



CÓDIGO DE

CONDUCTA

FOVIDA
- FOMENTO DE LA VIDA -

Aprobado en sesión de
Consejo Directivo el 21.05.2018



1. INTRODUCCIÓN

La asociación FOMENTO DE LA VIDA – FOVIDA, fue constituida el 15 de junio de 1984. El objeto social es la contribución a la mejora de las condiciones de vida de las mayorías poblacionales del departamento de Lima y otras regiones del país.

FOVIDA es una institución comprometida con la construcción de una sociedad más justa, que busca validar alternativas innovadoras y eficaces para el desarrollo de la sociedad y, en particular, para la mejora de las condiciones de vida de la población que se encuentra en estado de pobreza y/o exclusión. Entiende que el desarrollo es el proceso de expansión de las capacidades de la gente, que les permite el dominio sobre sus propias vidas.

Desde esta perspectiva, la VISION de FOVIDA es ser una **“Institución INNOVADORA democratizadora y generadora de oportunidades para una vida digna, que influye en políticas públicas locales y nacionales para la construcción de una sociedad justa.**

La acción de FOVIDA se centra en el desarrollo sostenible de espacios locales y regionales, para lo cual toma en cuenta las interacciones políticas y socioculturales, los sistemas ambientales, el uso y aprovechamiento responsable de los recursos productivos y la integración económica, como medios que posibilitan la cooperación y corresponsabilidad para la realización humana. Su Misión es **“Mejorar el desempeño técnico y político de los actores de la sociedad para el desarrollo sostenible, local, regional y nacional”.**

Para alcanzar su Visión y Misión, intervienen en espacios territoriales definidos de gestión estratégica de diversas regiones del país, donde concatena acciones para el fortalecimiento de la democracia, la dinamización de economías territoriales sostenibles, la construcción de ambientes territoriales sostenibles, y la igualdad de género. En este marco la institución, junto con sus contrapartes y colaboradores, implementa proyectos y servicios de promoción de desarrollo para beneficio de la población menos favorecida del país.

Los directivos, trabajadores de los proyectos y el personal de administración de FOVIDA tienen el compromiso común de prevenir toda forma de violencia de género, deterioro del medio ambiente, discriminación, fraude y la corrupción y el abuso de poder. Así mismo, a una gestión eficaz y eficiente de los recursos económicos con los que cuenta para la gestión de proyectos sociales, transparente y a la rendición de cuentas. Se compromete, también, a fomentar altos estándares de comportamiento ético y calidad en el ejercicio profesional de todo el personal que labora en la institución; así, como promover su iniciativa e innovación; implementar medidas para su seguridad y salud ocupacional y el establecimiento de relaciones laborales de acuerdo a ley.

Los directivos y todo el personal de FOVIDA son responsables de hacer valer y promover el cumplimiento del presente código de conducta.

El Consejo Directivo de FOVIDA tiene la responsabilidad de asegurar que todo el personal tenga conocimiento de este Código de Conducta, que comprenda lo que significa para su comportamiento en el contexto del país y en las actividades de los proyectos que implementa la institución.

2. NATURALEZA DE NUESTRA INSTITUCIÓN

- FOVIDA se funda y cimienta en el ejercicio del derecho de asociación, reconocido en la Constitución Política del Perú como uno de los derechos fundamentales de las personas.
- El ejercicio del derecho de asociación se encuentra protegida y amparada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y la Convención Americana de Derechos Humanos.
- FOVIDA es parte intrínseca de la sociedad civil y del Estado, y es una institución que abona a la convivencia en una sociedad civilizada.
- FOVIDA, para los fines propios de su constitución, se adhiere a derechos y contrae obligaciones como sujeto jurídico, y su capacidad siempre está restringida al fin para el cual se ha constituido.
- El patrimonio de FOVIDA se encuentra afecto a una finalidad determinada, no lucrativa; no es de libre disposición ni puede ser objeto de derechos individuales, ni objeto de distribución bajo la forma de utilidades entre sus miembros, aún en caso de disolución y liquidación.
- Debido a nuestra naturaleza, los beneficios fiscales de la que podamos ser objeto, constituyen un mecanismo para garantizar la afectación de dicho patrimonio a su objeto social y una manera de aliviar la dificultad de éstas para acceder a fuentes de financiamiento a los proyectos que implementa.

3. PROPÓSITO

El propósito principal del Código de Conducta de FOVIDA es promover una mayor rendición de cuentas entre nosotros y las personas con las cuales trabajamos para desarrollar nuestros programas, proyectos y servicios. Busca proteger al personal de la institución así como a cada mujer, hombre, niña y niño con quien trabajamos de prácticas de individuos o grupos que afectan sus vidas. El Código busca servir como guía para el personal en la toma de decisiones éticas en su vida profesional.

El Código de Conducta de FOVIDA describe las responsabilidades principales de todo el personal que labora en la institución y sus directivos, en relación con el respeto por el bienestar y los derechos de las personas, con quienes y para quienes trabaja en sus programas, proyectos y servicios, así como con las instituciones públicas y privadas, y de la cooperación internacional con quien se relaciona para cumplir con su **Misión**. Está diseñado para ayudar al personal a comprender mejor las obligaciones que se imponen sobre su conducta, en su relación con los/as destinatarias de la acción de la institución y los/as ciudadanas con las que se relaciona. Así mismo, con organizaciones de la sociedad civil, entidades públicas y privadas y de la cooperación internacional.

Por lo tanto, todo el personal de FOVIDA debe, en todo momento:

- ✓ Respetar y promover los derechos humanos fundamentales sin discriminación alguna.
- ✓ Tratar a todas las personas y comunidades con quienes trabajamos de manera justa y con respeto, dignidad y conforme al Derecho Internacional y las Normas Internacionales.
- ✓ Promover la aplicación del Código de Conducta de FOVIDA contribuyendo a la creación y mantenimiento de un entorno que prevenga la explotación y abuso sexual, el abuso de poder y la corrupción.
- ✓ Informar, inmediatamente, cuando tenga conocimiento, preocupación o sospecha sustanciada, de infracciones al Código al superior inmediato o directivo dentro de la organización de FOVIDA, quien se espera adopte rápidamente medidas de investigación.

- ✓ Estar consciente de que no revelar o retener a sabiendas información sobre denuncias, preocupaciones o sospechas sustanciadas de infracciones a este Código de Conducta constituye causal de medidas disciplinarias.
- ✓ Sentirse protegido por el compromiso de FOVIDA de dotar de un entorno seguro a través del cual manifestar una preocupación, sin temor a represalias o trato injusto. Mantener los más altos estándares de rendición de cuentas, eficiencia, competencia, integridad y transparencia en el suministro de bienes y servicios en la ejecución de su trabajo.
- ✓ Cooperar cuando se le solicite con cualquier investigación sobre presuntas infracciones relacionadas con este Código.

4. ALCANCE

El Código de Conducta se aplica a todo el personal (socios, directivos, trabajadores de los proyectos y de administración) de FOVIDA. Se aplica también a consultores, practicantes y voluntarios. El término "personal" se utilizará en lo sucesivo en este documento para todo el personal de la institución a tiempo completo y parcial. Todos los miembros de FOVIDA son exhortados a promover el espíritu y principios del Código de Conducta de FOVIDA entre los/as, los y las ciudadanas, organizaciones e instituciones civiles y públicas, y contrapartes con las que trabaja.

El Código de Conducta será firmado por todo el personal de FOVIDA. Todas las personas que trabajan en FOVIDA, sus directivos y socios son responsables de garantizar que se cumpla el Código.

5. PRINCIPIOS EN LA GESTIÓN DE FOVIDA

La gestión de FOVIDA se organiza según los siguientes principios:

Actores de la eficacia del desarrollo

Somos una organización que se desenvuelven dentro de un marco que exige un enfoque promotor de la eficacia del desarrollo, y sobretodo participativo, a favor de los sectores sociales más excluidos.

Autonomía en sus decisiones

Somos una organización independiente. FOVIDA tiene autonomía institucional y decisoria respecto de cualquier instancia gubernamental, intergubernamental, grupos empresariales o cualquier otra ajena a la institución. Elige libremente, según sus estatutos, a sus órganos de gobierno y fija sus objetivos, estrategias, elección de contrapartes.

Marcos flexibles de intervención

Nuestra organización propicia el desarrollo de marcos flexibles para la implementación de estrategias de intervención, que contribuyan a cambios estructurales en la sociedad.

Mejoramiento continuo y control interno

Nuestra organización promueve un marco para el mejoramiento continuo de los sistemas de gestión y control interno, optimizando la capacidad de gasto, realizando evaluaciones independientes, realizando rendición de cuentas, poniendo en práctica procedimientos transparentes de contratación y de realización periódica de auditorías externas.

Autorregulación y transparencia

Nuestra organización transparente el trabajo que hace, que demuestro el real impacto de nuestras intervenciones, y difunde las evaluaciones externas y auditorías.

Promotores de derechos fundamentales básicos

Nuestra organización promueve el ejercicio de los derechos fundamentales de libre expresión, de tránsito, de reunión, de acceso a la información y de participación de los ciudadanos, indispensable para el fortalecimiento de la democracia.

Promotores de la igualdad de género

Nuestra organización considera que la igualdad de género es un imperativo para el desarrollo humano, y en tal sentido promueve e implementa en su gestión interna, políticas para responder a las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres que trabajan en la institución.

Promotores de los derechos de los/as niñas y adolescentes. Nuestra organización considera que los/as niñas y adolescentes son sujetos de derecho propio y agentes de cambio en los procesos de desarrollo de la sociedad peruana. Ellos y ellas, desde sus intereses, tienen el derecho a una vida digna, a su propio desarrollo, a la protección y participación en las decisiones que comprometen sus vidas.

Promotores de buenas prácticas ambientales

Nuestra organización promueve la toma de conciencia en todo el personal sobre la importancia del cuidado del medio ambiente para las generaciones presentes y futuras y establece buenas prácticas ambientales en la gestión Institucional que contribuyan a mitigar el deterioro ambiental.

6. NORMAS DE CONDUCTA

6.1 De relacionamiento

6.1.1 Con la Población Objetivo

Generales

- ✓ La población objetivo debe conocer sus derechos y obligaciones de los proyectos de desarrollo que implementa, en cumplimiento de los fines institucionales y los fines sociales plasmados en la Constitución Política.
- ✓ Atendiendo a la naturaleza de las intervenciones, los beneficiarios deben intervenir en espacios e instancias de participación para la ejecución, monitoreo y evaluación de los proyectos de desarrollo, creados para dicho efecto.
- ✓ Nuestra organización debe promover el diálogo con los beneficiarios como el medio más apropiado para lograr consensos, canalizar las divergencias y resolver los conflictos de interés.

Específicos

Explotación y abusos sexuales

La explotación y abuso sexuales son una forma de violencia basada en género. FOVIDA reconoce que éstas prácticas pueden producirse en cualquier entorno de desarrollo o promoción humana. Para proteger a las partes interesadas en todas las situaciones, el personal de la institución debe, estando de servicio y fuera de servicio:

- ✓ Entender que la explotación y el abuso sexual por parte de personal que participa en un proyecto de desarrollo constituyen actos de conducta indebida grave y, por lo tanto, son causal de rescisión del empleo.
- ✓ No sostener actividad sexual con niños/as (personas menores de 18 años) independientemente de cuál sea localmente la edad de mayoría o edad de consentimiento.

La actividad sexual con niños/as está prohibida dentro de FOVIDA. La equivocación con respecto a la edad de un niño/a no constituye atenuante.

- ✓ No aceptar, solicitar o participar en la "compra" de servicios sexuales, ni lucrar con éstos. Esto es aplicable al personal de FOVIDA tanto dentro como fuera del horario laboral.
- ✓ No aprovechar nunca la vulnerabilidad de ningún grupo beneficiario en el contexto del trabajo de desarrollo y promoción, especialmente mujeres y niños, ni permitir que ninguna persona sea puesta en situaciones comprometedoras.
- ✓ Saber que el ofrecimiento de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de relaciones sexuales, incluyendo favores sexuales u otras formas de conducta humillante, degradante o explotadora, está prohibido. Esto incluye el ofrecimiento de los servicios que se deben a los beneficiarios.
- ✓ No abusar nunca de una posición para brindar o negar la ayuda para el desarrollo o para dar un trato preferencial, con el fin de solicitar favores sexuales, regalos, pagos de cualquier tipo, o ventaja.
- ✓ Dada la mayor vulnerabilidad de las poblaciones en situación de pobreza el personal está prohibido de sostener relaciones sexuales con miembros de las comunidades beneficiarias, ya que tales relaciones se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual y menoscaban la credibilidad e integridad del trabajo de los proyectos de desarrollo.
- ✓ Al trabajar con niños/as, evitar acciones o comportamientos que puedan constituir prácticas deficientes y nunca actuar de manera que los/as pueda colocar en riesgo de abuso.
- ✓ En regiones donde los miembros de FOVIDA realizan trabajo de desarrollo a largo plazo, un empleado o empleada que sostenga una relación sexual a largo plazo con un miembro de la comunidad que se beneficia de un programa o proyecto de la institución, es exhortado a informar a su superior acerca de la relación para evitar conflicto de intereses.

Discriminación

El personal de FOVIDA no cometerá nunca ningún acto o forma de acoso que podría causar daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a individuos, especialmente mujeres y niños. No tolera ninguna forma de infracción en el lugar de trabajo tales como acoso (incluido el acoso sexual, de género y racial), intimidación y discriminación, es decir, ningún comentario o comportamiento impropio que sea ofensivo, degradante, humillante, despectivo, ni ningún otro comportamiento inadecuado que no respete la dignidad de un individuo.

Por lo tanto, todo el personal de FOVIDA debe:

- ✓ Tratar a todas las personas con dignidad y respeto. Hablar con amabilidad, escuchar atentamente y considerar el bienestar de los demás. No cometer nunca ningún acto o forma de acoso que podría causar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o emocional a individuos, especialmente mujeres, niñas, niños y personas con discapacidades.
- ✓ No incurrir nunca en ningún comportamiento, deliberado o de otro tipo, que haga que la persona beneficiada se sienta perseguida, vulnerable o impotente.
- ✓ El comportamiento violento, acosador o discriminatorio de cualquier clase dirigido a otra persona o en las comunidades con quienes Fovida trabaja es inaceptable y no será tolerado; FOVIDA tomará medidas disciplinarias

6.1.2 Con la ciudadanía

- ✓ Nuestra organización debe propiciar canales permanentes de sugerencias y aportes de la ciudadanía sobre nuestros programas y proyectos de desarrollo, y generar mecanismos adecuados para el procesamiento de informaciones relacionadas con nuestros objetivos, actividades, financiamiento y proyectos.

6.1.3 Con las ONG y organizaciones de sociedad civil

- ✓ Nuestra organización trabaja en forma coordinada y colaborativa con otras ONG, evitando la duplicidad de intervenciones y asegurando un mejor uso de los recursos.
- ✓ Reconocemos que las intervenciones de las ONG deben efectuarse sobre la base de la legalidad y en cumplimiento de las obligaciones que emanan de los compromisos suscritos con la cooperación internacional, por lo que en caso de incumplimiento, transgresión o fraude en el desarrollo de las intervenciones, los directamente responsables deben asumir la responsabilidad civil, administrativa, penal y contractual que corresponde de conformidad con las leyes vigentes.
- ✓ Nuestra organización debe trabajar con las organizaciones de la sociedad civil, sobre la base de una visión compartida de la realidad y de los instrumentos sobre los que pretende incidir.
- ✓ Reconocemos la necesidad de promover las redes y plataformas de la sociedad civil a nivel local e internacional, como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de las intervenciones, y la calidad de los resultados sobre los escenarios locales, subregionales o internacional.

6.1.4 Con el Estado

- ✓ Nuestra organización, así como los directivos, actuarán con independencia y autonomía frente al poder político en cualquiera de sus formas y manifestaciones, fijando con libertad sus estrategias, contrapartes, objetivos, proyectos y políticas de desarrollo institucionales.
- ✓ Reconocemos que el incremento del acceso a recursos estatales de parte de nuestras organizaciones no debe significar pérdida de su autonomía, ni ser objeto de instrumentalización, ni de menoscabo de su capacidad crítica.
- ✓ Reconocemos la importancia de propiciar la participación en los espacios de diálogo y concertación a nivel local, regional y nacional que se establezcan con el Estado, y de aportar desde estas al desarrollo de la política pública.
- ✓ Promoveremos el diálogo con las instancias del Estado para fortalecer la relación sociedad civil – Estado y favorecer la gobernabilidad y el proceso democrático.

6.1.5 Con las entidades de cooperación y donantes privados

- ✓ Nuestra organización reconoce que la relación con las entidades de cooperación no se limita al ámbito de los proyectos, sino que se proyecta a la construcción de una reflexión de conjunto sobre el país, al desarrollo de estrategias de relacionamiento y al intercambio de información y experiencia sobre los ejes de desarrollo.
- ✓ Reconocemos que el mayor acceso a recursos de empresas privadas que operan en el país de parte de nuestras organizaciones no debe significar pérdida de su autonomía, ni ser objeto de instrumentalización, ni de menoscabo de su capacidad crítica.
- ✓ Enfatizamos que en el relacionamiento con las empresas privadas, se tomara en cuenta el cumplimiento de los estándares ambientales y de los derechos laborales fundamentales por parte de estas para la celebración de acuerdos y/o convenios de donación y de prestación.

6.2. De la gestión interna

6.2.1 Eficacia y eficiencia en la gestión institucional

- ✓ Nuestra organización se comprometen a ejercer un buen gobierno institucional, con transparencia y con una gestión administrativa eficiente, control financiero y evaluación permanentes.
- ✓ Nuestra organización reconoce la necesidad de optimizar la eficacia de la ayuda durante el desarrollo de las intervenciones, dando relevancia a los resultados sobre los procesos.
- ✓ Nuestra organización se compromete a que los fondos y recursos otorgados y los propios auto generados se manejan éticamente, por lo que quedamos comprometidos a someterlos a las evaluaciones y auditorías externas, y a la publicación de sus resultados.

- ✓ Nuestra organización no utiliza los recursos donados a fines distintos a sus objetivos iniciales, sin conocimiento o autorización del donante.
- ✓ Los recursos asignados para las intervenciones de nuestra organización no pueden aplicarse a fines personales de los asociados, directivos, apoderados, trabajadores, locadores o de otros miembros colaboradores o voluntarios de la organización.
- ✓ Nuestra organización siempre paga los impuestos estatales obligatorios y cumplir con la legislación nacional sobre sociedades.

6.2.2 Rendición de gastos y transparencia

- ✓ Nuestra organización se compromete a difundir y publicar informaciones referidas al contenido de nuestras actividades realizadas en el marco de los proyectos ejecutados, así como sus principales resultados, y a difundir la rendición que realizamos a las partes interesadas, ya sea la cooperación internacional, los donantes privados nacionales y las instituciones del sector público.
- ✓ Reconocemos la necesidad de publicar y difundir anualmente la memoria institucional de nuestras actividades y el balance institucional auditado, aprobado por nuestros órganos de gobierno.
- ✓ Reconocemos que los informes y balances económicos y sociales se elaborarán con la participación, en lo posible, de las partes interesadas, las cuales podrán ser objeto de auditoría conforme a los términos contractuales suscritos con los donantes.

6.2.3 Fraude y corrupción

- ✓ FOVIDA tiene un enfoque de tolerancia cero del fraude y la corrupción. El personal de la institución nunca debe aprovecharse de su posición al trabajar con comunidades, contrapartes u otras partes interesadas de FOVIDA.
- ✓ Nuestra organización promueve una cultura de honestidad y transparencia entre el personal y el personal directivo de FOVIDA.
- ✓ Nuestra organización y el personal que labora en FOVIDA no toleran el robo, la malversación o apropiación indebida de fondos o propiedades.
- ✓ Nuestra institución y el personal que labora en FOVIDA no participan en transacciones ilícitas, falsificación de documentos o cheques, lavado de dinero, recibir comisiones e influir en procesos de licitación para beneficio indebido y robo.
- ✓ Nuestra organización crea un entorno de trabajo donde las comunidades y el personal puedan de forma segura y confidencial plantear e informar de toda preocupación seria sobre sospechas de fraude y corrupción.
- ✓ Nuestra organización ni el personal que labora en FOVIDA no apoyan a sabiendas a personas o entidades involucradas en actividades ilegales.
- ✓ Nuestra organización y el personal que labora en FOVIDA se compromete a nunca destruir, falsificar, alterar u ocultar deliberadamente evidencia material de una investigación o hacer declaraciones falsas a los/as investigadores a fin de influir o impedir materialmente investigaciones sobre alegaciones corruptas, fraudulentas, coercitivas o cómplices.
- ✓ Nuestra organización y el personal que labora en FOVIDA se comprometen llevar a cabo todas las actividades profesionales con arreglo a los procedimientos y prácticas internacionalmente aceptados, y mantener los más altos estándares de rendición de cuentas y transparencia en relación con las finanzas, administración y gobernanza, en lo pertinente.

6.2.4 Recursos humanos

- ✓ Nuestra organización se comprometen a desarrollar relaciones humanas que garanticen adecuadas políticas de contratación de personal de modo transparente, así como procedimientos adecuados de evaluación constantes a nuestro personal.
- ✓ Nuestra organización garantiza la celebración de contratos al personal que sean idóneos al tipo de relación y prestación que se encarga, cumpliendo con las normatividad civil y laboral para dicho efecto.
- ✓ Nuestra organización reconoce la necesidad de establecer remuneraciones u honorarios justos y equitativos. No admite prácticas de reducciones de costos salariales con sobrecarga simultánea de los equipos de trabajo, ni asignaciones de ingresos en exceso o sobrepagos que reflejen una forma de distribución indirecta del patrimonio.
- ✓ Nuestra organización asegura la conveniencia de promover un ambiente laboral con igualdad de trato y ausencia de todo tipo de discriminación entre nuestro personal, garantizando un tratamiento adecuado de eventuales situaciones de abuso o acoso sexual, asegurando las medidas correctivas pertinentes.
- ✓ Nuestra organización fomenta las iniciativas, capacidades y creatividad de nuestro personal y promueve prácticas de voluntariado nacional e internacional, conducentes al buen desempeño y calidad de nuestro trabajo.
- ✓ Nuestra organización fomenta altos estándares de salud, seguridad y buenas prácticas ambientales en la gestión Institucional.

6.2.5 Prácticas reñidas con la ética profesional

- ✓ El personal que labora en FOVIDA nunca debe utilizar o acepta un soborno en forma de dinero, bienes o servicios para asegurar un contrato de servicios cuando se hacen tratos con proveedores en cualquier trabajo de la institución.
- ✓ El personal que labora en FOVIDA nunca es parte de actividades que generen lucro personal u organizacional cuando esas actividades puedan afectar la credibilidad o integridad de la institución.
- ✓ El personal que labora en FOVIDA informa a la institución cualquier conflicto de intereses conocido o potencial (por ejemplo, relación directa con prestadores de servicios o proveedores de bienes para la institución, etc.).
- ✗ El personal que labora en FOVIDA nunca acepta regalos u otros favores que puedan influir en el desempeño de las funciones o deberes del personal.
- ✓ El personal que labora en FOVIDA nunca utiliza trabajo infantil y trabajo forzoso en ninguna actividad de la institución.
- ✓ El personal que labora en FOVIDA nunca utiliza o distribuye productos o suministros que afectan el medio ambiente y son peligrosos para la integridad y salud de las personas y comunidades con las que trabaja.

6.2.6 Seguridad y salud ocupacional

- ✓ FOVIDA le asigna una prioridad máxima a la seguridad y protección de todo el personal y de aquellos con quienes trabajamos, y se esforzará por hacer todo lo razonablemente para garantizar que el personal esté seguro en el desempeño de su trabajo.
- ✓ En nuestra organización la seguridad y protección es una responsabilidad individual así como organizacional
- ✓ Nuestra organización se adhiere a los principios y políticas establecidas de seguridad y salud ocupacional por el Estado Peruano
- ✓ En Nuestra organización el personal nunca utiliza o posee armas o municiones de ningún tipo, mientras se encuentre laborando

7. SEGUIMIENTO

La violación de este Código de Conducta no será tolerada y, de conformidad con la legislación pertinente, puede conllevar a acciones disciplinarias internas, despido o incluso acción penal.

Cada miembro de FOVIDA tiene la responsabilidad de manejar y responder a toda alegación de mala conducta que reciba de sus jefes inmediatos. El personal directivo debe establecer sistemas adecuados para investigar, registrar y tratar casos de mala conducta. Las infracciones del Código de Conducta deben denunciarse inmediatamente al personal directivo y de acuerdo con los procedimientos que establezca la institución

Quienes deseen presentar una queja sobre una presunta violación del Código por un miembro del personal de FOVIDA deben presentar su queja a su superior inmediato y, solo si la queja fuera contra éste, al Consejo Directivo, tan pronto como sea posible después de tomar conocimiento del asunto.

Todo/as que trabajan en FOVIDA, que deliberadamente haga acusaciones falsas sobre cualquier acción de otra/a miembro de los equipos institucionales, que constituya una infracción del Código de Conducta estará sujeto a medidas disciplinarias a discreción del empleador.

8. VIGENCIA

El Código de Conducta ha sido aprobado por el Consejo Directivo de FOVIDA en su sesión de fecha 21 de mayo del año 2018 y tendrá una vigencia de cuatro años, luego del cual será objeto de evaluación para los fines de su reforma o prorroga.

9. COMPRENSIÓN DEL CÓDIGO

La persona abajo firmante (miembro del personal de FOVIDA) ha leído, ha comprendido y está de acuerdo con el contenido de este documento, el Código de Conducta de FOVIDA, que estará sujeto a revisión y examen periódico. La persona firmante acepta las consecuencias de cualquier violación de cualquiera de las disposiciones anteriores conforme a este Código de Conducta.

Nombre

DNI:

Cargo:

Firma:

Fecha:

Lugar:

Aprobado por sesión del Consejo Directivo, del 21 de mayo del año 2018