

# CÓDIGO DE ÉTICA

## POLÍTICA GENERAL

CÓDIGO: ETI – PG  
Código de ética

ELABORÓ: Dirección de  
Inteligencia  
Colaborativa - DIC

REVISÓ: Equipo  
Ejecutivo

APROBÓ: CEO

FECHA VIGENCIA:  
Diciembre 2021

### Nuestra misión

*“Desde el sur global impulsar procesos colaborativos que generen cambios sistémicos en favor de la dignidad humana y el cuidado del planeta.”*

ÍNDICE:	Pág.
<b>PRESENTACIÓN</b>	
<a href="#">1. TIPO DE DOCUMENTO</a> .....	3
<a href="#">2. CONTEXTO</a> .....	3
<a href="#">3. OBJETIVO</a> .....	3
<a href="#">4. ALCANCE</a> .....	4
<a href="#">5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS</a> .....	4
<b>NUESTRO CODIGO DE ÉTICA</b>	
<a href="#">6. PARADIGMA DEL CUIDADO</a> .....	6
<a href="#">7. NUESTROS VALORES ÉTICOS FUNDAMENTALES</a> .....	8
<a href="#">7.1. Respeto</a> .....	8
<a href="#">7.2. Honestidad</a> .....	9
<a href="#">7.3. Responsabilidad</a> .....	10
<a href="#">7.4. Solidaridad</a> .....	11
<a href="#">7.5. Modestia</a> .....	12
<a href="#">8. OTROS ASPECTOS ÉTICOS</a> .....	13
<a href="#">8.1. Respeto por la ley</a> .....	13
<a href="#">8.2. Prevención de conflicto de intereses</a> .....	13
<a href="#">8.3. Eficiencia en la administración del tiempo</a> .....	14
<a href="#">8.4. Privacidad de datos</a> .....	15
<a href="#">8.5. Resguardo de los fondos</a> .....	16
<a href="#">8.6. Seguridad de las personas</a> .....	16
<a href="#">8.7. Cuidado de los activos</a> .....	17
<a href="#">8.8. Imagen y reputación</a> .....	18
<b>¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR?</b>	
<a href="#">9. ¿CÓMO ACTUAR?</a> .....	20
<a href="#">10. RESPONSABILIDADES</a> .....	22
<b>ANEXOS</b>	
<a href="#">11. DOCUMENTOS ASOCIADOS</a> .....	24
<a href="#">12. SÍNTESIS GRÁFICA</a> .....	25

# PRESENTACIÓN

## 1. TIPO DE DOCUMENTO

### POLÍTICA GENERAL

## 2. CONTEXTO

Nos encontramos hoy frente a un mundo que nos permite relacionarnos y encontrarnos como una **comunidad global**, en donde somos parte de una misma especie, somos iguales y al mismo tiempo nos reconocemos como diversos/as.

Fundación Avina vive como una comunidad global en la que se promueve la igualdad, equidad y diversidad, en la que respetamos las diferencias tanto dentro como fuera de nuestro ecosistema.

Nos acogemos bajo el **paradigma del cuidado** para dar sentido a nuestras prácticas sustentables y para dar sentido al presente Código de Ética. Hablamos de cuidado de nosotras y nosotros mismos, de las y los demás y del planeta donde vivimos.

## 3. OBJETIVO

Este Código de Ética tiene como objetivo reflejar cómo vivimos los valores éticos de Fundación Avina. Busca dar sentido a nuestras actitudes, comportamientos y toma de decisiones, revelando cómo constituimos, pensamos y definimos nuestra propia identidad institucional. Genera modelos de actuación en nuestras conversaciones y transacciones con las personas, el medio ambiente y las comunidades, además de generar criterios para la autorregulación de todas las personas involucradas con Fundación Avina.

**El presente documento no pretende ser exhaustivo en cuanto a qué se puede o no hacer y qué comportamientos están permitidos y cuáles no, sino que espera operar como un marco de referencia que da sentido a nuestra actuación.**

## 4. ALCANCE

Este Código de Ética refleja el comportamiento y las interrelaciones de todas las personas colaboradoras de Fundación Avina en sus distintos cargos y roles, de quienes realicen pasantías, voluntariados o funciones de consultoría; como así también de todas las personas e instituciones aliadas, inversionistas y co- inversionistas.

Somos embajadores y embajadoras de Fundación Avina en todos los países donde operamos y todas nuestras acciones contribuyen a crear la imagen y reputación de Fundación Avina y representan sus intereses.

## 5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

**Paradigma:** Conjunto de conceptos, creencias y valores presentes en un momento y contexto determinado, que operan como modelo para observar, comprender y dar sentido a la realidad y el mundo en sus diferentes manifestaciones (Cosmovisión). Estas creencias orientan nuestro comportamiento en diferentes ámbitos de la vida y guían nuestra manera de pensar, sentir y actuar.

**Acoso:** Cualquier conducta que podría causar ofensa o humillación a otra persona, ya sea a través de gestos o acciones que tiendan a molestar, alarmar, abusar, menospreciar, intimidar, avergonzar o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo y que se produzca de manera reiterativa.

**Acoso sexual:** Conducta verbal o gesto de naturaleza sexual reiterada de una persona y no deseada por la persona destinataria y que pueda ser percibido como insinuación, intimidación, ofensa o humillación a otro y que tiene por objetivo obtener favores sexuales de una persona a otra de posición superior.

**Violencia verbal o física:** cualquier expresión o conducta que cause daño o sufrimiento físico o psicológico a otra persona en el ámbito laboral o en espacios vinculados al ámbito laboral. Comprenden también las amenazas.

**Abuso de autoridad:** Uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad para influir indebidamente en las funciones, carrera o condiciones de empleo de otra persona.

# NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

## 6. PARADIGMA DEL CUIDADO

*“El drama que hoy vivimos es el de la escogencia y la escogencia es la esencia de la Ética”  
(Hernando Gómez Buendía)*

Somos una comunidad global, unida bajo el **Paradigma del cuidado** que da sentido a nuestra misión, principios y valores:

### Nuestra misión:

*“Desde el sur global impulsar procesos colaborativos que generen cambios sistémicos en favor de la dignidad humana y el cuidado del planeta”*

### Nuestra visión:

*“Un mundo sostenible, próspero, democrático y justo, inspirado en su diversidad”*

El paradigma que nos permite reconocernos como parte de una misma especie y como una comunidad global en donde todos y todas somos iguales a pesar de las diferentes condiciones particulares, es el **paradigma del cuidado**. Supone dejar atrás el paradigma del éxito, del poder y la acumulación basado en la competencia, para acogernos bajo el paradigma del cuidado basado en la cooperación que nos permite cuidarnos como especie humana. Este paradigma nos permite posicionarnos en un lugar positivo ya que nos brinda la posibilidad de actuar:

*“El paradigma del cuidado asume una doble función: de evitar daños futuros y reparar daños del pasado” (Leonardo Boff).*

Sólo a través del cuidado logramos cambios sustentables ya que supone una ética y valores que se enfocan en:

- **Saber cuidar:**

- ✓ De sí mismo/a: de nuestro cuerpo, emociones, espíritu e intelecto, para ser autónomos/as y libres.
- ✓ De las y los otros, cuidando los vínculos emocionales con personas “cercanas” y cuidando a las “lejanas”.

- ✓ De los/as otros/as extraños/as, de las personas no conocidas, a través del cuidado de los bienes públicos que producen equidad y del cuidado de las instituciones.
- ✓ De la Casa Común cuidando los bienes ecosistémicos del planeta que hacen posible la vida (la biosfera)
- **Saber hacer transacciones Ganar-Ganar:** favorecer transacciones justas y equitativas.
- **La comensalidad:** crear condiciones para que todas las personas lleguen a la mesa y puedan interactuar como base del reconocimiento de las diferencias entre ellas desde la satisfacción de la necesidad básica de la alimentación.
- **Saber conversar:** Entendiendo al lenguaje como constituyente de la persona. Saber conversar, escuchar y respetar los silencios.
- **El respeto:** como un modo de reconocernos todos y todas como iguales y legítimos.
- **La hospitalidad:** Actitud de acogida hacia personas migrantes y en emergencia.

Es desde el cuidado, desde donde leemos y reflexionamos sobre nuestros principios:

#### Nuestros principios:

- La **plena realización** del ser humano/a en armonía y relación responsable con la Madre Tierra, aportando coherentemente al desarrollo sostenible desde lo individual, lo social y lo ambiental.
- La **creación de riqueza** como estrategia para la vida en paz activa; riqueza entendida como el conjunto de bienes, servicios, ambientes, valores, relaciones y transacciones que hacen posible que, desde la diversidad de una sociedad o comunidad, las personas puedan vivir dignamente, cuidar y proteger los bienes eco-sistémicos del planeta.
- La **dignidad humana** expresada en el ejercicio de la democracia, el respeto de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la igualdad, equidad de género y diversidad, la libertad con responsabilidad, la honestidad y solidaridad.
- La **modestia** que debe guiar nuestras acciones, celebrando los aportes de otras personas en el proceso de construcción colectiva de un mundo mejor para todas ellas.
- La **innovación** continua que favorezca la eficacia, la eficiencia y la productividad de nuestras acciones.



## 7. NUESTROS VALORES ÉTICOS FUNDAMENTALES

### 7.1. RESPETO

Entendemos al respeto como la aceptación y reconocimiento de la otra persona como legítima, es decir, que tiene derechos, expectativas, sueños e intereses diversos que son tan legítimos como las de nuestra persona. El respeto es un modo de reconocernos a todas las personas como iguales en derechos y responsables de sus obligaciones.

El respeto sienta sus bases en la **“horizontalidad”** y **“democracia”** en la que todos pueden brindar sus puntos de vista y desacuerdos y donde las acciones se construyen sin visibilizarse jerarquías.

Enmarcamos el respeto dentro de la protección de los **derechos humanos** y la igualdad de género. También lo entendemos como respeto por las personas en situación de vulnerabilidad, respeto a la privacidad y por los espacios personales físicos y psicológicos; respeto hacia la sociedad, el planeta, la diversidad cultural, el medio ambiente y todas las personas.

El respeto como predisposición básica en todas nuestras relaciones genera confianza, libertad, equidad, responsabilidad y conciencia.

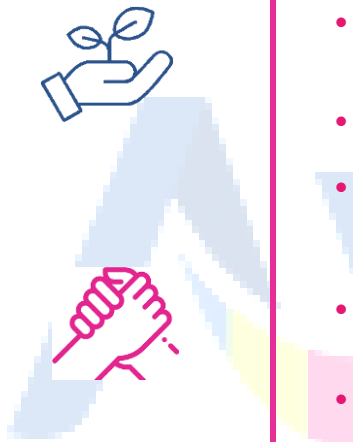
Se refleja en respeto por:

- **Las y los colaboradores/as**
- **la diversidad, equidad de género e igualdad de oportunidades**
- **el cuidado y protección de las personas en situación de vulnerabilidad**
- **el cuidado del planeta, el medio ambiente y las comunidades**
- **la sociedad y el gobierno**

#### Algunos comportamientos orientativos:



- Generar un canal abierto entre el equipo ejecutivo y toda la organización, permitiendo que cada persona, cuando lo necesite, pueda tener acceso directo para presentar sus inquietudes o sugerencias de mejora.
- Promover, interna y externamente, liderazgos positivos en el marco de la igualdad de género y diversidad que impulsen procesos colaborativos para el impacto.
- Favorecer condiciones y entornos de desarrollo profesional.
- Incorporar nuestro enfoque de igualdad de género de manera transversal e integral en todas nuestras iniciativas, programas y actividades.
- Promover la igualdad y equidad de género en nuestros procesos de Desarrollo Humano: acceso al empleo, conformación de equipos de trabajo, asignación de cargos y roles, formación, desarrollo y retribuciones.



- Crear espacios incluyentes de *colaboración*.
- Combatir cualquier forma de prejuicio, desigualdad, discriminación y violencia, sea física, verbal, psicológica o sexual, o comportamientos vinculados a represalias.
- Promover la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, capacidades diferenciadas, orientación sexual, religión u otros aspectos en todos nuestros ámbitos de actuación e independientemente de cargos, roles y responsabilidades.
- Implementar políticas que reflejen el respeto y protección de los derechos de personas en situación de vulnerabilidad.
- Fomentar la protección infantil y de las mujeres como sectores más vulnerables y promover el empoderamiento de los mismos.
- Alentar la incorporación de mujeres, afrodescendientes, indígenas, discapacitados/as y a personas de diversidades sexo-genéricas en los cargos laborales..
- Identificar, informar y resolver cualquier accionar contrario al cuidado de las personas y colaboradores/as.
- Crear canales de comunicación para que las personas puedan informar cualquier comportamiento contrario al respeto y cuidado de las personas o vinculado a represalias.
- Respetar y cuidar al medio ambiente generando compromisos con comunidades vulnerables y la conservación de su medio ambiente.
- Generar comportamientos vinculados a: Reducir el consumo (apoyar el consumo consciente), re-usar y reciclar.
- Respetar los códigos sociales y culturales de las localidades donde Fundación Avina opera.
- Cumplir las normativas relacionadas a los derechos humanos de: pueblos indígenas, niñez y adolescencia, mujeres, migrantes y todos los grupos vulnerables que tienen contemplado en el marco de los DDHH.
- Respetar y cuidar las instituciones y bienes públicos como base para lograr sociedades más equitativas.
- Respetar a las instituciones aliadas promoviendo procesos colaborativos.

## 7.2. HONESTIDAD

Entendemos a la honestidad como la posibilidad de generar **confianza** en los demás a través de la veracidad de nuestras comunicaciones y de la autenticidad de nuestras acciones.

Consideramos que las relaciones entre las personas deben darse en un marco de normas plenas de honestidad, transparencia e integridad. Entendemos la honestidad como la expresión de sinceridad sin segundas intenciones y la coherencia entre lo que pensamos, decimos y hacemos, aun cuando arriesgue nuestros intereses personales.

También entendemos a la honestidad dentro de la organización, como la transparencia en el acceso a la información que nos permite mantener una comunicación abierta, clara, oportuna y eficiente, que muestre cortesía y empatía.

#### Algunos comportamientos orientativos:



- Honrar el valor de la sinceridad, aun cuando se arriesguen los intereses personales.
- Mantener un diálogo abierto, transparente, eficiente, franco, claro y oportuno con los distintos niveles organizacionales; superiores y equipos de gestión.
- Mostrar siempre congruencia entre lo que pensamos, decimos y hacemos.
- Garantizar transparencia en nuestras acciones y promover solamente lo que se pueda cumplir, tanto a nivel personal como institucional.
- Brindar la información que impacta en la gestión de los/as colaboradores/as y en sus responsabilidades y o funciones.

### 7.3. RESPONSABILIDAD

Responsabilidad entendida como la capacidad para cumplir con los compromisos asumidos en los diferentes ámbitos de actuación. Implica hacernos cargo de nuestros comportamientos, las decisiones propias de nuestra función y los acuerdos con entidades aliadas e inversionistas que tengan impactos positivos y sostenibles en las personas y el medio ambiente.

Trabajamos basándonos en el concepto de “**accountability**” como forma de responsabilidad social, cumpliendo los compromisos, rindiendo cuentas y adaptándonos a las normas y procedimientos propios de la organización.

#### Algunos comportamientos orientativos:



- Cumplir las funciones y compromisos propios de nuestro cargo o rol, cooperando en el cumplimiento de la misión de Fundación Avina.
- Asumir las consecuencias de nuestras acciones y decisiones.
- Participar activamente en los espacios de construcción colectiva.
- Asegurar que todos/as los/as colaboradores/as conozcan y apliquen las políticas aprobadas por Fundación Avina.
- Respetar los procedimientos institucionales frente a entidades externas; alianzas, sociedades, donaciones, contratación de servicios, convenios.

- Realizar una rendición de cuentas transparente y continua, con criterios que sean públicos y claros para la toma de decisiones. Honrar el concepto de "accountability"
- Cumplir con calidad y puntualidad, los compromisos adquiridos con nuestras acciones y decisiones y las obligaciones propias de nuestra función, tanto en el ámbito interno como en lo acordado con las entidades aliadas e inversionistas.

#### 7.4. SOLIDARIDAD

En Fundación Avina entendemos a la solidaridad como la capacidad para cooperar y brindar apoyo a otras personas que pueden encontrarse en situación de vulnerabilidad o necesidad. Somos solidarios/as porque somos empáticos/as; nos ponemos en el lugar de la otra persona buscando comprender sus necesidades y las valoramos.

Entendemos que la solidaridad se basa en la compasión hacia el/la otro/a, la pasión que nos impulsa hacia cuidar de las personas y el medio ambiente.

Buscamos actuar a través de procesos de Cambios Colaborativos; es decir, actuar de manera principista integrando a las diversidades de actores, promoviendo agendas unificadoras y que enfoquen con un sentido de innovación ética; lo que en Fundación Avina llamamos: **ColaborAcción**.

*“Se necesitan muchas manos para crear la clase de cambio sistémico que promueva la sustentabilidad”. (ColaborAcción)*

El **paradigma del cuidado** se basa en la cooperación. También somos solidarios al compartir los saberes personales, entendiendo a la inteligencia como un bien solidario: *“Inteligencia Solidaria”* (Bernardo Toro). Desde este Paradigma, dejamos de considerar a la inteligencia y nuestros saberes como propiedad personal y privada y pasamos al **“diálogo de saberes”**. Somos solidarios no sólo al compartir y transmitir nuestros saberes sino también al escuchar empáticamente y aprendemos de los y las distintas, cuando preguntamos buscando comprender otro punto de vista, al mismo tiempo que respetamos en igualdad de condiciones el saber intelectual de las otras personas y culturas, estableciendo redes de colabor-acción.

*“Ser solidarios implica desarrollar la capacidad de buscar ayuda en los intentos de solución de un problema (reconocimiento de la debilidad, solicitud de cuidado)” (Bernardo Toro).*

Creemos que es posible mejorar el mundo en el que vivimos y, por lo tanto, nos solidarizamos y movilizamos frente a situaciones de injusticia e inequidad y donde percibimos falta de cuidado.

#### Algunos comportamientos orientativos:



- Promover un diálogo de saberes e intercultural abierto y transparente con las entidades aliadas, inversionistas y co-inversionistas, basados en la confianza, que permita la colaboración mutua y el establecimiento de relaciones horizontales.
- Alentar el intercambio y apertura del conocimiento hacia los distintos niveles de colaboradores/as, áreas y relaciones de la organización.
- Manifestar nuestra solidaridad y colaborar con las necesidades y causas de las otras personas, comprometiendo nuestro interés en esas iniciativas.
- Promover acciones que tiendan a lograr condiciones que satisfagan las necesidades básicas de las personas menos favorecidas para hacerlas partícipes de una vida más digna.
- Pedir y ofrecer ayuda, para aprender también de un modo colaborativo y solidario.
- Compartir nuestros saberes como un modo de solidarizarnos con las personas y escuchar y aprender de las otras personas y culturas en un claro espacio de diálogo en igualdad de condiciones para favorecer el conocimiento compartido.
- Con base en el Paradigma del cuidado generar transacciones justas y equitativas que generan valor para todas las partes involucradas: Transacciones ganar-ganar.

### 7.5. MODESTIA

Comprendemos a la modestia como la capacidad para usar de manera racional, austera y eficiente los recursos disponibles y para evitar desperdicios, pues consideramos que lo que afecte a la naturaleza tiene repercusiones en la vida de las personas.

Entendemos la modestia y austeridad como un modo de cuidar el planeta y sus recursos naturales. Buscamos lograr un balance entre lo ideal y lo factible para guiar nuestras acciones y obtener resultados.

Hablamos de modestia y austeridad como formas de favorecer la sustentabilidad.

#### Algunos comportamientos orientativos:



- Utilizar de modo racional, eficiente, austero y transparente todos los recursos financieros de la organización respetando los procedimientos internos.
- Evitar los desperdicios y utiliza los recursos garantizando el desarrollo sostenible.
- Reducir en la medida de lo posible nuestro consumo de electricidad, calefacción, papel, agua y recursos no renovables.
- Realizar gastos sólo cuando es necesario.
- Ser modestos/as y humildes en nuestras interrelaciones, respetando las diferencias en los puntos de vista y formas de vivir.
- Priorizar el logro de acuerdos en pos de un bien mayor.
- Valorar y reconocer los aportes de otras personas en el proceso de construcción conjunta.

## 8. OTROS ASPECTOS ÉTICOS

### 8.1. RESPETO POR LA LEY

Las leyes vigentes en cada uno de los países donde actuamos, constituyen el primer marco de referencia en nuestro accionar y es nuestra responsabilidad conocer y respetar. Hay comportamientos que no sólo no están permitidas por el presente Código sino también prohibidas por la ley aplicable. Debemos entender y cumplir las leyes aplicables en nuestra área de responsabilidad (derecho laboral, fiscal, regulaciones de caridad, etc.)



- Conocer y respetar las leyes vigentes de cada país donde Fundación Avina actúa y las vinculadas a nuestras responsabilidades.
- Tener especial cuidado en que los intercambios y acuerdos se encuentren dentro de la legalidad.
- Informar, combatir y denunciar cualquier comportamiento fuera de las leyes

### 8.2. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Podemos encontrarnos frente a una situación que genera un conflicto cuando nuestro interés primario y nuestras acciones pueden estar indebidamente influenciadas por otro interés de tipo económico, político o personal, pudiendo interferir en el cumplimiento parcial y objetivo de nuestra responsabilidad laboral e institucional (Ver ETI - PP Prevención y gestión de conflicto de intereses).

### Algunos comportamientos orientativos:



- Identificar los intereses de Fundación Avina y subordinar a ellos los intereses propios.
- Velar por los intereses institucionales en todo momento y en cualquier circunstancia.
- Informar cualquier inversión que realicemos en alguna organización vinculada a Fundación Avina.
- Informar cuando alguna persona o institución se ha acercado a Fundación Avina con algún interés personal o estratégico.
- Asegurar la selección y contratación de proveedores de bienes y servicios en base a criterios estrictamente legales, técnicos, de calidad, costo, conocimientos y aporte a la fundación.
- Compartir e informar cualquier situación con potencial de generar conflicto de intereses propios o en un/a colega.

### 8.3. EFICIENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Buscamos ser eficientes en nuestro tiempo de trabajo ya que el tiempo también es un activo muy valioso por el cuál las organizaciones inversoras y co-inversoras pagan.

Fundación Avina ofrece flexibilidad para que cada colaborador/a de acuerdo a su modalidad de dedicación y desarrollo de sus actividades: Hogar, combinada, oficina (Ver PP Administración de Compensaciones y Beneficios), pueda priorizar estos acuerdos y el cumplimiento de las responsabilidades dentro de todo el marco de actuación.

En Fundación Avina buscamos generar espacios de dedicación y desarrollo en los que se favorezca la compatibilidad entre las funciones que desempeñamos en la organización y actividades realizadas en otros ámbitos externos a la organización o ámbitos que pudieran estar vinculados, diferenciando con claridad cuándo actuamos como representantes de Fundación Avina y cuándo realizamos actividades independientes de nuestro rol en la fundación. Buscamos ser transparentes por ello alentamos a identificar, comunicar y acordar las mejores alternativas de acción frente a situaciones que puedan resultar incompatibles, para favorecer el aporte de todos/as los/as colaboradores/as comprometidos en la transformación social.

### Algunos comportamientos orientativos:



- Optimizar el uso de nuestro tiempo y asumir la responsabilidad de la autogestión como un ejercicio de decisión individual en diálogo con el equipo, es decir saber decir que NO cuando es lo responsable y coherente.
- Respetar el tiempo de todas las personas con las que interactuamos significa adelantarse y planificar responsablemente para que se eviten duplicidad de acciones y malgasto del tiempo de colegas.
- Tomar decisiones y responsabilizarse desde su cargo, se valora la suficiente consulta y participación pero con el equilibrio de no generar demasiada carga a otros/as colegas.
- Respetar la modalidad de dedicación acordada e informar de un modo claro y transparente cuando estamos haciendo uso de licencias, permisos o acuerdos especiales.
- Fomentar la compatibilidad entre las funciones que los/as colaboradores/as y las posibles actividades realizadas en ámbitos externos y ajenos a la organización.
- Identificar con claridad cuándo actuamos como representantes de Fundación Avina en actividades de ponencias, asesorías, invitaciones, etc., para representar adecuadamente a la organización y cuándo actuamos como profesionales independientes.
- Comunicar al Comité de ética y gerencias/direcciones actividades que puedan generar posibles incompatibilidades y conflictos de intereses en nuestra dedicación para definir las mejores prácticas en estos casos.

## 8.4. PRIVACIDAD DE DATOS

Entendemos a la privacidad de datos como el resguardo de la información confidencial vinculada a las personas y a los programas de Fundación Avina, por lo que respetamos las reglas de seguridad de la información (VER TIP - PP Privacidad de datos). Entendemos que los datos privados también se encuentran protegidos por las leyes, por lo que somos respetuosos/as de su cumplimiento.

### Algunos comportamientos orientativos:



- Resguardar la información personal de personas colaboradoras de Avina, aliadas, inversoras, co-inversoras, vinculadas directa o indirectamente.
- Cuidar la información interna referida a programas, aliadas, donantes, proyectos, acuerdos con gobiernos o autoridades, etc.



- Respetar las políticas de privacidad de datos vigentes y los acuerdos de confidencialidad.

## 8.5. RESGUARDO DE FONDOS

En Fundación Avina nos encontramos comprometidos con el uso adecuado de los fondos; por lo que somos muy cuidadosos/as en la administración de nuestro dinero y el de las entidades aliadas, administrándolo de un modo legal, transparente, comprometido y responsable.

### Algunos comportamientos orientativos:



- Resguardar adecuadamente los fondos.
- Administrar los fondos de un modo apropiado generando ganancias y evitando su depreciación.
- Realizar gastos sólo si es necesario, estratégico y al menor costo posible para Fundación Avina.
- Asegurar la transparencia en el manejo de fondos.
- Evitar recibir dinero o donaciones anónimas o de origen dudoso.
- Conocer y respetar las leyes y reglamentaciones vinculadas a la administración y rendición de fondos.

## 8.6. SEGURIDAD DE LAS PERSONAS

En Fundación Avina priorizamos el cuidado por la integridad de las personas, evitando que corran riesgos innecesarios en el cumplimiento de sus funciones y velando por su seguridad, salud y bienestar.

### Algunos comportamientos orientativos:



- Garantizar condiciones de protección, salud y seguridad en el ejercicio de sus funciones a todas las personas vinculadas directa o indirectamente con Fundación Avina.
- Conocer e implementar los procedimientos de seguridad vigentes en los países y agendas donde operamos.
- Brindar condiciones de protección, cuidado y seguridad para prevenir situaciones de riesgo. Identificamos la necesidad de omitir la realización de actividades y en el extremo de caso de promover las condiciones de resguardo de defensores/as de causas que están relacionados/as con nuestras agendas.
- Informar los riesgos que pueden correr las personas que son parte del personal o equipos aliados y tomar medidas.

### 8.7. CUIDADO DE LOS ACTIVOS (FÍSICOS Y NO FÍSICOS)

Los activos físicos representan los elementos y herramientas de trabajo que nos permiten cumplir nuestras responsabilidades; cuidamos de ellos y nos responsabilizamos por su uso adecuado ya sean instalaciones, equipos de trabajo, tarjetas de crédito, recursos tecnológicos o de comunicación.

En Fundación Avina también generamos activos no físicos valiosos que debemos proteger porque son de nuestra propiedad intelectual y tenemos que evitar el mal uso o uso no autorizado. Estos activos pueden ser marcas registradas, derechos de autor, diseños, patentes, know how, fotos, diseños de sitios web, logotipos, videos, publicaciones, procesos, ,etc.

### Algunos comportamientos orientativos:



- Cuidar y usar adecuadamente los activos físicos, herramientas y elementos de trabajo, recursos tecnológicos y de comunicación.
- Respetar los derechos de nuestra propiedad intelectual y la de entidades aliadas y vinculadas a nuestras operaciones.
- Registrar y mostrar información completa con referencia de autores/as y logos o créditos de las alianzas, de manera clara, veraz, actualizada y transparente sobre nuestros saberes, experiencias, logros y operaciones.
- Disponer la información frente a auditorías, procedimientos legales o solicitud de inversores, co-inversores o diferentes autoridades.
- Cuidar los registros.

### 8.8. IMAGEN Y REPUTACIÓN

Cuando actuamos como colaboradores/as y representantes de Fundación Avina cuidamos nuestras comunicaciones, publicaciones y comentarios ya que a través de nuestras expresiones, creamos percepciones de Fundación Avina en el público.

### Algunos comportamientos orientativos:



- Representar y velar por los intereses de Fundación Avina.
- Cuidar la imagen e integridad de Fundación Avina cuando nos relacionamos con públicos diversos.
- Opinar responsablemente y siempre transmitir los valores institucionales al comunicarnos.
- Admitir nuestros errores, reflexionar y aprender de ellos.
- Construir espacios colaborativos con personas, gobiernos e instituciones que compartan los principios y valores de Avina.
- Identificar y resolver situaciones que puedan perjudicar la imagen y reputación de Avina.
- Generar diferentes alianzas con instituciones que compartan los valores y principios de Fundación Avina.

¿CÓMO DEBEMOS ACTUAR?

## 9. ¿CÓMO ACTUAR?

El presente Código de Ética plantea los valores, principios y criterios éticos que deben reflejarse en los comportamientos de todas las personas colaboradoras y vinculadas directa o indirectamente con Fundación Avina, permitiendo prevenir y gestionar cualquier comportamiento que limite el normal desempeño y realización de nuestras responsabilidades.

Este marco general es el que nos permite identificar cuando un comportamiento propio o de otra persona se encuentra fuera de estos principios o nos generan duda.

Fundación Avina nos alienta a que hablemos y nos involucremos si dudamos de cómo proceder en una situación o somos testigos de una acción no alineada con este Código, si nos preocupa una conducta o percibimos una actividad ilegal.

### ¿Cómo procedemos ante una situación que no está alineada con el presente Código de Ética?

**Identificar** la posible situación en la que podemos estar involucrados/as o atender las conductas de terceras personas vinculadas directa o indirectamente a Fundación Avina.

**Reflexionar** sobre :

- Cuáles son los principios éticos y valores personales que se encuentran involucrados o no se respetan.
- Nuestro rol institucional y responsabilidades frente a la situación.
- Los impactos de la situación para las personas, la misión de Fundación Avina y las organizaciones vinculadas.
- Nuestro propio comportamiento o actitudes de terceras personas relacionadas con Fundación Avina, para lo cuál es importante preguntarnos:

¿Mi comportamiento (o del colega involucrado/a) es legal, honesto y refleja los principios y valores de Fundación Avina?

¿Cuáles son mis (los) intereses o valores personales que se ponen en juego en esta situación?

¿Qué impactos tiene mi acción en los/as colaboradores/as, las alianzas y Fundación Avina en general?

¿Cómo se sentirían las personas a mi alrededor, compañeros/as, familias, aliados/as, si actuara de esta manera?

¿Qué comportamiento espero yo de los demás si estuvieran en la misma situación?

---

**Compartir** la situación con la persona responsable del área o colegas para que nos ayuden a definir las mejores prácticas. Es nuestra obligación atender las dudas haciéndolas notorias y dándolas a conocer con colegas que nos acompañen en el proceso de resolución, resguardando la confidencialidad e integridad de las personas involucradas.

La organización incentiva a que las consultas se resuelvan dentro de cada equipo, en el marco de sus posibilidades de autorregulación y respetando la estructura funcional.

**Resolver en primera instancia** en colaboración con supervisores/as, la persona que identifica la situación y las involucradas que sean conveniente sumar. En el caso de ser testigos de una acción no alineada a nuestra ética, se recomienda conversar con la persona involucrada y acompañarla en cómo resolverla.

**Resolución en segunda instancia – Informar:** En casos en los que no resulta viable resolver la situación en primera instancia, puede informarse de acuerdo a la temática a analizar a los Comités de ética, género o riesgo (Ver DH -PP Prevención y atención de reclamos), a Gerencia y Direcciones las situaciones que nos hacen reflexionar sobre nuestro propio comportamiento o el de terceros vinculados.

Fundación Avina cuenta con un procedimiento de Prevención y Atención de Reclamos. (Ver ETI -PR Prevención y atención de reclamos) habilitado desde nuestro sitio web [www.avina.net](http://www.avina.net) para que las personas puedan comunicar cualquier comportamiento que no se encuentre alineado con el presente Código de Ética.

Del mismo modo Fundación Avina cuenta con comités de Ética, Género o Riesgos (Ver EST – Arquitectura funcional Fundación Avina: Comités), responsables por proponer acciones que prevengan comportamientos no éticos, discriminatorios o abusivos y dar tratamiento a los mismos.

Si bien no se espera que tengamos pruebas de esas conductas, sí es importante tener bases para ello y exponer la situación de buena fé.

## 10. RESPONSABILIDADES

### Direcciones y gerencias:

- Asegurar que las personas del equipo comprendan el Código de ética.
- Suscribirse al presente Código a través del ejemplo de sus conductas.
- Guiar frente a situaciones que generan dudas.

### Personas colaboradoras, pasantes, voluntarias o consultoras:

- Conocer el Código de ética.
- Reflejar en sus comportamientos los valores y principios del presente Código.
- Identificar y comunicar cualquier comportamiento que no se encuentre alineado con este Código.
- Recurrir a supervisores/as y/o Comité de ética para buscar asesoramiento en caso de situaciones que generen dudas o requieran de tratamiento específico.

### Comité de ética:

- Definir y proponer un conjunto de acciones o programas con el objetivo de sensibilizar y difundir los temas y prácticas relacionadas con los valores éticos de la fundación, como así también prevenir cualquier comportamiento ajeno al Código de ética.
- Dialogar permanentemente con todas las instancias de la organización para mantener el Código de ética y el Paradigma del cuidado que lo sustenta como un principio vivo y que sirva de inspiración para todo el accionar y el fortalecimiento de la identidad institucional de los y las colaboradores y colaboradoras más el entorno cercano.
- Favorecer a través de políticas y procedimientos específicos, la prevención y tratamiento de conductas no éticas, discriminativas o abusivas.
- Analizar las situaciones detectadas contrarias al Código de ética y definir las acciones a implementar para prevenir o reparar los daños ocasionados.
- Asesorar y acompañar a los/as colaboradores/as involucrados en las situaciones.

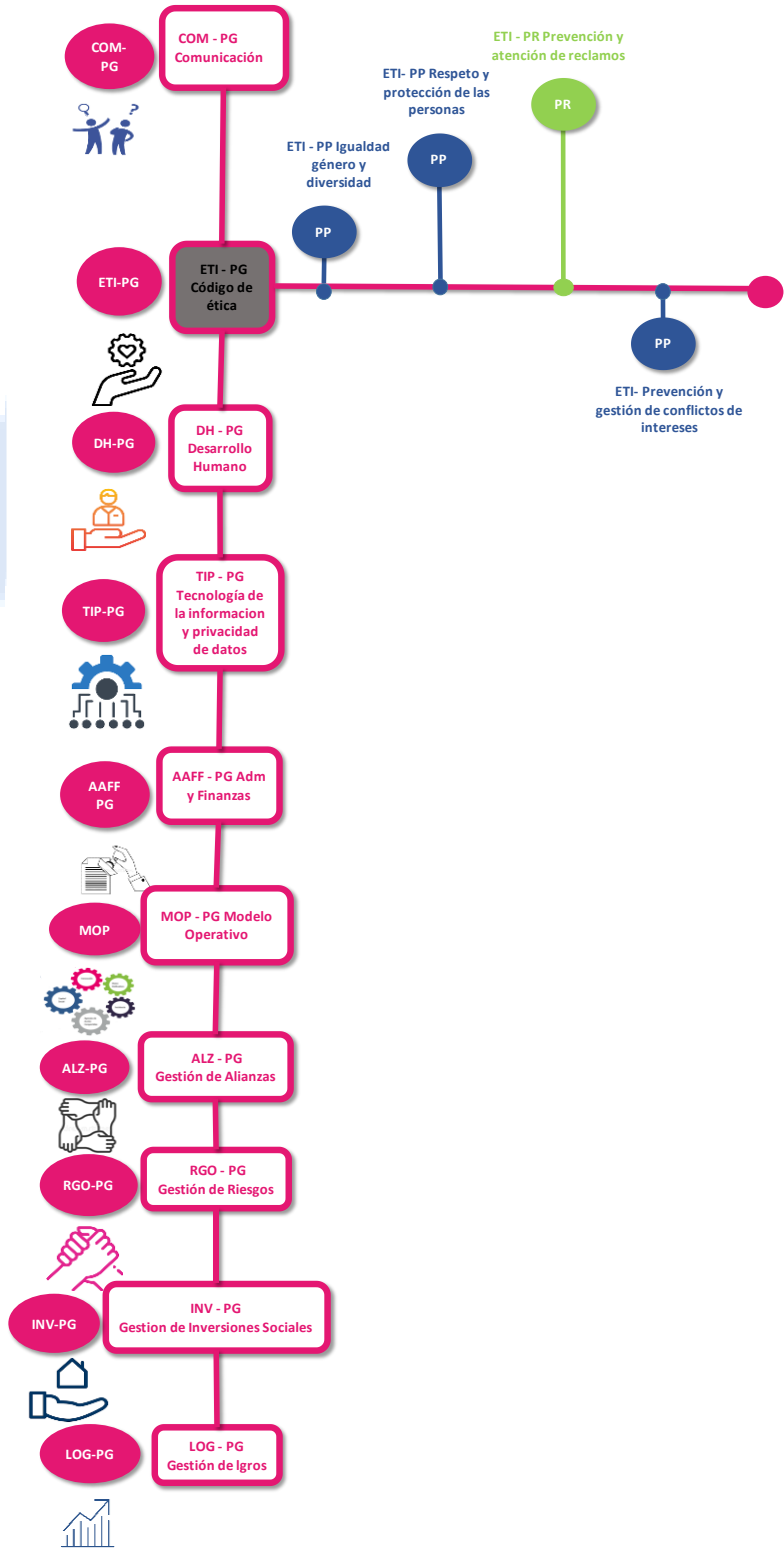
### Alianzas, inversionistas, co-inversionistas:

- Conocer y reflejar en sus comportamientos el presente Código de Ética.

ANEXOS



# 11. DOCUMENTOS ASOCIADOS



## 12. SÍNTESIS GRÁFICA

