



FENALPER
FEDERACIÓN NACIONAL DE PERSONERÍAS DE COLOMBIA
LA FUERZA DE NUESTROS DERECHOS

Nit. 900339139

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD

Fecha de Vigencia: 01 de Agosto de 2023

Este documento es propiedad de la Federación de Personerías de Colombia FENALPER. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 2 de 23

CONTROL DE DOCUMENTOS			
Elaborado por: Laura Navas Florián	Cargo: Coordinadora de Gestión Administrativa	Fecha: 06 de Julio de 2023	Firma: 
Aprobado por: Fecha: Firma:	Jesualdo Arzuaga, Director Ejecutivo 01 de agosto de 2023 		

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Cambio	Nombre del Solicitante
Segunda	20 de noviembre de 2023	Inclusión de apartado 7. Proveedores	Laura Navas

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 3 de 23

Tabla de Contenido

1. OBJETIVO GENERAL	4
1.1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN, ANTISOBORNO Y ANTIFRAUDE	4
1.2. OBJETIVOS DE LA POLITICA DE PROTECCIÓN Y PEAS	4
1.3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA AMBIENTAL	5
2. ALCANCE	6
3. BASE LEGAL.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL	7
4.1. OTROS CONCEPTOS	9
5. PRINCIPIOS	12
5.1. PRINCIPIOS GENERALES.....	12
5.2. PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN	13
5.3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE PROTECCIÓN Y PEAS.....	14
5.4. PRINCIPIOS AMBIENTALES	15
6. PROCEDIMIENTOS	16
6.1. PROCEDIMIENTO GENERAL POR CONDUCTA	16
6.2. PROCEDIMIENTO POR CORRUPCIÓN.....	17
6.3. PROCEDIMIENTO POR EXPLOTACIÓN Y /O ABUSO SEXUAL	19
6.4. ACCIONES DE GESTIÓN AMBIENTAL.....	22
7. PROVEEDORES	23
8. DIVULGACIÓN	23

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 4 de 23

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer pautas generales de conducta ética fundamentada en valores, guía para la actuación de sus directivos y directivas, empleados, empleadas y cualquier tercero que colabore con la Federación para alcanzar sus objetivos en un entorno global, complejo y cambiante, que atienda a los siguientes principios:

- Actuar siempre conforme al presente Código buscando promover su conocimiento.
- Proteger, promover y defender los derechos humanos.
- Comunicar siempre mediante el Canal de Ética, cualquier irregularidad que se pueda observar en la Federación, y colaborar con el Comité de Ética en cualquier materia de esta índole.
- Mostrar ejemplaridad en la conducta, integridad e imparcialidad a la hora de tomar decisiones que afecten a la Federación.
- Proteger la información para evitar un uso o divulgación indebidas.
- Mostrar lealtad a los principios que nos definen e impulsan en todos los ámbitos y niveles.

1.1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN, ANTISOBORNO Y ANTIFRAUDE

Esta Política establece las metodologías y herramientas que ayudan a prevenir, identificar, evaluar, medir, mitigar y monitorear el riesgo de que las personas empleadas, directivas, agentes y asociados de FENALPER incurran en conductas de corrupción o soborno, en donde el monitoreo debe ser preventivo, continuo y basado en parámetros con altos estándares nacionales e internacionales.

1.2. OBJETIVOS DE LA POLITICA DE PROTECCIÓN Y PEAS

La creación de una política de protección y PEAS, parte de identificar la necesidad de establecer una ruta clara de protección y prevención de situaciones que vulneren los derechos del personal de la organización, de las niñas, niños y adolescentes y en general de las personas con las que FENALPER realiza un trabajo directo o indirecto, así mismo proteger sus derechos, el interés superior del niño y establecer canales claros de actuación en caso de que se presente un hecho particular que vulnere sus derechos, particularmente los relacionados con explotación y abuso sexual por algún miembro de esta organización.

Para FENALPER la Política de Protección y PEAS es la apuesta de la organización frente a la protección del personal de la organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños y adolescentes, cuyo fin es asegurarse que sus programas y sus actividades no afecten o vulneren los derechos de esta población y actúen conforme a la ley ante alguna situación de riesgo o afectación directa.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 5 de 23

Es así como FENALPER establece tres ejes claves para avanzar en la consolidación de su POLÍTICA, los cuales están directamente relacionados con su objetivo general y sus objetivos específicos:

Prevención: Entiéndase como las acciones que permiten anticiparse a hechos posibles de vulneración de derechos del personal de la Federación, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños, adolescentes y jóvenes, permitiendo con ello contar con información acertada, confiable y clara frente a las posibles situaciones que pueden presentarse en los ámbitos de trabajo directo e indirecto.

Protección: Entiéndase como las acciones de promoción, defensa y garantía de los derechos del personal de la Federación, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños, adolescentes y jóvenes en todas las actividades que realice FENALPER.

Actuación: Entiéndase como las acciones necesarias que haya lugar sujetas a la ruta de atención de casos en los cuales se identifiquen vulneraciones a los derechos del personal de la organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

1.3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA AMBIENTAL

- Reducir el consumo de agua y energía en la entidad mediante el uso consciente y eficiente del recurso en las instalaciones y todas sus sedes.
- Mantener durante cada vigencia una gestión integral de residuos.
- Motivar a las trabajadoras, trabajadores y colaboradores de la entidad a realizar buenas prácticas en su gestión ambiental, a través de charlas de sensibilización y capacitación en consumo consciente, manejo de residuos (cero papel, separación en la fuente, almacenamiento temporal, transporte y disposición final).
- Implementar criterios ambientales definidos para las adquisiciones de la entidad.
- Promover entre las trabajadoras, los trabajadores y colaboradores de FENALPER, una movilidad sostenible amigable con el medio ambiente.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 6 de 23

2. ALCANCE

Este Código es aplicable tanto a directivas como a profesionales de la Federación con independencia de su nivel jerárquico, relación o tipo de vinculación contractual, incluyendo personas asesoras y consultoras, lo mismo que a las Personerías afiliadas. Así mismo, aplica a terceras personas con quienes nos relacionamos tales como beneficiarias de proyectos, proveedoras de bienes y/o servicios, funcionarias de entidades del Ministerio Público, autoridades, representantes de organizaciones de cooperación internacional y otros.

En las relaciones con estas terceras personas, debemos dar a conocer y fomentar la aplicación y desarrollo de códigos de conducta ética coherentes con nuestros principios. La Federación tomará medidas oportunas cuando considere que éstas no han cumplido con nuestras políticas y sus obligaciones contractuales.

La ausencia de orientación o guía sobre un escenario particular no exime a nadie de actuar en consonancia con este código, que incluye las siguientes políticas: Anticorrupción, Antisoborno y Antifraude; Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS); y finalmente, nuestra Política Ambiental.

3. BASE LEGAL

- ✓ Constitución Política de 1991.
- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- ✓ Declaración y Programa de Acción de Viena. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- ✓ Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género "Principios de Yogyakarta".
- ✓ Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
- ✓ Manual de la OCDE sobre Integridad Pública

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 7 de 23

4. MARCO CONCEPTUAL

Todas las formas de explotación y abuso sexual por parte de personas bajo un contrato o en asociación con FENALPER, son una violación a los Derechos Humanos y un abuso de poder sobre las personas participantes de proyectos o programas de esta organización.

De allí que se tenga como referencia el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas, que estableció medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (ST/SGB/2003/13), el mandato de crear una cultura institucional de Cero Tolerancia con respecto a la explotación y el abuso sexual (EAS), así como al acoso sexual en el ámbito laboral (AS).

Este Boletín establece 6 normas mínimas que deben cumplir quienes hacen parte del Sistema de Naciones Unidas y que, para el caso de la Federación se ajustan de manera precisa:

1. El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamientos humillantes, degradantes o explotadoras, está prohibido dentro de nuestra organización.
2. Se prohíbe las relaciones sexuales entre el personal de FENALPER y las personas participantes de los proyectos de cada una de las áreas de trabajo, habida cuenta que se basa en una dinámica de poder inherentemente desigual, socavan la credibilidad e integridad de la labor que tiene nuestra organización, sobre todo porque rompe con sus principios y objetivos específicos.
3. Toda actividad sexual con una persona menor de 18 años está prohibida y deberá ser denunciada ante las autoridades competentes.
4. La explotación y el abuso sexual constituyen faltas graves de conducta y son, por tanto, motivo para la adopción de medidas disciplinarias, incluida la terminación definitiva del contrato y la denuncia penal que haya a lugar.
5. Cuando un/a empleado/a tenga sospechas o preocupaciones de explotación o abuso sexual por parte de una persona que trabaja en FENALPER, debe informar de esas preocupaciones a través de reportes al mecanismo establecido para recibirlos.
6. El personal de FENALPER está obligado a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexual.

Para el cumplimiento de estas claves mínimas se debe tener en cuenta los siguientes conceptos:

Niña o niño: Se considera con esta clasificación a toda persona de 0 a 12 años de edad.

Adolescentes: Se considera con esta clasificación a toda persona de 13 hasta los 18 años de edad.

Joven: El término joven se aplica para esta política teniendo en cuenta el estatuto de juventud en Colombia, en la cual se determina que una persona entre los 14 y 28 años es joven.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 8 de 23

Maltrato: La Convención de los Derechos del Niño [y la niña] de las Naciones Unidas en su Artículo 19, se refiere al maltrato infantil, como:

“Toda violencia, perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, mientras que el niño se encuentre bajo la custodia de sus padres, de un tutor o de cualquiera otra persona que le tenga a su cargo”.

“Acción, omisión o trato negligente, no accidental, que prive al niño de sus derechos y su bienestar, que amenacen y / o interfieran su ordenado desarrollo físico, psíquico y / o social y cuyos autores pueden ser personas, instituciones o la propia sociedad” (UNICEF, 1991).

Comprendiendo el nivel de complejidad que acarrea el maltrato infantil es importante precisar en sus tipologías. Para fines de esta política se retoman las categorías construidas y presentadas por María Fernanda Suarez (1996) en el artículo Maltrato infantil en Colombia, por considerarlas acordes al ejercicio que en territorio ha encontrado FENALPER, en concordancia con los estándares nacionales e internacionales:

Maltrato físico: Es toda forma de agresión infligida al menor por sus padres, responsables o adultos, producida por el uso de la fuerza física no accidental. Sus consecuencias pueden ser transitorias o permanentes, incluyendo la muerte. Su gravedad y época de ocurrencia se gradúa de acuerdo con lo establecido por Medicina Legal: leve, moderado o grave y antigua, reciente o recurrente.

Maltrato psicológico: Es aquel que se genera por carencia, exceso, alteración o combinación de las anteriores, en las relaciones que inicialmente se dan en los niños y las niñas a través de los padres o cuidadores y se van extendiendo a lo largo de la vida, produciendo alteraciones en su desarrollo psicoafectivo, motor, del lenguaje, de socialización y de adaptación. Estas alteraciones se pueden presentar por las ausencias de los padres, madres o cuidadores, por la sobreprotección o por la incapacidad del adulto para relacionarse con el niño o la niña, al no tomar en cuenta su ritmo de desarrollo individual.

Se pueden clasificar en:

- Leve, aquellas que son reparables en corto tiempo de tratamiento.
- Moderada, que requiere una intervención prolongada al niño y a su familia.
- Grave, aquellas que no tienen retroceso y sus secuelas acompañan a la víctima toda la vida.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 9 de 23

4.1. OTROS CONCEPTOS

Acoso laboral: De conformidad con lo establecido en la ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral la definición contenida en el Artículo 2°, según el cual "se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo".

Acoso sexual: El acoso sexual es el comportamiento de naturaleza sexual o el intento de un comportamiento con base en el sexo que afecta la dignidad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Puede incluir acciones físicas y expresiones tanto verbales como no verbales.

Donante: Persona natural o jurídica que hace un aporte en dinero o en especie para contribuir al cumplimiento de la misión de FENALPER.

Enfoque de género: Es una forma de observar la realidad con base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados y que ayuda a reconocer las causas que producen las desigualdades y formular mecanismos para superar estas brechas. Contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad que anteriormente no habían sido tomados en cuenta y es aplicable a los diferentes ámbitos de la vida, visibilizando el modo en que el género puede afectar la vida y las oportunidades de las personas.

Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por cultura, por discapacidad, entre otras (Cruz Roja, 2007).

Igualdad de género: La igualdad de género significa igualdad entre todos los géneros y se basa en el concepto de que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin verse restringidos por estereotipos, prejuicios y roles de género rígidos. Implica, además, que no debe existir la discriminación basada en el género para la asignación de recursos o beneficios, o para el acceso y el uso de servicios y que las distintas conductas, aspiraciones y necesidades deben considerarse, valorarse y apoyarse en igual forma.

La igualdad de género se mide en términos de la igualdad de oportunidades, partiendo de la idea que todos los seres humanos, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

Trabajador o trabajadora: Persona vinculada directamente a FENALPER bajo la modalidad de contrato laboral, de prestación de servicios, de asociación o de pasantía

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 10 de 23

Víctima: persona cuyos derechos han sido vulnerados.

Violencia de género: Se entiende como aquellas acciones violentas que se sustentan en la discriminación de una persona a razón de su sexo y género. Se fundamentan en los estereotipos y roles que subvaloran al género femenino, siendo así las niñas, mujeres y adolescentes las que mayormente padecen este tipo de violencias.

Los tipos de violencias que la ley 1257 de 2008 reconoce bajo los términos de género son: violencia patrimonial y económica, violencia psicológica o emocional, violencia física. (UNFPA,2019).

Violencia psicológica: Acciones que controlan y degradan las decisiones y comportamientos propios, este tipo de dominación se materializa a través de ofensas verbales, aislamientos y degradación de la autoestima de la víctima.

Violencia física: Se expresa en el uso de la fuerza desmedida, causando agresiones directas sobre el cuerpo que afectan la salud de la víctima y en los casos más extremos la muerte.

Violencia patrimonial y económica: la violencia patrimonial afecta las posesiones personales, bien sea porque son sustraídas, transformadas o perdidas completamente, por otra parte, la violencia económica impide ejercer los derechos económicos para subsanar las necesidades básicas de la persona afectada, entre otras cosas se puede presentar abuso económico, control de finanzas.

Violencia sexual: La Organización Mundial de la Salud, define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y lugar de trabajo” (OMS, 2020).

La violencia sexual, implica el uso de la fuerza física, la coerción o la intimidación psicológica para hacer que una persona lleve a cabo un acto sexual u otros comportamientos sexuales indeseados. Allí se suscriben acciones de maltrato hacia el personal de la organización y hacia las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, tales como:

Abuso sexual: Se refiere genéricamente al acto en perjuicio de la libertad sexual de otra persona. El abuso sexual en el sentido genérico comprende desde el lenguaje abusivo cotidiano con contenido sexual y otras formas de trato y acoso ofensivas, hasta casos más graves tipificados como delitos sexuales. El abuso sexual está relacionado con la violencia de género, la violencia doméstica y el maltrato infantil.

Acoso sexual: Según el código penal colombiano (art. 210A) el acoso sexual se presenta cuando una persona en su propio beneficio o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 11 de 23

autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acosa, persigue, hostigue o asedie físicamente o verbalmente, con fines sexuales no consentidos a otra persona.

Para situaciones específicas con niñas, niños y adolescentes aplican los siguientes conceptos:

A. Tocamientos o insinuaciones: Acciones en las que se intimida de manera verbal, gestual o psicológica a las niñas, niños y adolescentes con partes de su cuerpo, con su sexo o género.

B. Explotación sexual: Se entiende como todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, incluidos, entre otros, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.

“Abuso sexual”¹ es todo atentado o amenaza de atentado físico de naturaleza sexual, cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad. Se incluyen la explotación y los abusos sexuales sin contacto físico y por Internet. Esto aplica en caso de todo niño, niña, adolescente, joven, hombre o mujer que se encuentre involucrado en los programas y procesos que adelanta FENALPER.

C. Explotación Sexual Comercial: La explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes se considera como una violación de los derechos fundamentales de la niñez. “Esta comprende el abuso sexual por adultos y la remuneración en metálico o en especie al niño o niña y a una tercera persona o varias. El niño es tratado como un objeto sexual y una mercancía. La explotación sexual comercial constituye una forma de coerción y violencia contra los niños”².

¹ Definición tomada del Manual de Protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAS): Guía práctica y herramientas para UNICEF y sus asociados. 20 de enero de 2020.

² Declaración del Primer Congreso Mundial sobre Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes realizado en Estocolmo en 1996.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-EDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 12 de 23

5. PRINCIPIOS

5.1. PRINCIPIOS GENERALES

Para los fines de este documento, ética significa hacer lo que es correcto, de la manera correcta, por las razones correctas: En desarrollo de los principios de FENALPER la conducta ética abarca los comportamientos tanto personales como profesionales en el desarrollo de la misión de la Organización, en este sentido nuestros principios generales son los siguientes:

5.1.1. Integridad: cualidad de quien tiene entereza moral, rectitud y honradez en la conducta y en el comportamiento. Los integrantes de FENALPER se comprometen a: actuar con honestidad, no mentir ni engañar en las actividades relacionadas con su trabajo, ni ocultar información relevante y comunicar abiertamente sus intenciones, cualquiera que sea la situación. De conformidad con este principio, no aceptaremos dineros cuyo origen no sea legal.

Así mismo, utilizaremos las donaciones para cumplir los fines a los que están destinadas, manteniendo los más altos estándares en la preparación y presentación de los informes a los donantes, la Asamblea General, la junta directiva y en general a cualquier instancia que requiera información al respecto.

Igualmente, como organización de la sociedad civil que somos, nos adherimos a las normas de integridad pública; la responsabilidad y compromiso en el manejo de los fondos nos hacen una Organización digna de confianza, tanto para nuestros donantes, como para los representantes del sector público y la sociedad en general en los niveles local, nacional e internacional.

5.1.2. Justicia y Equidad: la equidad no sólo interpreta la ley, sino que impide que la aplicación de la ley pueda, en algunos casos, perjudicar a algunas personas, ya que cualquier interpretación de la justicia debe direccionarse para lo justo, en la medida de lo posible, y complementa la ley llenando los vacíos encontrados en ella.

FENALPER observa y actúa a favor de una actitud respetuosa de las garantías de los derechos humanos en todo tiempo, en todo lugar, y la exigimos por parte de toda persona que detente, de hecho o de derecho, cualquier atributo de poder en nuestro país. FENALPER está comprometida con el cumplimiento de todas las normas que rigen sus relaciones con los empleados y con el suministro de apoyo necesario para hacer efectivos sus derechos.

FENALPER y sus empleados están regidos por nuestros principios básicos y en consecuencia, tenemos el deber de respetar la dignidad de nuestros colegas, de las víctimas con las que tenemos contacto y de otros terceros.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 13 de 23

5.1.3. Confidencialidad: garantía de que la información sensible podrá ser conocida únicamente por la persona o personas autorizadas para ello. FENALPER se comprometen a no utilizar en forma alguna la información sensible a que tengan acceso en ejercicio de sus funciones, directamente o a través de terceros, en asuntos o actividades de cualquier tipo, distintas a aquellas establecidas en las normas que regulan la materia.

No toleraremos ninguna forma de discriminación, ya sea verbal o por acción, por motivos políticos o de raza, género, idioma, religión, orientación sexual o discapacidad.

5.1.4. Respeto mutuo y tolerancia: significa comprensión y valoración del otro, su forma de ver y vivir la vida, su actitud ante las cosas, sus intereses, sus necesidades y sus inquietudes. Respeto por las opiniones, ideas o actitudes de las demás personas, aunque no coincidan con las propias.

FENALPER no tolerara ninguna forma de acoso laboral. En circunstancias excepcionales una sola acción puede ser suficiente para establecer la ocurrencia de acoso laboral, dependiendo del comportamiento reportado y su capacidad de ofender la dignidad humana, la vida o la integridad física y los derechos fundamentales de la persona.

5.2. PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN

5.2.1. Los valores que enmarcan la actividad de FENALPER se encuentran definidos en el Código de Conducta Ética y Cultura de Integridad, en los cuales se acogen los principios de integridad, disciplina, servicio, innovación, equidad, trabajo en equipo, eficiencia y productividad.

5.2.2. Es deber de FENALPER, de sus órganos de administración y de control, así como de los representantes de la Federación, asegurar el cumplimiento de estas Políticas y cumplir todas las Normas Anticorrupción y Antisoborno.

5.2.3. Es imperativo anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas de FENALPER, considerando que es primordial generar una cultura de integridad orientada a aplicar y hacer cumplir estas Políticas.

5.2.4. FENALPER prohíbe cualquier tipo de soborno.

5.2.5. Cualquier representante de la Federación que sospeche o tenga conocimiento de cualquier conducta de corrupción o soborno deberá reportar dicha conducta al Revisor Fiscal previamente designado por la Junta Directiva de la Federación, o al Director Ejecutivo o quien haga sus veces, al correo electrónico coordinacionadministrativa@fenalpercolombia.org.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 14 de 23

5.2.6. Si un representante de la Federación recibe una solicitud de soborno o de pago sospechoso proveniente de cualquier persona o entidad, interna o externa, esta solicitud deberá reportarse inmediatamente al correo electrónico coordinacionadministrativa@fenalpercolombia.org.

5.2.7. Cualquier representante de la Federación que denuncie de buena fe una violación de la Política, o la realización de cualquier conducta de corrupción o soborno, estará protegido contra cualquier tipo de represalia.

5.2.8. Las reglas previstas en esta Política respecto de los mecanismos para la prevención de la corrupción o soborno son de imperativo cumplimiento, de manera que se deben observar en cada acto.

5.2.9. FENALPER se abstendrá de recibir o realizar donaciones que no tengan un fin lícito o sobre las cuales exista la sospecha que servirán para encubrir conductas de corrupción o soborno o para obtener ventajas en los proyectos de FENALPER.

5.2.10. FENALPER realizará la debida diligencia para conocer adecuadamente a los potenciales Cooperantes o Agentes y, en particular, la vinculación de Cooperantes o Agentes con Entidades Gubernamentales o Funcionarios del Gobierno.

5.2.11. FENALPER monitoreará cualquier transacción o actividad dudosa que pueda conducir razonablemente a sospechar que los Cooperantes o Agentes están usando a FENALPER para transferir, manejar, aprovechar o invertir dineros o recursos provenientes de actividades delictivas, así como para realizar actos de corrupción o soborno.

5.2.12. Los Representantes de la Federación tienen prohibido realizar conductas tendientes a ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros contables para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la real naturaleza de una transacción registrada

5.3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE PROTECCIÓN Y PEAS

5.3.1. Principio del interés superior de la niña, niño, adolescente y joven. El cual se constituye en un eje fundamental que garantiza que en todas a las acciones a desarrollar se aplique este principio por el cual se busca asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, priorizar sus opiniones, intereses, comprender su subjetividad en función de su edad, su diversidad y su particularidad, reconociendo con ello la diferencia. En ningún caso su aplicación podrá disminuir, tergiversar o restringir los derechos y garantías, reconocidos en la Constitución Política Nacional, tratados y convenios, en materia de derechos humanos aceptados y ratificados por Colombia.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-EDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 15 de 23

5.3.2. Tolerancia Cero con cualquier tipo de explotación y abuso sexual contra niñas, niños, adolescentes y jóvenes. Como una acción institucional en la cual se busque la protección de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, prevención de situaciones de explotación y abuso sexual, desde una postura institucional de rechazo pleno y búsqueda de canales institucionales, comunitarios y acciones jurídicas que se requieran para erradicar esta afectación y minimizar los riesgos que pueden encontrarse en el espacio laboral de FENALPER.

5.3.3. Principio de Igualdad. De acuerdo con el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.” De allí que esta política abogue por el derecho a la igualdad del personal de la Federación y de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas.

5.3.4. Principio de acción sin daño. Este principio enfatiza que todas las acciones realizadas por FENALPER deben estar enmarcada en no generar daños intencionados o no intencionados al personal de la organización y de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños y adolescentes.

Este ejercicio implica una reflexión por parte de las y los profesionales, colaboradores, voluntarios o personal de trabajo quienes deben contribuir a transformar positivamente situaciones de conflicto que viven las niñas, niños y adolescentes, aportar el cambio y mejora de las condiciones de vida de población vulnerable y ayudar a disminuir las brechas de desigualdad social que vive esta población.

La acción sin daño como principio permite abordar otros temas de gran importancia como género, enfoque diferencial, enfoque de derechos, entre otros.

5.4. PRINCIPIOS AMBIENTALES

Responsabilidad, respeto por el medio ambiente y la planificación, generación de procesos educativos, tecnológicos y de cultura ambiental que estrechen vínculos entre la Federación y la comunidad.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-EDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 16 de 23

6. PROCEDIMIENTOS

6.1. PROCEDIMIENTO GENERAL POR CONDUCTA

En lo referente a la investigación de presuntas infracciones contra este Código, siempre se presumirá que la persona reportada actuó de buena fe mientras no se demuestre lo contrario, y se le permitirá explicar su posición y punto de vista.

En caso de que alguna situación no esté expresamente reglamentada por este Código, FENALPER y los empleados se guiarán por el sentido de equidad, justicia y respeto mutuo, junto con los principios generales consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución y las leyes de Colombia, por los códigos, reglamentos, políticas y procedimientos internos.

6.1.1. Comité de Ética.

Su función principal es asesorar a la administración, también se encarga de analizar los casos, consultas, reportes y de hacer recomendaciones pertinentes al Director de FENALPER (a menos que sea sujeto pasivo de una queja, caso en el cual el comité presentará sus recomendaciones a la Junta Directiva). Estará conformado de forma bipartita entre trabajadores y administración por 3 personas: 2 representantes de las trabajadoras y trabajadores y 1 de la administración. Se reunirá periódicamente y por solicitud expresa.

6.1.2. Consultas al Comité.

Todo empleado podrá presentar consultas al Comité de Ética y es obligatorio que él dé una respuesta de fondo. El Comité no podrá exceder el término de cuarenta y cinco (45) días para dar respuesta a las consultas que le presenten.

6.1.3. Reportes y derecho de apelación.

Cualquier persona interesada puede alertar a FENALPER sobre asuntos éticos y debe poder hacerlo sin temor a retaliaciones. Para ello deberá identificarse y podrá si así lo desea, solicitar confidencialidad sobre su identidad. Se pueden presentar los reportes al Comité a través de los jefes directos o de cualquier miembro a través del correo electrónico disponible permanentemente denuncias@fenalpercolombia.org, la revisión del correo estará a cargo de la persona que el Comité designe.

Si un empleado recibe un reporte relacionado con un asunto del Comité de Ética debe remitirlo para su evaluación.

El Comité investigará si una persona denunciante ha recibido alguna amenaza o recriminación por haber

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 17 de 23

realizado un reporte.

Se pueden apelar las decisiones del Comité de Ética ante una segunda instancia. Cuando el denunciante o la persona contra quien recae el reporte no estén de acuerdo con la decisión del Comité, tienen derecho a solicitar a la Junta Directiva una revisión.

6.2. PROCEDIMIENTO POR CORRUPCIÓN

6.2.1. Oficial de Cumplimiento.

Dados sus ingresos actuales, FENALPER no está obligada a contar con esta figura; sin embargo, las funciones de supervisión y seguimiento al cumplimiento de la Política Anticorrupción pertenecen al Revisor Fiscal, quien conocerá de primera mano las denuncias y realizará el procedimiento descrito a continuación.

6.2.2. Prohibiciones.

FENALPER prohíbe estrictamente los sobornos en cualquier forma, incluidos los sobornos pagados directa o indirectamente por medio de un tercero, así como el soborno comercial. Los representantes de la Federación deben cumplir con sus deberes de lealtad, probidad y actuar de tal manera que protejan en todo momento el buen nombre y el patrimonio de la Federación.

En cumplimiento de la Ley FCPA³, FENALPER y todos los representantes de la Federación tienen estrictamente prohibido ofrecer, pagar, prometer pagar, autorizar el pago, solicitar, recibir, o autorizar recibir dinero o “cualquier cosa de valor”, directa o indirectamente, con el propósito de indebidamente obtener o retener un negocio, o dirigir un negocio hacia cualquier persona u obtener cualquier otra ventaja indebida.

Prohibición de Pagos de Facilitación. Los pagos de facilitación están prohibidos en FENALPER independientemente de su cuantía. Los pagos de facilitación son pagos realizados a funcionarios de Gobierno con el fin de asegurar o agilizar la actuación o trámite gubernamental de rutina, en beneficio de un Empleado o de FENALPER. Ejemplos de pagos de facilitación incluyen pagos para procesar visas, proporcionar protección policial, u obtener servicios públicos.

Prohibición de obsequios o prebendas. FENALPER prohíbe pagar, incluso si es un valor modesto, por prebendas, tales como: viajes, alojamiento o entretenimiento para un propósito corrupto o con el fin de ganar una ventaja indebida. En situaciones puntuales o excepcionales, los empleados de la compañía deberán solicitar autorización al Director Ejecutivo de FENALPER para aceptar invitaciones o atenciones

³ *Foreign Corrupt Practices Act* (Ley estadounidense de Prácticas de Corrupción en el Extranjero)

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 18 de 23

por parte de un proveedor, cooperante, o tercero que tenga alguna relación comercial con FENALPER o preste servicios.

6.2.3. Contratos.

Todos los contratos suscritos entre FENALPER y agentes, cooperantes, distribuidores y otros terceros, deben contener declaraciones y garantías pertinentes sobre conductas anticorrupción. Además de declarar y garantizar el cumplimiento de esta Política y las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables, en los contratos se incluirá también el derecho de FENALPER de rescindir el contrato cuando ocurra una violación de esta Política o cualquier ley o regulación anticorrupción aplicables. El Revisor Fiscal, o en su defecto el Director Ejecutivo es responsable de verificar que en los contratos se incluyan dichas declaraciones y cláusulas.

6.2.4 Registros Contables

FENALPER debe tener como política llevar y mantener registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa las transacciones y disposiciones de los activos de las transacciones de FENALPER. Los representantes de la Federación no pueden cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la naturaleza de una transacción registrada. FENALPER tiene controles internos adecuados para prevenir que se oculten o disimulen sobornos u otros pagos indebidos, en transacciones como: comisiones, pagos de honorarios, patrocinios, donaciones, gastos de representación o cualquier otro rubro que sirva para ocultar o encubrir la naturaleza impropia o del pago.

6.2.5 Mecanismos para Denunciar

El Revisor Fiscal o el Director Ejecutivo serán los encargados de recibir las consultas, quejas y denuncias sobre posibles actos de violación a la Política y las Normas Anticorrupción.

La información de la persona que denuncia, si es suministrada, se mantendrá bajo confidencialidad. No existirán represalias contra los Empleados que denuncien de buena fe actos o potenciales actos de violación a la Política Anticorrupción y FENALPER no admitirá denuncias, quejas falsas o temerarias. En caso de que se demuestre que la denuncia tiene esa naturaleza, o no es realizada de buena fe, dicha conducta será considerada como una violación al Código de Conducta Ética y Cultura de Integridad de FENALPER.

6.2.6 Sanciones

Los Representantes de la Federación que violen esta Política serán sujetos a sanciones y medidas disciplinarias, incluyendo el despido con justa causa de conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales que pudiere adelantar por esta causa.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 19 de 23

FENALPER aplicará las medidas disciplinarias de manera justa y rápida y en proporción con la violación. Por decisión de la Junta Directiva de FENALPER, previo pronunciamiento del Revisor Fiscal, o en su defecto el Director Ejecutivo de FENALPER, pondrá en conocimiento de las autoridades competentes cualquier violación de las Normas Anticorrupción que conozca en desarrollo de su actividad.

FENALPER no podrá asumir los costos correspondientes a la defensa o las sanciones impuestas a un representante de la Federación por la violación de las Normas Anticorrupción y Antisoborno.

6.3 PROCEDIMIENTO POR EXPLOTACIÓN Y /O ABUSO SEXUAL

El manejo de casos particulares relacionados con explotación y abuso sexual, debe seguir la ruta señalada en la Política de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS) de FENALPER, que hace parte integral del presente Código; sin embargo, el procedimiento para el reporte de casos y respuesta se sintetiza en el siguiente apartado para procurar el cumplimiento de sus objetivos específicos de prevención, protección y actuación:

6.3.1. Comité de Equidad de Género.

Su función principal será recepcionar los casos, consultas, reportes y hacer recomendaciones pertinentes al Director de FENALPER (a menos que sea sujeto pasivo de una queja, caso en el cual el comité presentará sus recomendaciones a la Junta Directiva). Estará conformado por tres personas: una mujer o persona diversa o cualquier persona trabajadora de la Federación, con conocimiento y experiencia relacionada; una persona u organización asesora externa experta y el Director Ejecutivo de la Federación. Se reunirá periódicamente y por solicitud expresa.

6.3.2. Detección del caso.

En el momento en que se tenga conocimiento de una situación de vulneración de derechos, explotación y abusos sexuales o maltrato infantil contra niñas, niños, adolescentes y jóvenes, en contra del personal de la organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos, por parte de alguno de los miembros de FENALPER incluyendo voluntarias/os, practicantes, pasantes, proveedores, socio, entre otros; se deberá reportar de inmediato al Comité de Equidad de Género.

Una vez el Comité reciba la información, iniciará la ruta e informará formalmente de la situación a la dirección de FENALPER, quien deberá informar y citar a la Junta Directiva. Si la situación es muy grave y se requiere atención de la policía deberá marcarse la línea de emergencia 123 para comunicarse y solicitar apoyo de las autoridades competentes. Todos los canales están dispuestos para recibir noticias de casos de esta naturaleza y de manera independiente a la forma como se halla dado conocimiento a FENALPER,

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-EDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 20 de 23

siempre el Comité deberá atender, responder y estar atento a cualquier novedad y mantener a la dirección de la organización al tanto de los avances en cada caso.

El caso debe registrarse en la ficha de reporte de casos y sistematizará en una base de datos que permitirá tener un registro de las situaciones presentadas.

Para dar a conocer a FENALPER de un caso o sospecha de EAS por cualquier persona parte del equipo de trabajo, así como personas de las poblaciones participantes de los programas y proyectos de la organización, cuando la sobreviviente sea una niñas, niño o adolescente la denuncia la podrá poner por intermedio de su representante legal o por sí mismo. También podrán hacer uso del mecanismo de denuncia otros actores de la comunidad u aliada podrá disponer de los siguientes medios:

Cualquier persona pondrá poner en conocimiento de FENALPER un caso o sospecha de EAS por los siguientes canales:

- A. Por correo electrónico dirigido al Comité de Equidad de Género: coordinacionadministrativa@fenalpercolombia.org
- B. Podrá ponerse en contacto al celular o WhatsApp al número: 3102911420
- C. Podrá poner en conocimiento de la organización por medio del canal que está dispuesto en la página web: <https://www.fenalpercolombia.org/contacto>
- D. Por escrito podrá poner en conocimiento de FENALPER a la dirección física: Carrera 14 No 81-19, oficina 303. Edificio Century 82, Bogotá D.C., Colombia.
- E. La manera por medio de la cual cualquier persona puede activar la ruta para el abordaje de un caso o sospecha de EAS en FENALPER de las siguientes maneras:
 - a. Por escrito.
 - b. De forma oral.
 - c. De forma mixta: escrito y oral.
 - d. Podrá ser a nombre propio o de manera anónima

El caso podrá ser reportado a cualquier hora del día y cualquier día de la semana. Una vez ha sido reportado la organización se pondrá en contacto con la persona denunciante en un periodo de tiempo no mayor a 24 horas.

6.3.3. Investigación del caso

Con la ficha, la información entregada a la dirección y a la junta directiva, el Comité determinará las acciones para investigar la situación descrita en el menor tiempo posible y con la rigurosidad y objetividad necesaria para asumir la situación reportada, atendiendo siempre a las condiciones que favorezcan la

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-EDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 21 de 23

seguridad, confidencialidad, transparencia y acción sin daño con la sobreviviente.

Cabe resaltar que se analizarán todos los casos para evitar que se presenten conflictos de intereses que puedan influir de manera negativa el desarrollo de la investigación del caso y en el cuidado de la sobreviviente.

Si la investigación determina que la situación no ocurrió se procede a cerrar el caso, pero si el informe determina que la situación fue verídica y puso en riesgo o causó daño a algún miembro de la organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas o a una niña, niño, adolescente o joven se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- a) Se determinará la gravedad de afectación o impacto generado
- b) En cuanto al presunto perpetrador/a se procederá a suspender su contrato o terminarlo y establecer las medidas judiciales que se requieran de acuerdo con la conducta.
- c) Durante todo el proceso el Comité de Equidad de Género hará seguimiento para evitar conflictos de intereses en los intervinientes.
- d) Se realizará una evaluación permanente de los posibles riesgos que pueden presentarse en el proceso de investigación del caso con el objetivo de minimizar situaciones que puedan afectar con la misma y la posible comprobación de situaciones referidas a EAS, estos pueden estar relacionados con posibles alteraciones de pruebas, falsos testimonios, información que pueda ser ocultada etc.

6.3.4. Acción de Acompañamiento (Asistencia y referenciación)

De acuerdo con la gravedad de la situación se requiere de manera imprescindible el acompañamiento a las sobrevivientes desde el enfoque de derechos, psicosocial y de acción sin daño, así como la posibilidad de acompañamiento espiritual por la Federación si se precisa, permitiendo reconocerla y atenderla en su particularidad.

Los límites determinantes para la valoración de las conductas estará definido por: la ley penal colombiana, los principios de protección de la niñez y la adolescencia inspiradores y contenidos en la Política, así como los principios y valores éticos que promueve, defiende y promulga FENALPER.

6.3.5. Acción de seguimiento al caso

Estas acciones estarán determinadas por la gravedad del caso, en cuanto a los procesos de los o las sobrevivientes, la situación del presunto perpetrador o responsable o quien genera la afectación y las acciones de mejoramiento dentro de FENALPER para que no vuelva a suceder.

En todos los casos la gestión de la información se realizará de manera confidencial, comprometerá solo

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 22 de 23

a las personas involucradas en el caso, la Junta Directiva, la dirección, el Comité y el investigador o investigadores externos que requieran contratarse de acuerdo a la gravedad del evento identificado, todo con el fin de proteger la integridad de las persona/as afectadas y del posible perpetrador/es.

6.3.6. Cierre del caso

Cuando se hayan surtido todos los pasos anteriores u otros que sean necesarios dada la gravedad del caso para proteger a la persona sobreviviente, el caso se cerrará haciendo el seguimiento y reporte respectivo en la base de datos de incidentes (casos y sospechas de EAS).

6.4. ACCIONES DE GESTIÓN AMBIENTAL.

En FENALPER se Aplicarán las siguientes acciones de gestión ambiental.

- Uso eficiente del agua.
- Uso eficiente de la energía.
- Minimización del uso de combustibles fósiles.
- Gestión integral de los residuos.
- Consumo consciente de diferentes productos como alimentos, insumos de limpieza, etc.
- Reutilización de recursos perdurables como la ropa y los plásticos.
- Consumo sostenible y uso mínimo de papel y plástico.
- Implementación de prácticas sostenibles en general.

6.4.1. Vigía Ambiental

Su función es hacer seguimiento al cumplimiento del objetivo general, los objetivos específicos y las acciones de la Política ambiental, será una persona trabajadora de la Federación con sensibilidad ambiental, conocimientos y experiencia relacionada.

6.4.2. Indicadores de Medición.

La medición del cumplimiento de la Política Ambiental se efectuará a través de la realización de las acciones de gestión ambiental que establecerá el o la Vigía Ambiental anualmente con base en el consumo y la evaluación de los proyectos y prácticas de los trabajadores y colaboradores de FENALPER tomando como base el año anterior buscando en cada ítem por lo menos una reducción e impacto gradual.

	CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA DE INTEGRIDAD	CÓDIGO: COD-ESEDES-01
		VERSIÓN: 2
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 de noviembre de 2023
		Página 23 de 23

7. PROVEEDORES

Todos los proveedores de ofrezcan bienes y/o servicios a FENALPER deben conocer el presente Código de Conducta Ética y Cultura de Integridad, a fin de comprometerse con su cumplimiento bajo principios y altos estándares de ética en sus acciones.

Específicamente, prestaran sus bienes y/o servicios conservando la política anticorrupción que prohíbe cualquier tipo de soborno y actividades indebidas como: ocultar, cambiar, omitir o tergiversar operaciones financieras. Adicionalmente, cumplirán a cabalidad las políticas, manuales, procesos, procedimientos y reglamentos establecidos a fin de garantizar transparencia, eficiencia, rentabilidad y una buena relación calidad-precio.

También deben comprometerse con la aplicación de los principios y el marco normativo de la Política de Protección contra el Acoso, la Explotación y los Abusos Sexuales PEAS en todas sus actuaciones, evitando incurrir en cualquiera de las conductas señaladas. En caso de resultar objeto o sujeto de acusaciones y/o denuncias relacionadas, deberán observar los diferentes procedimientos sin que éstos lleguen a reemplazar cualquier acción legal que deba procurarse por parte de FENALPER.

8. DIVULGACIÓN

Publicar el presente Código de Conducta Ética y Cultura de Integridad en la página web de FENALPER, así como a los miembros de los diferentes Comités, para que desde sus competencias gestionen actividades de sensibilización, se haga mención con los nuevos funcionarios y en las obligaciones generales de todos los contratos que se suscriban.