



## **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

### **TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO GENERAL.....	3
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS ÉTICOS.....	4
COMPLEMENTARIEDAD CON EL MARCO REGULATORIO Y OTRAS DISPOSICIONES INSTITUCIONALES EXISTENTES LOCAL E INTERNACIONALMENTE.....	5
PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHO DE AUTOR.....	6
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS.....	6
AMPLIACIÓN Y APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	6
CÓDIGO DE CONDUCTA.....	7
Comportamiento y conductas aceptables.....	7
Comportamiento y conductas inaceptables.....	9
DESIGNACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA.....	12
GESTIÓN DE QUEJAS.....	12
MECANISMOS PARA PRESENTAR QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA.....	13
PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA.....	13
IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA.....	14
INCORPORACIÓN EN LA AGENDA DE REUNIÓN.....	15
COMUNICACIONES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	15
SELECCIÓN DE MIEMBROS Y DE PERSONAL.....	16
CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	17
CONOCIMIENTO DE LEY.....	17
REVISIÓN.....	17



## **INTRODUCCIÓN**

La Red de Expertos y Analistas Latinoamericana (REAL), entiende y reconoce que el talento es diverso, por ello respeta la identidad y condiciones de vida de cada persona y promueve la equidad de trato y de oportunidades.

Entiende que individualmente cada persona miembro es representante de la REAL y el comportamiento y decisión que tome, confirma y moldea el tipo de organización es y que aspira ser a largo plazo.

Los directivos, líderes, y toda persona que actúe en nombre de la Red de Expertos y Analistas Latinoamericana tienen una responsabilidad adicional, ya que, además de ser modelos de una conducta íntegra, deben ayudar a disuadir algún potencial acto que ponga en riesgo la integridad de la organización o de las personas.

Considerándose fundamental, la generación de confianza, cumpliendo con los compromisos de forma íntegra, honesta y dentro de la legalidad, en concordancia con las leyes locales e internacionales aplicables. Siendo necesario el conocimiento e identificación de la capacidad de acción y con base en las directivas emanadas del Estatuto, el Reglamento Interno y el presente Código de Ética, además del cumplimiento estricto de las políticas y directrices de REAL.

El incumplimiento de lo señalado alejará a REAL de su esencia y objetivo, lo que podría conllevar a una responsabilidad para quien infrinja las normas establecidas; llegando inclusive a la finalización de su relación laboral o profesional.

## **OBJETIVO GENERAL**

La Red de Expertos y Analistas Latinoamericana (REAL) está obligada como organización exenta de impuestos a mantener la confianza pública. La organización siempre se ha tomado muy en serio esta obligación y se esfuerza por dar ejemplo en el campo de la filantropía en todas sus actividades.

En consecuencia, corresponde a los miembros de la organización llevar a cabo los asuntos de la misma, con un compromiso con los más altos estándares de integridad. Esto incluye actuar en todo momento de manera honesta y ética, en cumplimiento de todas las leyes y reglamentos, evitando o gestionando los conflictos de interés potenciales o reales de acuerdo con las políticas de conflicto de interés establecidas en este documento.

El cumplimiento de este Código de Ética y Conducta sustentará una cultura donde la conducta honesta y ética sea reconocida, valorada y ejemplificada en toda la organización.

Contar con un conjunto de principios, reglas y normas que regirán la conducta de los miembros de la Red de Expertos y Analistas Latinoamericana (REAL) en cualquier ámbito de la vida personal y



profesional. Para lograr este objetivo, se reconoce que la reputación de la Red de Expertos y Analistas Latinoamericana (REAL) está en manos de las personas que la conforman sean los mismos miembros permanente u ocasionales, y se verá reflejada en cada acto o decisión que se tome como organización.

La Junta Directiva, Líderes de Comités y demás miembros, así como cada uno de los que conforman la comunidad REAL entienden esta responsabilidad, y su actuación debe enmarcarse y estar guiada en todo momento por un espíritu ético e íntegro. Asimismo, se exige que este código sea acatado por cualquier persona que actúe en nombre de REAL, sean miembros expertos y analistas, consultores, agentes, proveedores, etc.

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS ÉTICOS

La Red de Expertos y Analistas Latinoamericana (REAL) y sus miembros promueven los más altos estándares de comportamiento ético. La junta y/o sus miembros están comprometidos con el beneficio público y con sus propósitos de alcance filantrópico y actúan en consecuencia. En reconocimiento de la importancia hacia el bien público y aquellos a quienes brindan un servicio, ha adoptado formalmente los principios éticos siguientes

**Gobernanza:** Los órganos de gobierno y los miembros entienden y asumen su responsabilidad de supervisar la misión, la dirección estratégica, las finanzas y las operaciones de sus respectivas organizaciones, y lo hacen con honestidad y con integridad. Establecen políticas claras y comprensibles y se aseguran de que se cumplan.

**Administración:** La Junta y/o sus miembros administran sus recursos para maximizar los fines filantrópicos, no la ganancia privada; y evitar activamente compensaciones excesivas y gastos irrazonables o innecesarios. Buscan el máximo beneficio a través de su trabajo, cómo trabajan, apoyando el trabajo de socios, colegas, electores y otros en la comunidad de la Red de Expertos y Analistas Latinoamericana (REAL).

**Responsabilidad social:** Al llevar a cabo sus actividades filantrópicas, los miembros adoptan tanto la letra como el espíritu de la ley, así como el compromiso de preservar las buenas costumbres y condiciones de su alrededor en beneficio de la sociedad.

**Transparencia y rendición de cuentas:** La organización y sus miembros garantizan la gestión transparente y uso adecuado de sus fondos y recursos, por lo que dan la bienvenida al interés público por medio del acceso a la información y la comunicación efectiva y veraz.

**Integridad:** Los miembros de REAL actúan de forma recta, leal, honrada, proba e intachable sin afectarse a sí mismo/a, ni a las personas, ni a los objetivos personales, organizacionales e intereses de terceros.

**Honestidad:** Los miembros de REAL actúan conforme a la verdad, se ofrece lo que se puede cumplir, esmerándose en su logro.



**Veracidad:** Se promueve la verdad en todos los espacios de la organización de REAL.

**Respeto:** Los miembros interactúan respetuosamente entre sí, con socios, colegas, donantes y pares; tratan con dignidad y cortesía, tomando las consideraciones debidas, esforzándose por comprender, aceptar y respetar las diferencias de opiniones y criterios, actuando de manera empática ante sus puntos de vista y sentimientos.

**Lealtad:** Cuidar y preservar con la debida diligencia los intereses, información y objetivos organizacionales que han sido confiadas en el marco de las comunicaciones, reuniones y/o actividades que se desarrollen serán en REAL será un compromiso de todo el personal.

**Autonomía:** Respetar a las personas como individuos libres e independientes de sus actividades personales y profesionales propias.

**Solidaridad:** Colaborar con los demás en la solución de los problemas, actuar como equipo cohesionado.

**Diversidad, Inclusión y No Discriminación:** Los miembros buscan la diversidad y la inclusión para reflejar las comunidades a las que sirven y garantizar que una variedad de perspectivas contribuya al bien común y al desarrollo de su misión en una sociedad cambiante. Cada miembro indistintamente de su condición como expertos, analistas, consultor/a, colaborador/a, agente, proveedor, cliente se compromete a tratar e incluir en condiciones de igualdad a las personas, sin importar, raza, condición económica, nacionalidad, orientación sexual, identidad o expresiones de género, creencias religiosas, afiliaciones u opinión política entre otras., evitando en todo momento prejuicios, estereotipos y conflicto de interés.

**Diligencia:** Los miembros de REAL deben mostrar disposición para atender cualquier situación que comprometa la dignidad de las personas, los objetivos organizacionales e intereses de terceros.

**Comunicación asertiva y responsable:** Cada miembro de REAL debe ser cuidadoso con la información que transmite interna y externamente de la organización, sobre todo de manera escrita y en redes sociales.

**Privacidad:** Es una prioridad proteger los datos y la información personal, organizacional, de clientes y proveedores que sea confiada por cualquier medio o formato a los miembros de REAL.

**Protección de activos organizacionales:** Es responsabilidad de todos los miembros cuidar los activos físicos, electrónicos, digitales, intelectuales, incluyendo la imagen, reputación y prestigio de los miembros de manera individual y colectivamente como organización.

**COMPLEMENTARIEDAD CON EL MARCO REGULATORIO Y OTRAS DISPOSICIONES INSTITUCIONALES EXISTENTES LOCAL E INTERNACIONALMENTE**



REAL cuenta con un marco regulatorio, con diversas disposiciones enmarcadas en el Estatuto, así como en el reglamento Interno, en políticas, manuales y protocolos que guían la gestión, tanto a nivel político-estratégico, así como técnico – operativo, que en su conjunto rigen su funcionamiento, comportamiento y enfoque hacia el trabajo de los programas, proyectos y asesorías.

Es así, que este Código de Ética y Conducta, por su enfoque holístico, forma parte integral y complementaria de los mismos, la cual se asume en aras de la mejora continua.

## **PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHO DE AUTOR**

La propiedad intelectual y el derecho de autor, como creación del intelecto humano, ya sean productos intangibles o físicos como: invenciones, obras literarias, artísticas, símbolos, marcas, programas informáticos e imágenes, entre otros, utilizados en el comercio, deben ser protegidos por las legislaciones pertinentes locales e internacionales, y de acuerdo con la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), reconocida por la mayoría de los países.

En REAL, se producirán permanentemente iniciativas individuales y colectivas de creación intelectual, que deberán ser protegidas bajo la modalidad de derechos de autor, cuyos derechos intelectuales y morales son inalienables, inembargables e irrenunciables, sin la disposición legal o por acuerdo convencional de su autor.

## **POLÍTICAS Y PRÁCTICAS**

Prevención de conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes. Un conflicto de intereses potencial o real ocurre siempre que un miembro de la Junta Directiva se encuentra en posición de influir en una decisión que puede resultar en una ganancia personal para él o ella, cualquier otro empleado o un familiar directo. (A los efectos de esta política, "familia inmediata" significa el cónyuge o pareja de hecho, los padres, los hermanos, los hijos y los suegros).

Se entiende que los miembros participarán en muchas actividades comunitarias importantes y compromisos comerciales, y de vez en cuando pueden surgir conflictos. En determinadas circunstancias, REAL también podrá estar preocupada por la apariencia de un conflicto de intereses, incluso si no ha ocurrido un conflicto real. Cualquier actividad que entre en conflicto, parezca estar en conflicto, interfiera o compita con los intereses de la Organización debe evitarse o divulgarse debidamente; amparada bajo la política de conflicto de intereses.

Si un miembro de la Junta Directiva cree que existe o puede surgir un conflicto de intereses, deberá notificarlo inmediatamente al resto de directivos.

## **APLICACIÓN Y APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

El presente Código de Ética y Conducta, es vinculante y aplicable a toda la Red de Expertos y Analistas de Latinoamericanos (REAL), es decir, asamblea, Junta Directiva, directores, miembros de los capítulos país, colaboraciones técnicas y administrativas. Así mismo, su aplicabilidad es para con terceras



personas físicas y/o jurídicas, siendo estos voluntarios, consultores, asesores, practicantes, visitantes, personal de asociaciones y organizaciones no gubernamentales socias o en consorcio, donantes, personalidades, autoridades de las instituciones gubernamentales, personal de instituciones aliadas, proveedores de naturaleza diversa, docentes, profesionales de la seguridad y defensa y periodistas involucrados directa o indirectamente en llevar a cabo las actividades y acciones en favor de la REAL. Para efecto de esta política, todas las partes interesadas deberán identificarse así mismas como representantes de REAL.

Este Código está formulado para servir de guía, de forma de que se comprenda la relevancia que poseen los temas de ética e integridad, se asuman las diversas responsabilidades tanto dentro como fuera del espacio organizacional, motivando a los terceros a participar de forma dinámica en el mantenimiento de un entorno respetuoso, integrador, integro, seguro y confiable.

## **CÓDIGO DE CONDUCTA**

Todos los Representantes de la Red de Expertos y Analistas de Latinoamericanos (REAL) conocen, aceptan y cumplen el Código de Conducta, el cual será firmado en señal de compromiso; por su parte REAL tiene el deber y responsabilidad de hacerlo cumplir a través de la aplicación de controles eficaces y verificables efectuados por la Junta Directiva y de manera colaborativa por todos, durante cada acción o actividad que desarrolle o contrate para apoyar, sostener y garantizar un entorno seguro, de respeto mutuo de los derechos humanos, de confianza, libre de prejuicios, discriminación y estereotipos, orientado a la transparencia organizacional, eficiencia y eficacia como estándares que deben regir el comportamiento organizacional.

Todos los Representantes de REAL deben hacer que se cumpla el Código de Ética, responsabilizándose en su observancia y difusión, así como a responder inmediatamente ante cualquier inquietud, acusación e incidente que surja o que sea de su conocimiento y notificarlo inmediatamente al Comité de Ética.

El Código de Conducta ha sido diseñado para la protección de miembros, representantes y terceras personas de falsas acusaciones, injurias, calumnias, así como el nombre, imagen y la reputación de REAL.

El cumplimiento del Código de Conducta es obligatorio, en tal virtud cualquier violación al mismo conllevará el correspondiente procedimiento disciplinario aplicado por el Comité de Ética y Conducta, el cual puede incluir acciones legales si su gravedad así lo indica.

### **Comportamiento y conducta aceptables**

1. Tomar el tiempo necesario para observar y aprender lo que es culturalmente aceptado y apropiado para cada contexto representado en REAL, cuyo enfoque diferente es igualmente válido.



2. Contribuir a crear un entorno en el que se escuche y respete las opiniones y expresiones políticas o religiosas delicadas, aún si son iniciadas por otras personas, evitando malas interpretaciones al momento de alguna observación.
3. Realizar el trabajo asignado y complementario en equipo, conforme al enfoque de la organización, respetando e implementando los lineamientos, políticas, reglamentos y disposiciones establecidas en el estatuto.
4. Compartir información objetiva en los espacios de reflexión y discusión sobre todos los temas y las situaciones que ocurren en el contexto del quehacer organizacional, concernientes a la ética e integridad.
5. Expresar en el marco del respeto mutuo, la sensibilidad, las consideraciones debidas y apropiadas, situaciones que no son agradables o se tienen apreciaciones diferentes, sean de índole cultural, ideológica, político, partidario, religiosa o en referencia a poblaciones vulnerables entre otras procurando en la medida de lo posible expresar soluciones u otras acciones factibles y viables.
6. Crear una cultura de apertura al análisis, complementariedad y corresponsabilidad entre las diferentes asignaciones que posean cada uno de sus miembros.
7. Actuar siempre de forma profesional, inclusiva, respetuosa, con responsabilidad, compromiso, solidaridad y puntualidad en las acciones o funciones a su cargo.
8. Compartir solo la información necesaria, con las personas autorizadas, mediante comunicación escrita.
9. Propiciar un ambiente interno seguro, positivo, optimista, cordial, agradable, ameno, de confianza y respetuoso.
10. Utilizar métodos, mecanismos y/o herramientas de comunicación en un lenguaje verbal y no verbal positivo.
11. Brindar las explicaciones necesarias de la gestión de la que esté a cargo en un lenguaje no violento, ni agresivo, entendible y comprensible para todos.
12. Asegurar que se mantenga una imagen positiva de REAL en todo momento y dando a conocer los objetivos, propósito y el enfoque de trabajo de la organización, en todos los espacios profesionales y de trabajo que lo requieran.
13. Expresar mediante los recursos disponibles las preocupaciones o sospechas de explotación, hostigamiento o abuso sexual por cualquiera de las personas señaladas en el apartado de aplicación y aplicabilidad de este código.
14. Establecer y mantener un entorno seguro, libre de explotación, hostigamiento y abuso, a través de la promoción de iniciativas de prevención y concientización, así como la adopción de las medidas adecuadas y pertinentes.
15. Consultar y analizar internamente y de manera colectiva posibles acciones, cuya toma de decisiones pueda afectar a la organización, en casos de urgencia.
16. Responder a todas las consultas, inquietudes y acusaciones de acuerdo con el conocimiento y experiencia, conforme lo establecido por el Comité de Ética.
17. Cumplir con toda la investigación de una queja y/o facilitar cualquier información necesaria para completarla, siguiendo el procedimiento definido y establecido desde el inicio, conforme el tipo y circunstancias de la misma, aplicándole las sanciones disciplinarias que correspondan conforme a la gravedad de la falta y cuando proceda derivarla al órgano de justicia competente.
18. Aceptar regalos o invitaciones, siempre y cuando sean modestos, habituales en un ambiente de operaciones, no solicitados.



19. Respetar y garantizar los derechos humanos, a toda persona que sea parte y colabore en REAL, con lo cual refrendamos nuestro compromiso de respetar la Declaración Universal de los Derechos Humanos
20. Mantenerse ajeno a la corrupción, no aceptando ni ofreciendo, directa o indirectamente, cualquier tipo de pago, regalo o gratificación de o hacia algún tercero tanto interna como externamente para obtener o mantener nuestra actividad u obtener alguna otra ventaja competitiva.
21. La información es uno de los bienes intangibles más valorados dentro de la REAL, ya que permite comprender el rendimiento operativo y financiero, lo que genera un mejor entendimiento de las operaciones realizadas y una base clara y sólida para la toma de decisiones correctas y oportunas; por lo cual es necesario generar reportes oportunos y veraces (horas, de viajes y gastos asociados, reportes financieros, de facturación, previsiones, asignaciones, de riesgos, entre otros) en función de cada rol y responsabilidad.
22. Asegurar que nuestros registros los mantenemos al día y que contienen información fidedigna y veraz, cumpliendo los requerimientos legales, siguiendo las políticas, procedimientos y controles internos para este fin.

## **Comportamiento y Conductas Inaceptables**

1. Faltar a la ética e integridad profesional como principios y valores fundamentales de la organización.
2. Realizar prácticas que vaya en contra de los objetivos, principios y valores de la organización.
3. Entregar a personas particulares expedientes y documentación que contenga información confidencial sensible de la organización o que se encuentra bajo la responsabilidad de un colaborador en particular.
4. Utilizar los bienes, sean equipos o recursos materiales de la organización para actividades personales de beneficio propio o de terceras personas, o en espacios públicos o privados, salvo que sean autorizados por la Junta Directiva.
5. Causar daños por la negligencia o mal uso a los bienes sean de cualquier tipo, corporales o incorporales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles y los documentos o instrumentos legales que acrediten la propiedad u otros derechos sobre los mismos.
6. Desperdiciar deliberada, consciente e indiferentemente los recursos materiales de la organización, sin considerar el uso adecuado y racional de los mismos.
7. Pedir, aceptar, ofrecer o dar soborno, chantaje, coima de diversa naturaleza o cualquier otro acto considerado como ilícito o corrupción.
8. Excepto en el caso de obsequios de valor nominal o comidas que estén en consonancia con la buena ética empresarial y no obligan al destinatario, los miembros, los directivos o sus familiares inmediatos no pueden aceptar o recibir lo siguiente: obsequios, pagos o retribuciones en efectivo, criptomoneda o cualquier equivalente en dinero, préstamos, servicios o entretenimiento (como boletos para eventos), de proveedores, distribuidores, consultores, contratistas, beneficiarios o no beneficiarios que tienen relaciones comerciales existentes o propuestas con la Organización, a cambio de información y fuera de lo estrictamente estipulado por la REAL. Los miembros, directivos y familiares pueden aceptar los elementos enumerados anteriormente de estas entidades si la aceptación no está relacionada con los negocios o intereses de la Organización.



9. Mentir o valerse de engaños para obtener y mantener el empleo o contratación o ser incorporado como miembro adherente o adscrito.
10. Cualquier comportamiento fraudulento o que pudiera interpretarse como tal, mereciendo especial atención el cumplimiento con todo lo concerniente a las leyes anticorrupción aplicables en los países donde la Red de Expertos y Analistas Latinoamericanos (REAL) tenga representaciones, operaciones u oficinas.
11. Los Directivos y los miembros son libres de participar en actividades políticas cuando, a su juicio, tales actividades no entren en conflicto con su capacidad para llevar a cabo las responsabilidades de la Organización. Los miembros y/o directivos deben tener en cuenta, al tomar tales decisiones, la posible dificultad en la percepción externa para distinguir entre sus capacidades personales y profesionales y si las mismas pueden perjudicar la reputación de REAL o constituir un riesgo para el resto de los miembros. No se pueden realizar actividades políticas con el uso de los recursos de la Organización. Los Directivos y/o los miembros pueden, bajo la dirección de la Junta Directiva, participar en la promoción de temas patrocinados por la Organización. Sin embargo, no podrán invocar a la Organización ni su participación en campañas o asuntos políticos que no estén sancionados.
12. Abandonar, descuidar o disminuir constante y deliberadamente las funciones y responsabilidades, acarreando daños y perjuicios a la organización.
13. Ningún miembro o colaborador será discriminado por razones de raza, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, embarazo, estado parental, religión, opinión política, nacionalidad, origen étnico, condición social, discapacidad, edad, pertenencia a un sindicato o cualquier otra razón contemplada por la ley en los países donde tengamos operaciones.
14. Mantener relaciones interpersonales con un trato descortés, ofensivo, irrespetuoso, violento, cruel, inhumano, degradante e indigno.
15. Realizar actos u omisiones consideradas como formas de expresión o manifestaciones de violencia que tenga como propósito controlar o manipular las acciones, comportamientos, creencias y decisiones.
16. Actuar de forma que pretenda avergonzar, humillar, menospreciar o degradar o perpetrar cualquier forma de abuso emocional.
17. Decir palabras inapropiadas, hacer uso de comentarios peyorativos, mal intencionado o falta de objetividad que denigren o degraden la dignidad e integridad de las personas.
18. Realizar actos de hostigamiento sexual, acoso laboral, discriminación, tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes o incite a ellos.
19. Solicitar favores sexuales a los Representantes de REAL a cambio de protección, asistencia o apoyo de naturaleza diversa.
20. Mantener contacto físico inapropiado con niños, niñas, adolescentes (agarrar, acariciar, besar, abrazar, tocar, seducir) y/o actuar de modo inapropiado, ofensivo o abusivo con mujeres y varones adultos y mayores, sin respeto a su cultura y sin considerar su consentimiento.
21. Actuar de modo que pueda resultar abusivo o pueda poner a una representante de REAL, en riesgo de sufrir abusos. La medida disciplinaria no puede ser violenta, cruel, inhumana.
22. Involucrarse sentimental o sexualmente con otros colaboradores, autoridades, empleados de agencias de ayuda, donación o cooperación, con las que la organización mantiene una relación,



porque se basan en una dinámica desigual de poder, que desmejoran la credibilidad e integridad de REAL.

23. Tener actividad sexual o mantener relaciones sexuales, casarse o convivir en una unión de hecho con un adolescente, niña o niño, es decir, con una persona menor de 18 años, independientemente de su consentimiento o las costumbres locales. El desconocimiento de la edad real del adolescente, niña o niño no es una justificación.
24. Intercambiar dinero, bienes o servicios, empleo, influencias por sexo, adopción de actitudes privilegiadas o preferenciales, formales o informales incluidos los favores sexuales o cualquier otro tipo de actividad o formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, consideradas como ilegales.
25. Consentir o participar en un comportamiento hacia mujeres, adolescentes, niñas o niños que puedan ser consideradas en forma alguna ilegal, sean en servidumbre o esclavitud, incluyendo la participación en prácticas tradicionales dañinas, de abuso espiritual o ritual o de uso y abuso de sustancias psicotrópicas -drogas-, alcohol y tabaco.
26. Explotar a mujeres, adolescentes, niñas o niños con fines laborales -servicio doméstico, ayuda en casa o trabajadoras del hogar- o sexuales - prostitución, pornografía.
27. Consumir o distribuir sustancias ilícitas –drogas de cualquier tipo o forma-.
28. Participar o apoyar actividades de la criminalidad organizada, sea tráfico o trata de personas, narcotráfico, tráfico de armas de fuego, órganos, especies en peligro de extinción, objetos religiosos, protegidos o cualquier otra actividad considerada como ilícita.
29. Realizar actos, acciones o prácticas que generen contaminación o degradación masiva y premeditada del medio ambiente y los recursos naturales.
30. Revelar a otros fuera de la Organización o utilizar para su propio beneficio información que generalmente no está disponible para el público a la que la Organización o el Miembro tiene acceso en razón de su cargo, como información confidencial de naturaleza técnica, financiera o comercial u otra “información privilegiada”.
31. Se espera que el proceso de concesión y recepción de subvenciones esté libre de conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes. Los directivos y/o los miembros tienen el deber de no utilizar sus puestos para obtener ganancias económicas, financieras u otros beneficios personales relacionados con las subvenciones. Además, cada directivo o miembro tiene el deber de revelar a la Junta Directiva o Comité en el que sirve, y también a la Junta, los hechos materiales de cualquier asunto propuesto en el que el Directivo/Miembro tenga un conflicto de intereses real o potencial antes de su consideración por un Comité, o la Junta. Si el problema revelado se considera un conflicto de interés real o aparente según la política de conflicto de interés, el Directivo o Miembro que tenga el conflicto debe abstenerse de considerar el asunto y debe abandonar la sala durante su consideración. La exposición del conflicto y la deliberación, sin participación del interesado se hará constar en acta.
32. Los directivos y/o los miembros deben evitar incurrir en cualquier tipo de interés financiero u obligación personal que pueda afectar (o parecer afectar) su juicio en los tratos en nombre de REAL con empresas o individuos. Cada persona debe examinar sus propias actividades y las de su familia para revelar las condiciones que podrían crear o parecer crear un interés financiero con respecto a las transacciones de la Organización.
33. Con carácter general, las decisiones de inversión de REAL pueden ser delegadas por la Junta Directiva a un Comité de Inversiones Especial, a cargo de un Asesor de Inversiones supervisado



por el Presidente. La Junta, como cuestión de práctica, no tiene que tomar decisiones de inversión específicas. No obstante, los directivos y/o Miembros tienen el deber de no participar en ninguna actividad de inversión que entre en conflicto con los intereses de la Organización y el deber de no obtener beneficios financieros personales a través del uso de conocimientos especiales o información privilegiada adquirida a través de su servicio como directivo y/o Miembros. Los miembros no pueden comunicar ninguna información conocida por ellos en razón de su cargo como Directivo y/o integrante de Comités que no se haya hecho pública y no pueden en ningún momento utilizar dicha información para beneficio privado. Ningún Directivo o Miembro puede afectar ninguna transacción en un valor, ni recomendar dicha transacción, sobre la base de información confidencial o privilegiada con respecto a las inversiones de la Organización.

34. Se entiende que los directivos estarán involucrados en actividades importantes y causas valiosas fuera de REAL. La experiencia de los miembros y/o Directivos que se desempeñan como directores o funcionarios de organizaciones lucrativas y no lucrativas les permite adquirir conocimientos especiales sobre diversas áreas de interés para REAL. Sin embargo, servir en una Junta Directiva sin fines de lucro mientras se es Directivo o Miembro de la Organización crea una dualidad de intereses que se debe divulgar, en caso de que haya discusiones relacionadas con subvenciones o información relacionadas con esa organización. Los requisitos de divulgación de este Código de Ética están destinados a prevenir cualquier conflicto de interés real o aparente. Los Directivos deben evitar servir en juntas que habitualmente presenten conflictos de intereses.

## **DESIGNACIÓN DE COMITÉ DE ÉTICA**

El Comité de Ética, estará integrado por tres personas auto nominadas y/o nombradas por la asamblea general, siguiendo en ambas circunstancias criterios objetivos e imparciales, con conocimientos sólidos y comprobados sobre manejo e investigación de personal.

En el caso de que la queja sea en contra de una de las personas integrantes del Comité de Ética, esta se abstendrá de seguir conociendo de la queja y en su defecto, entrará en funciones, será sustituida por otra que posea iguales méritos y condiciones que la primera previendo que no haya conflicto de intereses o situaciones previas.

## **GESTIÓN DE QUEJAS**

la Red de Expertos y Analistas de Latinoamericanos (REAL), ha definido un procedimiento único para la gestión de quejas relacionadas con comportamientos que riñen con la ética e integridad, el cual tiene como objetivo permitir una investigación apropiada, rápida y hacer una identificación temprana en casos de abuso, acoso, tortura, malos tratos, inhumanos o degradantes, discriminación u hostigamiento, corrupción, fraude, las cuales constituyen faltas graves de conducta y son, por tanto, motivo para la adopción de medidas disciplinarias, incluida la separación de la organización el despido, la cancelación contractual o la relación interinstitucional o de cooperación establecida.

Todas las personas deben estar informadas del procedimiento de gestión de quejas, el nombre de las personas que conforman el Comité de Ética, el mecanismo o recurso tecnológico disponible para presentar una queja.



Durante el proceso de investigación de una queja, en su grado de consumación o en el supuesto de sospecha, se guardará el más estricto grado de confidencialidad, hasta que la misma sea concretada, reafirmada o desvirtuada una vez finalizada la investigación pertinente.

## **MECANISMO PARA PRESENTAR QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA**

El mecanismo o recurso tecnológico disponible para presentar una queja, es a través del buzón electrónico de quejas disponible en la página web y mediante correo electrónico, e inclusive mensaje de *What'sApp* dirigido a las personas integrantes del Comité de Ética. Todas las quejas, así como la información que sea proporcionada serán gestionadas con la más estricta confidencialidad para proteger de manera adecuada la identidad de todas las partes.

## **PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA**

El procedimiento que seguirá el Comité de Ética y en base al cual tomará las decisiones será el siguiente:

1. Durante el proceso de investigación la persona involucrada en una conducta indebida, deberá ser separada y suspendida su membresía hasta que se aclare su situación y no podrá actuar en nombre de REAL.
2. Solicitar el apoyo y asesoramiento necesarios de requerirse.
3. Asignar y delegar la investigación a un equipo de investigación si el hecho infringe este código o las políticas, protocolos, manuales o estatuto de REAL, por tanto, requiere una investigación más profunda.
4. Brindar los lineamientos oportunos y el seguimiento respectivo al progreso de la investigación.
5. Valorar la información de manera objetiva e imparcial.
6. Comunicar a la persona que interpuso la queja, las acciones que se van realizando y las decisiones adoptadas a partir de la investigación efectuada.
7. Denunciar ante las instituciones de seguridad y justicia locales pertinentes si los hechos son de naturaleza delictiva.
8. Derivar a la persona presuntamente afectada a una organización de confianza que preste los servicios de psicología, a fin de recibir la asistencia debida, prestándole el seguimiento correspondiente.
9. Generar la estrategia de comunicación externa en caso de ser necesario.
10. Preparar una declaración de contención o comunicado de prensa o declaratoria en caso de ser necesario y sobre esa base los Representantes replicarán y compartirán.
11. Manejar toda la información referente a inquietudes que han resultado en quejas, así como las políticas internas y la legislación nacional e internacional aplicable.
12. De todos los acuerdos y decisiones que adopte el Comité de Ética se levantará el acta respectiva, la cual deberá estar debidamente firmada por todos sus integrantes.
13. De todas las quejas que se presenten e investiguen se deberá llevar un registro numerado de los mismos, dejando expresada las acciones efectuadas y del cual se generará y presentará en la reunión mensual un informe general sin brindar un mayor detalle a la Junta Directiva.



## IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Para asegurar el efectivo cumplimiento del Código de Ética y Conducta, implementarán las siguientes medidas:

Todos los miembros de REAL deberán aceptar y firmar el consentimiento sobre los términos expresados en este Código de Conducta, una vez que la misma sea aprobada, así como de forma previa, a las futuras aplicaciones, integración de miembros, contrataciones, suscripciones de convenios interinstitucionales, acuerdos, memorándum de entendimientos, entre otros.

El Comité de Ética y Conducta, junto al Comité de Capacitación Interna, estarán a cargo del proceso de socialización y de recordatorio del Código de Ética, anualmente o cuando sea pertinente hacerlo.

Adoptar e integrar las medidas éticas y de integridad dentro de procesos internos relevantes desde el diseño, la planificación, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de programas, proyectos, acuerdos y convenios con organizaciones socias, donantes e instituciones, gestión de riesgos, mecanismos de supervisión y rendición de cuentas y procesos de selección de proveedores, consultores y colaboradores.

En la página web <https://real-latam.org>, redes sociales organizacionales, materiales comunicacionales, capítulos país y lugares de trabajo se mostrará información en que REAL transmite que es una organización con integridad y altos valores éticos; los lineamientos generales para la presentación de quejas, indicando claramente los medios disponibles para reportarlas y los mecanismos de contacto del Comité de Ética y Conducta disponible.

Se desarrollarán declaraciones de divulgación para que las completen anualmente los Directivos/Miembros. Este cuestionario será llenado por cada Miembro/Directivo, revelando cualquier información que pueda ser considerada un conflicto de intereses. No obstante, es responsabilidad de cada persona informar, por escrito, de forma actualizada, cualquier novedad en relación con los asuntos incluidos en esta declaración de política o en las declaraciones informativas.

Todas las declaraciones e informes de divulgación se mantendrán confidenciales y el acceso a dichos materiales se limitará al Presidente, Comité de Ética y Conducta y otras personas designadas por el Presidente que tengan una necesidad razonable de conocer el contenido o cuyas funciones impliquen la custodia de dichos materiales.

El Comité de Ética y Conducta, presentará a la asamblea general de REAL un informe anual sobre la implementación del Código de Ética y Conducta, así como un resumen de quejas presentadas e investigadas para asegurar la transparencia y rendición de cuentas.



## **INCORPORACIÓN EN LA AGENDA DE REUNIÓN**

Como parte de la agenda permanente de cada reunión, el Presidente de la Junta Directiva y/o el Director, según corresponda, deberá convocar a la divulgación de cualquier conflicto de interés y también se dará a los asistentes la oportunidad de objetar la presencia de un conflicto no revelado respecto de cualquier cuestión relacionada con un Directivo/Miembro. Las actas de todas las reuniones de la Junta deberán registrar cada divulgación anunciada de cualquier conflicto de interés y la abstención de votar por parte de los Directivos/Miembros que tengan un conflicto de interés.

Cualquier Directivo/miembro que tenga conocimiento de un conflicto de intereses real o potencial con respecto a cualquier asunto que se presente ante la Junta no participará en ninguna discusión ni estará presente durante ninguna votación en relación con el asunto. Dicho Directivo/Miembro tampoco defenderá su interés en el asunto de manera informal a través de contactos, comunicaciones o conversaciones privadas.

## **COMUNICACIONES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

Para la Red de Expertos y Analistas de Latinoamericanos (REAL), es relevante dar a conocer los principios rectores referente a las comunicaciones y los medios de comunicación, teniendo en cuenta que todos los elementos éticos, integridad, protección y seguridad necesarios estén disponibles, para asegurarse de que personas con segundas intenciones no puedan hacer un mal uso de fotografías, videos e información relacionada, más allá del propósito y consentimiento acordado.

1. Las comunicaciones públicas y privadas de REAL serán emitidas por una única voz, a través del Coordinador General, quien está en la primera línea de toma de decisiones internas estratégicas operativas, considerándose en ese sentido el punto de contacto.
2. REAL, se compromete a asegurar que previo a solicitar la participación en entrevistas, webinars, capacitaciones, seminarios, publicaciones, actividades en terreno entre otras, que implique tomar imágenes fotográficas y de video solicitará la respectiva autorización y en particular si se llegase a incluir a adolescentes, niñas y niños, cuyos intereses serán protegidos por encima de cualquier otra consideración y tomadas con la sensibilidad y cuidado correspondiente, con el objetivo de salvaguardar la dignidad, identidad, confidencialidad, privacidad, imagen y honor, así como evitar que producto de estas familias y/o comunidades sean estigmatizadas o estereotipadas.
3. Para utilizar la información obtenida en entrevistas, imágenes, video o audios, es necesaria la autorización que contendrá el consentimiento y/o aceptación, según sea el caso, los cuales contendrán las indicaciones sobre los fines y las diferentes formas en las que podrá utilizarse la información, fotografía, video o audio de voz total o parcial de la persona, cuya imagen o voz aparece o se escucha, previo a que circule por cualquier medio de comunicación sea formal o alternativo. Entendiéndose que la responsabilidad recaerá sobre el medio u organización que o hace público.



4. Quien realice la toma de las imágenes fotográficas, de video o audio o efectuó la entrevista correspondiente, sea colaborador o una empresa productora contratada, cederá los derechos de autoría o propiedad intelectual a REAL.
5. REAL se compromete a vigilar y guardar cuidadosamente la información que aparezca en publicaciones para asegurarse de que sus datos personales se emplearán de forma adecuada, mismos que serán guardados en una base de datos segura y restringida mediando autorización emitida por la Coordinación para su uso. Teniendo el mismo cuidado y aplicación al poner el material audiovisual a disposición de terceros. Las leyes de protección de datos aplicables se deben observar estrictamente.
6. El uso correcto o incorrecto del material fotográfico, video o audio es responsabilidad de la editora del sitio web, no de quien haya efectuado la toma de la fotografía, video o audio.
7. Todas las imágenes subidas en el sitio web de REAL o redes sociales, en los que medie las autorizaciones por consentimiento de las personas, se entiende que son propiedad de la organización, sin embargo, una vez compartidas, no tiene control sobre la copia o la distribución de dicho material por parte de usuarios de Internet.
8. Por el material fotográfico, de video o audio, no se entregará dinero o regalo alguno a las personas cuya imagen o voz aparezca en los mismos, ni al momento de producirse, ni en el futuro.
9. En cualquier momento se podrá retirar el consentimiento dirigiendo notificación escrita a la Coordinación General de REAL. Entendiéndose que el mismo se hará en la medida de las posibilidades, bajo la comprensión que no es posible retirar imágenes, videos o Designación del Comité de Ética

## **SELECCIÓN DE MIEMBROS Y DE PERSONAL**

La Red de Expertos y Analistas de Latinoamericanos (REAL), hará todo lo posible para a detectar e impedir solicitudes y/o aplicaciones de personas inadecuadas que puedan tratar de tener acceso al accionar de la organización, por lo que se aplicarán procedimientos adicionales a los establecidos en el Manual de Procedimientos de la organización.

Los términos de referencia que anuncien invitaciones a aplicaciones o una plaza vacante, establecerán que REAL, es una organización con principios y valores éticos, íntegros y seguros, por lo que se establecerá requisitos para el proceso de selección:

1. Aceptar las condiciones de confidencialidad del proceso de selección de REAL
2. Expresar interés en ser parte de REAL o ser invitado.
3. Presentar su hoja de vida según formato diseñado para tal efecto, acompañado de documentos de soporte.
4. Autorizar la verificación de referencias, estudio de seguridad y competencias, según formato.



5. Participar de una entrevista de selección.
6. Aceptar las condiciones de membresía de REAL.

En consonancia con la transparencia y la gestión adecuada del personal, estos requisitos deberán cumplirse por el Comité de Selección que para este efecto se nombre, indistintamente si la persona aplicante viene referida y/o recomendada o es conocida y deberán anexarse al correspondiente expediente personal, al igual que el o los documentos firmados, que expresen haber dado lectura y aceptación a las políticas, protocolos, manuales y lineamientos organizacionales actuales, así como otras que surjan posterior y durante la vigencia de su integración a REAL.

### **CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.**

Un Directivo/Miembro debe revelar de inmediato los conflictos de intereses reales o potenciales al Presidente de la Junta Directiva o directamente al Comité de Ética y Conducta. Si un Directivo/Miembro cree que ha violado, o de buena fe cree que otro miembro de la Junta Directiva ha violado alguna disposición de este Código, ese miembro debe informar de inmediato la supuesta violación al Presidente de la Junta de la Junta Directiva o directamente al Comité de Ética y Conducta.

Las represalias están prohibidas, nadie que denuncie de buena fe una violación real o sospechada de este Código u otro acto ilegal estará sujeto a represalias de ningún tipo. Las represalias contra una persona por denunciar de buena fe una infracción real o sospechada de este Código o por participar en una investigación de una infracción es un delito grave y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

### **CONOCIMIENTO DE LEY**

No se espera que los Directivos y los Miembros estén familiarizados con todas las leyes y reglamentos relacionados con este tema. En caso de duda, sin embargo, corresponde a cada Directivo/Miembro consultar con el Comité de Ética y Conducta.

Esta declaración de política se refiere a algunos asuntos que pueden requerir evaluación, juicio y análisis de la ley o acción discrecional. Por lo tanto, el Comité de Ética y Conducta será responsable de resolver las controversias, realizar las interpretaciones y emitir cualquier opinión respecto de todos los asuntos que se planteen, las decisiones serán definitivas; sin embargo, la Junta Directiva tendrá el derecho de autorizar desviaciones de esta política si, a su discreción, tales desviaciones parecen aconsejables y en el mejor interés de la Organización.

### **REVISIÓN**

Este Código será revisado según requerimiento, y en caso necesario, reformado, actualizado y en cualquier caso ampliado y no disminuido, en un período máximo de cada tres años. Esta versión revisada y cualquier otra que le siga, reemplazarán a las versiones previas de la misma.