



GOBERNANZA PARA LA REGENERACIÓN SOCIAL

MODELO DE CÓDIGO
DE ÉTICA CON
PERSPECTIVA DE
GÉNERO

INTRODUCCIÓN

Este documento es un modelo de Código de Ética corporativo desde un abordaje de justicia, equidad, diversidad e inclusión (JEDI) con foco en género y triple impacto.

Es importante aclarar que el texto aquí propuesto **puede y debe complementarse** con otras temáticas que la compañía desee incorporar en el mismo tales como anticorrupción, prevención de lavado de activos, conflicto de intereses, integridad, seguridad de la información, entre otros. No es el objetivo de este modelo desarrollar dichos apartados, ya que no son foco de este programa, pero si la organización ya los tiene desarrollados, o quiere desarrollarlos, deberá integrarse todos los temas en un único documento de ética de la compañía, como un gran cuerpo normativo integrado y coherente.

Es importante también tener en cuenta que este es el documento principal de la organización, que guía los comportamientos de las personas que trabajan en la compañía, y debe tomarse como base para que haya coherencia con el resto de los textos de las políticas, prácticas y procesos diseñados y redactados en la organización.

También es importante saber que este texto es flexible, ya que es posible adaptarlo a las necesidades, requerimientos, cultura, y estructura de la organización. Por tanto, si algún apartado no es congruente con la realidad actual y la estructura de tu organización, es posible de modificarse.

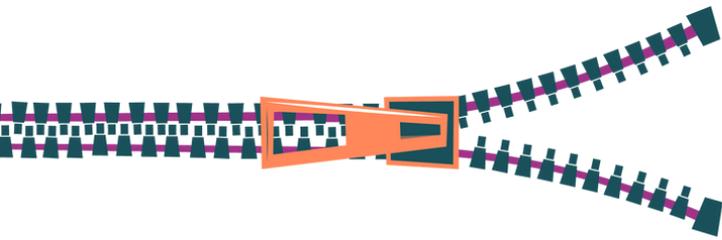
El texto aquí sugerido es el documento modelo ideal y base para que la compañía adopte desde su documento madre una perspectiva de género, justicia, equidad, diversidad e inclusión (JEDI) con foco en género y triple impacto.

RECOMENDACIONES DE USO PARA ESTE MATERIAL

Este documento podrá ser utilizado para elaborar o modificar el Código de ética de la compañía desde una perspectiva de género, justicia, equidad, diversidad e inclusión, al mismo tiempo que sirve para exteriorizar los compromisos asumidos por la organización. Además, podrá ser marco o racional de:

- Alineación de políticas, procesos, y prácticas de la compañía.
- Puesta en valor de la gestión de género como diferencial de negocio para incorporarse como cadena de valor de otras compañías.
- Respuestas a pedidos de stakeholders de pedido cumplimiento normativo y/o de compromisos que asume la organización.
- Acceso a beneficios estatales, subsidios, programas de financiamiento, programas de desarrollo, formación y acompañamiento, certificaciones y reconocimientos, y redes de apoyo.
- Principio 1, Principios de empoderamiento de la Mujer y contribución a ODS





ESTRUCTURA SUGERIDA

NARRATIVA PARA CREAR CÓDIGO ÉTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- ▶ **1.** Introducción: Misión, Visión, Propósito organizacional y Valores.
- ▶ **2.** Derechos Humanos.
- ▶ **3.** Inclusión de la diversidad y no discriminación.
- ▶ **4.** Violencia, acoso e intimidación.
- ▶ **5.** Liderazgos.
- ▶ **6.** Ambiente.
- ▶ **7.** Relación con la comunidad.
- ▶ **8.** Canal de denuncias.
- ▶ **9.** Otros temas.
- ▶ **10.** Acuerdo con el siguiente código.



1. INTRODUCCIÓN | MISIÓN, VISIÓN, PROPÓSITO ORGANIZACIONAL Y VALORES

Nuestro **propósito** consiste en <detallar propósito de la organización>, en consonancia con nuestra **misión** de <mencione misión de la organización>

Estos son nuestros **valores**, que nos guían en el cumplimiento de los objetivos: <mencionar valores organizacionales>

Para alcanzar dicho propósito y objetivos, nuestros **compromisos** con las personas que trabajan como parte y en interacción con nuestra empresa, con la comunidad y con el ambiente del que somos parte, , son los detallados a continuación.



2. DERECHOS HUMANOS

Apoyamos los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Creemos que el respeto de los derechos humanos debe garantizarse a nuestros asociados y a todas las personas que interactúan con <nombre de la compañía>.

En este sentido, nuestras políticas y procedimientos están destinados a:

- Proporcionar tolerancia cero al trabajo esclavo e infantil.
- Proporcionar ofertas de trabajo que sean justas, inclusivas y de acuerdo con las leyes.
- Promover la diversidad y ofrecer oportunidades equitativas y justas para todas las personas.
- Permitir la libertad de asociación a las personas que forman parte de la Compañía.
- Proporcionar condiciones de trabajo dignas, seguras, saludables y libre de violencias.

3. INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Tenemos el compromiso de proporcionar un entorno laboral no discriminatorio, inclusivo, saludable y libre de violencias, tratando a todas las personas de manera equitativa. Como tal, nuestro objetivo es proporcionar la igualdad de oportunidades a todas las personas solicitantes de empleo y a quienes conforman nuestra organización.

Nos oponemos y no toleraremos ningún tipo de prejuicio o discriminación en el tratamiento de nuestra gente, al momento de contratar, compensar y capacitar.

Asimismo, rechazamos y no toleraremos ninguna forma de discriminación, humillación, intimidación, exposición al ridículo, hostilidad y/o vergüenza en nuestro entorno laboral, por motivos de: raza, origen social, casta, nacionalidad, religión, edad, ascendencia, jubilación, discapacidad,

condición de migrancia (incluidas las personas refugiadas), estado civil, orientación sexual o afectiva, identidad de género autopercebido, estado de salud, embarazo, afiliación sindical, opinión política o cualquier otras característica.

En <nombre organización> esperamos que las personas que la integran, ya sean proveedores, clientes y cualquier otra persona que se relacione con la empresa, provean un entorno libre de discriminación, ya sea durante su jornada laboral o en representación de la empresa.

4. VIOLENCIA, ACOSO E INTIMIDACIÓN

Nuestro objetivo, en línea con el convenio C190 de la OIT al cual adherimos, es proporcionar un lugar de trabajo donde todas las personas sean tratadas con dignidad, igualdad y respeto en todo momento. Como tal, no toleraremos que ninguna persona que forma parte de <nombre de la empresa>, que sea proveedor/a, cliente o cualquier otra persona que transite por nuestro lugar de trabajo sea sometida o amenazada por cualquier forma de:

- (i) abuso o disciplina física,
- (ii) intimidación o acoso, incluidos, entre otros pero no limitados a, el acoso sexual, el acoso físico, el acoso verbal y el acoso psicológico
- (iii) intimidación, humillación o degradación.

Tenemos una política de tolerancia cero para el acoso y la violencia de todo tipo, incluyendo el acoso y/o violencia laboral, psicológica y sexual.

5. LIDERAZGOS

Si gestionas equipos, tienes la responsabilidad adicional de ser ejemplo de conducta a seguir, de inspirar, generar confianza y reconocer a las personas, y de ser necesario, ayudar a corregir actitudes no aceptadas.

Toma decisiones escuchando las diversas opiniones, potenciando a tu equipo desde las diferencias y complementariedad mutua, y teniendo siempre como premisa el respeto por los derechos humanos.

LAS PERSONAS SON EL CENTRO DE TODO LO QUE HACEMOS Y DESDE ESTE SENTIR HACEMOS <nombre de la empresa>.



¿QUÉ ESPERAMOS DE LA PERSONA LÍDER?

- Que actúe de acuerdo al Propósito y los Valores de <la empresa>.
- Que conozca, dé a conocer al equipo y pongas en práctica este documento, las políticas y procedimientos que lo desarrollan y complementan, sin importar la función o rol dentro de <nombre de la empresa>. Evite conductas en el desempeño de tus funciones profesionales que puedan perjudicar la reputación de <nombre de la empresa>.
- Que consulte en caso de duda. Su obligación es aplicar y actuar en función de los principios que inspiran a este documento y si en un caso concreto surge alguna duda de cómo proceder, o incluso si advierte soluciones éticamente posibles y diferentes a las aquí mencionadas para el caso particular, consulta a tu líder de área, a RRHH, a Compliance .

1

- Que reporte y denuncie aquellas situaciones que pudieran ser contrarias a la normativa o valores de este Documento. En caso de que entienda que existe un apartamiento a las pautas establecidas en este Código de Ética, puede analizar el problema con el líder inmediato, asesor de Recursos Humanos o con el área de Compliance, o alternativamente comunicarse con la Línea de Ética.

6. AMBIENTE

En <nombre empresa>, nuestro objetivo es promover un impacto social, económico y ambiental positivo en el mundo.

Como tal, tenemos un compromiso de trabajar para reducir nuestro impacto ambiental y ayudamos a nuestros proveedores, comunidades y otros terceros a hacer lo mismo.

Como parte de <nombre empresa>, siempre debés cumplir con todas las leyes y regulaciones ambientales locales e internacionales aplicables.

7. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Como parte de <nombre empresa>, esperamos que puedas contribuir a la implementación de proyectos y estrategias que mejoren el bienestar de las personas que vivan en las comunidades donde operamos, poniendo especial atención el impacto que dichas acciones tienen sobre mujeres y otras poblaciones en desventaja, desde una perspectiva de género y diversidad, cuando corresponda y como parte de tu función.

Al trabajar con comunidades locales, también esperamos que éstas cumplan con todas nuestras políticas y procedimientos internos y garantizar que se respeten los derechos de estas comunidades con los impactos ambientales y sociales de nuestro negocio.

8. CANAL DE DENUNCIAS

En todo momento se encuentra disponible un canal anónimo³ de denuncias para incumplimientos que vayan en contra de nuestra ética organizacional al que podrás acceder:

- Página web: (detallar)
- Teléfono: (detallar)
- Buzón: (detallar)

Resolución de conflictos:

Un comité de cumplimiento conformado por integrantes selectos de los equipos de Talento y Cultura⁴ y Administración y Finanzas⁵ monitorea regularmente las denuncias recibidas en los diferentes canales de denuncias, para dar curso a su seguimiento y resolución según está previsto en el presente Código Ético⁶.

Es importante que sepas que todos los contactos y las investigaciones son tratados con la máxima confidencialidad y de conformidad con las leyes y las regulaciones aplicables.

A fin de preservar tu identidad, podés optar por hacer la denuncia en forma anónima.

Todas las denuncias de las personas que trabajan en <nombre de la empresa>, sin importar su cargo o rol, serán investigadas y tratadas en el Comité de Ética⁷, el cual no tomará una decisión definitiva hasta que la parte denunciada haya sido adecuadamente escuchada.

Si tenés alguna duda sobre el funcionamiento de la Línea de Ética, consultá con tu líder del área, Recursos Humanos o el área de Compliance.



¿CÓMO SABER SI LA DECISIÓN QUE QUIERO TOMAR PLANTEA PROBLEMAS ÉTICOS?

Antes de tomar una decisión que pueda estar relacionada con nuestros principios y valores, primero preguntate:

¿Vulnera alguna ley o regulación?

¿Es contraria a los valores, al Código de Ética o políticas de <nombre de la empresa>?

¿Implica ningún interés personal?

¿Tiene un impacto negativo <nombre de la empresa>?

Si mi comportamiento se hiciese público, ¿se consideraría inadecuado o poco profesional?

Si la respuesta a cualquiera de las preguntas es “SI”, no avances. Expresá tus inquietudes a tu Líder de equipo, o consultá al área de Recursos Humanos o Compliance.

9. OTROS TEMAS

QUE LA ORGANIZACIÓN QUIERA O ESTÉ OBLIGADA A DESARROLLAR)

Ejemplos de temas posibles que la organización ya haya desarrollado o desee desarrollar: anticorrupción, prevención de lavado de activos, conflicto de intereses, integridad, seguridad de la información, etc.

10. ACUERDO CON EL PRESENTE CÓDIGO

Yo, <nombre de la persona que lee y firma este documento de manera individual>, DNI <DNI de la persona que firma el acuerdo con el código> declaro que he leído el Código de Ética de <nombre de la empresa> y acuerdo con su texto, y me comprometo a darle cumplimiento durante el desarrollo de mis actividades laborales, y evitar acciones u omisiones que contraríen este documento, de lo contrario podré ser susceptible de recibir una sanción conforme a la Política de Sanciones de la Compañía.

Firma de la persona

Aclaración

DNI/ Nro. Legajo

Fecha

REFERENCIAS

1. Si la empresa no cuenta con este rol, reemplazar por algún rol similar (ej. Legales, Auditoría o similar), si no omitir.
2. Este apartado puede ser omitido si la organización no cuenta aún con un canal de línea ética para denuncias y consultas ante posibles acciones contrarias al texto del Código de Ética.
3. Es ideal que dicho canal sea brindado a través de un proveedor tercerizado que garantice la confidencialidad de la denuncia y permita un procedimiento objetivo, transparente, y alineado a la política de integridad y/o al Protocolo de actuación para la prevención de situaciones de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (podrás encontrar un modelo de dicho Protocolo en el Módulo 3 de Personas trabajadoras)
4. Si la organización no cuenta con este rol, puede ser reemplazado por otro (ej, RRHH generalista o similar).
5. Si la organización no cuenta con este rol o bien se llama de otro modo, modificar nombre / rol más a fin al área de finanzas de la compañía.
6. Si la organización ya implementó un Protocolo de actuación para la prevención de situaciones de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (podrás encontrar un modelo de dicho Protocolo en el Módulo 3 de Personas trabajadoras), es necesario hacer también su mención en este párrafo.
7. Si la organización no cuenta con dicho comité, sugerimos la creación (ej. la conformación del Comité de ética podría estar integrado por la autoridad máxima Dirección de Recursos Humanos y por la autoridad máxima de Compliance, Legales o área similar, y/o autoridad máxima de Administración y Finanzas). O bien su reemplazo por el órgano de máxima autoridad de la compañía, según la estructura que la misma tenga.
8. Es ideal que el documento sea firmado por todos los colaboradores de la compañía, e incluso evaluar, de ser posible, la firma del mismo texto o texto similar por parte de proveedores críticos/ principales.

mrk

