

## CÓDIGO DE CONDUCTA

### 1. Introducción

La visión de FOKUS es la de una sociedad basada en la paridad y la igualdad, en la que se respeten y protejan los derechos humanos de las mujeres y en la que todos puedan participar en igualdad de condiciones, independientemente de su género.

El objetivo de FOKUS es ser un centro de competencias y recursos basado en sus miembros. A través de su labor de promoción y cooperación al desarrollo, la organización amplía su implicación internacional y sus esfuerzos en favor de los derechos humanos y la participación social de las mujeres.

FOKUS aspira a promover el respeto universal de los derechos humanos en general, y de los derechos humanos de la mujer en particular. Todos los esfuerzos de FOKUS se dirigen también a apoyar la Convención de la ONU: *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*, el *Plan de Acción de la Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer* celebrada en Pekín y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Todas las actividades realizadas por FOKUS o bajo sus auspicios deberán servir a este propósito.

Todos aquellos que representen a FOKUS actuarán de acuerdo con los valores fundamentales de la organización: FOKUS será **responsable, independiente, integrador y valiente**.

Todas las actividades de FOKUS serán conforme con sus directrices éticas, englobadas en este Código de Conducta y con la Política y Plan de Acción Anticorrupción.

FOKUS respeta las normas éticas derivadas de los *convenios pertinentes de la ONU y la OIT* (véase el anexo 1).

FOKUS da prioridad a la lucha contra la explotación, el abuso o el acoso sexual y se compromete a una tolerancia cero a la inacción. El Código es claro al respecto; en el Anexo 2 se incluyen directrices para prevenir y detectar el acoso y la explotación sexual.

En el Anexo 3 se ofrecen orientaciones para plantear preocupaciones y quejas.

### 2. Alcance y responsabilidad

El propósito de este Código de Conducta es guiar a los individuos que representan a FOKUS para que desempeñen sus funciones de una manera éticamente responsable y de acuerdo con las normas y valores que FOKUS establece en sus documentos de gobierno. El Código también ayudará a asegurar el cumplimiento de la legislación y la reglamentación pertinentes para las actividades de FOKUS.

Aunque las directrices proporcionan un marco para lo que FOKUS considera un comportamiento responsable, no son exhaustivas. Como representante de FOKUS, se debe mostrar buen juicio, precaución y cuidado en el trabajo para la organización.

El Código de Conducta se aplica a todos los que representan a FOKUS. Esto incluye a todos los empleados, miembros del Consejo y consultores. Todos los empleados, miembros del Consejo y los consultores firmarán el Código de Conducta para demostrar que están familiarizados con las directrices éticas. Todos los miembros del Consejo firmarán el Código de Conducta en la primera reunión del Consejo a la que asistan. El Código se adjunta a los contratos de trabajo de los empleados.

Las organizaciones miembros de FOKUS, así como los socios cooperantes y ejecutores, que lleven a cabo proyectos de cooperación al desarrollo tendrán sus propias directrices éticas. Las propias organizaciones pueden decidir si prefieren utilizar las directrices de FOKUS o desarrollar las suyas propias, siempre que se ajusten a los requisitos de la guía facilitada por NORAD. No se tomarán medidas que estén en desacuerdo con las directrices, ni se animará a otros a tomar tales medidas. Si tiene dudas sobre si una determinada actividad es legal o éticamente aceptable, pregunte previamente a su superior inmediato. Es importante discutir y movilizar regularmente las directrices éticas de FOKUS. Las infracciones del Código pueden dar lugar a medidas disciplinarias internas, al despido o, en casos graves, a acciones judiciales (véase el Anexo 2).

### **3. Gestión de los recursos humanos**

FOKUS será una organización en la que los empleados, los miembros de la Junta Directiva y los individuos de las organizaciones miembro se sientan incluidos, escuchados e informados. Las decisiones y la administración de la organización se basarán en procesos abiertos, participativos y democráticos.

FOKUS se esforzará por garantizar que todo el trabajo realizado sea de alto nivel y que la organización disponga en todo momento de la experiencia necesaria.

La gestión de los recursos humanos de FOKUS se ajustará a la legislación laboral vigente, y cumplirá con todos los requisitos de salud, seguridad y medio ambiente, tanto para los empleados como para los voluntarios.

### **4. Comportamiento basado en el respeto mutuo**

Los representantes de FOKUS desempeñarán sus funciones y se comportarán con el debido respeto hacia sus colegas. FOKUS no acepta comportamientos que los colegas u otras personas con las que estamos en contacto puedan percibir como amenazantes o despectivos. Los representantes de FOKUS se comportarán con consideración y respeto hacia sus colegas y socios, y mostrarán respeto por las condiciones culturales, religiosas y sociales.

Los representantes de FOKUS serán conscientes de los equilibrios de poder que se dan en las relaciones de cooperación al desarrollo y de los privilegios que se derivan del género, la nacionalidad, la etnia u otros factores. Todos aquellos que representen a FOKUS deberán ser profesionales en sus relaciones con los empleados y voluntarios de las organizaciones socias ejecutoras y otras personas con las que entren en contacto como representantes de FOKUS.

Está prohibido comprar o recibir servicios sexuales durante los viajes de negocios.

FOKUS no tolera la explotación, el abuso y el acoso sexuales (SEAH).

No deben producirse actos sexuales en los que participen niños (ni personas mayores de 18 años), independientemente de que la edad de consentimiento sexual sea inferior en el país en el que te encuentres o de que las leyes locales sean diferentes. Creer que el niño es mayor no es un argumento aceptable, por ejemplo.

Informar inmediatamente de las sospechas de explotación sexual, abuso y acoso; en el anexo 2 se ofrecen más orientaciones.

Los que participan en el trabajo humanitario están obligados a crear y mantener un entorno que impida la explotación sexual, el abuso y el acoso, y que sea conforme con el Código de Conducta de FOKUS. Los dirigentes a todos los niveles tienen una responsabilidad particular para garantizar que así se haga.

## 5. Igualdad de trato

FOKUS hace hincapié en la importancia de tener una cultura de trabajo integradora. Todo el mundo es único y valioso y debe ser respetado por sus habilidades y capacidades individuales. Ninguna forma de intimidación, acoso o discriminación es aceptable, independientemente de si se basa en el género, la religión, el origen nacional o étnico, el origen cultural, la afiliación social, la discapacidad, la orientación sexual, el estado civil, la edad o la opinión política.

Todos los empleados recibirán el mismo trato. Cuando se tomen decisiones relacionadas con el personal, sólo se tendrán en cuenta las cualificaciones pertinentes, como la idoneidad individual, la educación, la experiencia, el rendimiento y otros criterios profesionales.

## 6. Explotación sexual, abusos y acoso

FOKUS rechaza toda forma de comportamiento impropio, explotación sexual, abuso y acoso y se compromete a una tolerancia cero a la inacción.

Se aplican las siguientes definiciones:

- *Explotación sexual*: todo abuso real o tentativo de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de confianza con fines sexuales, incluido el beneficio económico, social o político derivado de la explotación sexual de otra persona.
- *Abuso sexual*: la intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.
- *Acoso sexual*: cualquier forma de atención sexual no deseada que tenga el propósito o el efecto de ser ofensiva, atemorizante, hostil, degradante, humillante o molesta.

Todos los indicios de la ocurrencia SEAH deberá desencadenar una acción cuidadosa y rápida

para:

- Evitar que continúe el daño
- Llevar a cabo una investigación adecuada
- Informe a las autoridades competentes

Los derechos, necesidades y deseos de la presunta víctima se tratarán siempre con la máxima prioridad.

FOKUS define la "tolerancia cero" como actuar ante cada alegación de forma justa y razonable, teniendo en cuenta la equidad del procedimiento. Tolerancia cero no significa cero incidentes, sino que garantiza que FOKUS hace un esfuerzo definido para proporcionar una forma cómoda y confidencial para que las víctimas y los supervivientes denuncien y se ponga en marcha una respuesta adecuada.

## 6. Intoxicantes

En FOKUS no se permite el consumo de bebidas alcohólicas. Por lo tanto, no deberá consumir ni estar bajo la influencia de sustancias tóxicas cuando trabaje para la organización.

No obstante, en ocasiones especiales podrán servirse cantidades limitadas de alcohol, según convenga.

No se combinará la ingesta de alcohol con la conducción de un vehículo de motor. No se utilizarán/servirán sustancias tóxicas de manera que puedan ensombrecer a los participantes o a sus organizaciones/empresas.

En viajes relacionados con el trabajo, los empleados y otros que representen a FOKUS se abstendrán de usar o poseer cualquier tipo de intoxicante ilegal. También deberán tener precaución al consumir intoxicantes legales, por ejemplo, alcohol, fuera de las horas de trabajo en cualquier viaje en el que representen a FOKUS, tanto en Noruega como en el extranjero.

## 7. Prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva LA/FT/FPADM

FOKUS rechaza el lavado de activos, la financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva LA/FT/FPADM, por tanto, no se podrá contratar con ninguna persona que esté vinculada o sea sospechosa de incurrir en dichas conductas delictivas. Para ello, FOKUS establecerá manuales y procedimientos para la prevención de las conductas mencionadas.

### Definiciones

**Lavado de activos:** Según Naciones Unidas (UNODC) *"El Lavado de Activos es un delito, que consiste en dar una apariencia de origen legítimo o lícito a bienes - dinerarios o no, que en realidad son productos o "ganancias" de delitos graves como: Tráfico ilícito de drogas, Trata*

*de Personas, Corrupción, secuestros y otros.”*

**Financiación del Terrorismo:** Según GAFILAT *“Es cada asistencia, apoyo o conspiración, sean en forma directa o indirecta para coleccionar fondos con la intención que se usen con el fin de cometer un acto terrorista; sea por un autor individual o una organización terrorista. Pueden ser tanto fondos lícitos como ilícitos.”*

**Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva o FPADM:** Es todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, trasiego de material, fraccionamiento, transporte, transferencia, deposito o uso dual para propósitos ilegítimos en contravención de las leyes nacionales u obligaciones internacionales, cuando esto último sea aplicable.

## 8. Conflictos de intereses

Los representantes de FOKUS no tratarán de obtener ventajas para sí mismos, o para partes estrechamente relacionadas, que sean inapropiadas o que de otro modo pudieran no ser en el mejor interés de FOKUS. Usted debe notificar a la dirección de FOKUS si la familia inmediata u otras partes estrechamente relacionadas de un representante de FOKUS están directa o indirectamente asociadas con proyectos o programas que reciben financiación de o a través de FOKUS, o reciben cualquier tipo de ganancia financiera relacionada con las actividades de FOKUS.

No debe participar ni tratar de influir en las decisiones si ello puede dar lugar a un conflicto de intereses o ser percibido como tal. Tales conflictos de intereses pueden implicar un interés personal en un asunto, financiero o de otro tipo, ya sea directamente o a través de partes estrechamente relacionadas.

Empleados de FOKUS:

- Podrán pertenecer a organizaciones afiliadas, pero no podrán desempeñar cargos ni ocupar puestos de confianza.
- No podrá ser miembro de un comité de proyecto u otro órgano responsable de proyectos en organizaciones afiliadas.
- No podrá ser asesor de programas/proyectos administrados por organizaciones afiliadas, de las que sea miembro el propio asesor o en las que ocupen cargos directivos personas estrechamente relacionadas con él.

Si tiene conocimiento de un posible conflicto de intereses, comuníquelo inmediatamente a su superior inmediato. Los conflictos de intereses no siempre son evidentes, por lo que, en caso de duda, consulte a un superior. Los miembros del Consejo consultarán al Presidente del Consejo.

## 9. Sobornos, regalos y ventajas

Los representantes de FOKUS no ofrecerán, prometerán o proporcionarán ventajas inapropiadas a otros para conseguir que hagan o dejen de hacer algo en relación con sus

deberes profesionales. Esto se aplica independientemente de si la ventaja se ofrece directamente o a través de un intermediario.

Los obsequios u otros beneficios a socios comerciales externos se ajustarán a las costumbres y prácticas aceptadas localmente. Los regalos y otros beneficios serán de valor modesto, no se entregarán con frecuencia y sólo se darán cuando el momento y el lugar sean apropiados. No está permitido aceptar dinero u otras ventajas que puedan influir, o se perciba que influyen, en su integridad o independencia.

Los consultores tienen prohibido aceptar regalos de bienes o servicios. Las dificultades prácticas pueden hacer necesaria la ayuda temporal a un consultor por parte de un individuo u organización en asociación u otra relación con FOKUS. Tal situación deberá ser comunicada a la persona de contacto en FOKUS tan pronto como sea posible.

Si a usted, como empleado, le ofrecen o ha recibido regalos o beneficios que no sean regalos de cortesía simbólicos ordinarios, notifíquesele inmediatamente a su superior inmediato.

#### **10. Actividades competitivas**

Los representantes de FOKUS serán leales a FOKUS. Mientras siga siendo un empleado de FOKUS, no poseerá, operará, prestará ayuda significativa o aceptará empleo de otra empresa que directa o indirectamente compita o socave el trabajo o las operaciones de FOKUS.

En caso de duda, consulte a uno de sus superiores. Los miembros del Consejo consultarán al Presidente del Consejo.

#### **11. Recaudación de fondos**

En FOKUS, la recaudación de fondos se realizará de acuerdo con las directrices éticas vigentes establecidas por el Comité Noruego de Control para la Recaudación de Fondos ([www.innsamlingskontrollen.no](http://www.innsamlingskontrollen.no)).

#### **12. Tratamiento de datos**

FOKUS procesará los datos personales que hayan sido recogidos de acuerdo con la Ley de Datos Personales. Los datos personales sólo se almacenarán si el usuario autoriza activamente su divulgación. La información registrada se procesará de manera estrictamente confidencial y de conformidad con el artículo 8 de la Ley de datos personales, y solo se utilizará para los siguientes fines:

- Para cumplir los acuerdos firmados
- Cumplir las obligaciones legales de la organización de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley de Contabilidad noruega.
- Para actividades de información y recaudación de fondos para FOKUS.

Previa solicitud por escrito, las personas pueden saber qué datos personales ha registrado FOKUS y cómo se utilizan.

FOKUS no revelará datos personales a terceros. La información innecesaria se eliminará cuando el almacenamiento ya no sea necesario para el propósito original.

### **13. Adquisición de bienes y servicios**

La adquisición de bienes y servicios por parte de FOKUS se ajustará a las directrices establecidas por la Iniciativa para el Comercio Ético, véase el Anexo 1.

### **14. Rutinas de contabilidad e informes**

La contabilidad y los informes de FOKUS se ajustarán en todo momento a la legislación pertinente, a las normas de contabilidad para organizaciones sin ánimo de lucro y a las decisiones adoptadas en las reuniones del Consejo de Representantes. Las cuentas no contendrán partidas erróneas o intencionadamente engañosas. Con un detalle razonable, darán una impresión justificable y exacta de los activos, pasivos, ingresos y gastos de FOKUS. Las transacciones no se clasificarán intencionadamente de forma incorrecta, ya sea en una cuenta, departamento/proyecto o periodo contable.

Los informes periódicos a la Junta Directiva de FOKUS y la reunión de su Consejo de Representantes harán visible el uso de la financiación en relación con los objetivos de FOKUS, los planes adoptados y el presupuesto, contribuyendo así a la utilización efectiva de la financiación recaudada.

### **15. Protección de bienes y archivos**

Los bienes y archivos que pertenecen a FOKUS serán utilizados y almacenados con discreción y respeto, y serán salvaguardados de la destrucción y el mal uso. No está permitido utilizar el tiempo, el equipo o los materiales de FOKUS para fines no directamente relacionados con las actividades de FOKUS o sin el permiso de su superior inmediato. Lo mismo se aplica a retirar o tomar prestados bienes de FOKUS sin permiso. Los ordenadores u otros equipos técnicos de la organización no se utilizarán para ver, descargar o distribuir pornografía o material ilícito.

### **16. Información confidencial - Deber de confidencialidad**

El principio general de transparencia y perspicacia de FOKUS no debe ser un impedimento para la protección expedita de información importante para las actividades de la organización y para la seguridad personal. Todos aquellos que trabajen en o para FOKUS deberán ejercer un deber especial de cuidado con miras a la información a la que tienen acceso a través de su trabajo, y que entienden, o deberían entender, que no debe caer en manos de personas ajenas porque podrían perjudicar a la organización y/o a las personas a las que FOKUS se esfuerza por ayudar.

### **17. Principios básicos**

Este documento explica principios básicos, estándares y procedimientos que son normativos para aquellos que representan a FOKUS. El documento no otorga ningún derecho para

contactos, socios, vendedores u otros individuos o unidades.

Lograr el reconocimiento individual del **Código de Conducta** y fomentar la adhesión al mismo.

Por la presente confirmo que he leído y comprendido el Código Ético de FOKUS, y reconozco que en caso de contravenir cualquiera de las instrucciones, condiciones o requisitos indicados, podré ser objeto de sanciones.

---

Nombre, fecha, lugar

## **Anexo 1:**

### **DIRECTRICES IEHS PARA EL COMERCIO ÉTICO (adoptadas por el Consejo de FOKUS el 22 de junio de 2017):**

Las directrices IEHS para el comercio ético se basan en convenios y documentos clave de la ONU y la OIT. El contenido de las directrices IEHS especifica normas mínimas y no máximas. Deberá respetarse la legislación nacional. Cuando las directrices y la legislación y los reglamentos nacionales aborden el mismo tema, se aplicará la norma más estricta.

#### **1. Trabajo obligatorio/trabajo esclavo (Convenios No. 29 y 105 de la OIT)**

No existirá ninguna forma de trabajo forzado, trabajo esclavo o trabajo realizado involuntariamente. Los trabajadores no deben entregar un depósito o documentos de identidad a un empresario, y serán libres de poner fin a su empleo con un plazo razonable de preaviso.

#### **2. Sindicalismo y negociación colectiva (Convenios No. 87, 98, 135 y 154 de la OIT)**

2.1 Los trabajadores tendrán derecho, sin excepción, a afiliarse a los sindicatos que estimen convenientes o a fundarlos, así como a negociar colectivamente.

2.2 El empresario no discriminará a los representantes sindicales ni les impedirá realizar su labor sindical.

2.3 Si estos derechos están limitados por la ley, el empresario deberá allanar el camino, y en ningún caso impedir, mecanismos paralelos de organización y negociación libres e independientes.

#### **3. Trabajo infantil (Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, Convenios No. 138, 182 y 79 de la OIT, Recomendación No. 146 de la OIT)**

3.1 Los menores de 18 años no deben realizar trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluido el trabajo nocturno.

3.2 Los menores de 15 años (14 o 16 en algunos países) no deben realizar trabajos que puedan perjudicar su educación.

3.3 Es inaceptable la nueva contratación de mano de obra infantil que contravenga los convenios mencionados. Si ya existe este tipo de trabajo infantil, se procurará eliminarlo progresivamente y sin demora. Mientras tanto, se procurará garantizar que los niños tengan una oportunidad de subsistencia y educación hasta que dejen de estar en edad de escolarización obligatoria.

#### **4. Discriminación (Convenios No. 100 y 111 de la OIT y Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.**

4.1 No habrá discriminación en el mundo laboral por motivos de etnia, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política.

4.2 Se establecerán medidas de protección contra el acoso sexual, los comportamientos amenazadores, abusivos o explotadores, y contra la discriminación o el despido sin causa justificada, por ejemplo, el matrimonio, el embarazo, la situación parental o la condición

de infectado por el VIH.

## **5. Trato brutal**

5.1 Quedan prohibidos los malos tratos o castigos físicos, o las amenazas de malos tratos físicos. Lo mismo se aplica a los abusos sexuales o de otro tipo, y a los distintos tipos de humillación.

## **6. Salud, seguridad y medio ambiente (Convenio No. 155 y Recomendación No. 164 de la OIT)**

6.1 Se procurará proporcionar a los empleados un entorno de trabajo seguro y saludable. Se adoptarán las medidas necesarias para prevenir y reducir al mínimo los accidentes y los riesgos para la salud como consecuencia de factores en el lugar de trabajo o relacionados con ellos.

6.2 Los trabajadores deben recibir formación periódica y documentada en materia de salud y seguridad. La formación en salud y seguridad se repetirá para los nuevos empleados.

6.3 Los trabajadores deben tener acceso a instalaciones sanitarias limpias y a agua potable limpia. Si procede, el empresario también dispondrá de acceso a instalaciones para el almacenamiento seguro de alimentos.

6.4 Si el empresario proporciona alojamiento, éste deberá estar limpio, ser seguro, estar adecuadamente ventilado y ofrecer acceso a instalaciones sanitarias limpias y agua potable limpia.

## **7. Salarios (Convenio No. 131 de la OIT)**

7.1 Los trabajadores percibirán salarios que sean al menos proporcionales a los salarios mínimos nacionales o a las normas del sector, y siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas.

7.2 Las condiciones salariales y el pago de los sueldos y salarios se establecerán mediante acuerdo previo al inicio de la relación laboral. El acuerdo será comprensible para el trabajador.

7.3 No se permitirán reacciones disciplinarias que impliquen deducciones en los sueldos y salarios.

## **8. Horas de trabajo (convenios No. 1 y 14 de la OIT)**

8.1 Las horas de trabajo deben ajustarse a la legislación nacional o a las normas del sector, y no exceder las horas de trabajo de conformidad con los convenios internacionales vigentes. Se recomienda que el horario de trabajo no supere las 48 horas semanales (8 horas diarias).

8.2 Los trabajadores tendrán al menos un día libre a la semana.

8.3 Las horas extraordinarias serán limitadas. Se recomienda un máximo de 12 horas semanales.

8.4 Los trabajadores percibirán siempre un complemento por horas extraordinarias, que ascenderá al menos al mínimo previsto por la ley.

## **9. Empleo estándar**

9.1 En cumplimiento de los convenios internacionales y/o de la legislación y normativa nacional en materia de empleo estándar, no se eludirán las obligaciones para con los trabajadores recurriendo al empleo temporal (como el trabajo por contrato, ocasional y

por días), a subcontratistas o a otras modalidades de trabajo.

9.2 Todos los trabajadores tienen derecho a un contrato de trabajo en una lengua que comprendan.

9.3 Los programas de aprendizaje estarán claramente definidos en cuanto a duración y contenido.

### **Factores externos al lugar de trabajo**

10. Grupos demográficos marginados

10.1 La producción, y la extracción de materias primas para su producción, no contribuirán a destruir la base de recursos e ingresos de la población marginada. Grupos demográficos, por ejemplo, en el caso de la confiscación de grandes extensiones de tierra u otros recursos naturales de los que dependen estos grupos demográficos.

### **11. Medio Ambiente**

11.1 Las medidas medioambientales se evalúan a lo largo de toda la cadena de producción y distribución, desde la producción de materias primas hasta la venta al por menor. Se procurará proteger los aspectos medioambientales locales, regionales y globales. La comunidad local del lugar de producción no será objeto de depredación ni se verá perjudicada por la contaminación.

11.2 Se respetará la legislación y la normativa medioambiental nacional e internacional.

11.3 Cuando sea necesario, se obtendrán los permisos de vertido pertinentes.

11.4 Los productos químicos peligrosos y otras sustancias deberán gestionarse adecuadamente.

## **Anexo 2**

### **Directrices para la prevención y detección de la explotación y el acoso sexuales**

#### **Los principios clave de FOKUS:**

1. Dar prioridad a las víctimas y supervivientes de la SEAH
2. Dar prioridad a la transparencia y la rendición de cuentas
3. Ser un socio fiable, respetado y activo en la lucha contra la SEAH

La lucha contra la SEAH requiere implicación, liderazgo, participación de toda la plantilla, transparencia y una mentalidad de aprendizaje a nivel individual y organizativo. Abordar eficazmente las conductas sexuales inapropiadas repercutirá positivamente en un cambio organizativo más amplio que abordará otras formas de conducta inapropiada y los nuevos retos culturales, estructurales y de comportamiento.

#### **Prevención**

Las medidas preventivas incluyen:

- Integrar los riesgos de SEAH en las matrices de riesgos de FOKUS y del proyecto y las acciones pertinentes para gestionar los riesgos identificados.
- Trabajar para aumentar la concienciación en todas las partes de la cadena del programa: beneficiarios, comunidades, socios cooperantes y

ejecutores, y otras partes interesadas en FOKUS.

- Incorporar un enfoque basado en los derechos como motivación subyacente a la lucha contra la SEAH

### **Detección**

Una detección eficaz requiere:

- Trabajo paciente para generar confianza en todos los canales de comunicación y relaciones.
- Mayor atención a las situaciones y contextos de alto riesgo
- Consideración de los riesgos de la SEAH en las iniciativas de seguimiento y evaluación
- Canales para plantear preocupaciones y quejas de fácil acceso y que lleven a la acción.
- Acceso a expertos en investigación y lucha contra la SEAH

### **Mejoras duraderas**

Las soluciones a largo plazo son necesarias:

- Aprender de las investigaciones
- Escuchar a los participantes en el programa, al personal de las organizaciones colaboradoras y asociadas y al personal de FOKUS.

Demostración de que FOKUS tiene Tolerancia Cero con la Inacción.

## **Anexo 3**

### **Denuncias y reclamaciones (Denuncia de irregularidades)**

<p><b>¿Con qué se relaciona esto?</b></p>	<p>Notificar las preocupaciones y quejas que uno pueda observar o evidenciar cuando las observaciones se refieran al incumplimiento del presente Código de Conducta o a una actividad potencialmente ilegal.</p>
<p><b>¿Quién puede plantear problemas?</b></p>	<p>Como punto de partida, las directrices se aplican a todos los empleados de FOKUS, incluidos los becarios y consultores, la Junta Directiva, las organizaciones miembros y los socios del Sur. Las personas externas sin afiliación a FOKUS también son bienvenidas para alertar sobre cualquier condición censurable. Las directrices se aplican a estos denunciantes en la medida en que proceda.</p>

<p><b>¿A quién debo expresar mi preocupación?</b></p>	<p>Por regla general, debe notificarlo a su superior inmediato o a un cargo jerárquico superior. También puede notificarlo indirectamente a la dirección interna a través de su representante sindical, delegado de seguridad o un compañero.</p> <p>También tiene siempre derecho a notificarlo a las autoridades supervisoras o a otras autoridades gubernamentales (por ejemplo, la Autoridad Noruega de Inspección Laboral, la Autoridad Noruega de Protección de Datos, la policía, etc.).</p> <p>Los particulares y grupos con inquietudes y preocupaciones tienen la posibilidad de informar directamente a los principales donantes de FOKUS: <a href="https://www.norad.no/en/front/about-norad/Report-a-concern/">https://www.norad.no/en/front/about-norad/Report-a-concern/</a></p>
<p><b>Notificación obligatoria ¿Qué debo notificar y a quién?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiene la obligación de informar inmediatamente a su empresario y a su delegado de seguridad y, en caso necesario, a los demás trabajadores, sobre los fallos o defectos que puedan poner en peligro la vida o la salud, a menos que usted mismo pueda rectificar la situación.</li> <li>• Tiene la obligación de informar a su empresario o delegado de seguridad sobre el acoso, la intimidación y la discriminación en el lugar de trabajo.</li> </ul> <p>Tiene la obligación de notificar a su empresa si un empleado se lesiona en el trabajo o contrae una enfermedad, que cree que se debe al trabajo o a las condiciones en el lugar de trabajo.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiene el deber de notificar a su empleador las circunstancias que puedan causar pérdidas o daños al empleador, a los empleados o a terceros, véanse las directrices éticas.</li> </ul>
<p><b>¿Tengo una obligación especial de notificación como representante de seguridad?</b></p>	<p>Los representantes de seguridad tienen una obligación especial de notificación en virtud de la Ley del Entorno Laboral. Si un delegado de seguridad tiene conocimiento de asuntos que puedan causar un accidente o poner en peligro la salud, deberá notificarlo inmediatamente a los empleados locales de la obra y al empresario. Si no se ha dado curso a la notificación en un plazo razonable, el delegado de seguridad informará al Comité de Entorno Laboral o a la Autoridad Noruega de Inspección Laboral.</p>
<p><b>¿Qué debe incluir la notificación?</b></p>	<p>La notificación debe incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre completo (Puede ser anónimo)</li> <li>• Lugar de trabajo del denunciante (puede ser anónimo)</li> <li>• Fecha del informe</li> <li>• Intervalo de tiempo, o fecha y hora de la observación</li> <li>• Una descripción concreta de lo observado</li> <li>• Lugar donde se ha producido el suceso/incidente</li> <li>• Otros testigos</li> </ul> <p>Cualquier conocimiento de asuntos anteriores con la(s) misma(s) persona(s).</p>

<p><b>¿Puedo informar a los medios de comunicación? (notificación pública)</b></p>	<p>El artículo 100 de la Constitución de Noruega sobre libertad de expresión te da derecho a decir lo que piensas con franqueza en el discurso público general, incluido el derecho a expresar opiniones críticas sobre asuntos relacionados con tu lugar de trabajo.</p> <p>La obligación no legal de actuar de buena fe exige, no obstante, que no se perjudiquen los intereses o el funcionamiento de la empresa haciendo comentarios negativos en público si no son legítimos. El requisito de proceder de forma justificada implica normalmente que la notificación de las condiciones censurables se realice a través de los canales de información internos de la empresa y, posteriormente, a las autoridades de inspección. El requisito de fiabilidad será más estricto en lo que respecta a la notificación pública, por ejemplo, notificación a los medios de comunicación, blogs, sitios web, correos electrónicos a múltiples destinatarios fuera de la empresa y otros canales de comunicación con un círculo amplio y abierto de destinatarios.</p>
<p><b>¿Qué principios se aplican a la tramitación de casos de quejas y preocupaciones?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las preocupaciones y reclamaciones se tramitarán inmediatamente</li> <li>• El anonimato es posible</li> <li>• Las fuentes anónimas pueden ser tan valiosas como las fuentes abiertas.</li> <li>• Se valorarán los distintos métodos de notificación igualmente</li> <li>• Tratamiento confidencial</li> <li>• Debería ser posible utilizar el sistema de alerta sin temor a represalias</li> <li>• El denunciante recibirá información en un plazo razonable (siempre que no sea anónimo).</li> </ul>
<p><b>¿Quién tramita la notificación? ¿Procedimiento administrativo?</b></p>	<p>El empresario debe evaluar concretamente quién debe participar en la tramitación posterior del caso y qué medidas deben aplicarse, en función del tipo de caso de que se trate y a quién se aplique la notificación.</p> <p>El caso se archivará/registrará y tramitará de conformidad con la normativa aplicable en cada momento.</p>

<p><b>¿Recibiré alguna respuesta?</b></p>	<p>Quien reporta las inquietudes y/o quejas obtendrá, si no es anónimo, un acuse de recibo de la notificación. En caso contrario, la cuestión de la perspicacia se regirá por la Ley de Libertad de Información, la Ley de Administración Pública, la Ley de Datos Personales, etc.</p>
<p><b>¿Existen limitaciones aplicables a la notificación?</b></p>	<p>Las normas relativas al deber de secreto profesional, difamación, etc. se aplican con independencia del derecho a plantear preocupaciones en virtud de la Ley de Entorno Laboral.</p>
<p><b>¿Corro un riesgo al plantear mis preocupaciones?</b></p>	<p>Se prohíben las represalias contra un empleado que plantee inquietudes.</p>
<p><b>Consideración para la parte objeto de las preocupaciones</b></p>	<p>En los casos en que el empresario decida incoar un procedimiento, se notificará e informará a la parte objeto de las preocupaciones, como punto de partida, sobre la información que se ha facilitado. De este modo, la parte en cuestión tendrá la oportunidad de presentar su versión del caso. Una vez tramitado el caso, se notificará inmediatamente a la parte en cuestión, independientemente del resultado de la tramitación.</p>
<p><b>Motivos para plantear preocupaciones y quejas</b></p>	<p>La voluntad de tomar en serio todas las preocupaciones y quejas depende de que los motivos de la preocupación o queja sean en interés de los valores fundamentales de FOKUS.</p> <p>Los que planteen preocupaciones o quejas por razones de beneficio personal causando daño a otros y yendo en contra de los valores fundamentales de FOKUS estarán sujetos a posibles sanciones.</p>

<p><b>¿Cómo plantear un problema?</b></p>	<p>Puede plantear una preocupación por escrito o verbalmente, por ejemplo, por teléfono, carta, comparecencia personal (cara a cara) o por correo electrónico: <a href="mailto:alert@fokuskvinner.no">alert@fokuskvinner.no</a></p>
---	---