



Código de Conducta Corporativa de Upacesur



Introducción

Desde Upacesur, la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas «comerciales» de Organización. Desde entonces, sus empleados han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, y gracias a ello la reputación de Upacesur continúa siendo actualmente uno de los activos más importantes de la ONG.

Los Principios Corporativos de Upacesur estipulan ciertos valores y principios que la Organización asumió cumplir en todas las entidades que la conforman. El presente Código de Conducta especifica los Principios Corporativos y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a áreas claves.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a Upacesur o su reputación;
- Actuar legal y honestamente;
- Priorizar los intereses de la Organización sobre los intereses personales.

A los fines del presente Código, las referencias al término «empleados» incluyen tanto a empleados como a cargos directivos y de gobiernos de Upacesur, y el término «Organización», a todas sus entidades: asociaciones, fundación y centros especiales de empleo. De igual modo, se hace extensible este Código de Conducta al personal de aquellos colectivos que tengan acuerdos firmados con Upacesur para gestionar algunos de sus centros bajo esta marca.

1.- Cumplimiento de las Leyes, y Regulaciones

Respetamos la ley en todo momento

Upacesur y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones públicas y oficiales que nos son de aplicación, nunca deben comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Organización y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

2.- Conflictos de Interés

Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de Upacesur

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los de Upacesur. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de la Organización.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés.

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a su superior inmediato y/o al responsable del área de Recursos Humanos a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

3.- Dirección externa y otras actividades externas

Estamos orgullosos de la reputación de Upacesur y también tenemos en cuenta los mejores intereses de Upacesur en nuestros trabajos y actividades externas

No deben desarrollarse actividades fuera de Upacesur si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia Upacesur, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de la Organización o si de alguna u otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de la misma.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al responsable del área de Recursos Humanos.

4.- Familias y parientes

Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar directo.

5.- Oportunidades corporativas

Estamos comprometidos a fomentar la «actividad» de Upacesur

Los empleados no competirán con la Organización ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que Upacesur haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés para Upacesur, los mismos deberán comunicarlo a su superior inmediato quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Organización desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que Upacesur resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la Organización.

6.- Defensa de la competencia y legalidad comercial

Creemos en la importancia de la libre competencia

Upacesur está preparada para 'competir' en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial.

La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta.

Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia.

7.- Información confidencial

Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocio, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito de Upacesur depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la Organización, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación.

Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

Upacesur respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de partenariado, proveedores o clientes compartan información confidencial con Upacesur, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de la propia Organización. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.

8.- Fraude, protección de activos de la Organización, contabilidad

Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Organización

Los empleados nunca deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de Upacesur o de un tercero. Esto no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

Los registros financieros de Upacesur constituyen la base para administrar los negocios de la Organización y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables de Upacesur.

Los empleados deben proteger los bienes de Upacesur y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de Upacesur contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación aplicable, la Organización se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de ordenadores de la Organización.

9.- Soborno y corrupción

Repudiamos toda forma de soborno y corrupción

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario de la administración pública, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

10.- Regalos, comidas, entretenimiento

Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento pudiera crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

Al evaluar la situación de acuerdo con lo mencionado más arriba, los empleados deberán consultar la política aplicable en su Sector.

Si dicha política no está disponible, los mismos aplicarán la práctica local más restrictiva a fin de evitar incluso la apariencia de negociaciones inadecuadas. En caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento de su superior inmediato o del equipo directivo de Upacesur.

Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera que sea su valor:

- Dinero
- Préstamos
- Sobornos
- Ventajas monetarias similares

11.- Discriminación y acoso

Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados

Upacesur respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los requisitos mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones al responsable del área de Recursos Humanos.

12.- Incumplimiento

Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario, buscar ayuda de parte de su superior inmediato o responsable del área de Recursos Humanos. «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.

Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad de despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

13.- Comunicación de conductas ilegales o violatorias

Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos o al responsable del área de Recursos Humanos, toda práctica o acción que crean inadecuada o incluso ilegal, en virtud de este Código. En caso de ser apropiado, teniendo en cuenta la naturaleza del hecho comunicado, los informes de violaciones podrán presentarse directamente a niveles más altos, incluida la Dirección General o los Órganos de Gobierno de Upacesur.

Si un empleado comunica un caso de irregularidad relacionado con temas financieros o sobornos, podrá efectuar su reclamo de forma confidencial a través de: **confidencialidad@upacesur.org**. Esta es una cuenta de correo electrónico a la que solo tienen acceso los Presidentes de las entidades Upacesur.

Todos los reclamos deben investigarse en forma adecuada. Upacesur prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellos reclamos presentados de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

**Órganos de Gobierno y
Equipo Directivo de Upacesur**

Jerez de la Ftra. (Cádiz), 25 de enero de 2017