld.jiveon.com/docs/DOC-8623](https://pactworld.jiveon.com/docs/DOC-8623) contra la trata de personas de Pact.

## Confidencialidad

Nosotros recopilamos y almacenamos información personal y confidencial, incluidos datos relacionados con la salud, de empleados y participantes de programas en todo el mundo. Usted tiene la obligación de familiarizarse con las políticas de Pact sobre la limitación del acceso y el uso de la información personal y confidencial.

En general, Pact evita recopilar información personal y confidencial que no es necesaria o requerida. Si no lo necesita, no lo registre. Si es necesario reunir esa información, usted tiene la obligación de asegurarla en los sistemas de Pact y limitar el acceso solo a quienes estén autorizados sobre la base de la necesidad de conocerla. A veces, un proyecto o una negociación puede requerir que usted revele información confidencial a una parte externa. La divulgación de esa información debe hacerse sobre la base de la necesidad de conocerla y solo bajo un acuerdo de no divulgación.

## Uso de equipos de Pact

Todo lo que haga utilizando los medios electrónicos de Pact (por ejemplo, computadoras, dispositivos móviles, red) o que almacene en nuestros medios (por ejemplo, propuestas, presentaciones, informes y otros documentos) podría ser divulgado a personas dentro y fuera de la organización. La ley o las políticas internas pueden exigir que Pact supervise, acceda y divulgue el contenido de correos electrónicos, correos de voz, archivos informáticos y otros documentos. Algunos ejemplos que pueden requerir que Pact lo haga incluyen la protección de empleados y usuarios, el mantenimiento de la seguridad de los recursos y bienes, o la investigación de presuntas faltas de conducta de los empleados.

## Participación política

A cambio de nuestro estatus de exención de impuestos, Pact no puede participar en actividades de campañas políticas y, como organización, no lo hacemos. ¿Qué significa eso para usted, como

empleado? Usted es libre como individuo de participar en actividades políticas. Simplemente no puede utilizar el nombre de Pact, el tiempo de Pact o los recursos de Pact (por ejemplo, papel, tinta de impresora, franqueo, espacio de oficina) para hacerlo. Use su tiempo personal para participar en esas actividades. Pact apoya las decisiones de su personal de participar en actividades de partidos políticos, registro de votantes y protección de votantes. Si tiene alguna preocupación o pregunta sobre su participación política, comuníquese con la [Oficina de Ética y Cumplimiento](#).

## Uso de las redes sociales

Como individuo, usted es libre para usar las redes sociales. Pero sus actividades en las redes sociales no deben interferir con los compromisos de trabajo, revelar información confidencial sobre Pact o hacer un mal uso de la marca Pact. Si tiene alguna pregunta sobre los estándares profesionales que rigen a Pact y las redes sociales, consulte el [Manual de redes sociales](#).

## Respeto por el medio ambiente

Pact se compromete a ser una organización con conciencia ambiental que opera de manera ambientalmente sostenible tanto internamente en sus operaciones como externamente a través de sus programas. Esto requiere que todo el personal de Pact desempeñe su papel para asegurar que no solo cumplamos con las directrices establecidas en la [Política de sostenibilidad ambiental y social](#), sino que también seamos proactivos para asegurar que reduzcamos nuestra huella ambiental. Pact alienta al personal a conservar los recursos y a reducir los desechos y las emisiones de gases de efecto invernadero mediante el reciclaje y la conservación de la energía tanto dentro como fuera de la oficina. Sea consciente de su uso de plástico, de su consumo de combustible y de su uso de electricidad; los pequeños cambios individuales pueden tener grandes impactos.

Siempre que sea posible, debemos dar el ejemplo, si los recursos lo permiten, para crear conciencia de la sostenibilidad ambiental de nuestros socios locales y las comunidades anfitrionas. Es importante señalar que los requisitos de nuestra política ambiental se suman a cualquier otro requisito legal aplicable en los países donde operamos.



# Inclusión

*La inclusión nos hace más fuertes como organización y amplifica nuestros esfuerzos.*

## Trabajo en equipo

Pact valora el trabajo en equipo y la colaboración. Lo animamos a considerar el trabajo de la organización como un todo y no solo su programa o su función aquí. Como colegas, se espera que todos nos ayudemos mutuamente a través de las dificultades y que compartamos el entusiasmo por los logros. Ignore los límites geográficos y departamentales y reconozca que somos más fuertes cuando podemos aprovechar la diversidad y los talentos de todos nuestros recursos.

## Diversidad

Pact es una colección de muchas personas de diferentes países, culturas e identidades. Valoramos esa diversidad de voces y perspectivas. Para proteger esa riqueza en Pact, usted debe ser sensible a los prejuicios personales y asegurarse de que todos tengan la misma oportunidad no solo de unirse a Pact sino de prosperar y tener éxito mientras estén aquí.

## Igualdad de oportunidades de empleo

El empleo y los ascensos en Pact se basan únicamente en los méritos y calificaciones individuales directamente relacionados con la competencia profesional. Prohibimos estrictamente la discriminación ilegal basada en el sexo, el género, la raza, el color, el origen nacional, la religión, la edad, la discapacidad mental o física, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley. También hacemos todos los ajustes razonables para cumplir con nuestras obligaciones bajo las leyes que protegen los derechos de los discapacitados.

## Uso de sustancias en el lugar de trabajo

El abuso de sustancias es incompatible con la salud y la seguridad de nuestros empleados, y no lo permitimos en el trabajo. El consumo de alcohol está prohibido en nuestras oficinas, a menos que sea aprobado previamente por Recursos Humanos para ciertas celebraciones de la oficina.

Las drogas ilegales en nuestras oficinas están estrictamente prohibidas.

Si un gerente tiene una sospecha razonable para creer que el uso de drogas y/o alcohol por parte de un empleado puede afectar negativamente el desempeño del trabajo del empleado o la seguridad del empleado u otras personas en el lugar de trabajo, el gerente puede solicitar una prueba de detección de alcohol y/o drogas. Si usted sufre de un problema de abuso de sustancias, busque ayuda en Recursos Humanos para que lo ayuden a identificar recursos externos.

## Violencia en el lugar de trabajo

Pact no tolera ningún nivel de violencia o amenaza de violencia en el lugar de trabajo. Bajo ninguna circunstancia alguien debe traer un arma al trabajo. Si tiene conocimiento de una violación de esta política, debe informar inmediatamente a Recursos Humanos. En caso de violencia potencial, comuníquese con el <https://pactworld.jiveon.com/community/hr-service-center/safety-security> Director de Seguridad Mundial; recuerde que la comunicación es clave.

## Seguridad y protección mundial

Una de las principales prioridades de Pact es proteger a sus empleados que operan en todo el mundo. Pact considera que la seguridad de nuestro personal y oficinas es una preocupación de todos y, si bien proporcionamos un fuerte deber de cuidado a todos, esperamos un deber de lealtad a cambio, asegurando que todos actuemos con cuidado para los demás y de manera apropiada en tiempos de crisis.

Operamos en áreas donde puede haber un riesgo de violencia inesperada. Todas las oficinas deben contar con un Equipo de Gestión de Incidentes Locales capaz de ocuparse de las emergencias y situaciones localizadas, y un conjunto de planes de crisis y emergencia que debería considerarse como una biblioteca de asistencia, consideraciones y protocolos para diversas situaciones. Todos los empleados deben estar familiarizados con sus funciones reales o potenciales en caso de que se produzca una situación y con las diversas opciones disponibles.

Recuerde, cualquiera sea el problema, comunicarlo al [Director de Seguridad General](#), asegurando que las líneas de comunicación estén abiertas y actualizadas regularmente. Si la situación se vuelve más grave, entonces Pact está listo para reunir a su Equipo de Gestión de Crisis para proporcionar asistencia en tiempo real a todos y ayudar a guiar a la oficina a través de la crisis y la transición hacia la normalidad.

En todas las circunstancias, el personal debe tomar precauciones preventivas si se tiene conocimiento de manifestaciones o marchas, y siempre pecar por exceso de precaución. Siempre que sea posible, manténgase bien alejado de estos focos de tensión conocidos. Si la situación es de naturaleza inmediata y usted está cerca de la escena, debe volver sobre sus pasos a un lugar seguro bien alejado de la amenaza. Preséntese inmediatamente en la oficina para asegurarse de que todos los demás estén al tanto de la ubicación del riesgo.

# Responsabilidad

*Usted no puede esperar que los demás actúen o cambien si usted no toma la iniciativa de participar.*

## ¿Quiénes deben cumplir con el Código?

Pact espera que sus directores, oficiales y empleados conozcan y cumplan con el Código. El no hacerlo puede resultar en una acción disciplinaria. Si bien el Código está escrito específicamente para los empleados y miembros de la Junta de Pact, esperamos que los socios de Pact, los subreceptores, los trabajadores temporales y otras personas que realizan trabajos para Pact cumplan con el Código o su propio código de conducta similar en relación con su trabajo para nosotros. El no hacerlo puede resultar en la terminación de su relación con Pact.

## ¿Qué pasa si tengo una pregunta o preocupación?

Tenemos una "política de puertas abiertas" en Pact. Si tiene una pregunta o preocupación, hable. Usted puede ponerse en contacto con su gerente, Director de País o el Jefe de Grupo, un miembro del Equipo Directivo Superior, Recursos Humanos o la [Oficina de Ética y Cumplimiento](#). También puede enviar una pregunta o plantear una inquietud sobre una presunta violación de nuestro Código o de cualquier otra política de Pact a través de [EthicsPoint](#).

## ¿Estoy protegido de las represalias?

Pact no tolerará represalias contra ningún denunciante que, de buena fe, informe una preocupación o participe en una investigación, incluso si la alegación finalmente no sea corroborada. Cualquier persona, independientemente de su cargo, que tome represalias será objeto de medidas disciplinarias. Si usted cree que alguien está tomando represalias en su contra, póngase en contacto con Recursos Humanos, la Oficina de [Ética y](#) <https://pactworld.jiveon.com/community/ethics-and-compliance-program> Cumplimiento o [EthicsPoint](#). Para más información, vea la [Política de no represalias](#) (anteriormente llamada Política de protección de denunciantes en Pact).

## ¿Cómo funciona la línea directa de Ética y Cumplimiento?

- **Cuándo usarla**

Lo animamos a utilizar

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66434/index.html> EthicsPoint cuando se

sienta incómodo utilizando otro canal de comunicación o crea que otros canales han sido ineficaces o no han respondido.

- **Características de la línea directa**

Un tercero, [EthicsPoint](https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66434/index.html), gestiona la recepción de denuncias de los denunciantes por teléfono o a través de Internet. Usted puede escribir su queja en inglés o en su lengua materna y <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66434/index.html> EthicsPoint traducirá la queja para informar a Pact.

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66434/index.html> EthicsPoint está disponible las 24 horas del día.

- **Confidencialidad**

Usted tiene la opción de presentar un informe anónimo. Si usted hace una denuncia anónima, es importante proporcionar información detallada.

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66434/index.html> EthicsPoint le asignará un número de caso. Usted debe consultar regularmente el sitio para responder a las solicitudes de información del equipo de investigación.

Lo animamos a usar su nombre cuando plantee una preocupación, si se siente cómodo. El uso de su nombre nos permite hacer un seguimiento con usted para obtener información adicional. Si elige identificarse al usar [EthicsPoint](https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66434/index.html), nos esforzaremos por mantener su información confidencial, compartiéndola solo cuando sea necesario entre aquellos que manejen o supervisen directamente los asuntos que usted haya reportado.

Los casos que carecen de suficiente información para que los investigadores puedan seguir adelante pueden ser cerrados.

- **El proceso**

La <https://pactworld.jiveon.com/community/ethics-and-compliance-program> Oficina de Ética y Cumplimiento revisa los informes y designa debidamente a un responsable de Ética y Cumplimiento, Recursos Humanos o Finanzas para llevar a cabo una investigación interna. En determinadas circunstancias, un investigador interno de Auditoría Interna o un investigador externo puede ayudar a Pact a investigar informes complejos, altamente sensibles o atroces. Un investigador puede hacer un seguimiento con el informante para obtener información adicional para llevar a cabo una investigación.

Si una queja no es fundada, cerraremos el asunto en

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66434/index.html> EthicsPoint y proporcionaremos una actualización de cierre. Si la denuncia es fundada, proporcionaremos una actualización en

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/66434/index.html> EthicsPoint y luego los gerentes pertinentes de Pact tomarán las medidas apropiadas en varios frentes: acción de personal, divulgación de información a donantes y medidas correctivas.

Las actualizaciones pueden ser generales. A menudo no proporcionamos detalles porque debemos equilibrar el interés que tiene usted en conocer nuestras acciones con los intereses de la organización para realizar investigaciones confidenciales y el empleado acusado, para mantener confidenciales los asuntos laborales.

- **Mala fe**

Nunca use la línea directa de mala fe (por ejemplo, para presentar quejas fabricadas por razones ulteriores). Los informes anónimos hechos de mala fe socavan la integridad de la línea directa para todo el mundo.

## ¿Existen consecuencias por infringir el Código?

Toda persona, independientemente de su posición o cargo, que viole el Código de Pact o sus políticas subyacentes puede ser objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido. Los siguientes son solo algunos ejemplos de mala conducta que pueden dar lugar a medidas disciplinarias:

- Violar el Código u ordenar a otros violar el Código
- No informar violaciones o presuntas violaciones
- No cooperar o de otra manera impedir una auditoría o investigación
- Realizar represalias contra otros por plantear una preocupación

Además, las violaciones de las leyes o reglamentos pueden dar lugar a acciones legales contra usted, sus colegas, Pact o sus socios o proveedores que podrían tener como resultado:

- Multas
- Exclusión
- Suspensión
- Encarcelamiento



# Conclusión

Para ser una organización que valore verdaderamente el respeto, la integridad y la inclusión, Pact debe hacer responsable a todo el personal de las mismas normas y expectativas. El cumplimiento activo de usted de este Código de Conducta afirma su compromiso con los valores de Pact.

**La inclusión significa fomentar un entorno en el que todas las personas se sientan seguras para participar y contribuir libremente.**

