



Fundación Internacional  
de la Comunidad A.C.

# **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

*Aprobado en sesión de consejo directivo del día 28 de agosto del 2024*

## **CONSEJO DIRECTIVO**

Alma Nereyda López Garibay  
Presidenta del Consejo

María Concepción Valladolid Garduño  
Secretaria

Antonio Abad Silva Nevárez  
Tesorero

Laurie Lynn Silvan Nogaim  
Consejera

Eréndira Bibiana Maciel López  
Consejera

## **COMITÉ DE ÉTICA**

Laurie Lynn Silvan Nogaim  
Presidenta

Eréndira Bibiana Maciel López  
secretaria

Mario García Carrasco  
Consejero asesor

Cheryl Álvarez  
Integrante invitada

## ÍNDICE

I.	Objetivo.....	4
II.	Contexto y ámbito de aplicación.....	4
III.	Valores institucionales.....	5
IV.	Principios de ética institucional.....	5
	1. Responsabilidad, Servicio y Conciencia Social	
	2. Derechos Humanos y Dignidad	
	3. Libertad Religiosa	
	4. Transparencia y Responsabilidad	
	5. Veracidad y Legalidad	
V.	Reglas de integridad.....	9
	1. Actuación y desempeño.	
	2. Recursos humanos.	
	3. Administración de bienes muebles e inmuebles	
	4. Desempeño permanente con integridad	
	5. Cooperación con la integridad	
	6. Comportamiento digno.	
VI.	Normas de conducta profesionales.....	13
	1. Soborno y corrupción.	
	2. Abuso del poder.	
	3. Conflictos de interés	
	4. Respeto hacia las culturas	
	5. Respeto al medio ambiente	
	6. Respeto al enfoque de género	
	7. Respeto a la confidencialidad	
VII.	Mecanismos de capacitación y difusión.....	13
VIII.	Competencias del Comité.....	14
IX.	De la Integración del Comité y desahogo de sesiones.....	15
X.	De la Aplicación, Cumplimiento e Interpretación del Código.....	16

XI.	Denuncias por incumplimiento.....	16
XII.	Cartas compromisos.....	16
XIII.	Glosario.....	17

**Anexos... .. 20**

- Formato de declaración de cumplimiento del código de ética y de conducta de la Fundación Internacional de la Comunidad A.C.
- Formato de Declaración de intereses
- Formato de Política de prevención del abuso y la explotación sexual de la Fundación Internacional de la Comunidad, A.C. (FIC)

## **I. Objetivo**

El presente Código tiene por objeto establecer un marco de principios que sirvan de referencia para permitir al personal que presta sus servicios en la Fundación Internacional de la Comunidad A.C.(FIC), desempeñarse con calidad ética en el ejercicio de sus funciones, en las relaciones laborales y las interacciones con los diferentes públicos con los que colaboran. Esta herramienta sirve para promover una identidad profesional compartida que fortalezca una cultura de integridad entre la colectividad de personas que colaboran dentro y con la FIC en el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

Además, establece la forma en que las personas que colaboran en la FIC aplicaran los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el presente código que rigen el actuar cotidiano a través de directrices de conducta que corresponden a los objetivos que tiene la FIC.

### **Objetivos Específicos:**

1. Incidir en el desempeño y comportamiento ético de las personas que laboran en la FIC en el cumplimiento de sus funciones con el compromiso en su quehacer cotidiano y en relación con la sociedad.
2. Establecer los principios, valores y reglas de integridad para orientar la conducta basada en la transparencia, en la equidad de género, así como en la protección y defensa de los derechos humanos evitando conductas discriminatorias, de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

## **II. Contexto y ámbito de aplicación**

El presente Código es de observancia obligatoria para las personas que laboran en La FIC. Respecto de las personas prestadoras de servicio social, de prácticas profesionales, de servicios profesionales, por honorarios, consejeros, así como para quienes trabajan con las personas físicas y morales que prestan sus servicios en La FIC, se regirán en términos de lo previsto en el numeral siete del presente Código.

### **III.Valores institucionales**

#### **Profesionalismo**

Al ofrecer servicios con ética, calidad y transparencia, aportando el mayor esfuerzo para la transformación social.

#### **Innovación**

Al ser vanguardistas en modelos que permitan el desarrollo integral de la sociedad y la gobernanza, a través de un liderazgo que escucha, integra, crea, impulsa e implementa estrategias audaces.

#### **Dignidad**

Al contribuir al desarrollo social y la promoción del valor inherente a toda persona, reconociendo su raciocinio, libertad, poder creador y merecimiento de respeto de todos sus derechos.

#### **Pertenencia**

Al impulsar la participación de la sociedad en la construcción del tejido social, con un abanico de alternativas comunitarias.

### **IV. Principios de ética institucional.**

#### **1. Responsabilidad, Servicio y Conciencia Social**

El desarrollo sustentable, la paz, y la justicia requieren que la labor de la FIC contribuya al bien común, por lo cual el servicio que se brinda a los demás, se define de la siguiente manera:

- A. La FIC conducirá sus actividades en bien de otros, con una actitud de servicio hacia la comunidad, ya sea atendiendo al público general o a un segmento particular de ese público, actuando como agente de cambio social, así como promoviendo la solidaridad a las personas, grupos y comunidades vulnerables.
- B. Todos los fondos que entren a las cuentas de la FIC serán tratados con la mayor seriedad y transparencia.
- C. La FIC reconoce que su conducta y actividades generan un impacto en la percepción pública. Por lo tanto, asume la responsabilidad de ganarse la confianza de los actores e instituciones con quien colabora, así como del público al que sirve y de quienes obtiene recursos, con base al cumplimiento de los principios de ética institucional que la distinguen.

- D. La FIC modelará internamente y hacia el entorno social en el que se desempeña, un trato de respeto y confianza que demuestre aprecio por la diversidad de opiniones y cuidado en el lenguaje que se utiliza al hablar de terceros, evitando a toda costa la difamación tanto al interior como en el entorno de la FIC.
- E. La FIC promoverá y modelará el respeto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y ninguna persona será discriminada en el ámbito profesional por raza, discapacidad o capacidad diversa, religión, edad, nacionalidad, orientación o identidad sexual, sexo, opinión política u origen social.
- F. La FIC orientará la gestión de sus proyectos tomando en cuenta las necesidades de las comunidades a las que sirve, velando por el cumplimiento de los procesos participativos en el desarrollo de sus proyectos, y utilizando criterios de eficiencia y buen uso de los recursos.

La FIC mantendrá relaciones éticas y cooperativas con las demás OSCs para lograr el mayor bien social.

- G. La FIC extenderá la solidaridad a otras organizaciones del sector.
- H. La FIC buscará trabajar con aquellas organizaciones e individuos que comparten valores y objetivos comunes, más allá de límites políticos, religiosos, culturales, raciales y étnicos, dentro de los límites de sus documentos orgánicos.
- I. La FIC fomentará el autocuidado y salud mental del personal, brindando un ambiente de trabajo que apoye el bienestar físico y mental del personal. Esto incluye la promoción de hábitos saludables y la vinculación con instituciones que brinden el acceso a programas de apoyo emocional. Se espera que las personas colaboradoras tomen responsabilidad activa en su autocuidado, equilibrando sus obligaciones laborales con su bienestar personal.

## **2. Derechos Humanos y Dignidad**

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículos 1).

- A. La FIC no violará ningún derecho humano fundamental de persona alguna.
- B. Defenderá los derechos de las personas y denunciará su vulneración.

- C. La FIC reconocerá que toda persona nace libre e igual en dignidad y garantizará un trato digno a toda persona en el desarrollo de su labor.
- D. La FIC mostrará sensibilidad con respecto a los valores morales, religiosos, costumbres, tradiciones y culturas, y respetará la integridad de las familias de las comunidades a las que sirve.
- E. En la FIC se promoverá el respeto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y ninguna persona será discriminada en el ámbito profesional, por razón de raza, discapacidad o capacidad diversa, religión, edad, nacionalidad, orientación o identidad sexual, opinión política u origen social. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 2)
- F. La FIC promoverá la protección a la infancia en todos los ámbitos de las actividades de la organización.
- G. En la FIC está prohibida, de manera explícita, cualquier forma de abuso sexual, psicológico o verbal, así como el acoso físico y participación en ninguna forma de explotación sexual.
- H. La FIC promoverá el respeto al medio ambiente, actuando responsablemente en el ámbito institucional y en los espacios públicos y territorios donde interviene la FIC.
- I. En la FIC se promoverán y respetarán convenios internacionales sobre derechos sociales y laborales básicos, y específicamente los Objetivos para Desarrollo Sustentable.

### **3. Libertad Religiosa**

“Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 18)

- A. La FIC respetará la libertad religiosa.

### **4. Transparencia y Responsabilidad**

“La Accountability - trasciende la mera rendición de cuentas e implica responsabilidad social de la información contable, financiera y administrativa “



- A. La FIC garantizará la transparencia en la elección de cargos de órganos de gobierno hacia el interior y exterior de la institución.
- B. La FIC hará accesible la información sobre los acuerdos tomados y trabajos realizados, a los miembros de la organización
- C. La FIC será transparente con el gobierno, el público, los donantes, asociados, beneficiarios y demás partes interesadas. La información básica financiera de la FIC, la estructura organizacional, el calendario de actividades estará abierta y accesible al público para que éste sea informado acerca de sus trabajos y del origen y uso de sus recursos.
- D. La FIC rendirá cuentas y se responsabilizará por sus acciones y decisiones y no sólo para con las agencias proveedoras de fondos y el gobierno, sino también con las personas a las que sirve, con su personal y miembros, con las organizaciones asociadas y con el público en general.
- E. La FIC fundamentará la toma de decisiones mediante el diálogo, la reflexión y el trabajo de equipo.

## **5. Veracidad y Legalidad.**

“La FIC será honesta y veraz en sus acuerdos con sus donantes, beneficiarios de sus proyectos, el personal a cargo, las organizaciones asociadas, el gobierno, y el público en general, y respetará las leyes de cualquier jurisdicción en la cual actúe”

- A. La FIC cumplirá con sus obligaciones bajo las leyes de la nación en la cual se han organizado sus trabajos, y se opondrá con fuerza y no estar dispuesta a asociarse con la corrupción, soborno, y otras actitudes financieras impropias o ilegales.
- B. La FIC conocerá todas las obligaciones legales en los países donde están organizados sus trabajos. Tal obligación debe incluir leyes de incorporación, legislación de recaudación de fondos, principios de empleos con igualdad de oportunidades, niveles de sanidad y seguridad adecuados, reglas de privacidad, legislación de marcas registradas
- C. La FIC proporcionará información precisa, ya sea en relación a sí misma y sus proyectos
- D. La FIC promoverá acciones correctivas rápidas en caso de descubrir conductas erróneas dentro de su personal, su consejo, voluntarios, contratados y asociados.

## **V. Reglas de integridad**

Las personas que integran la FIC deben conocer las reglas de integridad con la finalidad de identificar plenamente aquellas acciones susceptibles de vulnerar los principios y valores que se encuentran relacionados con el ejercicio del empleo, cargo o comisión que desempeñan. Para ello, deberán observar las siguientes reglas de integridad:

### **1. Actuación y desempeño.**

Las personas que integran la FIC deben conducir su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación hacia el interés público.

Entre otras conductas, las siguientes vulneran esta regla:

- A. Favorecer o ayudar a personas u organizaciones a cambio, o bajo la promesa, de recibir algún beneficio para sí o para terceras personas.
- B. Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceras personas.
- C. Ignorar las recomendaciones del Comité de Ética.
- D. Realizar cualquier tipo de discriminación
- E. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar laboral o sexualmente, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o colegas de trabajo.
- F. Dejar de colaborar con otras personas colaboradoras de la FIC y de no propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes institucionales.
- G. Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes institucionales.
- H. Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo
- I. Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- J. Asignar o delegar responsabilidades y funciones que no correspondan a su función.

### **2. Recursos humanos.**

Las personas que laboran o prestan sus servicios en la FIC y que participan en procedimientos asociados con recursos humanos, o con planeación de estructuras, se

apegarán a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y austeridad.

Entre otras conductas, las siguientes vulneran esta regla:

- A. No garantizar la igualdad de oportunidades con base en el mérito, perfil y competencias.
- B. Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, puedan ser contrarios a los principios de ética institucional
- C. Proporcionar a una tercera persona no autorizada, información contenida en expedientes del personal o en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- D. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, los requisitos o los documentos establecidos.
- E. Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos(as), a familiares hasta el segundo grado de parentesco.
- F. Disponer del personal a su cargo, en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos a los objetivos de la FIC.
- G. Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas o calificaciones durante su evaluación del desempeño.
- H. Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan involucrar cualquier conflicto de interés.
- I. Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se realice en forma objetiva.
- J. No retroalimentar a las personas integrantes de la FIC sobre los resultados obtenidos cuando su desempeño sea contrario a lo esperado.

### **3. Administración de bienes muebles e inmuebles.**

Las personas que se desempeñan en la FIC que con motivo de su empleo, cargo o comisión participan en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o administración de bienes inmuebles, administrarán los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Entre otras conductas, las siguientes vulneran esta regla:

- A. Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.
- B. Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles o inmuebles anteponiendo intereses particulares, ya sea para beneficiar a algún participante, o para dejar de asegurar las mejores condiciones para la FIC.
- C. Utilizar el equipo de cómputo para uso particular, personal o familiar.
- D. Utilizar los bienes inmuebles para un uso ajeno a los fines de la FIC.
- E. Disponer de los bienes y demás recursos de la FIC para fines distintos a los objetivos de la FIC.

**4. Desempeño permanente con integridad.** Las personas que se desempeñan en la FIC deben conducir su actuación con apego a la legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Entre otras conductas, las siguientes vulneran esta regla:

- A. Omitir conducirse con un trato digno, cordial y de cooperación.
- B. Realizar cualquier tipo de discriminación.
- C. Retrasar, de forma negligente, las actividades que permitan atender de forma oportuna a inversionistas sociales, donantes, aliados y personas en general.
- D. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeras y compañeros de trabajo o personal subordinado.
- E. Ocultar información y documentación bajo el resguardo de la FIC.
- F. Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación o dádiva en la gestión y administración de servicios o trámites.
- G. Realizar actividades particulares en horarios de trabajo.
- H. Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, administración, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga algún conflicto de interés.
- I. Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos.
- J. Obstruir la presentación de denuncias sobre el uso indebido de recursos económicos.
- K. Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes, apoyos y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo.

## **5. Cooperación con la integridad.**

Las personas que se desempeñan en la FIC deben cooperar con la Institución en el fortalecimiento de la cultura ética e integridad

Entre otras conductas, las siguientes ayudan a promover una conducta íntegra:

- A. Proponer y, en su caso, adoptar cambios en las estructuras y procesos con el fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
- B. Recomendar y promover mejores prácticas a favor del buen desempeño y conductas en la FIC.

## **6. Comportamiento digno.**

Las personas que se desempeñan en la FIC deben conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo una actitud de respeto hacia las personas con las que tienen o guardan relación en la FIC. Entre otras conductas, las siguientes vulneran esta regla:

- A. Realizar señales sexualmente sugerentes, ya sea con las manos o a través de movimientos corporales.
- B. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones.
- C. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente - o de manera indirecta - el interés sexual por una persona.
- D. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona, especialmente cuando se tiene la finalidad de someterla a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- E. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o se encuentra en el sanitario.
- F. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- G. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- H. Condicionar la prestación de un trámite o servicio a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- I. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual,

- J. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona,
- K. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas de citas o encuentros de carácter sexual.
- L. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- M. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías, preferencias sexuales o sobre cualquier otro aspecto de su vida sexual.
- N. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- O. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

## VI. Normas de conducta profesionales.

Las siguientes normas están vinculadas al cumplimiento del Código de Ética.

- A. **Soborno y corrupción.** Se prohíbe aceptar ningún regalo en especie, salvo regalos de valor simbólico que se entreguen a modo de tradición, y la prohibición de la comunicación, tanto activa como pasiva (soborno, fraude, lavado de dinero, extorsión, malversación de fondos, nepotismo, etc.
- B. **Abuso del poder.** Se prohíbe aprovechar la posición personal para recibir favores de otra persona con poder superior, como situaciones en que el abusador se aprovecha monetaria, social o políticamente de otra persona mediante la extorsión.
- C. **Conflicto de interés.** Nos abstendremos de participar en actividades o decisiones en que sus intereses personales, familiares, económicos comprometan su capacidad para tomar decisiones imparciales en relación con cualquier operación, contrato o acuerdo propuesto.
- D. **Respeto hacia la diversidad cultural.** Mostraremos una actitud respetuosa hacia las creencias religiosas y tradiciones de grupos indígenas de culturas nativas, o de aquellas poblaciones que migraron de otros países, o de cualquier otro país de acogida.
- E. **Respeto al medio ambiente.** Evitaremos actividades que puedan ocasionar daños al medio ambiente, estén prohibidos o no por la legislación local.
- F. **Respeto al enfoque de género.** Promoveremos, mediante la acción y la comunicación cotidiana, los principios de justicia e igualdad entre hombres y mujeres.
- G. **Respeto a la confidencialidad.** Se respetará la confidencialidad y promoverá la protección de los datos personales, y abstenerse de proporcionar, interna o

externamente, datos confidenciales sobre las personas y/o actividades desarrolladas en la institución.

## **VII. Mecanismos de capacitación y difusión**

La administración de la FIC, se podrá apoyar del Comité de Ética con la finalidad de prevenir cualquier acto que vulnere los principios, valores, reglas de integridad y normas de conducta contenidas en este Código. Además, deberán publicar su contenido en la página institucional y realizar las siguientes acciones:

- I. Difundir y distribuir información pertinente a través de la página de internet, de otros recursos tecnológicos, de materiales impresos y de medios de comunicación para que las personas integrantes de la FIC conozcan y apliquen en el desempeño diario de sus funciones los principios, valores, reglas de integridad y normas de conducta en el presente Código
- II. Capacitar a través de talleres, cursos y pláticas a las personas que forman parte de la FIC en el razonamiento sobre los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el presente Código, que deberán prevalecer en la toma de decisiones y en el correcto ejercicio de las funciones
- III. Las acciones de difusión y capacitación se definirán anualmente y formarán parte del plan anual de trabajo.

## **VIII. Competencias del Comité de Ética**

El Comité de ética es el órgano colegiado encargado de fomentar y vigilar el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta, así como de la promoción, consulta y asesoría en temas relacionados con el Código. Además, dentro del ámbito de su competencia, se encarga del análisis y propuesta al Consejo Directivo de acciones y de políticas internas para eliminar la violencia, hostigamiento y acoso sexual.

- A. Aquellos asuntos que reciba el Comité que se encuentren relacionados con denuncias por presuntas conductas de hostigamiento y acoso sexual, además de la inobservancia en lo general el presente Código, deberá atender lo dispuesto en el presente Código.
- B. El Comité centrará su labor en la emisión de propuestas, observaciones y recomendaciones que fortalezcan la integridad institucional, así como la observancia y aplicación del Código de Ética y Conducta.
- C. El Comité tendrá competencia para conocer, analizar y emitir propuestas, observaciones o recomendaciones respecto de las denuncias, sugerencias y

consultas que se presenten relacionadas con los principios, valores, reglas de integridad y normas de conducta contemplados en el Código de Ética y de Conducta.

- D. El Comité deberá regir su actuación conforme a los principios de transparencia, certeza, eficiencia y eficacia, imparcialidad, objetividad, legalidad, honradez, profesionalismo, confidencialidad, responsabilidad social y vocación de servicio, igualdad y no discriminación, respeto, entorno ecológico, liderazgo, debida diligencia y trabajo en equipo.
- E. Las propuestas, observaciones o recomendaciones que emita el Comité tendrán como finalidad generar un ambiente laboral sano, libre de violencia y discriminación de género, así como coadyuvar al desarrollo de una cultura institucional basada en el respeto a los derechos humanos y laborales del personal, mediante la salvaguarda y el cumplimiento de los principios, los valores, las reglas de integridad y normas de conducta de la FIC.
- F. Compete en primera instancia al Comité de Ética, la admisión y análisis de las denuncias presentadas ante el Comité por incumplimientos vinculados al Código de Ética y de Conducta.
- G. En los casos en que se advierta claramente que el asunto que se plantea no es competencia del Comité, lo canalizará mediante escrito ante las instancias correspondientes.

#### **IX. De la integración del Comité y desahogo de sesiones**

El Comité de Ética se conformará al menos por dos integrantes del Consejo Directivo de la FIC y un integrante invitado de la academia, sociedad civil o sector empresarial. La conformación será de al menos tres integrantes y como máximo cinco. El Comité sesionará al menos cuatro veces al año.

- A. La presidencia del Comité será elegida por mayoría de votos de entre sus integrantes. No podrá presidir el Comité el/la integrante invitado.
- B. La presidencia designará a un secretario quien será responsable de elaborar la convocatoria de sesiones y tomará la minuta de acuerdos.
- C. La presidencia durará en su encargo un año, pudiendo reelegirse hasta por un periodo más.
- D. Los integrantes del Comité de Ética que forman parte del Consejo Directivo durarán en su encargo dos años, en cuanto a integrantes invitados externos su periodo será de un año.
- E. Las sesiones podrán desahogarse de manera virtual o presencial, y se convocará al menos con 5 días de anticipación a la fecha de la sesión.



- F. Los asuntos a tratar serán sometidos a votación por sus integrantes, en caso de empate en las votaciones, el voto de calidad estará a cargo de la presidencia
- G. El Comité, por conducto de su presidencia, deberá presentar un plan de trabajo anual, así como un calendario de sesiones.
- H. La presidencia dará cuenta en sesión de Consejo Directivo de los trabajos realizados durante su gestión, anualmente.
- I. La Administración de la FIC, será responsable del resguardo y archivo de toda la documentación que se genere con motivo de las funciones del Comité de Ética y apoyará cuando se le solicite en el desarrollo de las sesiones.

## **X. De La Aplicación, Cumplimiento e Interpretación del Código**

En los contratos o acuerdos de voluntades que la FIC suscriba con personas físicas y morales para la prestación de sus servicios a la FIC o en materia de servicio social y/o de prácticas profesionales, deberá incluirse una cláusula o estipulación por la que dichas personas se comprometan a observar los principios, valores, reglas de integridad y normas de conducta establecidos en este Código, en lo conducente, directamente y/o a través de su personal o representantes, así como a sujetarse a las demás disposiciones derivadas del mismo. Esto, sin perjuicio de que las y los trabajadores de las personas físicas y morales que prestan sus servicios a la FIC, así como las personas prestadoras de servicio social y de prácticas profesionales, suscriban a su vez una carta en la que se comprometen a adherirse en lo personal a dichos principios, valores, reglas de integridad y normas de conducta. La aplicación e interpretación del presente Código corresponde al Comité de Ética de la FIC, quien resolverá los casos no previstos y propondrá su actualización.

## **XI. Denuncias por incumplimiento**

En caso de presenciar o identificar alguna conducta de acción u omisión, que de manera enunciativa más no limitativa atente contra lo establecido en el Código de Ética y Conducta, debe ser denunciada por los medios y conductos establecidos para que el Comité, previo análisis, determine lo conducente, salvaguardando la integridad de la persona denunciante. Este determinará la sanción correspondiente.

Las denuncias podrán enviarse a través de los siguientes medios institucionales:

- Correo electrónico: [comitedeetica@ficbaja.org](mailto:comitedeetica@ficbaja.org)
- Formulario electrónico disponible en la página de la FIC.
- Buzón del Comité de Ética localizado en la recepción de la oficina de la FIC.

## **XII. Cartas compromisos**

Todo el personal que labore o preste sus servicios en esta fundación, deberá leer y suscribir las cartas compromiso contenida en el Anexo 1, 2 y 3 de este Código y entregarla a la Administración, al momento de su contratación

## **XIII. Glosario**

- **Abuso de poder:** es el acto de intimidar y que implica el mal uso de la autoridad en el lugar de trabajo. Se refiere al uso de una posición de poder para aprovecharse injustamente de otros
- **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; (Para principios o conductas específicamente relacionadas con este punto, referirse al Protocolo de Prevención y Atención al Hostigamiento y Acoso Sexual de la FIC).
- **Austeridad:** se refiere a conducirse con sencillez y moderación en el ejercicio de los recursos materiales y económicos.
- **Carta compromiso:** Es el instrumento a través del cual la persona que presta sus servicios a la fundación manifiesta el compromiso de adherirse a los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética y Conducta, y de desempeñarse con estricta observancia de los mismos. Así mismo para prevenir un posible conflicto de interés
- **Capacitación:** El proceso por el cual las personas que laboran en la FIC son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, a la certificación de capacidades profesionales o competencias.
- **Comité:** El Comité de Ética de la fundación internacional de la Comunidad A.C.
- **Confidencialidad:** La confidencialidad es un principio ético y legal que implica la protección de la información privada y sensible, evitando su divulgación no autorizada
- **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas que colaboran para la FIC en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
- **Corrupción:** Práctica consistente en la utilización indebida o ilícita de las funciones de alguna institución o un cargo institucional en provecho personal de

alguno de sus gestores. Es una conducta deshonesta que incluye el soborno, tráfico de influencias y abuso de funciones.

- **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento del Comité de Ética que implican la vulneración los principios o reglas de integridad establecidos en el Código de Ética y Conducta por parte de personas que laboran en o con la FIC.
- **Derecho humano fundamental:** Son los derechos que pertenecen de manera inherente a toda persona en razón a su dignidad humana sin distinción de raza, condición, sexo o religión y cuentan con una protección judicial reforzada.
- **Difamación:** Acusación sin fundamento que puede causarle a una persona deshonra o descrédito, y dañar su buen nombre y forma.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- **Enajenación de bienes:** La transferencia de la posesión de un bien de una persona o institución a otra.
- **Enfoque de género:** La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género
- **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.
- **Fundación:** La Fundación Internacional de la Comunidad A.C.
- **Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; (para principios o conductas específicamente relacionadas

con este punto, referirse al Protocolo de Prevención y Atención al Hostigamiento y Acoso Sexual de la FIC).

- **Imparcialidad:** La cualidad de ser justo y objetivo, que no toma partido o no tiene predilecciones infundadas, que es equitativo.
- **Integridad:** La cualidad de ser honrado, recto e incorruptible.
- **Objetividad:** Cualidad de elaborar juicios u opiniones con imparcialidad, tomando en cuenta sólo la realidad de los hechos y sin permitir que intervengan las emociones o los intereses de uno.
- **Objetivos del Desarrollo Sostenible:** Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.
- **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual, abuso del poder, discriminación u otras conductas que vulneren cualesquiera de sus derechos.
- **Soborno:** Corrupción de alguien con dinero o regalos para conseguir de él una cosa, generalmente ilegal o inmoral.
- **Solidaridad:** Manifestación de apoyo y respeto a una persona, causa, idea, etc.
- **Transparencia:** Es un principio que impulsa la confianza y la responsabilidad. Implica la creación de una cultura institucional en la que la apertura y la honestidad sean valores fundamentales. Se trata de eliminar barreras permitiendo que la información fluya libremente y que las personas puedan comprender y tomar decisiones informadas.

## ANEXO 1

### DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA DE LA FUNDACIÓN INTERNACIONAL DE LA COMUNIDAD A.C.

Quien suscribe \_\_\_\_\_,  
con el cargo de \_\_\_\_\_,

declaro que conozco y he leído el contenido del Código de Ética y de Conducta de la  
**Fundación Internacional de la Comunidad A.C.**

Por tal motivo, manifiesto libremente y sin reserva, que desempeñaré mis labores y las actividades que me sean asignadas en el ejercicio de mi encargo, con estricto apego y respeto a los **principios y valores** expresados en el Código de Ética y de Conducta de la Fundación, los cuales son: ***Dignidad, Pertenencia, Innovación, Responsabilidad, Servicio y Conciencia Social, respeto a los Derechos Humanos, Libertad Religiosa, Transparencia, Veracidad y Legalidad.***

Asimismo, me comprometo a atender lo establecido en el Código sobre las normas de conductas profesionales: **Soborno y corrupción, Abuso de poder, Conflicto de interés, Respeto hacia la diversidad cultural, Respeto al medio ambiente, Respeto al enfoque de género, Respeto a la confidencialidad.**

Tijuana, B.C. a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Protesto lo necesario \_\_\_\_\_ (Firma)

## ANEXO 2

### DECLARACIÓN DE INTERESES

La Fundación cuenta con un código de ética y conducta para prevenir el conflicto de interés. Se considera que existe un conflicto de intereses cuando los intereses de una persona, o de alguien en su círculo cercano, son contrarios, interfieren o pueden interferir con los intereses de la organización.

Yo, \_\_\_\_\_, me comprometo con Fundación Internacional de la Comunidad A.C. a lo siguiente:

- ✓ Comunicar si existe un potencial conflicto de interés en las decisiones en las que participe como integrante de los órganos de gobierno.
- ✓ Abstenerse de participar en las decisiones en las que pueda tener un conflicto de intereses.
- ✓ No utilizar el nombre de la organización para obtener beneficios personales.
- ✓ No utilizar la plataforma de la organización para promocionar otras causas o personas.
- ✓ Actualizar la información sobre las organizaciones en las que participo.

Actualmente, participo en las siguientes organizaciones:

NOMBRE	CARGO	ACTIVIDADES	POSIBLE CONFLICTO DE INTERÉS
Incluir el nombre de cada organización en la que participo, ya sea en forma remunerada o pro bono	Especificar el cargo que ocupo en dicha organización	Mencionar brevemente el tipo de actividades que desempeño en la organización	Aclarar si considero que existe un potencial conflicto de interés y por qué

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: Lugar, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_

Firma: \_\_\_\_\_



Fundación Internacional  
de la Comunidad A.C.

ANEXO 3

---

*Política de prevención del abuso y la  
explotación sexual de la Fundación  
Internacional de la Comunidad, A.C. (FIC)*

---

**Tijuana, Baja California, 28 Septiembre 2023**

## Contenido

GLOSARIO .....	24
1. Disposiciones generales .....	24
2. La FIC declara cero tolerancia .....	24
3. Declaración de principios .....	25
3.1. Los principios básicos de FIC sobre PSEA .....	26
4. Compromisos de FIC .....	27
4.1. Proceso de contratación de personal y personal de voluntariado .....	27
4.2. Proceso de inducción y capacitación del personal contratado y de voluntariado .....	28
5. Denuncias de SHEA .....	29
5.1. Canales de comunicación para contacto y denuncias .....	30



## GLOSARIO

ACNUR	Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados
FIC	Fundación Internacional de la Comunidad A.C
OMS	Organización Mundial de la Salud
PSEA (siglas inglés)	Protección contra la explotación y el abuso sexuales (Protection against sexual exploitation and abuse)
SHEA (siglas inglés)	Acoso, Explotación y Abuso Sexuales (Sexual Harassment, Exploitation and Abuse)

### 1. Disposiciones generales

Esta política establece el enfoque de FIC a la hora de prevenir y abordar el acoso, explotación y abusos sexuales (SHEA).

Esto incluye:

- Nuestro compromiso de prevenir el SHEA y de asegurar que siempre se adopten medidas efectivas en cuanto se produzca un problema de este tipo;
- Los principios en los que basaremos nuestra toma de decisiones y nuestras actuaciones;
- Nuestras expectativas con respecto a todas las personas que trabajan en nombre de FIC.

Esta política se aplica de manera global a todo el personal de la Fundación Internacional de la Comunidad A.C., independientemente de su forma de contratación y vínculo; es decir, personal en nómina, prestadores de servicios profesionales, personal de voluntariado, CONSEJEROS y demás personas que trabajen para la Fundación en cualquiera de sus proyectos; a quien en lo sucesivo denominaremos *trabajador/a humanitario*. Esta política se aplica tanto durante el horario laboral como fuera del mismo.

### 2. La FIC declara cero tolerancia a cualquiera de las siguientes situaciones:<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Información proporcionada por la Guía PEAS – UNICEF de enero de 2020, y OMS en [https://www.who.int/about/ethics/sexual-exploitation\\_abuse-prevention\\_response\\_policy.pdf](https://www.who.int/about/ethics/sexual-exploitation_abuse-prevention_response_policy.pdf)

- Explotación sexual, es decir, cualquier abuso real o intentado de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial, o confianza, con fines sexuales, que incluyen, entre otros, amenazar u obtener ganancias monetarias, social o políticamente de la explotación sexual de otro.
- Abuso sexual, que significa la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.
- La explotación y el abuso sexuales también incluyen las relaciones sexuales con un niño o niña, o sea, cualquier ser humano menor de dieciocho años.
- Agresión sexual (definida como “cualquier acto sexual forzado o no deseado, cometido sin consentimiento”) o amenaza de ello. La agresión sexual puede ocurrir en contra de la voluntad de una persona, por la fuerza o la coacción, o cuando una persona es incapaz de dar su consentimiento, como cuando está bajo coacción, bajo la influencia de drogas o alcohol. La fuerza incluye: agresión física real, entre otros: violación, sodomía forzada, cópula oral forzada, agresión sexual con un objeto, agresión sexual, caricias forzadas (por ejemplo, caricias o besos no deseados); amenazas de agresión física; coerción emocional; y / o chantaje psicológico.
- Toques no deseados de naturaleza sexual
- Exigir sexo en cualquier contexto
- Hacer del sexo una condición para recibir ayuda
- Forzar el sexo, forzar a alguien a tener sexo con alguien
- Forzar a una persona a participar en la prostitución o la pornografía
- Negarse a usar prácticas sexuales seguras
- Grabar en video o fotografiar actos sexuales y publicarlos sin permiso
- Alegar o amenazar con alegar que alguien ya tiene antecedentes de prostitución en documentos legales
- Insultos con epítetos sexuales
- Insistir en cualquier cosa sexual, incluidos chistes que pueden ser incómodos, atemorizantes o hirientes
- Decirle a alguien que está obligado a tener relaciones sexuales como condición para cualquier cosa.

### **3. Declaración de principios**

Creemos que todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia sexual y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, orientación

sexual, discapacidad, religión u origen étnico. Pero somos conscientes de que existen dinámicas de desigualdad de poder en toda la organización y en relación con aquellas personas que atendemos, por lo que existe el riesgo de que haya quien quiera explotar su posición de poder en su propio beneficio. Pero en FIC, nunca vamos a tolerar que miembros de nuestro personal, voluntariado, asesorías, organizaciones de la Sociedad Civil, Inversionistas Sociales o cualquier otra persona relacionada con la ejecución de nuestros programas cometan ningún tipo de acoso, explotación o abusos sexuales. Nos comprometemos además a apoyar a las personas supervivientes mejorando nuestra capacidad de protección, de denuncia, de investigación, de respuesta y de prevención del acoso, explotación y abusos sexuales.

En FIC nos hemos comprometido a la completa implementación de los seis principios básicos relacionados con la explotación y los abusos sexuales propuestos por el Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) sobre Protección de la Explotación y el Abuso Sexuales de las Naciones Unidas. Así mismo, manifestamos nuestro compromiso con el enfoque centrado en las víctimas basado en la política de ACNUR contra la conducta sexual inapropiada.

Según ACNUR, un enfoque centrado en las víctimas “es una forma de relacionarse con la(s) víctima(s) que prioriza escuchar a la(s) víctima(s), evita la re-traumatización, y se enfoca sistemáticamente sobre su seguridad, derechos, bienestar, necesidades y opciones, devolviendo así tanto control a la(s) víctima(s) según sea posible y asegurando la prestación de servicios de manera empática y sensible; así como un acompañamiento sin prejuicios ”.<sup>2</sup>

### 3.1. Los principios básicos de FIC sobre PSEA<sup>3</sup>

**Principio 1.** La explotación y abusos sexuales por parte de personal, contratistas, proveedores, consultores y subcontratistas de LA FIC y demás personal relacionado, constituye una conducta ilícita gravísima y es, por lo tanto, razón suficiente para la rescisión de un contrato de empleo o acuerdo.

**Principio 2.** Toda actividad sexual con niños o niñas (personas menores de 18 años) queda terminantemente prohibida, independientemente de la edad de consentimiento o de la mayoría de edad

---

<sup>2</sup> Policy on a Victim-Centred Approach in UNHCR’s response to Sexual Misconduct. <https://www.unhcr.org/en-us/5fdb345e7>

<sup>3</sup> Los seis principios básicos proceden del Boletín del secretario general de la ONU sobre "Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales" <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

legal en el país. El desconocimiento de la edad real de un/a menor no es un argumento de defensa válido.

**Principio 3.** Queda prohibido en todo momento a todo contratista, proveedor, consultor y subcontratista de LA FIC y demás personal relacionado realizar cualquier oferta de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamientos vejatorios, degradantes o explotadores<sup>3</sup>. Esto incluye la compra de sexo, así como su intercambio por la asistencia a la que tienen derecho todas las personas beneficiarias de los programas de LA FIC.

**Principio 4.** Están prohibidas las relaciones sexuales entre contratistas, proveedores, consultores y subcontratistas de LA FIC y demás personal relacionado y personas beneficiarias. Dados los contextos de actuación de nuestra organización, dichas relaciones tienden a basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales, por lo que pueden minar la credibilidad e integridad de toda la labor de ayuda y desarrollo de LA FIC.

**Principio 5.** Cuando un contratista, proveedor, consultor y subcontratista de LA FIC y demás personal relacionado tenga sospechas de que un/a colega está cometiendo explotación, abusos o acoso sexual, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, debe comunicar inmediatamente dichas sospechas a través de los mecanismos de denuncia establecidos.

**Principio 6.** Los contratistas, proveedores, consultores y subcontratistas de LA FIC y demás personal relacionado están obligados/as a crear y mantener un entorno de prevención de la explotación y abusos sexuales, así como del abuso de menores, y promover la implementación de la presente política. Las y los responsables de LA FIC en todos los niveles de la organización tienen una especial responsabilidad a la hora de apoyar y desarrollar sistemas que favorezcan el mantenimiento de dicho entorno.

#### **4. Compromisos de FIC**

Con el fin de hacer operativos los principios PSEA, la FIC se compromete a realizar las siguientes acciones como parte de sus procesos internos:

##### **4.1. Proceso de contratación de personal y personal de voluntariado**

FIC se asegura de que sus procesos de reclutamiento sean rigurosos, en línea con las políticas y procedimientos adecuados relativos a la PEAS. Estos procesos incluyen los siguientes aspectos.

- A los/las aspirantes se les solicita carta de no antecedentes penales.
- A los/las aspirantes se les solicitan tres referencias laborales y tres referencias personales (no familiares) para hacer consultas sobre su desempeño laboral, así como sobre su comportamiento ético.
- Se realizarán búsquedas sobre los/las aspirantes en plataformas públicas como Google y similares

durante el proceso de reclutamiento y durante la vigencia del vínculo con la FIC.

- Se incluye en sus contratos el compromiso por el cumplimiento de los seis principios de la FIC sobre PSEA.
- Se les solicita que declaren si han tenido problemas de conducta sexual indebida en relación con el contacto con niños y niñas, y que den su consentimiento para que sus antiguos empleadores revelen cualquier información de ese tipo durante la verificación de las referencias.
- Preguntar en la entrevista de selección acerca de temas éticos y la forma en que el/la aspirante resolvería los dilemas éticos.
- La FIC se reserva el derecho de rescindir las negociaciones del contrato o negarse a contratar a una persona, si no se realizan los controles de antecedentes penales apropiados o no se pueda contactar a las referencias laborales o personales. Esto también aplicará en el caso de que la verificación de antecedentes y referencias revele que la persona no cumple con alguno de los requisitos establecidos en este documento para trabajar con la Fundación Internacional de la Comunidad o ha omitido brindar información clave.

#### **4.2. Proceso de inducción y capacitación del personal contratado y de voluntariado**

FIC se asegura de que sus procesos de inducción, capacitación y evaluación de personal sean rigurosos, en línea con las políticas y procedimientos adecuados relativos a la PEAS. Estos procesos incluyen los siguientes aspectos.

- Promover la capacitación obligatoria para la sensibilización sobre PEAS (que ofrece UNICEF en línea), dentro de la primera semana laboral, junto con una capacitación adicional dentro de los primeros 90 días o antes de viajar al campo y tener contacto directo con la población infantil en nuestras áreas de proyecto.
- Exigir a los candidatos que lean y firmen el código de conducta antes de que se les ofrezca un contrato.
- Impartir cursos de actualización a intervalos regulares durante la permanencia en el empleo.
- Incluir el cumplimiento del código de conducta y requisitos establecidos en el presente documento en las evaluaciones del desempeño profesional del personal.
- Incluir en las evaluaciones de desempeño profesional del personal su eficacia en la creación y mantenimiento de un entorno que prevenga y responda a la explotación y los abusos sexuales.
- Suspender las oportunidades de ascenso profesional/contratación de las personas investigadas.
- Cuando se confirme una conducta indebida, adoptar medidas disciplinarias enérgicas (por ejemplo,

despido, suspensión, censura por escrito u otras medidas administrativas o correctivas) y, cuando ello entrañe una posible conducta delictiva, considerar la posibilidad de denunciar el incidente a las autoridades policiales o judiciales locales.<sup>4</sup>

- Mantener una base de datos interna que documente cualquier medida disciplinaria aplicada a funcionarios, incluidos los despidos, para evitar que sean contratados de nuevo en el futuro.

## **5. Denuncias de SHEA**

- La FIC establece varios canales de comunicación para que el personal relacionado, beneficiarios/as y otras personas puedan denunciar de forma segura casos de acoso, explotación y abusos sexuales. Dichos canales han de diseñarse en consulta con las comunidades locales y con el personal para así asegurarnos de que resulten seguros y accesibles.
- La FIC se asegura que todo el personal que trabaje en nombre de la FIC, así como las personas beneficiarias, dispongan de la información adecuada sobre cómo acceder a dichos canales de denuncia seguros. Para ello será necesario difundir los procedimientos de denuncia en diversos idiomas y exponer con regularidad el funcionamiento de sus canales.
- La FIC proporciona información suficiente para que todo el personal relacionado con sus proyectos conozca sus obligaciones al respecto de la PSEA y sepa cómo gestionar una denuncia en caso de que la reciban, siempre dentro de una estricta confidencialidad.
- El personal de la FIC tiene la responsabilidad de reportar toda sospecha o inquietud acerca de SHEA.
- Cualquier persona puede transmitir una inquietud o presentar una denuncia sobre un incidente de esta naturaleza que haya experimentado, presenciado o del que haya tenido noticia y que implique a un miembro del personal de FIC o de una organización con la que colaboramos (proveedores, organizaciones socias, contratistas, etc.) sin temor a represalias.
- El personal de la FIC nunca debe investigar por su cuenta las sospechas o acusaciones, su obligación es reportar cualquier anomalía y dejar que las autoridades correspondientes hagan su trabajo.
- La FIC se compromete a evitar que existan represalias contra la persona que denuncia una conducta de SHEA en cualquier colaborador/a de la FIC.
- Las denuncias e inquietudes se pueden realizar de forma anónima y la FIC velará por mantener la confidencialidad del denunciante.
- Los procesos de denuncia se llevarán a cabo con un enfoque centrado en las víctimas, esto es, evitando

que durante el proceso se revictimice y cuidando la confidencialidad de datos personales y sucesos de la víctima.

### 5.1. Canales de comunicación para contacto y denuncias

La FIC ofrece canales de comunicación seguros y puntos de contacto para quejas y denuncias de casos de explotación y abusos sexuales cometidos por personal vinculado con la FIC u otros actores humanitarios que participen en nuestros proyectos.

**Roles y Responsabilidades.**<sup>5</sup> La FIC nombra puntos de contacto para la Protección contra la Explotación y Abusos Sexuales (PEAS), los cuales:

- Son responsables de promover activamente la protección contra la explotación y el abuso sexuales dentro de su propia organización;
- Pueden colaborar con la instancia de investigación de su propia organización y otros puntos focales PEAS, según corresponda, para garantizar la recepción segura, la derivación y el seguimiento de los casos de EAS;
- Facilitan la implementación de acciones apropiadas para responder a las quejas recibidas de acuerdo con los procedimientos internos de cada organización;
- Son responsables de presentar informes sobre las acusaciones y denuncias.

Los puntos de contacto para la Protección contra la Explotación y Abusos Sexuales (PEAS) de la FIC es:

PUNTOS DE CONTACTO PSEA	
Sergio Dávila Lugo Coordinador de programas FIC <a href="mailto:sdavila@ficbaja.org">sdavila@ficbaja.org</a>	Ana Elsa Reyes Leyva Representante Legal <a href="mailto:areyes@ficbaja.org">areyes@ficbaja.org</a>

**Anonimato y confidencialidad.** Lo alentamos a dar su nombre cuando dé a conocer alguna inquietud. Esto permite que aquellos que responden a su inquietud puedan ponerse en contacto con usted si se necesita información adicional para investigar a fondo su inquietud. Dar su nombre también ayuda a que nos

<sup>5</sup> Ideas principales tomadas del Protocolo Interagencial de Quejas y Denuncias de Explotación y Abusos Sexuales, de la Red de Protección contra la explotación y abuso sexual. Julio 2020.

aseguremos que usted no sea objeto de represalias por haber hecho una denuncia de buena fe. (Tal vez existan circunstancias únicas en que por ley sea necesario divulgar su identidad o que sea necesario para investigar y abordar completamente sus inquietudes). Si decide identificarse cuando use la línea directa, la FIC se esforzará por mantener su información confidencial, compartiéndola solamente en la medida que se necesite entre aquellos asignados para manejar o supervisar directamente los asuntos denunciados. Si hace una denuncia en forma anónima, es importante que proporcione información detallada.

**Política contra las represalias.** La FIC no tolerará represalias contra ninguna persona que, de buena fe, dé a conocer una inquietud o participe en una investigación, incluso si la acusación al final no es corroborada. Cualquier persona, sin importar su puesto de trabajo o tenencia del cargo, que se determine que ha tomado represalias en contra de alguien que ha expresado una inquietud ética o de cumplimiento estará sujeto a medidas disciplinarias, y posiblemente a la terminación del contrato. Si piensa que ha sido objeto de represalias, debe ponerse en contacto con la línea directa para recibir asistencia.

**Mecanismos seguros y accesibles de presentación de denuncias.** FIC cuenta con una correo para comunicación segura en caso de denuncia. Este correo es [denuncias@ficbaja.org](mailto:denuncias@ficbaja.org), estará disponible desde la página web <https://ficbaja.org/> y será informado de diversas maneras a la comunidad para que haya conocimiento amplio del medio de comunicación para las denuncias. Las denuncias son recibidas directamente por los puntos de contacto, quienes procederán a su debido curso.

PUNTOS DE CONTACTO PSEA	
Sergio Davila Lugo Coordinador de programas FIC	Ana Elsa Reyes Leyva Representante Legal

La FIC tiene un buzón de sugerencias en la sede del proyecto donde asisten los NNA con el fin de ofrecer un medio de comunicación comunitario al alcance de quienes tienen dificultades técnicas para enviar un correo electrónico.

Para conocer el procedimiento de atención a una denuncia SHEA, consultar el Manual de procedimientos para la atención de denuncias sobre explotación y abusos sexuales de la Fundación Internacional de la Comunidad, A.C. publicado en la página web <https://ficbaja.org/>

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: Lugar, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Firma: \_\_\_\_\_



## Referencias documentales:

Biblioteca Compliance, España

[https://bibliotecacompliance.com/wp-content/uploads/2021/07/FASC4-CO%CC%81DIGO-CONDUCTA\\_V5.pdf](https://bibliotecacompliance.com/wp-content/uploads/2021/07/FASC4-CO%CC%81DIGO-CONDUCTA_V5.pdf)

Código de Conducta, Fundación Internacional de la Comunidad, A.C.

Código de Ética y código de conducta del INAI, Segunda edición digital, abril 2022.  
[codigo\\_etica.pdf \(inai.org.mx\)](https://www.inai.org.mx/codigo_etica.pdf)

Diccionario del Español en México

<https://dem.colmex.mx/Inicio>

Diccionario de la Real Academia Española

<https://dle.rae.es/>

Glosario para la Igualdad

Instituto Nacional de las Mujeres

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos>

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Organización de Naciones Unidas

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

The Code of Ethics Project was initiated by the World Association of Non-Governmental Organizations (WANGO)

<https://www.wango.org/codeofethics/coespanish.pdf>