



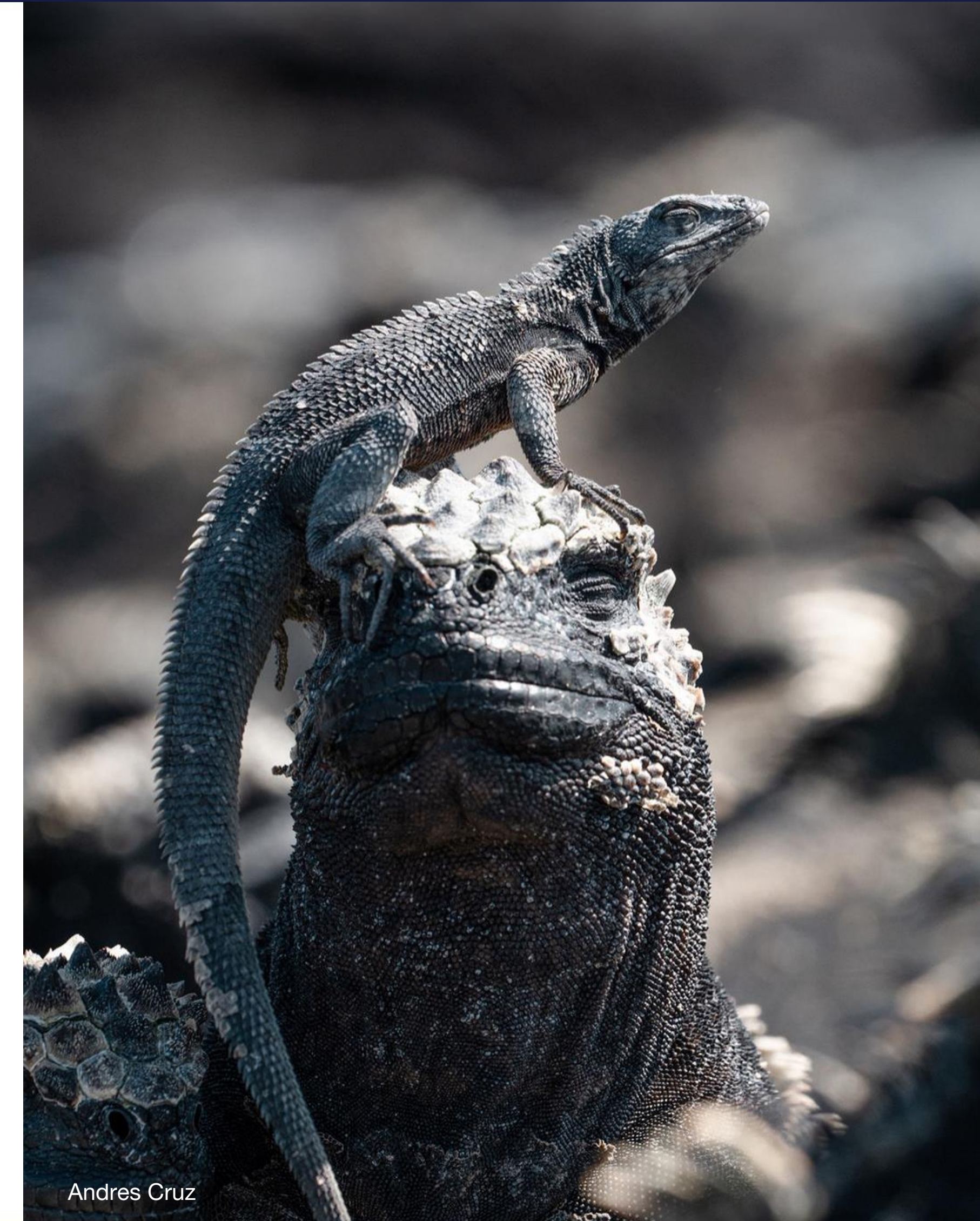
Fundación Charles Darwin (FCD): Código de Ética y Conducta

Preparado por: Departamento de Recursos Humanos
Ultima versión: Abril 2024

Cultivar un lugar de trabajo saludable

El objetivo es cultivar un ambiente de trabajo armonioso y respetuoso que desaliente comportamientos poco éticos, acciones maliciosas o posibles delitos que puedan disminuir el potencial de FCD como lugar de trabajo respetuoso y/o empañar su imagen y credibilidad. Para los efectos de este documento, la organización de la FCD incluye:

- Asamblea General
- Junta Directiva
- Oficina Ejecutiva
- Empleados/as y consultores/as
- Voluntarios/as y pasantes



Andres Cruz

Guiando todo lo que hacemos

Nuestros valores guían nuestras acciones, decisiones y la forma en que llevamos a cabo nuestras actividades diarias con nuestros empleados/as, donantes, socios colaboradores/as, voluntarios/as, proveedores, miembros de la comunidad y otras partes interesadas con las que trabajamos y de las que dependemos para cumplir nuestra misión.

- Excelencia
- Descubrimiento
- Valentía
- Colaboración
- Respeto y Diversidad
- Apoyo



Rashid Cruz/CDF

Actuando con integridad

Como empleados de FCD, todos/as tenemos la responsabilidad de:

- Aplicar nuestro buen criterio y desempeñar nuestro papel para garantizar que la FCD siga siendo una organización científica de la que todos/as podamos estar orgullosos;
- Demostrar impecable imparcialidad y honestidad en todo lo relativo a la Fundación, tanto dentro como fuera de sus instalaciones;
- Mostrar coherencia entre nuestras acciones y la misión de la FCD, incentivando y orientando a otros a utilizar los recursos naturales y laborales de manera más efectiva.



Rashid Cruz/CDF

¿Cuándo debemos hablar?

Es importante usar el buen juicio al hablar cuando sentimos que una decisión o acción va en contra de lo que creemos o de lo que está en nuestro Código.

No es necesario que esté personalmente involucrado para plantear una inquietud. Si cree que algo anda mal, hable con su supervisor, con RR.HH. o con alguien de su confianza dentro de la organización. No lo ignore simplemente.

Y recuerde, tenemos un formulario en nuestra web para quejas y denuncias.

Reporta una
queja aquí



Jordi Chias

Predicando con el ejemplo

FCD espera que sus líderes (directores/as, coordinadores/as, investigadores/as principales o cualquier otra persona en un puesto gerencial) hagan lo siguiente:

- Liderar con el ejemplo, incorporando los principios de este Código en sus actividades cotidianas.
- Atender, aclarar e informar cualquier cuestión ética relacionada con su gestión y supervisión. Si es necesario, pueden buscar ayuda del Director/a de Recursos Humanos.
- Asegurarse de que los miembros de su personal comprendan y cumplan este Código.
- Crear un ambiente donde las personas se sientan cómodas para plantear una inquietud.
- Fomentar la implementación continua de este Código.
- Garantizar que todas las quejas y casos de comportamiento poco ético se aborden de forma confidencial, justa y adecuada, siguiendo este Código.

¡Verifica si estás haciendo lo correcto!

Si puede responder a todas estas preguntas con un “sí”, la decisión suele ser buena. Si no, es una señal para detenerse y buscar consejo. Cuando no esté seguro, siempre es mejor preguntar antes de actuar.

Si no está claro que es lo correcto, pregúntese:

1

¿Es legal y coherente con nuestro Código y nuestras políticas?

2

¿Es de interés para la FCD en su conjunto, no sólo para un determinado individuo o grupo?

3

¿Está en línea con nuestros valores?

4

¿Me sentiría cómodo si mis acciones se hicieran públicas?

1. Conducta personal

Comunicaciones externas e internas

- Nuestras comunicaciones son abiertas, precisas y transparentes, teniendo en cuenta la confidencialidad cuando sea necesario.
- Sólo aquellos autorizados pueden hablar en nombre de la FCD en los medios de comunicación, en conferencias o en las redes sociales.
- En las redes sociales, asegúrese de hablar por usted mismo y no por la FCD.
- Obtenga siempre el permiso de sus colegas y otras personas antes de publicar imágenes suyas en línea.
- Mantenga la perspectiva de género en todas las comunicaciones externas e internas, incluida la comunicación visual.
- Asegúrese de que el lenguaje que utilice sea correcto, riguroso, respetuoso e inclusivo.
- Evite cualquier expresión escrita o visual que promueva la exclusión o discriminación en cualquiera de sus formas.
- Y recuerde, lo que comparte públicamente suele ser permanente.

1. Conducta personal

Regalos y entretenimiento

Como cualquier organización, entendemos que gestionar detalles como obsequios, entretenimiento u hospitalidad es una parte normal de la construcción de buenas relaciones con nuestros donantes, proveedores y socios. Sin embargo, siempre haremos esto de manera responsable y utilizaremos nuestro mejor criterio.

Se permiten obsequios y entretenimiento cuando son: no solicitados, poco frecuentes y razonables.

Se pueden aceptar invitaciones a recepciones, comidas u otras formas de entretenimiento donde el trabajo de CDF sea evidente con la aprobación de su supervisor/a.



1. Conducta personal

Regalos y entretenimiento

¿Qué no debemos hacer como empleados/as?

- Nunca aceptamos ni damos efectivo.
- Evitamos todo aquello que pueda hacernos sentir en deuda o comprometer nuestra independencia, personal o de la organización.
- No damos ni recibimos pagos para agilizar procesos ni favores de nadie.
- Los empleados necesitan la aprobación de su supervisor/a antes de aceptar cualquier invitación.
- No permitimos que los funcionarios públicos reciban hospitalidad, entretenimiento o regalos.
- No toleraremos ninguna de estas acciones por parte de nadie que represente a la FCD.

1. Conducta personal

Comportamiento anti-soborno

Nos aseguramos de que los obsequios y el entretenimiento que aceptamos o brindamos no constituyan un soborno ni den la apariencia de que estamos intercambiando cortesías para obtener algún negocio o ventaja personal inapropiada. En cualquier caso, los obsequios, invitaciones y atenciones deben informarse siguiendo nuestros procedimientos, incluso si se rechazan.

Si algún empleado/a no está seguro de si está bien aceptar un regalo, entretenimiento o invitación, lo mejor que puede hacer es rechazar la oferta.



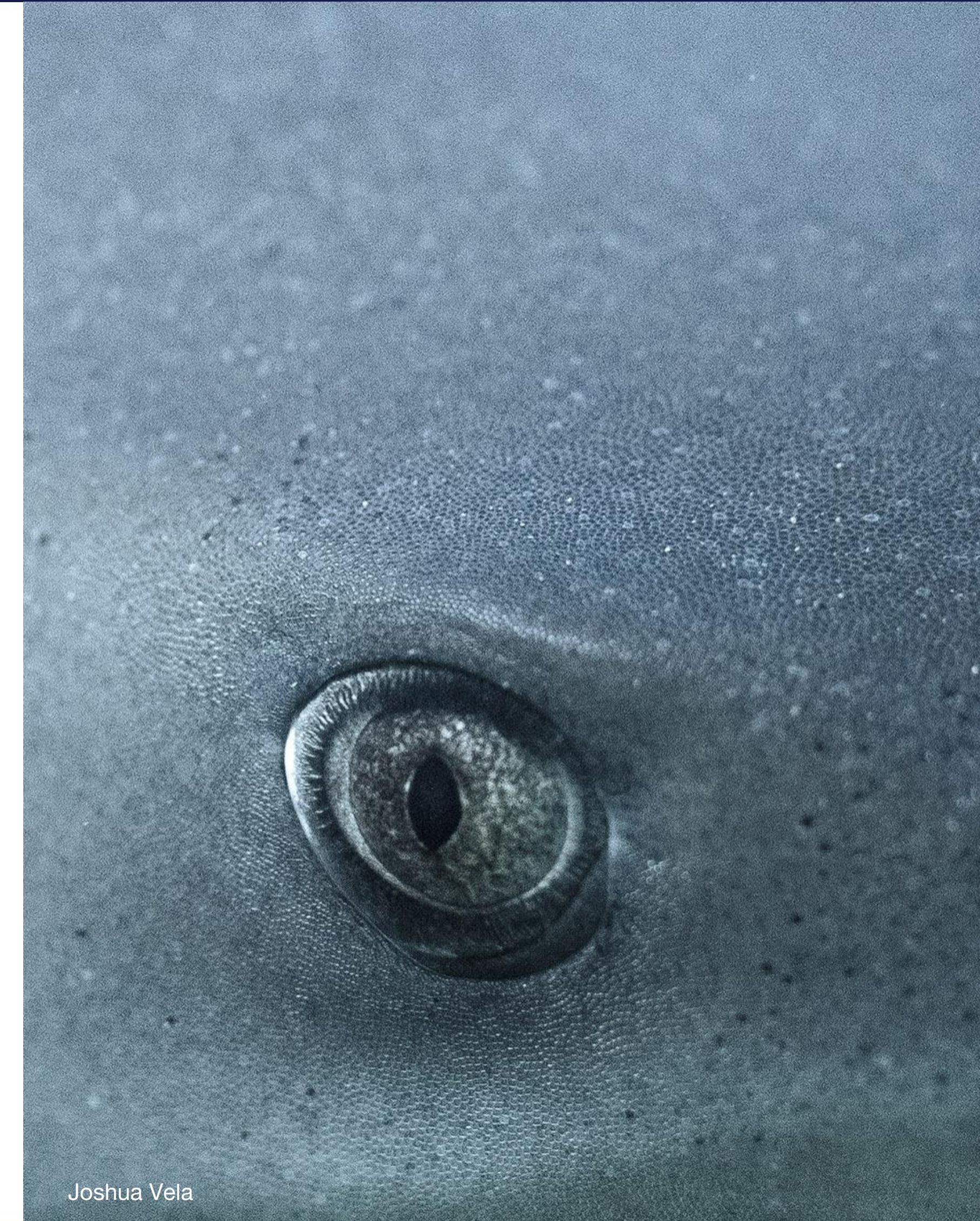
Bernie Jacome

1. Conducta personal

Manejo de información confidencial

Todos los empleados/as y colaboradores/as deben manejar la información confidencial con el máximo cuidado. Esto se aplica tanto a los datos científicos como a los datos administrativos.

Por tal motivo, FCD celebra acuerdos de confidencialidad con todos sus empleados/as, trabajadores/as, voluntarios/as, asesores/as o consultores/as, quienes están obligados a salvaguardar y no compartir dicha información de manera extraoficial.



Joshua Vela

1. Conducta personal

Relaciones personales en el trabajo

Si se desarrolla una relación romántica entre dos empleados/as que trabajan en la misma área, la persona de mayor rango debe notificar a su supervisor/a, asegurándose de que no exista ningún conflicto de intereses presente o potencial.

FCD se reserva el derecho de reasignar a uno/a de los empleados/as a un área diferente o incluso terminar la relación laboral de una de las partes involucradas, si lo considera necesario.

Conflicto de intereses

Iniciar una relación con un compañero/a de trabajo puede crear un conflicto de intereses. Si las relaciones personales pueden influir en nuestras decisiones o prácticas de contratación, o si parece que hay un conflicto de intereses, hable con el/la Director/a de Recursos Humanos de FCD o con su director/a. Nos ayudarán a determinar si existen preocupaciones éticas y qué podemos hacer al respecto.

1. Conducta personal

Intereses externos y empleo

Si un empleado/a de FCD o su cónyuge tiene afiliaciones externas, incluidas funciones gerenciales, propiedad, propiedad parcial o intereses en empresas o consultorías que pretenden realizar negocios con FCD, dichos intereses deben divulgarse al Departamento de Recursos Humanos.

Tenemos cuidado de evitar actividades o relaciones que afecten la objetividad de su toma de decisiones.

Conflicto de intereses

Los conflictos ocurren cuando utilizamos nuestra posición o información privilegiada para nuestro propio beneficio en negocios u otras oportunidades.

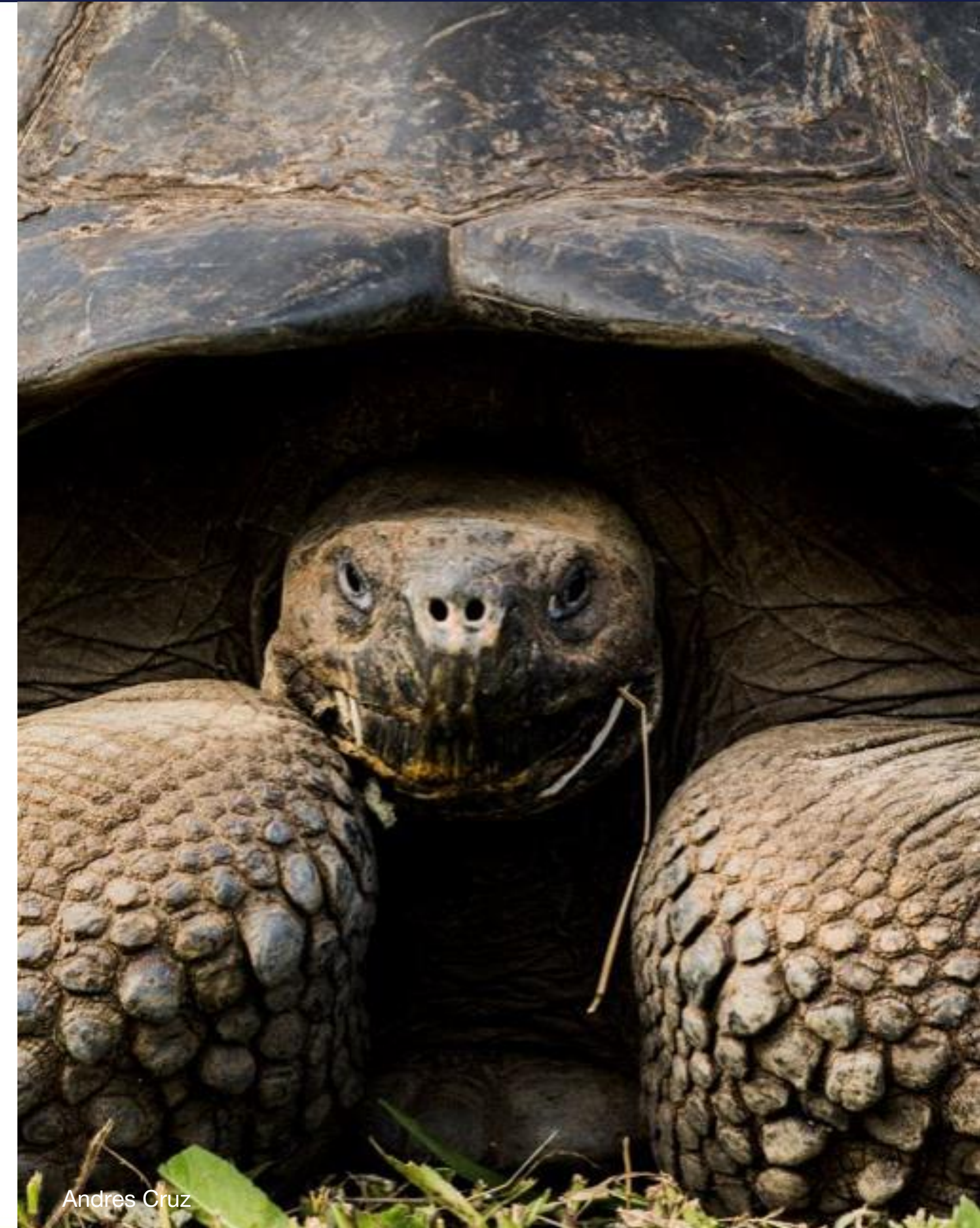
Si no manejamos estos conflictos de manera cuidadosa y responsable, pueden afectar la forma en que tomamos decisiones, debilitar la confianza entre nuestro equipo y dañar nuestra reputación ante las partes interesadas. La mera apariencia de un conflicto de intereses también puede causar daño.

1. Conducta personal

Gobierno y Política

La FCD prohíbe la actividad política de sus empleados/as, colaboradores/as y voluntarios/as en las instalaciones de la Fundación durante el horario laboral. Involucrarse en actividades políticas los clasificaría como Personas Políticamente Expuestas (PEP), impactando directamente la política de la organización y su relación con la Unidad de Análisis Económico y Financiero del Ecuador (UAFE).

Cuando interactuamos con legisladores/as o tomadores/as de decisiones políticas, lo hacemos de manera honesta y abierta, sin dar obsequios, entretenimiento ni donaciones. Cualquier compromiso necesita la aprobación por escrito de nuestro equipo directivo.



Andres Cruz

2. Conducta de negocios

Prevención de la corrupción, el soborno y el lavado de dinero

La FCD está contra todas las formas de acciones ilegales como el lavado de dinero, la extorsión, el fraude, la corrupción, la financiación del terrorismo, el sabotaje o actividades similares. Haremos todo lo posible para detectar e informar cualquiera de estas actividades dondequiera que las encontremos.

Por eso es importante conocer las señales de estas acciones dañinas, minimizar nuestro riesgo y reportar cualquier cosa sospechosa de inmediato.

Directrices de la UAFE

La UAFE es el organismo de control financiero de Ecuador. Los lineamientos de la UAFE describen las políticas, procesos y registros necesarios para mitigar el riesgo de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo y cumplir con los requisitos de la UAFE.

Una forma de garantizar que no ayudamos a encubrir actividades ilegales es tomarnos el tiempo para conocer a nuestros donantes, socios comerciales, empleados/as y asesores/as y su reputación por cumplir la ley. Hacemos esto realizando evaluaciones y diligencias debidas exhaustivas.

2. Conducta de negocios

Prevención del Tráfico de Personas

En FCD creemos que defender los derechos humanos y luchar contra la trata de personas es fundamental. Para proteger a las víctimas de este delito, que a menudo son las personas más vulnerables, necesitamos empleados/as y colaboradores/as mejor informados/as y capacitados/as.

Necesitamos hablar sobre este delito, mostrar cómo opera y trabajar con las autoridades necesarias para capacitar a las víctimas potenciales para que presenten denuncias.

Nuestras pautas

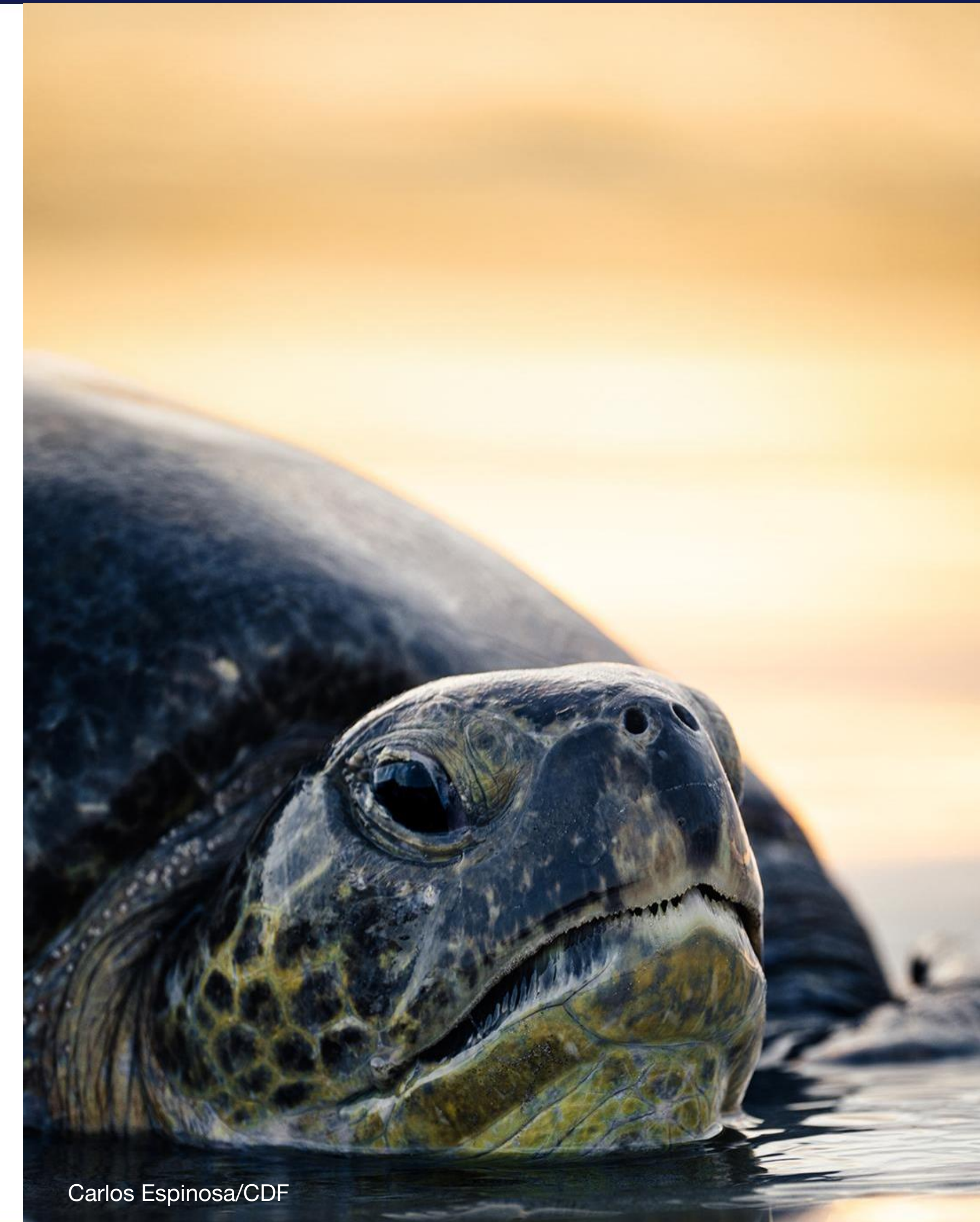
- Cooperaremos plenamente con cualquier debido proceso para identificar a las víctimas de la trata.
- Informaremos a las víctimas de su derecho a la asistencia y apoyo del Gobierno.
- Somos conscientes del marco legal y los procedimientos críticos necesarios para abordar la trata con fines de explotación laboral.
- La FCD, a través de sus departamentos de TI, Comunicaciones y Recursos Humanos, continuará explorando el papel multifacético de la tecnología en la trata de personas, incluido su impacto en el reclutamiento y la explotación de las víctimas.

3. Lugar de Trabajo

Apoyando la diversidad y la inclusión

En FCD, defendemos la igualdad de oportunidades laborales y no discriminamos por motivos de raza, color, religión, género, orientación sexual, edad u origen. Este principio se aplica a todos los aspectos del empleo, incluida la contratación, la determinación del salario, los beneficios, la retención y la promoción (Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082).

Combatimos la desigualdad desafiando los prejuicios, cuestionando los estereotipos e inspirando a otros a comprometerse a crear un lugar de trabajo más inclusivo. Incorporamos personas que respetan nuestros valores, brindan igualdad de oportunidades para todos/as y protegen su privacidad. Tenemos una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación o acoso.



Carlos Espinosa/CDF

Balance de Género

La igualdad de género es clave para la FCD, en todas nuestras áreas de trabajo. Hoy tenemos casi un número igual de hombres y mujeres trabajando en nuestra organización.

- El 48% de nuestra plantilla son mujeres (2023)
- El 51% de nuestro equipo científico son mujeres (2023)
- El 50% de nuestro equipo de liderazgo son mujeres (2024).

Plan de Igualdad

Nos esforzamos por mantener la participación femenina en funciones científicas, de investigación y ejecutivas, al mismo tiempo que mejoramos las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional de nuestro personal femenino y reducimos la brecha salarial de género. La FCD se compromete a defender un marco salarial que recompense justa y equitativamente el trabajo de hombres y mujeres (Acuerdo Ministerial MDT-2024-013).

3. Lugar de Trabajo

Personas con discapacidades

En la FCD creemos en un lugar de trabajo donde todos/as tengan las mismas oportunidades y se sientan incluidos.

Como tal, abogamos por integrar a las personas con discapacidad en nuestra fuerza laboral y garantizar la igualdad de oportunidades para todos/as.

Nuestra diversidad nos hace más fuertes y trabajamos bien juntos debido a nuestras cualidades únicas, no a pesar de ellas.

Igualdad de oportunidades

Según la Ley Orgánica de Discapacidad del Ecuador, la "igualdad de oportunidades" se define de la siguiente manera: todas las personas con discapacidad son consideradas iguales ante la ley, tienen derecho a la misma protección jurídica y tienen derecho a beneficiarse de la ley por igual, sin enfrentando cualquier forma de discriminación. Los derechos de las personas con discapacidad no podrán ser menoscabados ni negados, y cualquier acción que implique lo contrario está sujeta a sanción, según lo estipula el Registro Oficial 796, art. 4.2 – 2012.

3. Lugar de Trabajo

Comunidades LGBT+

FCD alinea sus acciones con los Estándares de Conducta Libre e Igualitaria para Empresas LGBT de la ONU. La diversidad y la inclusión dentro de nuestro lugar de trabajo son valores fundamentales que tienen el potencial de impulsar el crecimiento y desarrollo de todos nuestros equipos científicos, operativos y administrativos.

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 supuso un gran avance para los derechos civiles, particularmente en lo que respecta a la diversidad sexual y de género. El artículo 11, apartado 2, consagra explícitamente los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Estándares de conducta

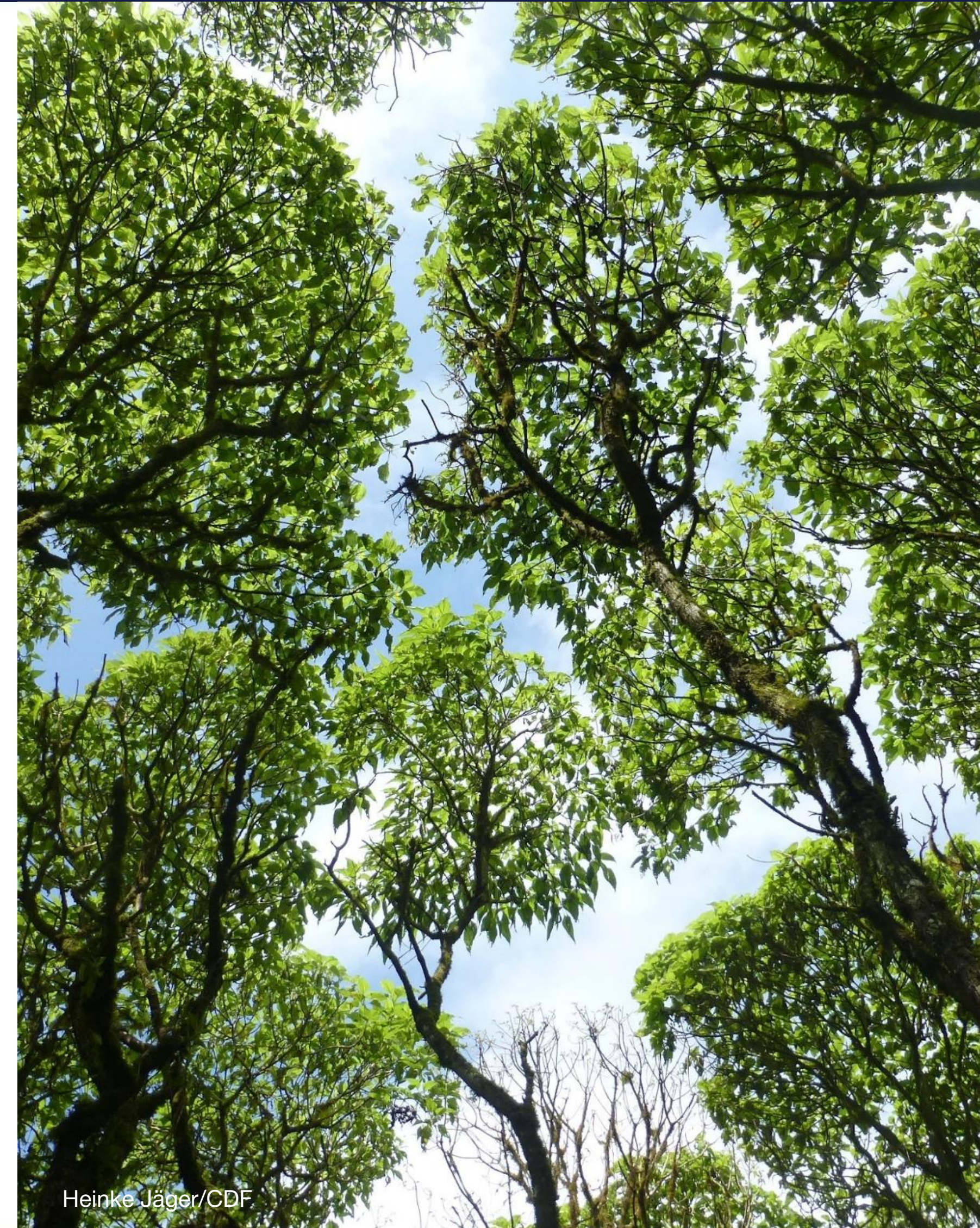
- Respetar los derechos humanos
- Eliminar la discriminación
- Dar apoyo
- Prevenir otras violaciones de los Derechos Humanos
- Actuar en el ámbito público

3. Lugar de Trabajo

Ethnicidad

La FCD es una institución global profundamente arraigada en suelo ecuatoriano. Ofrecemos oportunidades a los residentes de Galápagos en todas las islas al mismo tiempo que fomentamos la colaboración internacional y abrazamos la inclusión de diversas etnias y culturas. Este enfoque enriquece el intercambio de conocimientos, que es vital para nuestros esfuerzos de investigación y conservación.

En 2023, la composición de nuestro personal es 82% ecuatoriano, y el 61% de nuestro equipo proviene directamente de Galápagos.



Heinke Jäger/CDF

3. Lugar de Trabajo

Fomentando el respeto en el trabajo

Un lugar de trabajo respetuoso inspira confianza y nos permite a todos contribuir y tener éxito. La discriminación, el acoso y las condiciones laborales inseguras disminuyen lo que podemos lograr juntos.

Tratamos a nuestros colegas con respeto y somos conscientes de las diferencias de opinión en los intercambios personales y en las plataformas digitales.

Según el artículo 16.8 del Reglamento Interno de Trabajo: **“Todos los empleados tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado para el desarrollo de sus funciones”**. La FCD velará por el cumplimiento de este derecho.



Rashid Cruz/CDF

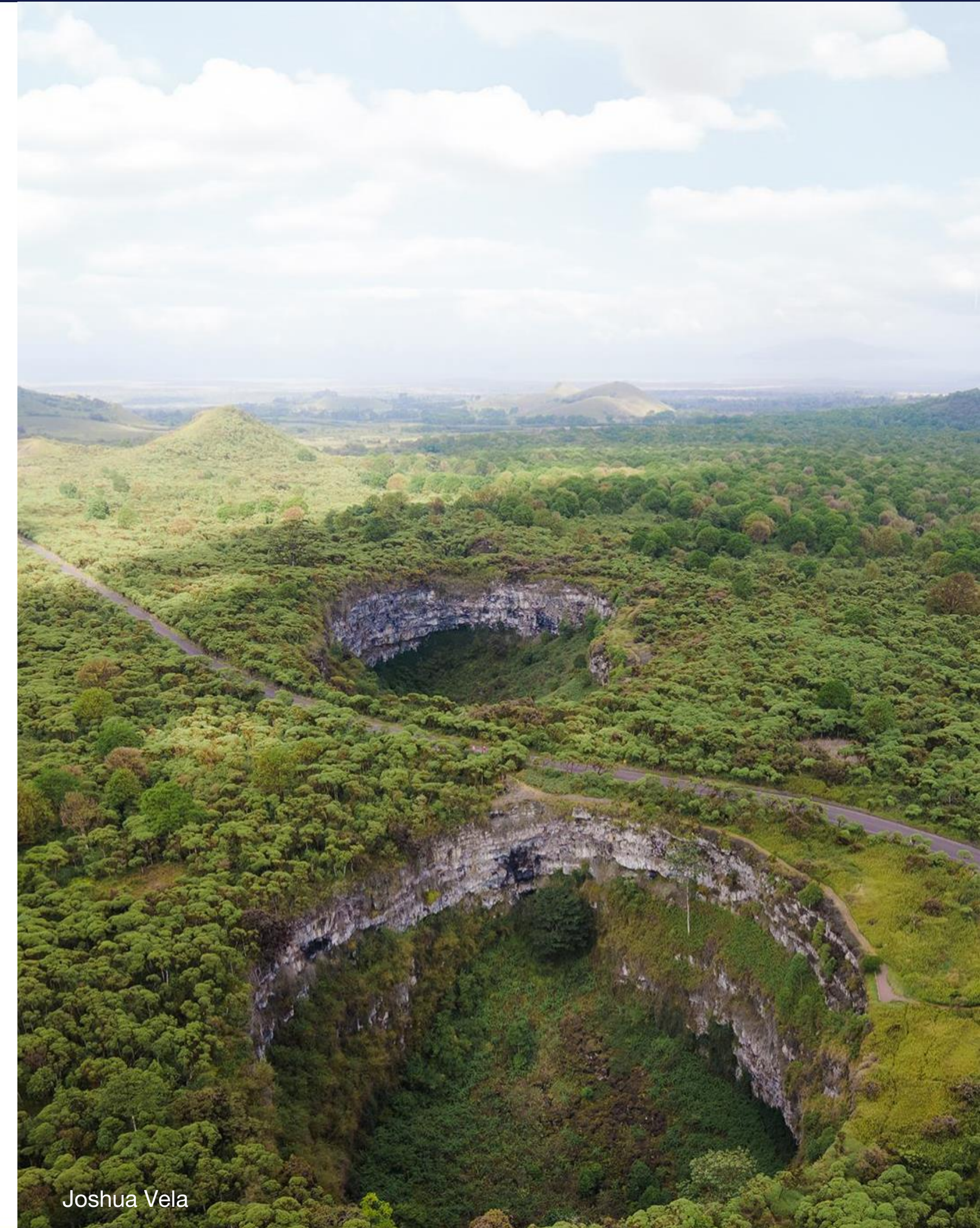
3. Lugar de Trabajo

Un lugar de trabajo seguro y protegido

La seguridad de nuestros empleados/as en nuestras oficinas y otros lugares de trabajo no es negociable.

Todos/as tenemos un papel en mantener nuestro lugar de trabajo seguro unos para otros. Esto significa prestar siempre atención a las normas y avisos de salud, seguridad y protección.

“Los empleados/as deberán desempeñar sus funciones con el debido cuidado y prudencia, absteniéndose de poner en peligro su seguridad, la de sus compañeros de viaje, la de su empleador y la del patrimonio de la Fundación” (Art. 43, Reglamento Interno de Trabajo).



Joshua Vela

3. Lugar de trabajo: normativa de seguridad y bienestar

Reglamento de Seguridad y Salud

En FCD seguimos las Normas de Higiene y Salud aprobadas por el Ministerio del Trabajo. Estas pautas tienen como objetivo garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable en todas las áreas de operaciones de la FCD, incluidos los procesos científicos, administrativos, operativos, de servicio y de soporte. Su objetivo es promover y mantener entornos de trabajo decentes, saludables y seguros.

Programa de Riesgos Psicosociales

Nuestro Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales tiene como objetivo promover el bienestar físico, mental y social de los/as trabajadores/as y/o colaboradores/as en el lugar de trabajo mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales. Esto garantizará mejores condiciones laborales y de salud.

Protocolo de Prevención y Atención

Nuestro Protocolo de Prevención y Atención brinda un canal formal para denunciar casos de acoso sexual, violencia o extorsión en el ámbito laboral. Esta política promueve una cultura de igualdad de género para salvaguardar a los miembros de la organización del abuso y la injusticia. Hay tolerancia cero ante cualquier denuncia o sospecha del mismo. El Protocolo se sustenta en cuatro pilares estratégicos: prevención, atención, reparación y sanción.

Política de Quejas y Denuncias

FCD cuenta con un proceso de quejas y denuncias para advertir sobre una decisión o acción que no refleja nuestros valores o no está alineada con nuestro Código de Ética y Conducta. Además, este proceso describe cómo plantear una inquietud o queja y proporciona información adicional, incluida cómo está protegido (garantía de confidencialidad y no represalias).

Principios fundamentales

Nuestra política de quejas y denuncias se estructura en torno a cuatro principios fundamentales:

- Protección de la confidencialidad;
- Prevención de victimización y represalias;
- Informar de buena fe; y
- Protección del imputado(s).

3. Lugar de Trabajo

¿Cómo reporto una denuncia?

Queremos que a nuestra gente le resulte fácil y seguro expresar sus inquietudes.

Es por eso que creamos un formulario breve y sencillo en nuestro sitio web que le permite informar cualquier inquietud y queja con total confidencialidad. También puede enviar un correo electrónico a:

speakup@fcdarwin.org.ec

El Comité de Ética de la FCD tratará todas sus inquietudes, quejas y denuncias de forma confidencial y cuidadosa. Si se presenta una queja o denuncia a través del portal, el Comité de Ética brindará una respuesta formal dentro de los 10 días hábiles.



Reporta una queja aquí



Thank you!

¡Gracias!

www.darwinfoundation.org

cdrs@fcdarwin.org.ec

Puerto Ayora, Santa Cruz, Galápagos, Ecuador.

The 'Charles Darwin Foundation for the Galapagos Islands', in French 'Fondation Charles Darwin pour les Iles Galapagos', Association internationale sans but lucratif (AISBL), has its registered office at 54 Avenue Louise, 1050 Brussels, Belgium. Trade Registry # 0409.359.103m dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Quis ipsum suspendisse ultrices gravida. Risus commodo viverra maecenas accumsan lacus vel facilisis.