



Código de Conducta Reglamento

Aprobado por el MCO – Marzo de 2023

Información general

Aprobado por	Consejo de Gerencia Junta Directiva
Aprobado el	29 de marzo de 2023
Versión	1
Vinculante para	<ol style="list-style-type: none">1. Todas las asociaciones miembro de Aldeas Infantiles SOS Internacional (miembros ordinarios), incluidas sus entidades afiliadas; los miembros de sus órganos directivos; y su personal y otras personas que trabajen para ellas o en su representación.2. Aldeas Infantiles SOS Internacional, incluidas sus entidades afiliadas; los miembros de sus órganos directivos; y su personal y otras personas que trabajen para ella o en su nombre.3. Este documento entra en vigor a partir de la fecha indicada. La aplicabilidad legal se debe garantizar a nivel nacional, respetando la legislación local.
Basado en	Política de Personal y Cultura (por confirmar)
Sustituye al	Código de Conducta actual
Materiales relacionados	Enlace al espacio de trabajo: https://sosc.v.sharepoint.com/sites/WS_002980/SitePages/Welcome.aspx
Siguiente revisión	2026
Propietario del documento	Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional
Historial de revisiones	Sección Fecha de reforma Comentario



Marco político

El marco político de Aldeas Infantiles SOS tiene tres niveles de reglas vinculantes para las asociaciones miembro y para Aldeas Infantiles SOS Internacional. Constituyen una jerarquía, comenzando con los fundamentos como las de más alto nivel, seguidas de las políticas y, finalmente, los reglamentos.





Contenido

Propósito	4
Alcance del Código de Conducta (V).....	4
Abordaje al Código de Conducta – Viviendo nuestros valores (V)	4
Formato del Código de Conducta (V).....	6
Aplicación del Código de Conducta (V).....	6
Compromiso organizacional (V)	6
El Código de Conducta	8
Principios clave (V).....	8
Expectativas de comportamiento de la persona individual y otras personas (V)	9
Compromiso con el Código de Conducta (V)	14

Propósito

Como Aldeas Infantiles SOS, reconocemos que, como una federación comprometida con la protección y el bienestar de la niñez, la juventud y las comunidades, y que opera en varios países, tenemos la responsabilidad de trabajar de tal modo que las personas a quienes apoyamos, al igual que quienes trabajan con y para nosotros, reciban apoyo y protección. Reconocemos que madrinas, padrinos y donantes nos encomiendan fondos y recursos, y que debemos demostrarles a las personas que nos financian que han depositado su confianza en nosotros correctamente.

Nuestro Código de Conducta es fundamental a la hora de establecer expectativas en común en cuanto a comportamientos aceptables. Nuestro objetivo es promover un entorno saludable en el que todas las personas tengan la oportunidad de alcanzar el máximo potencial en su rol, nuestros activos se gestionen y utilicen sabiamente, y se promuevan los intereses de la niñez y la juventud a nuestro cuidado. Además, el Código de Conducta busca proteger la seguridad y la dignidad de las personas participantes de los programas para adultos y miembros de las comunidades en las que trabajamos.

Alcance del Código de Conducta (V)

El Código de Conducta aplica a todos los que trabajan con, o de parte de, Aldeas Infantiles SOS en cualquier capacidad, en todos los niveles y en todo momento. Esto incluye a miembros de la Junta (incluidos Presidencia, Vicepresidencia y Direcciones Nacionales), personal pagado y personas voluntarias, entre otros, como puestos honorarios, personas consultoras, pasantes y aliados (incluidas personas donantes, visitantes, vendedoras y proveedoras).

Reconocemos que el comportamiento de quienes trabajan con nosotros, tanto mientras se encuentran en horario laboral como en su vida privada, se refleja en la federación.

Abordaje al Código de Conducta – Viviendo nuestros valores (V)

Este nuevo Código de Conducta se ha desarrollado a partir del Marco de competencias basadas en valores, el cual incluye nuestros valores federativos, las competencias centrales basadas en valores y las competencias de liderazgo basadas en valores.

La promoción de una conducta basada en valores es un componente global hacia nuestra meta estratégica de 2030 con respecto a la salvaguarda. Nuestros valores de **Compromiso, Confianza, Audacia y Responsabilidad**¹, junto con los **principios clave** asociados, definen lo que para nosotros, como federación, es importante, al igual que el tipo de organización que somos o queremos llegar a ser.

¹ Según se define en "Quiénes somos": [Acerca de nosotros – Nuestros valores \(sharepoint.com\)](#)

Nuestros cuatro valores se encuentran elaborados a mayor profundidad en nuestro Marco de competencias², el cual define las nueve competencias para quienes trabajan con, o en nombre de, Aldeas Infantiles SOS.

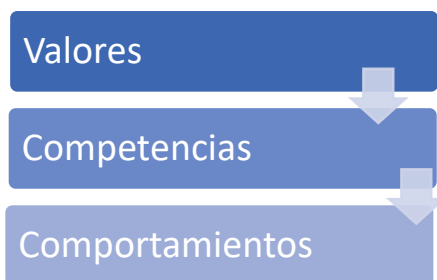
Las competencias fundamentales son: Gentileza, Aprendizaje continuo, Inclusión, Iniciativa y Orientación a resultados. Aunado a estas, hay cuatro competencias específicas para quienes están en puestos de liderazgo: Modelo a seguir, Colaboración, Empoderamiento y Pensamiento estratégico.



Aunque las competencias se pueden expresar como acciones y comportamientos, suelen ser de naturaleza más general y referirse a atributos, habilidades y actitudes. Así como las competencias se enlazan con los valores de la organización, el Código de Conducta conecta los comportamientos con las competencias y, por consiguiente, con los valores de la federación.

Al definir las expectativas de comportamiento, el Código de Conducta ayuda a entender cuándo un comportamiento no es aceptable y en qué situaciones se requiere tomar medidas para abordarlo, evitar su recurrencia y proporcionar apoyo a las personas afectadas.

Esto incluye promover una cultura en la que las personas se sientan libres y capaces de expresarse acerca de lo que está sucediendo, al igual que responsabilizarse ellas mismas y responsabilizar a quienes trabajan con y para la federación.



El vínculo entre el Código de Conducta y otras políticas, reglamentos y guías

Mientras que el Código de Conducta establece expectativas en función de nuestros valores (y el Marco de competencias), no es un documento independiente; está vinculado a otros reglamentos, políticas y prácticas importantes, incluyendo:

- Quiénes somos – Declaración de la misión de Aldeas Infantiles SOS
- Promesa del Cuidado de SOS
- Política de Protección Infantil
- Procedimientos para reportar y responder sobre asuntos de protección infantil en las asociaciones miembro
- Reglamento sobre conductas sexuales inapropiadas
- Política de Igualdad de Género
- Directrices Antifraude y Anticorrupción
- Estándares de calidad para una buena administración y rendición de cuentas

² Ver el Marco de competencias basadas en valores, "Viviendo nuestros valores": [Les damos la bienvenida al espacio de trabajo de competencias basadas en valores \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Reglamento de gestión de incidentes de conductas indebidas• Reglamento de investigación de conductas indebidas• Manual de Recursos Humanos |
|--|

Formato del Código de Conducta (V)

El Código de Conducta se define en función de nuestro Marco de competencias basadas en valores. Los comportamientos esperados son la evidencia de nuestros valores. Cuando hay alguna duda sobre el comportamiento esperado y requerido, se debe referir a los **principios clave** (según se definen al inicio del Código, en la parte 2) para obtener guía adicional.

Aplicación del Código de Conducta (V)

Cualquier infracción del Código de Conducta se tomará en serio y, cuando corresponda, se pasará a la acción para lidiar con la situación, la cual incluye las necesidades de las personas afectadas y las personas a cargo, de conformidad con las políticas, los procedimientos y los reglamentos de Aldeas Infantiles SOS, al igual que las leyes internacionales y nacionales pertinentes. Asimismo, es imperativo aprender las lecciones, a fin de evitar la ocurrencia de tales instancias en el futuro, y que la revisión de incidentes de salvaguarda forme parte de la implementación del Código de Conducta.

El Código de Conducta se revisará cada tres años, y no más de cada cinco años, para evaluar su efectividad y realizar mediciones de su implementación pragmática.

Compromiso organizacional (V)

Aunque las personas son responsables de defender el Código de Conducta, reconocemos que, como federación, tenemos la responsabilidad de garantizar que reciban el soporte y la orientación necesarios para cumplir con sus compromisos en virtud del Código de Conducta.

Las acciones clave incluyen: proporcionar capacitación y guía sobre el Código de Conducta; comunicar las provisiones del Código de Conducta de maneras apropiadas a quienes trabajan con y para la federación, al igual que a quienes entran en contacto con la federación, como niñas, niños, adolescentes y, personas jóvenes, familias, comunidades y aliados y asegurarse de que las personas estén conscientes acerca de cómo reportar preocupaciones apropiada y seguramente.

Estas acciones clave incluyen:

- Proporcionar al personal y otras personas que trabajan con y para Aldeas Infantiles SOS concientización, capacitación y orientación sobre los comportamientos esperados y el Código de Conducta. Para algunos roles o miembros del personal, esto puede requerir guía específica adicional.
- Comunicar nuestro Código de Conducta a las niñas, niños, adolescentes, personas jóvenes, familias, comunidades, aliados y toda persona que entre en contacto con las niñas, niños, adolescentes y jóvenes a nuestro cuidado, para que estén conscientes de las expectativas y puedan ayudar a controlar el cumplimiento de nuestras responsabilidades.
- Fortalecer y revisar las políticas y los procedimientos, por ejemplo, los relacionados con Recursos

Humanos y gestión financiera, de manera continua para impulsar la implementación del Código de Conducta.

- Asegurarse de que todas las personas sepan como presentar denuncias y estén anuentes a recibir denuncias de infracciones posibles o reales del Código de Conducta. Todos estos reportes se tomarán en serio, se responderá a ellos y se tomarán medidas de acuerdo con nuestros procedimientos. Esto incluye proporcionar los medios adecuados para que el personal y otras personas puedan expresar sus preocupaciones por infracciones posibles o reales del Código de Conducta confidencial y seguramente, al igual que anónimamente, si así lo desean.
- Proteger al personal y a otras personas que presenten denuncias por infracciones del Código de Conducta de venganza y otras represalias. Aun cuando no se corrobore una infracción reportada, Aldeas Infantiles SOS no tomará medida alguna en contra de la persona que presentó la denuncia, siempre que lo haya hecho de buena fe. Las denuncias a sabiendas falsas o malintencionadas constituyen una infracción del Código de Conducta.
- Monitorear la implementación del Código de Conducta, incluyendo, pero sin limitarse a, mediante la examinación de firmas de compromiso con el Código de Conducta, capacitaciones y orientación para toda persona que está regulada por el Código de Conducta y la revisión de infracciones reportadas del Código de Conducta y las tendencias.

El Código de Conducta

Este Código de Conducta establece los comportamientos esperados que todas las personas que trabajan con, o en representación de, Aldeas Infantiles SOS DEBEN comprometerse a seguir.

Principios clave (V)

Nuestra federación trabaja en muchos contextos, en ocasiones altamente desafiantes. Por lo tanto, además de construir sobre nuestros valores, los siguientes **principios clave** están integrados en los comportamientos esperados del Código de Conducta. Cuando haya alguna duda sobre la aceptabilidad de alguna acción, se debe referir a los principios clave:

- **NO DAÑAR**, de modo que las actividades de Aldeas Infantiles SOS no afecten negativamente a las vidas de las personas, las comunidades, el personal y las personas voluntarias que entran en contacto con quienes trabajan con y para Aldeas Infantiles SOS.
- **RESPETAR** a todas las personas y su dignidad, lo que incluye promover y defender **TODOS LOS DERECHOS** (incluidos los derechos humanos y los derechos específicos de la niñez).³
- Fomentar la **INCLUSIÓN** y evitar **todo tipo de discriminación**, incluyendo, pero sin limitarse a, la discriminación basada en género o expresión de género, etnia, raza, religión o creencias, discapacidad o diferentes capacidades, orientación sexual, casta, origen nacional o social (intencional o accidental) y sesgos (explícitos o implícitos), para crear relaciones más equitativas.
- Abordar las **RELACIONES DE PODER** desiguales, que se pueden manifestar como abuso de poder u otras formas de privilegio u opresión con base en edad, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o diferentes capacidades, raza, religión o cualquier otra característica que pueda poner a una persona en posición de desventaja.
- Promover la igualdad de **GÉNERO** para crear un ambiente laboral inclusivo y equitativo mediante el abordaje de sesgos de género y discriminación en procesos de reclutamiento, acceso a capacitaciones y desarrollo, acceso a evolución profesional y segregación de roles con base en género.
- Valorar **las DIFERENCIAS CULTURALES y la DIVERSIDAD**, con el fin de reflejar las realidades y perspectivas de dónde trabajamos y, en particular, asegurarse de que la forma en la que trabajamos sea inclusiva y libre de discriminación, y que no perpetúe la promoción de, ni contribuya a, relaciones desiguales de poder.
- Aplicar la **NO VIOLENCIA** física, sexual, emocional o verbal en todas nuestras acciones, incluyendo en el cuidado de la niñez y conductas inapropiadas en el lugar de trabajo.
- Observar y promover **los ESTÁNDARES INTERNACIONALES y las MEJORES PRÁCTICAS** en todas las actividades laborales, incluidos los derechos humanos y los principios humanitarios, y cumplir con **TODAS LAS LEYES APLICABLES**, tanto nacionales como internacionales, a la vez que se aplican los más altos estándares en todo momento.
- Observar los más altos estándares de **INTEGRIDAD, ÉTICA y PROFESIONALISMO**.

³ Estos incluyen la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, 1979, (CEDAW), la Norma Humanitaria Esencial en materia de calidad y rendición de cuentas, los principios de la Protección Contra la Explotación y el Abuso Sexual del IASC, los estándares operativos mínimos de la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual del IASC: Prevención de la explotación y del abuso sexual por parte del personal, el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (número 190) y la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, 1989.

- Demostrar el compromiso con la ecología, el medio ambiente y la biodiversidad a través de nuestro trabajo, y compartir cada uno de estos con las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y las comunidades. Esto implica realizar el trabajo de manera ecológicamente **SOSTENIBLE** al promover prácticas amigables con el medio ambiente.

Infracciones del Código de Conducta – Denuncia de preocupaciones e incidentes

El Código de Conducta hace responsable a toda persona que trabaje con o para Aldeas Infantiles SOS de denunciar cualquier preocupación acerca de una infracción posible o real del Código de Conducta.

Todo y cualquier incidente será gestionado de conformidad con nuestros reglamentos de gestión de conductas indebidas, al igual que otros procedimientos y políticas de Recursos Humanos. No es necesario contar con pruebas o evidencia; la simple preocupación de una posible infracción del Código de Conducta es suficiente.

Se puede presentar denuncias anónimas por medio de los canales de denuncia apropiados. Sin embargo, aunque se entiende el deseo de denunciar anónimamente, se motiva vehementemente a quienes denuncian a incluir su información de contacto. Todos los datos serán confidenciales. Proporcionar esa información ayudará a garantizar que se le pueda dar seguimiento a la denuncia, de ser necesario, y realizar una investigación exhaustiva.

El Reglamento de gestión de incidentes de conductas indebidas ofrece muchas formas de reportar preocupaciones. Estas se pueden adaptar a las especificidades del contexto local. Por ende, quienes tengan alguna preocupación pueden utilizar los canales de denuncia identificados y establecidos en sus respectivas ubicaciones. A su vez, se puede enviar denuncias a Aldeas Infantiles SOS a través de una dirección de correo electrónico y una línea de atención telefónica dedicadas y administradas por el Equipo de Gestión de Incidentes: misconduct@sos-kd.org (gestionada por la Oficina Internacional) y, por ejemplo, misconduct-eucm@sos-kd.org, misconduct-wcna@sos-kd.org, etc. (gestionadas por la Oficina Internacional de la región individual que corresponde). También se puede denunciar a través del canal confidencial de denuncia de irregularidades (disponible [aquí](#) y [aquí](#)).

Siempre que una denuncia no sea malintencionada, no se tomará medida alguna en contra de quien la presente. Asimismo, se proporcionará protección, cuando sea necesario, para evitar cualquier represalia en contra de cualquier persona que presente una denuncia de buena fe, incluyendo apoyo adicional, cuando sea necesario.

Expectativas de comportamiento de la persona individual y otras personas (V)

Se DEBE cumplir con el Código de Conducta en todo momento.

1. **Siempre trataré a toda persona con quien entre en contacto como resultado de mi participación en Aldeas Infantiles SOS con respeto y dignidad, y defenderé su privacidad. Esto incluye a otros miembros del personal; niñas, niños, adolescentes, personas jóvenes y sus familias; miembros**

de la comunidad y representantes de organizaciones asociadas, incluyendo personas proveedoras y contratistas.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Me comportaré empática y no violentamente en acción, palabra y gesto.
- No hostigaré ni acosaré a nadie; esto incluye el acoso sexual y el hostigamiento verbal.
- Nunca estaré en una relación sexual con ninguna niña o niño ni con ninguna persona participante de los programas para personas adultas.
- No ingresaré a espacios privados (por ejemplo, habitaciones) sin autorización, y no realizaré cuidado personal de ninguna niña o niño que pueda hacerlo por sí mismo.

2. Respetaré los derechos básicos de todas las personas, independientemente del género, edad, capacidad, salud, lenguaje, origen étnico, raza, color, religión, casta, orientación sexual, identidad de género y cualquier otro aspecto de su identidad o sus características personales. Entiendo que mi rol en Aldeas Infantiles SOS y, más ampliamente, en la sociedad me puede conferir un poder que puede limitar las habilidades de las demás personas de estar en desacuerdo o de expresarse.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Siempre reconoceré cuando mi poder sea problemático e intentaré, activamente, limitar su afectación en las personas.
- Empoderaré a las demás personas para que participen al promover la igualdad, la inclusión y la diversidad.
- Procuraré entender mis propios sesgos.
- Nunca estaré en una relación sexual o un matrimonio explotador con ninguna persona que sea o haya sido participante en los programas de Aldeas Infantiles SOS ni con ningún miembro de la comunidad, incluidas las personas adultas que, en su infancia o juventud, estuvieron al cuidado de Aldeas Infantiles SOS.

3. Me conduciré justa y honestamente, con tacto y sin favoritismos ni discriminación hacia el personal, niñas, niños, adolescentes, personas jóvenes y sus familias, miembros de la comunidad y representantes de organizaciones asociadas, incluyendo personas proveedoras y contratistas.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Siempre pondré y mantendré límites profesionales claros y adecuados en mis relaciones con madrinas y padrinos, personas proveedoras de servicios, contratistas, colegas, niñas, niños, adolescentes, personas jóvenes y comunidades en las que apoyo.
- Declararé y revelaré cualquier conflicto de intereses, incluidos posibles sesgos y relaciones parentales o amistosas, y me retiraré de cualquier proceso de toma de decisiones, incluidos los procesos de reclutamiento, cuando corresponda.
- No contrataré a personal que sea pariente o amistad de personas que trabajen para Aldeas Infantiles SOS, a menos que se haya demostrado, mediante prácticas de reclutamiento justo, que es la mejor persona para el puesto. No contrataré a ningún pariente cercano o sanguíneo.⁴

4. Me aseguraré de que las niñas, niños, adolescentes y jóvenes que estén al cuidado de, o en contacto con, Aldeas Infantiles SOS se mantengan seguros y que se tomen todas las medidas

⁴ Esto incluye a hijas, hijos, tías, tíos, hermanas y hermanos.

necesarias para evitar que sufran cualquier forma de daño, abuso o maltrato.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- No aplicaré reprimendas ni castigos físicos para disciplinar a las niñas y niños.
- Me aseguré de que las niñas y niños que están a mi cuidado siempre estén adecuadamente supervisados por personas adultas apropiadas.
- Siempre priorizaré el interés superior de la infancia en todas mis acciones.

5. Respetaré la legislación nacional y la cultura, las tradiciones, las costumbres y las prácticas locales; los tratados de derechos humanos de la ONU y otros instrumentos de derechos humanos; y las políticas y procedimientos de Aldeas Infantiles SOS, excepto cuando hacerlo implique dañar a otras personas. En tales casos, informaré inmediatamente a la línea de gerencia o persona supervisora o a Recursos Humanos.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Independientemente de la edad de consentimiento o mayoría legal en el país, siempre consideraré a cualquier persona menor de 18 años como una niña o niño.
- Además de presentar la denuncia de conformidad con el Código de Conducta, cuando la legislación nacional lo requiera, denunciaré todo caso de abuso o daño, al igual que cualquier acto criminal, a las autoridades pertinentes.

6. Reconozco que la reputación de Aldeas Infantiles SOS es de suma importancia; sin embargo, a la vez reconozco que la salvaguarda siempre debe ser la prioridad y que las preocupaciones de salvaguarda deben ser denunciadas, aun si hacerlo puede socavar la reputación de la federación.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Denunciaré cualquier situación en la que crea que el Código de Conducta haya sido infringido; lo haré inmediatamente a través de los canales adecuados, incluidos los organismos nacionales, cuando corresponda.
- En caso de una emergencia, tomaré medidas inmediatas para asegurar la seguridad y el bienestar de las personas, de acuerdo con los principios clave y el espíritu del Código de Conducta.
- Afrontaré (y, cuando sea necesario, denunciaré, de conformidad con el Código de Conducta) cualquier forma de discriminación directa o indirecta, incluyendo desigualdad de género, acoso o abuso (físico, sexual o verbal), intimidación o explotación, o cualquier otra acción que infrinja los derechos de las personas.

7. Reconozco que represento a Aldeas Infantiles SOS y, tanto en mi comportamiento como en mi interacción con aliados, niñas, niños, adolescentes, jóvenes y sus familias, otras agencias y a lo interno de la organización, siempre procuraré proyectar los valores organizacionales y comportarme de modo que no se cuestionen la fiabilidad y la honradez de Aldeas Infantiles SOS.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Obedeceré el Código de Conducta en todo momento.
- Trabajaré en nombre de Aldeas Infantiles SOS y no participaré en otras actividades que puedan estar en conflicto con la organización, o competir en su contra, por ejemplo, otro empleo, a menos que

tenga autorización de mi jefatura o Recursos Humanos.

- No aceptaré ningún favor personal, regalo, subvención, contribución, donación ni ninguna otra compensación material relacionada con mi estatus o función en Aldeas Infantiles SOS.
- No utilizaré recursos de Aldeas Infantiles SOS para ningún otro propósito aparte del destinado ni para beneficio personal.
- No pagaré, ni en efectivo ni en especie, por ningún favor sexual mientras esté trabajando o representando a Aldeas Infantiles SOS.

8. Me aseguraré de que la salvaguarda sea la prioridad de todas mis acciones.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Administraré los recursos que Aldeas Infantiles SOS me ha encomendado transparente y adecuadamente, y de conformidad con los procedimientos establecidos, a modo de asegurar un uso óptimo de todo recurso material y humano.
- Solo utilizaré todo ordenador y otra tecnología de la información (TI) responsablemente y de absoluta conformidad con las leyes, los procedimientos, los reglamentos y las normas de protección de datos y TI relevantes, y me abstendré de cualquier uso inapropiado, incluyendo, pero no limitado a, crear, ver, descargar o distribuir cualquier material inapropiado u ofensivo, incluyendo, pero no limitado a, imágenes de abuso o explotación de niñas, niños, adolescentes o jóvenes, material de explotación sexual de niñas o niños (anteriormente llamado “pornografía infantil”) o pornografía, en general.
- Cuando esté a cargo del trabajo de otras personas, como personas proveedoras, vendedoras o contratistas, me aseguraré de que sean supervisadas adecuadamente y se comporten de manera congruente con el Código de Conducta.

9. Respetaré la confidencialidad de las demás personas y únicamente compartiré su información personal cuando resulte imprescindible, de conformidad con los procedimientos, reglamentos y normas de privacidad de datos y protección de datos.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Seguiré todas las leyes, las normas y los reglamentos de protección de datos, y buscaré guía si no tengo la seguridad de cómo aplican.
- Únicamente publicaré imágenes e información acerca de personas de Aldeas Infantiles SOS en plataformas profesionales (y no en páginas de Facebook, por ejemplo), respetando las limitaciones que resultan del alcance del consentimiento en vigor.
- Me aseguraré de siempre obtener permiso con antelación y de que ninguna información, imagen, etc. sea explotadora o degradante.
- No comunicaré ninguna información delicada o potencialmente hiriente a individuos u organismos externos, incluidos representantes de medios de comunicación, sin la autorización pertinente.

10. Reconozco que continuamente enfrentamos circunstancias y desafíos nuevos en nuestros espacios de trabajo y ubicaciones, y me comprometo a superar los desafíos lo mejor que pueda mediante pensamiento flexible y estratégico y trabajo colaborativo con las demás personas, incluidos colegas, personas aliadas, proveedoras, contratistas y miembros de la comunidad (incluyendo a las niñas, niños, adolescentes y jóvenes).

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Iniciaré el diálogo y el intercambio abierto activamente siempre que pueda, y apoyaré y contribuiré a los esfuerzos de las otras personas cuando sea necesario. Esto incluye cooperar con mis colegas de

otras áreas y culturas.

- Valoraré y respetaré las perspectivas, las decisiones y los puntos de vista de los demás, aun cuando esté en desacuerdo. Sin embargo, si estas perspectivas y decisiones, y estos puntos de vista, contradicen alguna provisión de este Código de Conducta, lo reportaré a la línea de gerencia o persona supervisora o a Recursos Humanos.
- Respetaré el área de competencia de toda persona, y haré lo posible por promover y fortalecer el trabajo interdisciplinario, siempre para el beneficio de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y sus familias.

11. Si mi rol es gerencial o de liderazgo, comprendo que tengo la responsabilidad adicional de dar el ejemplo del buen comportamiento promovido por este Código de Conducta, para crear un entorno en el cual pueda proliferar la buena conducta.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Me aseguraré de que los colegas y las personas asociadas a Aldeas Infantiles SOS estén conscientes del Código y cuenten con el apoyo necesario para su implementación.
- Demostraré liderazgo en la promoción de la inclusión y en la distribución equitativa de poder y toma de decisiones entre colegas hombres y mujeres, y personas que, tradicionalmente, no han tenido voz o han sido marginalizadas.
- Cuando esté en posición de liderazgo, actuaré de conformidad con la misión, la visión y la estrategia de Aldeas Infantiles; comunicaré los valores y la misión de la federación a mi equipo y otras personas; y tomaré decisiones en consecuencia.
- Reconozco que involucrarme en relaciones íntimas con colegas puede conllevar a conflictos de interés, los cuales se deben evitar. Para garantizar un entorno profesional, trabajaré constructivamente con la organización para encontrar soluciones equitativas y no discriminatorias para las personas involucradas.

12. Cumpliré con mis responsabilidades bajo los más altos estándares de profesionalismo, a lo mejor de mis competencias y habilidades, y seré honesto conmigo mismo y con los demás acerca de lo que puedo hacer, reconociendo tanto mis habilidades como mis limitaciones.

Específica, pero no exclusivamente, esto significa lo siguiente:

- Buscaré oportunidades para aprender, como asistir a capacitaciones, según se requiera, y pediré aclaraciones necesarias, por ejemplo, cuando no tenga la certeza de cómo implementar el Código de Conducta en mi entorno laboral.
- Proactivamente, intentaré entender y asistir a capacitaciones para aprender sobre mis propios sesgos individuales y mejorar mis prácticas, a fin de no discriminar en contra de ninguna persona.
- Solicitaré el apoyo de mi jefatura o supervisión, o Recursos Humanos, si me siento incapaz de llevar a cabo mis deberes o mi rol, sea cual sea la razón, y pediré ayuda cuando sea necesario, a modo de preservar mi bienestar y mi habilidad para trabajar efectivamente.
- Me aseguraré de que mi habilidad para realizar mi trabajo no se vea perjudicada por mi propio comportamiento; por ejemplo, no trabajaré bajo la influencia de sustancias intoxicantes, como el alcohol, ni de cualquier medicamento no prescrito.
- Siempre me haré responsable de mis acciones y omisiones.

Declaro que he recibido una copia del Código de Conducta y que la he leído.

Compromiso con el Código de Conducta (V)

(Aunque esta es la redacción estándar sugerida, se deberá adaptar para reflejar cualquier legislación o condición laboral local que aplique en el país).

Al firmar este documento, declaro que he recibido una copia del Código de Conducta y que me comprometo a cumplir con el Código de Conducta.

Cumpliré con los valores, los principios y las competencias requeridas por el Código de Conducta y cumpliré con sus provisiones al actuar, en todo momento, según el interés superior de la federación y de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes que están a su cuidado, participantes de los programas para adultos, miembros de la comunidad y toda persona que trabaje con, o en nombre de, Aldeas Infantiles SOS.

Reconozco que se pueden dar situaciones que trascienden el alcance de este Código de Conducta, en cuyo caso trabajaré según el espíritu del Código de Conducta y defenderé los valores y principios de Aldeas Infantiles SOS que respaldan el Código de Conducta.

Comprendo que, aunque Aldeas Infantiles SOS ofrece capacitaciones y orientaciones destinadas a entender el Código de Conducta, leer y comprender el Código de Conducta es mi responsabilidad personal, al igual que buscar orientación adicional de mi línea de gerencia o persona supervisora, o de Recursos Humanos, en caso de que carezca de claridad, en cualquier momento, sobre la aplicación de las provisiones del Código de Conducta.

Estoy consciente de que se responderá a cualquier infracción de este Código de Conducta de conformidad con las políticas, directrices y mejores prácticas de Aldeas Infantiles SOS, y la legislación nacional. Según la gravedad del incumplimiento, Aldeas Infantiles SOS puede iniciar acciones administrativas, que pueden incluir más capacitaciones y orientación; advertencias verbales o escritas; acciones disciplinarias, que pueden incluir la suspensión y, en casos severos, terminación del empleo o de la interacción; o recurrir a organismos de seguridad en los casos que involucren acusaciones de actos criminales.

He recibido y, por este medio, firmo una copia de este documento. Se archivará una copia del documento firmado en mi expediente de personal.

Nombre:

Firma:

Fecha: