

CÓDIGO DE CONDUCTA

INTRODUCCIÓN

En Oxfam trabajamos juntxs para lograr un mundo en el que todas las personas puedan vivir dignamente y tengan cubiertas sus necesidades básicas; un mundo en el que los derechos de todas las personas sean respetados y éstas tengan control sobre sus vidas.

Mientras trabajamos para lograr esta visión, “un mundo justo sin pobreza”, debemos, siempre, ser fieles a nuestra misión, nuestros objetivos y nuestros valores. Este Código de Conducta te ayudará a vivir de acuerdo con ellos, guiándote a la hora de afrontar posibles dilemas éticos que puedan surgir en el desarrollo de tu trabajo.

El Código proporciona una serie de estándares y valores a seguir que te ayudarán a saber qué hacer ante una situación compleja y cómo protegerte en situaciones que pueden perjudicarte a ti o a Oxfam. Este Código también tiene como objetivo evitar que el personal utilice las relaciones (de poder desiguales) jerárquicas que se puedan generar en su propio beneficio.

Las normas y directrices incluidas en este código de conducta, junto a las políticas y prácticas laborales de Oxfam México y las condiciones y los términos de tu contratación (descritas en tu contrato laboral) establecen un marco regulatorio de las responsabilidades y conductas de los/as empleados/as de Oxfam, independientemente del lugar donde se encuentren. Asimismo, las normas y directrices de este código, facilitan la labor de Oxfam a la hora de implementar, realizar el seguimiento y poner en práctica estos estándares. Este código es aplicable a todos/as los/as empleados/as, de acuerdo con las políticas y prácticas laborales vigentes. El incumplimiento del mismo podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias (incluido el despido) e incluso, en algunos casos, a acciones judiciales.

Al aceptar tu puesto o colaborar con Oxfam, te comprometes a cumplir con tus obligaciones y comportarte de acuerdo con este Código, contribuyendo, así, a mantener la calidad del trabajo y la reputación de Oxfam México. El código describe lo que Oxfam México espera del personal y lo que el personal puede esperar de Oxfam México.

Oxfam es una Organización No Gubernamental Internacional (ONG Internacional) por lo que el presente Código de Conducta ha sido elaborado en concordancia con estándares internacionales y (de Naciones Unidas) organismos humanitarios internacionales.

El presente código se basa en principios éticos que consideramos básicos para el comportamiento de cualquier persona que sea parte del Equipo de trabajo de Oxfam México, ya sea voluntarixs o personal remunerado. En este sentido, todas las personas estamos obligadas moralmente con el cumplimiento de éstos mínimos.

En Oxfam México no pretendemos imponer una manera de comportamiento que no brote de la convicción personal y de la libre adscripción a los principios éticos aquí explicitados, de ahí la importancia de la plena comprensión de los mismos y de la libre adhesión.

En términos de modelos de ser o de modelos de vida, en Oxfam México se respetan identidades, filosofías y convicciones religiosas y no se pretende conformar un modelo único de lo que significa la felicidad o el ideal de ser personas.

Nuestra base común es el ideario institucional que se centra en el respeto a la dignidad de todas las personas y en el respeto a la naturaleza. En el marco de ese ideario promoveremos la tolerancia y el respeto a la pluralidad.

IDEARIO INSTITUCIONAL

- Creemos en la universalidad de los derechos y en la dignidad humana de todas las personas.
- Creemos en la paz basada en la justicia.
- Creemos en la democracia.
- Creemos que la diversidad nos enriquece y que siendo diferentes podemos aspirar a la igualdad.
- Creemos en el respeto a la vida y a la madre tierra (la tierra)
- Creemos en el desarrollo y el progreso sostenibles que nos garantice que podamos dejar un mundo mejor a las generaciones futuras.
- Creemos en la libertad y en la autogestión, que las mujeres y los hombres actúan a para generar el cambio.
- Creemos que la pobreza, la injusticia y la exclusión son una condición social generada por el ser humano, que son evitables y que es posible superarlas.
- Creemos que es posible vivir en un mundo sin pobreza, con mejores relaciones humanas.
- Creemos que la clave del cambio es modificar nuestras prácticas, nuestras creencias, nuestros valores y nuestras políticas.
- Creemos que todxs tenemos una responsabilidad de actuar frente a la pobreza y la injusticia, particularmente quienes tienen mayor poder.
- Creemos en la solidaridad, la cooperación y la sensibilidad ante el dolor humano.

ESTÁNDARES Y VALORES

Como parte del personal de Oxfam México, me comprometo a:

1. Mantener la integridad y reputación de Oxfam garantizando que mi conducta profesional y personal es manifiestamente coherente con los valores y los estándares de Oxfam.

Procuraré mantener e incrementar la confianza del público en Oxfam siendo responsable de las acciones personales y profesionales que realizo y asegurando que gestiono el poder que me confiere mi puesto en Oxfam con las limitaciones correspondientes.

Me comprometo a conducirme dentro de los marcos de respeto a mi propia dignidad personal y a evitar afectar la imagen institucional, para lo cual advertiré oportunamente de cualquier situación en que me involucre y que pueda dañar mi prestigio personal o el de la institución.

Me comprometo igualmente a ser prudente y constructivo cuando manifieste mis opiniones personales con otras personas o instituciones a fin de no afectar la imagen y línea institucional.

Siempre en cumplimiento con los artículos del Código de Conducta, seré sensible y respetaré las costumbres y la cultura locales, incluso si las normas y los valores de tal contexto cultural difieren del Código de Conducta. De ser necesario, buscaré (y recibiré) apoyo y consejo de Oxfam.

No trabajaré bajo los efectos del alcohol ni estaré en posesión ni consumiré sustancias ilegales en las instalaciones, dependencias o vehículos de Oxfam.

2. Tratar a todas las personas con respeto y dignidad y cuestionar cualquier tipo de acoso, discriminación, intimidación o explotación.

El personal de Oxfam ostenta una posición privilegiada de poder y confianza con respecto a nuestras organizaciones socias y las comunidades de las que procedemos y a las que servimos. A la hora de llevar a la práctica la misión de Oxfam, entiendo que es importante no abusar de ningún modo de mi posición de poder ni de las relaciones de poder desiguales que se pudieran generar.

Contribuiré a crear un entorno de trabajo caracterizado por el respeto mutuo, la integridad, la dignidad y la inclusión, en un espíritu de colaboración e intercambio que favorezca el crecimiento colectivo e individual.

Me comprometo a favorecer con mis actitudes y conductas la equidad, la superación de toda forma de discriminación y la valoración especial de todas las personas, también de los niños y niñas más vulnerables y de las víctimas de injusticias.

Me aseguraré de que mis relaciones y mis prácticas no sean de ninguna manera abusivas o corruptas, o supongan ningún tipo de explotación, y no participaré en ninguna forma de abuso o explotación sexual de personas, independientemente de su edad.

Conforme a los estándares internacionales, no mantendré relaciones sexuales con menores de 18 años ni con personas beneficiarias (a cambio de ayuda o por cualquier otro motivo) siendo consciente de las dinámicas de poder desiguales inherentes a esta labor y de que tales comportamientos socavan la integridad y credibilidad del trabajo de Oxfam. Tampoco intercambiaré dinero, ofertas de empleo, trabajo, bienes o servicios a cambio de favores o relaciones sexuales ni de cualquier otro tipo de conducta humillante, degradante o de explotación, siendo consciente de que estos estándares existen para combatir conductas abusivas y de explotación sexual.

Respetaré los derechos de todas las personas, incluidos los derechos de los niños y las niñas, y no participaré en ninguna actividad que suponga cualquier tipo de abuso tal y como se contemplan las Políticas de Oxfam, como son:

Protección a menores	Prevención de la explotación y abuso sexual
Igualdad de género	Divulgación de negligencias en Uso aceptable
Seguridad y guías locales de seguridad	Seguridad de la información
Contra la intimidación y el acoso	

Me comprometo a resolver las diferencias y conflictos de manera constructiva, favoreciendo los diálogos necesarios para su resolución y buscando el bien de la institución y de las personas, siguiendo los pasos descritos en el anexo 1 del presente Código de Conducta.

Me comprometo a respetar la intimidad y sensibilidad de las personas, denunciando y evitando incurrir en o replicar cualquier manifestación de acoso laboral, sexual, abuso verbal, psicológico o físico, ya que estos comportamientos en el lugar de trabajo serán penalizados. (Ver Política y Procedimiento de Intimidación, Hostigamiento y Acoso)

Pondré todo mi empeño en denunciar tales comportamientos o malas prácticas por parte de compañeros/as en el ámbito de trabajo ante mi superior inmediato o a través de los mecanismos de denuncia confidenciales descritos en el anexo 1 del presente Código de Conducta.

3. Realizaré mi trabajo y llevaré mi vida privada de modo que evite posibles conflictos de interés con la labor de Oxfam.

Me comprometo a establecer una relación de horizontalidad, transparencia y fortalecimiento de las organizaciones con las que entremos en contacto a través de los diversos proyectos y programas institucionales.

Declararé de forma oficial todo interés financiero, personal o familiar (incluida cualquier relación cercana) que pudiera tener consecuencias para la labor de Oxfam (ej. contratos por bienes/servicios, trabajo o promoción dentro de Oxfam, organizaciones socias locales, grupos beneficiarios).

Notificaré a Oxfam toda intención de postular como candidato potencial a cualquier puesto ligado a un partido político o administración pública a fin de prevenir la posible aparición de algún conflicto (real o que así sea percibido), con mis deberes para con Oxfam.

En los casos en los que el intercambio de regalos sea una práctica cultural normal, me aseguraré de que tales obsequios sean razonables (máximo de \$500 mxn) y acordes con las políticas de contratación públicas e informaré de los regalos a (mi superior inmediato) gerencia /dirección en línea y, cuando sobrepasen el monto máximo, los entregaré a Oxfam, en su caso rechazaré los regalos monetarios o inapropiados procedentes de gobiernos, personas beneficiarias, donantes, proveedores u otras personas

Me aseguraré de que la asistencia de Oxfam no se proporciona a cambio de servicios o favores.

Tomaré acciones contra cualquier tipo de corrupción y no ofreceré, prometeré, entregaré o aceptaré sobornos, esto implica:

- No intervenir indebidamente en la vida interna de las organizaciones.
- Estar abiertos a la crítica y observaciones sobre nuestro desempeño institucional.
- No utilizar el trabajo de las organizaciones de manera indebida para el beneficio institucional o personal causando perjuicio a la organización asociada
- Ser transparentes en cuanto a los procedimientos y criterios para la toma de decisiones.
- Ser profesionales en el cumplimiento de acuerdos

4. Ser responsable del uso de información, equipos, dinero y recursos a los que tenga acceso con motivos de mi relación laboral con Oxfam.

Tendré discreción a la hora de manejar información sensible o confidencial. La información que maneja la institución en tanto tiene que ver con recursos económicos invertidos en el desarrollo social es información pública. Y en tanto tiene que ver con la vida de personas y organizaciones, es información confidencial, esto implica:

- Rendir cuentas de mi labor institucional de manera clara y oportuna.
- No ocultar o usar de manera discrecional información útil para los procesos de trabajo en que esté involucrado.
- Mantener la debida confidencialidad profesional respecto a asuntos y materias que yo maneje por mi puesto de trabajo o por mi responsabilidad institucional.
- Garantizar la entrega de información y documentación a mi cargo al momento de mi separación y en el entendido de que ésta es propiedad de la institución.

Solicitaré autorización antes de comunicarme externamente en nombre de Oxfam y evitaré cualquier repercusión negativa no intencionada para mí o para Oxfam.

Me responsabilizaré del uso responsable y buena administración del dinero y las propiedades de Oxfam (ej. vehículos, equipamiento de oficina, alojamiento provisto por Oxfam, (ordenadores) equipos de cómputo, cualquier equipo electrónico propiedad de Oxfam y el uso de Internet, correo electrónico e intranet).

Los recursos financieros y materiales que usa la institución están en función del servicio de las causas y objetivos que promovemos. En este sentido, explícitamente debe evitarse el usufructo personal o el mal uso de los mismos.

Me comprometo a usar los recursos institucionales con transparencia, eficiencia y con generosidad, esto implica:

- Informar de manera clara y oportuna sobre su uso.
- Cuidar los recursos y buscar siempre la mejor relación costo – beneficio, es decir, los mejores resultados con el menor uso posible de los mismos.
- Usarlos de manera generosa y solidaria en tanto beneficio o utilidad en la vida de las personas a las que servimos.
- Usarlos de manera audaz e innovadora de tal manera que siempre busquemos su multiplicación.
- Cuidar el uso de mobiliario y equipo para el cumplimiento de los fines institucionales (Ver política de IT)

5. Proteger la salud, la seguridad y el bienestar de todos/as los/as empleados/as, voluntarios/as y trabajadores/as externos/as de Oxfam.

Llevaré a cabo las evaluaciones de riesgo pertinentes y actuaré con base en éstas.

Cumpliré con las pautas de gestión de seguridad locales y actuaré de forma proactiva a la hora de informar a la dirección sobre cualquier cambio que considere necesario hacer en dichas pautas.

Me comportaré de acuerdo a las políticas y protocolos de seguridad y prevención de riesgos de Oxfam, de forma tal que evite cualquier riesgo innecesario.

6. Promover los derechos humanos, proteger el medio ambiente y oponerse a las actividades criminales o poco éticas.

Me aseguraré de que mi conducta está en concordancia con el marco de los derechos humanos en el que se sitúa Oxfam.

Pondré todo mi empeño en proteger el medio natural y en trabajar de manera sostenible.

Contribuiré en la prevención de actividades criminales o poco éticas.

Informaré a Oxfam de cualquier situación que pudiera menoscabar mi capacidad para realizar las tareas inherentes a mi cargo de conformidad a la legislación nacional.

También notificaré a Oxfam en el caso de que me enfrente a cargos penales durante mi periodo de contratación que pudieran menoscabar mi capacidad para realizar las tareas inherentes a mi puesto de conformidad con la legislación nacional.

USO Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El efectivo compromiso con el presente Código de Conducta es la primera contribución de cada persona para construir una organización capaz de desarrollarse de manera sustentable.

RR.HH debe garantizar que todo miembro del equipo tenga la oportunidad de conocer y entender el Código de Conducta, así como es responsabilidad compartida con el equipo directivo y de liderazgo el garantizar que cada persona se adhiera a él.

Aunque la descripción del presente Código se dirige a un número específico de situaciones, no deberá ser considerado como limitativo. Todos los casos son diferentes, y deben llevar un tratamiento de resolución adecuado a la situación.

El Comité de Resolución, en acompañamiento de RR.HH analizará y decidirá qué tipo de procedimiento se llevará a cabo para la implementación del Código de Conducta. Los procedimientos se describen en el Anexo 1 del presente Código.

DECLARACIÓN DE ADHESIÓN

Al aceptar mi puesto, me comprometo a cumplir con mis obligaciones y comportarme de acuerdo con el Código de Conducta vigente de Oxfam México, contribuyendo a mantener la calidad del trabajo y la reputación de la organización.

Doy fe de que conozco y comprendo cabalmente este código de Conducta y que acepto conducirme de acuerdo a los principios y criterios de conducta establecidos.

Nombre:

Firma:

Fecha:

Última modificación del Código de Conducta:

ANEXO 1

APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA:

Oxfam reconoce que el conflicto es parte natural de cualquier organización y las relaciones interpersonales, es por eso que adopta medidas de resolución adecuadas, que se llevan a cabo de manera profesional, donde la imparcialidad es fundamental para dar una solución efectiva que impida que el problema se repita o se generalice a otros empleadxs y volver a un clima de armonía.

Un Conflicto es un desacuerdo, disputa u oposición entre dos o más partes, o grupos de trabajo, es el resultado de una incompatibilidad de objetivos, recursos, expectativas, percepciones o valores; el cual afecta a la persona de tal modo que resulta difícil separarlo de la vida personal.

Así mismo se entiende como la imposibilidad de que dos posturas consigan sus objetivos de forma simultánea, surge de desacuerdos sobre las metas por alcanzar o los métodos por emplear para cumplir esas metas.

Oxfam reconoce que muchas ocasiones el conflicto aporta beneficios personales o grupales, desde la perspectiva de una parte que experimenta el resultado como algo positivo y de aprendizaje para todos.

Algunos de los aspectos positivos atribuidos al conflicto son el incremento de la motivación de (los miembros) las personas del equipo, supone un reto a las propias capacidades, favorece la creatividad, promueve el pensamiento divergente y la innovación a causa de la pluralidad de puntos de vista que se producen, así mismo promueve la cohesión e integración del equipo.

Sin embargo existen conflictos que son contrarios a nuestros valores y pueden comprometer la integridad de una empleadx o el nombre de la organización, es por eso que cuando un conflicto no pueda ser resuelto entre las dos partes, se proveerá de un proceso de resolución de disputas y mediación, respetuoso y en tiempo adecuado.

Manteniendo canales preparados para recibir dudas, denuncias, quejas y sugerencias, así como realizar las averiguaciones que sean necesarias y que sea resuelto de manera expedita.

Las direcciones y/o líderes de Oxfam tienen la responsabilidad de proveer un ambiente de trabajo que apoye la resolución de conflictos dentro de su equipo de forma oportuna.

Ante cualquier situación se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

CUALQUIER TIPO DE CONFLICTO:

En caso de existir un conflicto ya sea de tipo laboral o interpersonal acércate a la persona involucrada para tener una conversación sincera y los puntos que están causando el conflicto. En caso de no encontrar una solución al problema, por favor realiza el siguiente procedimiento:

1.1 Acércate a tu jefe/ jefa directx para comentarle cómo te sientes y cuales han sido las causas que han desatado el conflicto, se recomienda que sea dentro de los primeros 3 días de ocurrida la situación.

1.2 Tu jefe directo tu jefe/jefa directx en acompañamiento con RR.HH, analizará con detalle la situación y elaborará un plan de resolución. Es muy importante que cuente con información de cada detalle acerca de todo lo que ha ocurrido identificando las personas involucradas, perfiles, la situación que dio origen al conflicto y las consecuencias reales o potenciales del problema.

Cuando el conflicto sea con una persona de otra área, tu jefe/jefa directx deberá informar al jefe/jefa directx de la otra parte involucrada y ambas partes deberán acordar el proceso para resolver el conflicto. Se recomienda que sea dentro de los primeros 10 días después de haber platicado con la persona afectada (el afectado) (punto 1.1).

1.3 Una vez que tu jefe/jefa directx cuente con el informe completo, deberá convocar a una reunión individual con las personas involucradas para escuchar lo que cada persona tiene que decir, se recomienda que sea dentro de los primeros 3 días para completar el plan de resolución (punto 1.2).

1.4 Después deberá convocar una reunión grupal en donde se den a conocer las soluciones que se han decidido y que deben ser acorde a la situación, se recomienda que sea dentro de los primeros 3 días después de terminado el plan de resolución (punto 1.2).

1.5 En caso de que la resolución no cumpla con tus expectativas y decides proseguir puedes levantar una Queja Formal ante RR.HH, la cual debe ser muy específica en cuanto a fechas, los hechos, nombres, lugares, etc., no debes dejar pasar mucho tiempo entre lo ocurrido y la presentación de una Queja Formal, se recomienda que sea de inmediato y de forma escrita presentada a RRHH.

1.6 Es responsabilidad de RRHH llevar las Quejas Formales a las sesiones tanto ordinarias como extraordinarias del Comité de Resolución, donde se tomará una decisión sobre cada caso, siempre velando por el bienestar tanto de las personas involucradas como de la organización.

1.7 Se comunicará el Plan a seguir a lxs involucradxs en tiempo y forma.

NOTA IMPORTANTE: Es fundamental hacer ver a las personas que han protagonizado el conflicto laboral o interpersonal, el modo en el que la situación está afectando de forma real o potencial el desempeño individual, su relación con (otrxs compañerxs) otras personas e incluso los resultados de la organización.

CUALQUIER COMPORTAMIENTO INADECUADO:

Dentro y fuera de las instalaciones de Oxfam, ya sea en cualquier horario o cualquier tipo de evento, reunión, etc. a nombre de la organización, persona perteneciente a la organización a quien aplica este Código es responsable de velar por que se lleven a cabo las mejores prácticas.

En caso de atestiguar conductas o comportamientos inadecuados de ser posible, habla con las personas involucradas. Puede ser que no estén conscientes de que esa conducta y/o comportamiento va en contra del Código de Conducta.

Podrás realizar el siguiente procedimiento:

1.1 Dile a la persona que se está comportando de manera inadecuada que se detenga. Debes ser directo/a, respetuoso/a y cortés, ejemplos: "En Oxfam tenemos un Código de Conducta, nosotros no decimos/hacemos eso aquí."

1.2 Si el comportamiento sigue, coméntale a la persona que procederás por vía de una Queja Formal ante RR.HH, la cual debe ser muy específica en cuanto a fechas, los hechos, nombres, lugares, etc., no debes dejar pasar mucho tiempo entre lo ocurrido y la presentación de una Queja Formal, se recomienda que sea dentro de los primeros 10 días de ocurrencia del caso.

INTIMIDACIÓN, ACOSO / HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Es nuestro deseo desarrollar un clima de trabajo respetuoso entre las personas, en Oxfam nos sentimos orgullosos de actuar de forma correcta y mantener relaciones basadas en la ética y transparencia, la cual se refleja en nuestros comportamientos, prácticas, convicciones y valores.

La intimidación, acoso u hostigamiento sexual es una forma de violencia que atenta contra la integridad psicológica y física de quienes lo sufren directa o indirectamente, en la que si bien puede o no haber subordinación, hay ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno a varios eventos.

No se tolerará cualquier forma de intimidación, acoso u hostigamiento en el espacio laboral, instalaciones o eventos oficiales de Oxfam, a cualquier miembro de la organización, ya sea Staff, Voluntarixs, Proveedores, Servicio Social, Practicantes e inclusive el Board.

La responsabilidad Oxfam México es adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen conductas de acoso sexual (reiterando que es una conducta inaceptable dentro de la organización), difundiendo periódicamente iniciativas de sensibilización basadas en crear conciencia en el personal.

Todos los casos serán tratados de forma confidencial y en completa discreción. La información será solamente compartida con quién sea estrictamente necesario hacerlo, la Gerencia de RR.HH y la Dirección Ejecutiva, así como a quienes la persona afectada designe.

En caso de que la persona afectada de intimidación, acoso u hostigamiento sexual presente una queja formal a través de las vías adecuadas que ofrece el Código de Conducta, se llevará a cabo la Política y Procedimiento de Intervención de Intimidación, Acoso y Hostigamiento.

QUEJAS FORMALES:

Es obligatorio que la persona que manifieste la existencia de un conflicto, -ya sea laboral o interpersonal, por acoso, agresión o discriminación, conductas y/o comportamientos inadecuados- lo comunique de manera verbal a su jefe/jefa directx y/o RR.HH y posteriormente lo haga por escrito, a través del formato "Reporte de incidencia" (si lo requieres puedes pedir ayuda a tu jefe/jefa directx) y entregarlo en físico a RR.HH.

Si la queja formal es en contra de tu jefe directo/ inmediato o director de área el formato deberá presentarse únicamente a RR.H.

Si la queja formal es contra la dirección ejecutiva, esta deberá ser comunicada a la dirección de área y RR.HH, quienes transmitirán la información a la Presidencia del Board.

RESPONSABILIDAD EN LA RESOLUCIÓN:

Una vez analizada la queja formal en sesión del Comité de Resolución se decidirá el procedimiento a seguir basándose en el impacto, riesgo y dificultad de la situación.

RR.HH garantiza que los procedimientos de queja se lleven a cabo de acuerdo con las políticas y reglamentos internos, incluido este Código.

Tanto el que presenta la queja como el/la acusadx tienen el derecho de que se haga una investigación de acuerdo a los procedimientos establecidos (ver Procedimiento de Cómo realizar una investigación), que le permita a ambas partes ser escuchadas y que para ambos sea justa e imparcial.

Al implementar el procedimiento de investigación, las personas involucradas tienen la certeza de que su derecho a la confidencialidad de será respetado, así mismo no serán sujetas a represalias por parte de Oxfam (por otrx empleadx, voluntarix o miembro del Board).

Las quejas anónimas no podrán ser procesadas, sin embargo formarán parte del reporte anual.

Si después de la investigación se demuestra que la acusación ha sido deliberadamente fabricada y/o hecha con malicia, se podrá aplicar una sanción por parte de RR.HH, ya sea un Acta de Hechos o cualquier otro mecanismo de sanción que utilice la organización.

Es posible que se requieran acciones adicionales, tales como la solicitud de servicios de un mediador, hasta la finalización de la relación laboral.

RR.HH deberá informar a los participantes del incidente sobre el resultado de la Queja Formal.

Las líneas de tiempo sobre la resolución de Quejas Formales podrían variar de acuerdo con el tipo de conflicto del que se trate, para poder conducir una investigación exhaustiva y justa.

RR.HH debe realizar revisiones semestrales al presente Código con el fin de mantener la información vigente para el abordaje de situaciones de cualquier índole, así mismo proporcionar información oportuna sobre cualquier incidencia a la Dirección Ejecutiva y Board, así mismo deberá realizar recomendaciones pertinentes para optimizar los procedimientos para la resolución de conflictos.

NOTA FINAL: Este Código de Conducta es un "documento vivo" que por su propia naturaleza podrá ser modificado en cualquier momento por el Senior Management Team (SMT) en coordinación con RR.HH, para su revisión y actualización. Así mismo cualquier modificación se dará a conocer oportunamente a quienes aplica.

Recuerda: si tienes preguntas, habla con tu jefe / jefa directx o consulta las Políticas y Procedimientos de RRHH para poder tomar la decisión más adecuada.