



Search *for*
Common Ground

CÓDIGO DE CONDUCTA

Aprobado por el Consejo de Administración el 2 de noviembre de 2018
Actualización: 12 de noviembre de 2024

Table of Contents

Table of Contents	2
1. Responsabilidades Profesionales	3
2. Valores fundamentales de Search, Dignidad y Respeto	4
3. Política contra la discriminación, la intimidación y el acoso	5
3.1 No discriminación	5
3.2 Anti-bullying y anti-acoso	6
3.3 Acoso sexual	7
4. Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS)	8
4.1 Actividad Sexual con los Participantes de los Programas de Search	9
4.2 Sexo transaccional	9
4.3 Tráfico sexual y Trabajo Forzado	9
4.4 Actividad sexual con empleados de otras organizaciones	9
5. Protección de Niñas, Niños o Adolescentes	10
6. Comunicación y actividad política	11
6.1 Escribir y Publicar	11
6.2 Uso de Redes Sociales	11
6.3 Actividad Política	11
7. Uso y protección de la propiedad de Search	13
7.1 Uso de los recursos	13
7.2 Información Confidencial o Reservada	13
7.3 Propiedad intelectual	15
7.4 Derechos de Autor y Marcas	16
7.5 Mantenimiento de Libros y Registros	16
8. Conflicto de intereses	17
9. Relaciones Personales Cercanas	20
10. Lugar de Trabajo Seguro y Libre de Drogas	21
10.1 Seguridad en el Lugar de Trabajo	21
10.2 Violencia	21
10.3 Abuso de Sustancias y Alcohol	22
11. Denuncias e Investigación de Infracciones	22
11.1 Denuncia de acoso sexual o de otro tipo, explotación o abuso	23
11.2 Reportando Quejas de manera Externa	24
12. Política de Denuncia de Irregularidades y No Represalias	25
13. Exenciones, Enmiendas	26

Search for Common Ground (“Search”) se esfuerza por alcanzar los más altos estándares de comportamiento ético y profesional. Nosotros nos comprometemos a actuar en todo momento de manera consistente con las políticas de nuestra organización, así como con las leyes de Estados Unidos y Bélgica y las de otras jurisdicciones donde trabajamos en todo el mundo. El Código de Conducta (“Código”) se aplica a todos los empleados, pasantes, voluntarios, oficiales y agentes que actúan en nombre de Search (a los que se hace referencia en el presente como “afiliados”). Los afiliados de Search en todas nuestras organizaciones en todo el mundo deben cumplir con este Código. Se espera que los afiliados de Search desempeñen sus funciones de buena fe, con honestidad e integridad, y en cumplimiento de la misión, objetivos y valores de nuestra organización. Respetamos la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y no somos cómplices de abusos. La reputación y el éxito de Search dependen del cumplimiento de los principios, políticas y estándares establecidos a continuación.

Cualquier afiliado que viole este Código estará sujeto a las medidas correctivas apropiadas, que van desde medidas de advertencia disciplinaria hasta rescisión de contrato. Search puede tomar las medidas correctivas necesarias para evitar el comportamiento inapropiado del afiliado antes de que dicho comportamiento alcance el nivel de comportamiento legalmente procesable. A los afiliados que hayan incumplido el Código de Conducta y dicha violación resulte en el despido del mismo, no será elegible para ser recontratado por ninguna parte de la organización de Search.

En la medida en que cualquier ley o reglamento oficial limite o prohíba la aplicación de cualquier parte de este Código de Conducta, entonces la parte que no cumple se puede modificar sólo para el área geográfica específica y después de la aprobación por parte del Presidente o quien éste designe.

1. Responsabilidades Profesionales

Se espera que todos los afiliados lleven a cabo sus deberes y responsabilidades de manera profesional y ética. Los afiliados son responsables de cumplir con las políticas organizacionales, así como con todas las leyes federales y estatales aplicables (para los Estados Unidos) o leyes nacionales y/o locales (para empleados en oficinas de país). Por lo tanto, los afiliados deben familiarizarse con todos los códigos, políticas, regulaciones y

cualquier actualización de la organización. Los afiliados deben hacerse responsables de todas las acciones y comportamientos mientras desempeñan sus deberes y responsabilidades con Search. Se espera que los afiliados asistan al trabajo en los horarios y lugares programados (a menos que tengan una licencia autorizada), realizar sus deberes y asignaciones de manera competente, vestirse profesionalmente y utilizar los recursos de Search de manera responsable. Los empleados también son responsables de asistir a las reuniones requeridas y de mantener las calificaciones profesionales apropiadas para su trabajo, incluida la renovación de cualquier certificación requerida.

2. Valores fundamentales de Search, Dignidad y Respeto

Los valores fundamentales Search, descritos con más detalle en la página [Valores](#) dentro del sitio de políticas, son las "normas culturales" acerca de cómo comportarse, cómo interactuar y tratarse unos a otros. Guían cómo Search opera, toma decisiones y apoya al personal, los pasantes y los socios. Los CINCO VALORES PRINCIPALES de Search se describen a continuación:

COLABORACIÓN: Creamos equipos diversos para trabajar juntos en nuestro interés compartido.

AUDACIDAD: Establecemos visiones audaces y buscamos formas creativas de lograrlas.

TENACIDAD: Trabajamos duro y persistimos a pesar de los obstáculos.

EMPATÍA: Vemos la dignidad en cada persona y honramos esa dignidad en nuestra forma de trabajar.

RESULTADOS: Cada uno de nosotros contribuimos a lograr la misión de Search.

Search se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Los afiliados deben tratar a sus colegas y a las personas que asisten a los programas y eventos patrocinados por la Search ("participantes") con dignidad y respeto. Search se compromete a crear un entorno de trabajo donde los afiliados deberán:

- respetar y valorar las contribuciones de todos, independientemente de su estatus o función en la organización;
- utilizar habilidades de manejo de conflictos, junto con una comunicación verbal respetuosa y cortés, para gestionar eficazmente los desacuerdos;
- reconocer y aceptar las diferencias individuales y culturales;
- prevenir cualquier forma de estereotipo o prejuicio mutuo;
- reconocer que los diferentes estándares sociales y culturales pueden significar que un comportamiento aceptable para algunos puede ser percibido como inaceptable para los demás y adaptarse en consecuencia;
- si están en posiciones de liderazgo, ser modelos a seguir para los demás y definir claramente las expectativas sobre cómo los empleados deben tratarse entre sí.

3. Política contra la discriminación, la intimidación y el acoso

Los afiliados de Search no deben participar en discriminación, intimidación o acoso. Search tiene tolerancia cero con la conducta sexual inapropiada, incluyendo el acoso sexual, la explotación o el abuso de cualquier tipo.

3.1 No discriminación

Discriminación es tratar o proponer tratar a un individuo o grupo de manera desfavorable, injusta o desigual basándose en raza, color, origen nacional, sexo, religión o creencia, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual, identidad de género o expresión, embarazo, condición relacionada con el embarazo, condición de militar o veterano, condición de ciudadanía, información genética, ser víctima de violencia doméstica o agresión, o cualquier otra característica o condición protegida por la ley. La discriminación por parte de o contra afiliados basada en cualquier característica o estatus protegido no será tolerada por Search. La política de no discriminación de Search también se aplica a todos los beneficiarios y participantes de los programas de Search. Search es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y esta política se extiende a todos los aspectos de la relación laboral, incluidas, entre otras, decisiones relacionadas con la compensación, la contratación, los términos y condiciones de empleo y privilegios del mismo.

3.2 Anti-bullying y anti-acoso

El acoso incluye, mas no se limita a, comportamiento ofensivo, intimidante, malicioso o insultante, o un abuso o abuso de poder a través de medios que menoscaben, humillen, denigren o lesionen al destinatario.

En términos generales, el acoso laboral es una conducta no deseada, donde se somete a una persona a un comportamiento que es repetido, no deseado y no solicitado; la persona lo considera ofensivo, intimidante, humillante o amenazante; y/o una persona razonable lo consideraría ofensivo, humillante, intimidante o amenazante.

El acoso y la intimidación en el lugar de trabajo pueden ser cometidos por un empleador, trabajador, compañero de trabajo, grupo de compañeros de trabajo, socio, proveedor o donante. Cuando dicha conducta se debe a una característica protegida se considera ilícita en Estados Unidos y en muchos otros países, y la ley puede ofrecer protecciones adicionales.

El acoso en el lugar de trabajo cubre una amplia gama de comportamientos y puede incluir ataques físicos, verbales o conducta no verbal. Algunos ejemplos incluyen:

- realizar/enviar mensajes ofensivos (por ejemplo, por correo electrónico, teléfono u otros medios);
- comentarios racistas, sexistas o sectarios que incluyen familia, sexualidad, identidad de género, cultura, educación, discapacidad;
- acoso psicológico como aislar o espiar a una persona;
- uso de lenguaje ofensivo, chismes y calumnias;
- exhibir imágenes, graffitis, banderas, emblemas o cualquier otro material ofensivo y exhibiciones visuales en carteles o salvapantallas de la computadora;
- perjudicar significativamente el trabajo de la persona de cualquier manera, como retener información de manera inapropiada o eliminar contenido;
- humillar a una persona mediante gestos, sarcasmo e insultos (especialmente delante de otros);
- dañar físicamente a una persona en el lugar de trabajo, como empujar, empujar, hacer tropezar o agarrar;
- cualquier forma de ataque que cause o tenga la intención de causar daño corporal, o cualquier amenaza del mismo.

3.3 Acoso sexual

El acoso sexual es una forma específica y grave de acoso. El acoso sexual se define como conducta sexual no deseada, insinuaciones, solicitudes de favores sexuales, contacto físico con motivación sexual y conductas o comunicaciones relacionadas con el género o el sexo cuando, por ejemplo (i) la subordinación a dicha conducta se haga explícita o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo; (ii) la subordinación o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como la base para las decisiones laborales que afectan a dicha persona; o (iii) dicha conducta tiene el propósito o efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede estar dirigido a una persona, a grupos de personas o a todo el mundo y puede ocurrir como un incidente puntual o ser un patrón de conducta perjudicial. No importa si la víctima del acoso sexual es del mismo sexo o del sexo opuesto que el acosador. El efecto del acoso sexual es violar la dignidad de otra persona y crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para él o ella y otros.

El acoso sexual puede adoptar muchas formas, incluidas, entre otras:

- comentarios verbales de naturaleza sexual, como comentarios sobre la apariencia de un empleado, preguntas sobre su vida sexual o chistes ofensivos, discusiones sobre actividades sexuales, solicitudes o demandas de sexo o favores sexuales, calificativos sexuales, chismes o comentarios;
- actividades no verbales como mostrar imágenes pornográficas o explícitas en el lugar de trabajo o en la propia computadora, miradas lascivas no deseadas, silbidos, gestos sexuales o comentarios escritos de naturaleza sexual que sean mensajes de voz, mensajes de texto o correos electrónicos ofensivos o inapropiados y sexualmente explícitos;
- acciones físicas como contacto físico no deseado, tocamientos, insinuaciones sexuales no deseadas, tomar represalias, amenazas de represalias o amenazas implícitas de represalias tras el rechazo de una insinuación sexual, y agresión (esto incluye intentos y amenazas de hacer estas cosas).

No importa si la declaración o conducta es “inocente” o sin significado o connotaciones sexuales explícitas. Sólo importa que la declaración o conducta no sea bienvenida y que tenga un significado o implicación discriminatoria.

Sólo porque alguien no se oponga a un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo en ese momento, no significa que están consintiendo al comportamiento. Al abordar las acusaciones de acoso sexual, Search se preocupa con el impacto de las conductas en el denunciante, no con la intención de la persona que las realiza.

El acoso sexual generalmente no incluye cumplidos ocasionales de naturaleza socialmente aceptable. Tampoco incluyen relaciones consensuales siempre que no exista una relación de dependencia directa o una relación entre un empleado supervisor y un empleado no supervisor. La confraternización comúnmente aceptada entre empleados, definido como una conducta de naturaleza socialmente aceptable, amigable y agradable que contribuye a la formación de equipos o un ambiente de trabajo agradable no se considera acoso sexual. Cuando la confraternización va más allá de lo que razonablemente puede considerarse un comportamiento de naturaleza socialmente aceptable en el lugar de trabajo y/o resulta no deseado, puede convertirse en acoso sexual.

Consulte la *Sección 11 Denuncia e investigación de infracciones* para obtener más información sobre cómo denunciar discriminación, intimidación, acoso y acoso sexual.

4. Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS)

Search se compromete a proteger la seguridad y el bienestar de los participantes de nuestro programa, en particular las mujeres, adultos vulnerables y niños. Search mantiene tolerancia cero con la explotación, el abuso sexual, el abuso infantil, los abusos sexuales o actos de explotación o amenazas por parte de nuestros afiliados o cualquier persona asociada con la implementación de nuestros programas o servicios y toma en serio todas las quejas de mala conducta que se nos presentan. Las políticas de Prevención de Explotación y Abuso Sexual (PEAS) y la Protección Infantil están diseñados para ampliar la protección de nuestro propio personal a las personas y comunidades a las que servimos. El personal está obligado a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexual. Los directivos de todos los niveles tienen la responsabilidad particular de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

4.1 Actividad Sexual con los Participantes de los Programas de Search

Search prohíbe estrictamente a todos los afiliados participar en cualquier forma de actividad sexual con los participantes.

4.2 Sexo transaccional

Acorde con los principios básicos sobre PEAS del Comité Permanente entre Organismos (IASC), para prevenir la explotación sexual y abuso, Search prohíbe estrictamente a todos los afiliados comprar sexo. Por lo tanto, a los afiliados de Search no se les permite pagar por sexo con dinero, empleo, bienes o servicios, incluidos bienes y servicios destinados a ayudar a las personas necesitadas. No deben utilizar promesas de estas cosas para hacer que otras personas acepten cualquier tipo de comportamiento que los humilla o explota. No deberían condicionar el acceso a beneficios y servicios a cambio de recibir favores sexuales de cualquier tipo, solicitados o no solicitados. Esto incluye pagar u ofrecer dinero a cambio de sexo con un(a) prostituta.

4.3 Tráfico sexual y Trabajo Forzado

Search tiene una política de tolerancia cero con respecto a la trata de personas. Los afiliados tienen prohibido participar en la trata de personas, la contratación de actos sexuales comerciales o el uso de trabajo forzoso durante la implementación de un proyecto.

4.4 Actividad sexual con empleados de otras organizaciones

Search trabaja a menudo con otras organizaciones, incluidos donantes, proveedores y beneficiarios secundarios ("Socios"). Esperamos que estas relaciones se basen en el respeto mutuo y la dignidad. Search prohíbe estrictamente a los afiliados participar en actividades sexuales con el personal de los socios cuando esto constituya un abuso de poder. Un afiliado involucrado en una relación con el personal de un socio debe tomar las siguientes medidas:

- revelar la relación lo antes posible al superior jerárquico y a RR.HH por escrito, incluso si la
- relación se encuentra en una fase inicial y puede no continuar, así como notificar por escrito si la relación finaliza;
- comportarse profesionalmente y llevar la relación de manera que no repercuta en Search;
- garantizar que las decisiones laborales no se tomen en función de la relación;
- garantizar que la relación no dé lugar a comportamientos fraudulentos o corruptos, favoritismo o nepotismo.

5. Protección de Niñas, Niños o Adolescentes

La protección de niñas, niños y adolescentes consiste en proteger a cualquier persona menor de 18 años de los daños derivados de malos tratos, ya sean físicos, verbales, sexuales, emocionales o psicológicos, o como consecuencia de la negligencia. El maltrato infantil nunca es aceptable. Search se compromete a proporcionar un entorno seguro a los niños exigiendo a todos sus afiliados un alto nivel de conducta y aplicando políticas y procedimientos para prevenir y responder a los casos de abuso, explotación o negligencia infantil.

Search prohíbe estrictamente a todos los afiliados mantener relaciones sexuales o cualquier otro tipo de comportamiento físico o sexual inapropiado con un menor, independientemente de la edad de consentimiento específica del país. Esto incluye pagar por sexo, con cualquier persona menor de 18 años o por debajo de la edad local de consentimiento sexual (donde sea mayor) y casarse con cualquier persona menor de 18 años. Esto se aplica a todos los Afiliados de Search independientemente de la edad de consentimiento local, y no se considera como defensa la creencia errónea en la edad del niño, niña o adolescente.

Los afiliados deben cumplir las siguientes normas relacionadas a la conducta con los niños, niñas o adolescentes:

- Search prohíbe estrictamente a todos los afiliados participar en cualquier forma de abuso, explotación o negligencia infantil o poner a un niño en riesgo de abuso o explotación.
- Search espera que todos los afiliados traten a todos los niños con respeto, independientemente de su raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones, nacionalidad, etnia, origen social, patrimonio, discapacidad u otra condición.
- Los afiliados de Search deben cumplir íntegramente las leyes locales y del país de acogida sobre bienestar y protección de la infancia, incluidas las relativas al trabajo infantil, o las normas internacionales, según las que ofrezcan mayor protección.
- Los afiliados deben cumplir con la [Convención Internacional sobre los Derechos del Niño](#) y las [Normas de Protección de la Infancia de USAID](#).
- Los afiliados deben evitar encontrarse a solas con uno o varios niños, con quienes podrían entrar en contacto en el marco de su trabajo con Search.
- Los afiliados deben tener en cuenta el riesgo de daño y si existe alguna posibilidad de que un niño, niña o adolescente sufra abusos o explotación a la hora de evaluar la

conveniencia de cualquier contacto físico o verbal, incluso en el diseño de los programas de Search.

- Los afiliados tienen prohibido exponer a los niños a la pornografía y deben cumplir las leyes,
- reglamentos o costumbres aplicables en materia de fotografía, filmación u otras actividades
- generadoras de imágenes de niños.
- Además, los afiliados están obligadas a revelar cualquier condena o investigación relacionada con menores a la que estén sujetos.

6. Comunicación y actividad política

6.1 Escribir y Publicar

Los afiliados deben obtener el permiso de sus supervisores antes de publicar trabajos escritos en nombre de Search o como representante de Search. Se espera que todos los empleados de Search se comuniquen de manera respetuosa, expresando un punto de vista común que sea coherente con la misión y los valores de la organización y la matriz de aprobación global.

6.2 Uso de Redes Sociales

Este Código de Conducta se aplica a la comunicación a través de redes sociales como Facebook y Twitter. Los afiliados que publican sobre Search a través de una cuenta personal en las redes sociales deben identificar su conexión con la organización y comportarse de una manera coherente con los valores y las políticas globales de Search.

6.3 Actividad Política

El trabajo que realiza Search es posible, en parte, porque Search adopta una posición imparcial en los conflictos en los que trabaja y no participa en campañas políticas ni en cabildeo (“*lobbying*”). Cuando actúan en nombre de Search, sus afiliados deben mantener esta posición.

Es importante que los afiliados no interactúen con la comunidad de una manera que sea contraria a la misión declarada de la organización, especialmente cuando actúan en nombre de Search. Esto se extiende al uso de redes sociales en línea, como Facebook y Twitter.

Ningún fondo, propiedad, activo, servicio o instalación de Search podrá ser utilizado, directa o indirectamente, para participar o intervenir en ninguna campaña política en nombre de, o en oposición a ningún candidato a un cargo público, ni contribuido o utilizado por ningún partido político, campaña, comité de acción política o titular de un cargo público. Esto incluye las computadores, teléfonos e Internet proporcionados por Search.

No podrán utilizarse fondos del Gobierno de Estados Unidos, directa o indirectamente, para influir o intentar influir en: (1) el resultado de cualquier elección federal, estatal o local, referéndum, iniciativa o procedimiento similar; o (2) la introducción, promulgación o modificación de legislación federal o estatal (lo que comúnmente se denomina cabildeo o "*lobbying*").

Los empleados de Search, con la aprobación de la dirección correspondiente y del Jefe de Asuntos Globales y Asociaciones, pueden proporcionar información técnica o factual, análisis y resultados de investigación a los legisladores o a su personal en respuesta a solicitudes documentadas de dicha información. La prohibición de *lobbying* no se aplica a las actividades del personal de Search de Asuntos Globales y Asociaciones, que no están a cargo del gobierno de los Estados Unidos, y que se llevan a cabo dentro de las directrices legales pertinentes.

Las prohibiciones de actividad política de los empleados de Search no se extienden a:

1. realizar contribuciones personales voluntarias a candidatos, organizaciones o causas políticas;
2. participar en actividades políticas en el tiempo libre del empleado, fuera de las instalaciones de Search y a expensas del empleado;
3. expresar opiniones sobre asuntos legislativos o políticos; o
4. participar en cualquier otro acto o actividad política lícita; sin embargo, cualquier actividad o contribución política que pueda crear incluso la apariencia de una contribución o respaldo por parte de Search está prohibida, salvo aprobación previa.

Están prohibidas las promociones políticas y/o *lobbying* en el lugar de trabajo, así como en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

7. Uso y protección de la propiedad de Search

Los afiliados son responsables del uso adecuado y la protección de los bienes de Search.

7.1 Uso de los recursos

Es responsabilidad de todos los afiliados utilizar los recursos de Search de forma adecuada y responsable. Los recursos, tanto tangibles como intangibles, sólo deben ser utilizados por personal autorizado para fines designados y relacionados con el trabajo. Dichos recursos incluyen, entre otros, dispositivos electrónicos, fondos monetarios, acceso a Internet e Intranet y bases de datos. Al utilizar los fondos de la organización, los afiliados deben evitar la compra de artículos innecesarios o poco razonables. Excepto en el caso de un uso limitado para comunicaciones personales esenciales, la propiedad, las instalaciones y los recursos físicos de Search, incluidas computadoras, teléfonos y máquinas de fax, no podrán utilizarse para ningún negocio ajeno a Search.

Los afiliados deben ser conscientes del hecho de que Search conserva el derecho de acceder, revisar, supervisar y divulgar cualquier información transmitida, recibida o almacenada utilizando los equipos o sistemas electrónicos de Search, y los afiliados no tienen ninguna expectativa de privacidad en relación con estos sistemas y equipos.

Cualquier empleado que participe o intente el robo u otro uso indebido o desvío de la propiedad de Search, incluyendo fondos, tarjetas de crédito o débito, cuentas bancarias, documentos, equipos, propiedad intelectual, propiedad personal de otros empleados, o cualquier otro artículo de valor, estará sujeto al despido inmediato y a posibles procedimientos penales. Los empleados tienen la responsabilidad de informar de cualquier actividad de este tipo a la dirección de Search.

7.2 Información Confidencial o Reservada

La Información Confidencial o de Propiedad de Search nunca debe ser entregada a una empresa o individuo externo sin la debida autorización previa. Como condición para trabajar con Search, todos los afiliados deben comprometerse a no revelar ninguna información confidencial o propiedad de Search durante o después de laborar aquí a cualquier persona ajena a Search, excepto cuando sea autorizado por Search, o cuando sea requerido por la ley. "Información Confidencial o Propia de Search" incluye, sin limitación, cualquier información relativa a las operaciones, productos, servicios, estrategias, investigación,

políticas, sistemas, presupuestos, propuestas, finanzas, programas, planes, relaciones comerciales o con donantes de Search, o cualquier otra información que no sea generalmente conocida por el público y que sea conocida por el afiliado como consecuencia de trabajar con Search.

Cualquier transferencia o divulgación indebida por parte de un afiliado de material que contenga información confidencial o propiedad de Search, aunque no sea evidente que el afiliado se haya beneficiado personalmente de tal acción, constituye una conducta inaceptable. La participación en dicha práctica puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo el despido, y a posibles acciones legales. La divulgación de información confidencial o sujeta a derechos de propiedad a cualquier parte externa, sin la aprobación previa por escrito de un supervisor, pone en peligro tanto la posición competitiva de la organización como su credibilidad ante los socios. Para estar seguro, asuma que la información es confidencial, a menos que el supervisor del departamento haga una indicación específica de que la información puede difundirse públicamente.

Search busca trabajar de forma abierta y colaborativa y, como tal, los afiliados pueden tener acceso a información interna de carácter confidencial o sensible. La difusión de dicha información debe limitarse a los afiliados que participen adecuada y directamente en el trabajo o las deliberaciones relacionadas con ella. La información interna confidencial o sensible incluye propuestas, presupuestos, planes de mercadotecnia, costos y otros datos financieros internos e información similar.

Es un requisito del trabajo con Search que los afiliados mantengan la confidencialidad tanto interna como externamente. Se espera que aquellos afiliados cuyas responsabilidades laborales impliquen el acceso regular o frecuente a información sensible, confidencial o propietaria relacionada a los empleados de Search (como los registros de personal y la remuneración de los empleados), contabilidad y finanzas, comunicaciones confidenciales, contraseñas y otra información destinada a un acceso o distribución interna limitada, sean especialmente vigilantes en el mantenimiento de la estricta confidencialidad de esta información y sean diligentes en garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos de privacidad pertinentes.

Los Afiliados que dejen Search están obligados a devolver todos los documentos (incluyendo cualquier copia impresa o versiones electrónicas) que contengan información confidencial o propiedad de Search.

No obstante lo anterior, nada de lo aquí dispuesto impedirá a cualquier afiliado informar de posibles violaciones de la ley o reglamento federal o estatal a cualquier agencia o entidad gubernamental, o hacer otras revelaciones que estén protegidas bajo las disposiciones de denunciantes de la ley o reglamento federal o estatal. Por la presente se notifica a los afiliados que no necesitan la autorización previa de Search para realizar tales informes o revelaciones y que no están obligadas a notificar a la Empresa que han realizado tales informes o revelaciones. Además, como se establece en 18 U.S.C. s 1833(b), un individuo no será responsable penal o civilmente en virtud de cualquier ley federal o estatal de secretos comerciales por la divulgación de un secreto comercial que se hace en confianza a un funcionario del gobierno federal, estatal o local, ya sea directa o indirectamente, o a un abogado, y se hace únicamente con el propósito de informar o investigar una sospecha de violación de la ley, o que se hace en una queja u otro documento presentado en una demanda u otro procedimiento si dicha presentación se hace en documento sellado.

7.3 Propiedad intelectual

Los afiliados aceptan que cualquier diseño, idea, datos, trabajo de autoría, invención, descubrimiento, mejora, secreto comercial u otro desarrollo (cada uno, un "Desarrollo") concebido, desarrollado, descubierto, de autoría o reducido a la práctica (ya sea solo o conjuntamente con otros) mientras se trabaja con Search (cada uno un "Desarrollo de Search"), incluyendo todos los derechos de autor asociados, patentes, marcas registradas y otros derechos de propiedad intelectual de cualquier naturaleza, serán propiedad única y exclusiva de Search y/o sus nominados, cesionarios o socios.

Todos los Desarrollos de Search constituirán "trabajos por encargo" en la medida permitida por la legislación aplicable. Los afiliados aceptan ceder y por la presente ceden irrevocablemente a Search todos y cada uno de los derechos, títulos e intereses que tengan, puedan tener o puedan adquirir en todos los Desarrollos de Search, incluidos todos los derechos de propiedad intelectual asociados.

En la medida en que los afiliados tengan algún derecho sobre los Desarrollos de Search que no pueda ser cedido, incluyendo cualquier derecho moral, los afiliados renuncian incondicional e irrevocablemente a todos esos derechos. Los afiliados aceptan ayudar a Search, o a sus nominados o cesionarios, de todas las formas legales para perfeccionar, obtener, mantener y hacer cumplir todos y cada uno de los derechos de propiedad intelectual y otros derechos y protecciones relacionados con todos los Desarrollos de Search, incluyendo la ejecución de todos los documentos pertinentes.

7.4 Derechos de Autor y Marcas

Cualquier trabajo desarrollado, diseñado o escrito por o en nombre de Search o por cualquiera de sus empleados y autorizado para su distribución externa, incluyendo cualquier sitio web u otro material publicado en Internet, debe llevar un aviso de derechos de autor en la forma prescrita por la ley federal de derechos de autor de los Estados Unidos. Todas las marcas y logotipos desarrollados por Search deben estar registrados como marcas comerciales en cualquier país en el que se vayan a utilizar en relación con productos o servicios. Los afiliados deben consultar al Departamento de Comunicación sobre el registro de marcas.

7.5 Mantenimiento de Libros y Registros

Los afiliados deben seguir los procedimientos legales y de la organización documentando y registrando adecuadamente la información de la organización. La información debe documentarse y/o registrarse con veracidad y precisión, de conformidad con la normativa y las políticas de la organización.

Al preparar informes, presupuestos, declaraciones, facturas, hojas de tiempo u otra documentación para organismos gubernamentales, donantes o agencias contratantes, los empleados deben velar por que la información proporcionada sea precisa, completa, clara y presentada de una manera diseñada para aclarar y no para engañar. Bajo ninguna circunstancia puede un afiliado reclamar el pago de cantidades no debidas a Search por el trabajo realizado o los bienes o servicios prestados, o cualquier otra declaración, representación o certificación falsa en nombre de Search, ya sea de forma escrita u oral. Esto incluye la falsificación de hojas de tiempo u otros registros de tiempo, informes de costos, informes de gastos, propuestas de precios, certificaciones relacionadas a los datos de costos o precios, o solicitudes de pago.

Los empleados de Search responsables del mantenimiento de registros financieros y/o de personal deben velar por que dichos registros se elaboren y mantengan con cuidado y precisión de conformidad con todos los requisitos legales aplicables y los procedimientos de Search, y que los fondos de Search se gasten y contabilicen escrupulosamente. El acceso a dichos registros debe limitarse a aquellos empleados que lo requieran para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.

Los documentos relacionados de algún modo con una investigación en curso o potencial investigación de Search por parte de un organismo gubernamental o con cualquier otro procedimiento oficial no deben destruirse, desecharse ni alterarse.

8. Conflicto de intereses

Los Afiliados deben evitar situaciones en las que sus intereses personales financieros o de otro tipo puedan entrar en conflicto con, o incluso parecer entrar en conflicto con, los intereses de Search o sus responsabilidades de llevar a cabo los negocios de Search de manera justa, imparcial y de conformidad con este Código. Los conflictos de intereses surgen cuando el cargo o las responsabilidades de una persona en Search presentan una oportunidad de beneficio personal para esa persona o para alguien cercano, o cuando los intereses del empleado son incompatibles con los de Search.

Algunos conflictos de intereses aparentes pueden resolverse mediante declaraciones y excepciones autorizadas. Un conflicto de intereses puede surgir en cualquier número de situaciones y es imposible describir todos y cada uno de los casos. Cualquier afiliado que tenga conocimiento de un conflicto de intereses, esté preocupado por la posibilidad de que surja un conflicto o tenga preguntas sobre esta política o sobre si una situación concreta podría constituir un conflicto de intereses, debe tratar el asunto con el Jefe del Departamento Global de Recursos Humanos o con el Director Sénior de Política y Cumplimiento Interno con prontitud.

Aunque no son exhaustivos, a continuación se abordan algunos ámbitos de posibles conflictos de intereses:

1. **Beneficio financiero:** Un afiliado no puede participar en la selección, adjudicación o administración de un contrato, subcontrato, subvención, subvención, préstamo u otro mecanismo de financiación de Search si el afiliado, un miembro de su familia inmediata o un socio comercial tiene algún interés actual o potencial, financiero o de otro tipo, incluido un empleo actual o potencial, en una entidad que esté siendo considerada o seleccionada para una adjudicación.

2. **Otros posibles conflictos financieros o de representación:** Si un afiliado, cónyuge, pareja o cualquier otro miembro de la familia inmediata de un afiliado tiene o está considerando tener un interés financiero u organizativo (como empleado, consultor, socio comercial, inversor, prestatario, prestamista, beneficiario o miembro remunerado o no remunerado de un consejo de administración o fideicomisario) en un competidor de Search, contratista, empresa de consultoría, cliente, proveedor, donante o receptor de una subvención, el empleado deberá comunicarlo sin demora al responsable del departamento de Recursos Humanos Global. (Las inversiones en acciones de empresas públicas están exentas de esta restricción, a menos que el tamaño de una inversión ponga al afiliado en condiciones de influir en la toma de decisiones de la empresa). Si Search determina que el interés revelado presenta un conflicto real o potencial con los intereses de Search, se podrá conminar al afiliado que tome las medidas adecuadas para evitar o resolver dicho conflicto.

3. **Empleo externo o pertenencia a un Consejo:** Un empleado de Search que desee (i) realizar servicios para, o aceptar un empleo de, cualquier persona que no sea Search, (ii) participar en cualquier otra actividad empresarial o profesional con una entidad externa, o (iii) aceptar una posición de liderazgo significativa, incluyendo la pertenencia a la junta, en otra organización (con o sin remuneración), debe hacerlo sólo después de obtener la aprobación previa por escrito de su supervisor. Los empleados no pueden utilizar el tiempo o los recursos de Search para promover actividades ajenas a la misma. En ningún momento el empleo externo de un empleado u otra actividad puede (i) interferir en modo alguno con el cumplimiento de los deberes del empleado para con Search; (ii) afectar negativamente a la calidad del trabajo del empleado; (iii) competir en modo alguno con Search; (iv) comprometer la reputación de Search; o (v) implicar patrocinio o apoyo por parte de Search de una afiliación externa. Todos los pagos (gratificaciones u honorarios) recibidos por un miembro del personal por actividades de divulgación

(discursos, artículos de opinión, comentarios, etc.) deben ingresarse en los fondos generales de la organización.

4. **Regalos y favores:** Un afiliado involucrado en un proceso de contratación o cualquier proceso que implique la selección de un vendedor, proveedor, socio, participante o empleado, no debe estar en una posición en la que sus acciones puedan constituir o puedan ser razonablemente percibidas como reflejo de un trato de favor a un individuo o entidad por aceptar cualquier regalo o cualquier hospitalidad u otras consideraciones similares. Un afiliado no debe solicitar ni aceptar un regalo, o cualquier forma de gratificación, de cualquier persona que haya presentado una propuesta para hacer negocios con Search. El uso de fondos o activos de Search o la oferta de fondos o activos privados para cualquier propósito ilegal, inapropiado o poco ético, incluyendo, pero no limitado a, regalos inapropiados, pagos u ofertas de cualquier cosa de valor, incluyendo a funcionarios extranjeros, está estrictamente prohibido.

Están prohibidos los regalos cuyo valor supere los \$25.00 USD o su equivalente. Se trata de un límite máximo. Cuando este límite pueda considerarse extravagante en un entorno local, es responsabilidad de la dirección local establecer límites locales más bajos y comunicarlos claramente.

5. **Soborno y Corrupción:** Search prohíbe a todos los directores, funcionarios y empleados, así como a terceros que actúen en nombre de Search, tomar cualquier acción para autorizar, dar, prometer u ofrecer dinero en efectivo o cualquier cosa de valor, ya sea directa o indirectamente, a cualquier funcionario del gobierno con el fin de asegurar cualquier ventaja indebida u obtener o retener negocios o una relación comercial favorable. Del mismo modo, Search prohíbe cualquier pago a un tercero o intermediario, a sabiendas de que la totalidad o una parte de dicho dinero o cosa de valor será ofrecida o entregada a cualquier funcionario del gobierno con el fin de asegurar cualquier ventaja indebida u obtener o retener negocios o una relación comercial favorable.

El fraude es cualquier acto ilícito que implique engaño, tergiversación, impropiedad u ocultación para obtener algo de valor en detrimento de otro. Los actos fraudulentos

pueden incluir, más no están limitados, entre otros a: robo; uso indebido del efectivo u otros activos de la organización; reclamaciones falsas de gastos; falsificación; facturación de servicios no prestados, incluida la falsificación de hojas de horas; presentación de documentación falsa, incorrecta o incompleta que tenga como efecto la malversación de fondos; inflar los cargos por servicios o productos; y corrupción financiera: abusar de la posición que se ocupa mientras se está empleado en la organización para obtener beneficios financieros inapropiados, actos para obtener un beneficio o ventaja indebidos, e incluyendo cualquier forma de soborno, nepotismo o amiguismo. El fraude no necesariamente tiene por qué provocar pérdidas a la Organización.

En todo el mundo, todas las formas de fraude o corrupción están estrictamente prohibidas.

Para más información, consulte la [Política Antifraude y Anticorrupción](#).

- 6. Uso de Información Confidencial o de Propiedad:** Los afiliados no podrán utilizar ninguna Información Confidencial o Propiedad de Search para beneficio económico personal o para competir con Search.

Search trata de servir a la comunidad en su conjunto en lugar de servir únicamente a grupos con intereses especiales. La aparición de un conflicto de intereses podría avergonzar a la organización y poner en peligro su credibilidad. Cualquier excepción a esta política para un afiliado debe ser aprobada por el Jefe de Controles Internos.

9. Relaciones Personales Cercanas

Search prohíbe a todos los afiliados mantener relaciones sexuales con las personas a las que dirigen o supervisan y, en el caso de los directivos de mayor rango, con el personal subalterno de su línea de dirección directa y/u otras dinámicas de poder diferencial (es decir, otros directivos con poderes de decisión específicos que afecten a otra persona, como la autoridad en materia de adquisiciones o presupuestos).

Search trata de evitar los posibles conflictos de intereses internos que plantean las relaciones personales estrechas entre asociados. Las "relaciones personales cercanas"

incluyen el matrimonio, unión libre u otras relaciones establecidas, las relaciones familiares estrechas (es decir, padre-hijo, hermano) o las relaciones románticas o sexuales con consentimiento.

La política de Search no prohíbe a los asociados iniciar relaciones entre sí fuera de la dinámica de desigualdad de poder explicada anteriormente, pero todos los afiliados que mantengan o inicien relaciones con otros afiliados deben:

(1) reportar sus relaciones lo antes posible informando a sus superiores jerárquicos o a los Representantes de RR.HH., incluso si las relaciones se encuentran en una fase inicial y pueden no continuar; (2) se espera lo mismo si las relaciones terminan; y (3) comportarse profesionalmente y conducir sus relaciones respetando el Código de Conducta y de forma que no repercutan en el trabajo de Search.

10. Lugar de Trabajo Seguro y Libre de Drogas

Search mantiene lugares de trabajo seguros y libres de drogas.

10.1 Seguridad en el Lugar de Trabajo

Search tiene la obligación de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables. El objetivo de Search es garantizar la seguridad de todos los afiliados, aumentar la productividad y disminuir los daños a la propiedad. Las amenazas a la seguridad en el lugar de trabajo pueden incluir: equipos defectuosos o mal colocados, condiciones de trabajo difíciles (por ejemplo, iluminación inadecuada, frío o calor extremos, etc.), o empleados que muestran signos de comportamiento agresivo o violento (por ejemplo, bajo la influencia del alcohol y/o drogas ilegales, tienen armas, están peleando y/o están realizando payasadas). Todos los empleados son responsables de su parte en el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y de informar inmediatamente de cualquier problema potencial a sus jefes o al responsable de seguridad de su oficina.

10.2 Violencia

No se tolerarán actos o amenazas de violencia por parte de los afiliados a Search. Cualquier caso de violencia o amenaza de violencia, en cualquiera de sus formas, incluidas las amenazas de causar daños corporales o materiales, dirigida de cualquier modo hacia otro afiliado o participante en un programa, debe comunicarse **inmediatamente** a la dirección o al agente de seguridad responsable.

10.3 Abuso de Sustancias y Alcohol

Search se compromete firmemente a proporcionar a los empleados un lugar de trabajo seguro y a promover altos niveles de salud. Presentarse al trabajo ebrio o bajo la influencia de drogas ilegales (incluyendo el uso indebido de medicamentos recetados) o alcohol está estrictamente prohibido. Search no será responsable de los actos cometidos y/o las lesiones resultantes del consumo excesivo de alcohol y/o el uso ilegal de drogas por parte de un empleado. La posesión, el consumo o la venta de drogas ilegales en el trabajo (o fuera de él), incluidos los períodos de descanso y comida, es un delito punible con el despido y puede dar lugar a acciones penales. Cualquier droga ilegal encontrada será entregada a la(s) agencia(s) policial(es) correspondiente(s).

Tras el consumo de alcohol por encima del límite legal, los empleados no deben conducir ningún vehículo. Tras el consumo de **cualquier** cantidad de alcohol los empleados no pueden (i) conducir vehículos propiedad de Search o alquilados; o (ii) conducir cualquier vehículo en el que viajen empleados de Search, contratistas, voluntarios, proveedores, clientes, socios o participantes de programas, miembros del consejo o personal de donantes. Todas las normas y políticas de comportamiento de Search, incluyendo la política de acoso sexual, están en vigor tanto dentro como fuera de las instalaciones de Search, incluyendo todos los eventos patrocinados por Search, y se aplican tanto si el consumo de alcohol es un factor contribuyente como si no.

11. Denuncias e Investigación de Infracciones

Los afiliados que tengan conocimiento de cualquier infracción presunta, planificada o real del presente Código de Conducta (incluso si un afiliado considera que está siendo presionado para actuar de forma poco ética) deberán comunicarlo inmediatamente a su supervisor, a la dirección o al Jefe del Departamento Global de RR.HH. Los supervisores y directivos deben transmitir sin demora tales informes al Jefe del Departamento Global de RR.HH. Se espera que los afiliados cooperen plenamente con cualquier investigación de Search o de una autoridad gubernamental sobre una posible infracción.

Si un empleado no se siente cómodo informando de una actividad que considera indebida a través de los canales internos de Search, o no está satisfecho con la respuesta recibida,

puede informar de dicha actividad de forma confidencial o enviarla anónimamente en el sitio *EthicsPoint* (véase la Sección 12, *Política de denuncia de irregularidades*, más adelante).

La sensibilidad hacia la confidencialidad es una prioridad, y se hará todo lo posible por proteger la identidad de un afiliado (si así lo desea) cuando comunique un problema. Sin embargo, en algunos casos, puede resultar imposible proteger la privacidad de alguien debido a las exigencias de llevar a cabo una investigación o a ciertos requisitos legales.

Cualquier afiliado que no esté seguro de si una situación infringe alguna ley, norma, reglamento o política de Search aplicable debe discutir la situación con su supervisor, la dirección o el Jefe del Departamento Global de RR.HH. Las cuestiones éticas pueden ser difíciles de entender y analizar, y no existen las preguntas tontas. Los afiliados nunca deben dudar en hacer una pregunta o informar de una preocupación.

11.1 Denuncia de acoso sexual o de otro tipo, explotación o abuso

Todo afiliado que tenga conocimiento de cualquier conducta inapropiada, incluido el acoso sexual u otros tipos de acoso prohibidos, la explotación o el abuso sexual, tanto si afecta a sí mismo como a otras personas, tiene la obligación de informar inmediatamente del asunto a su supervisor, a la dirección o al Jefe del Departamento Global de RR.HH.

Un afiliado que tenga una queja contra su supervisor, la dirección ejecutiva, los miembros de la Junta Directiva, o que no se sienta cómodo denunciando violaciones del Código de Conducta, acoso sexual o de otro tipo a través de los canales internos establecidos, puede denunciar la actividad de forma confidencial o anónima a través del sitio *EthicsPoint*. (Véase la Sección 12, *Política de denuncia de irregularidades*, más adelante). Se insta encarecidamente a los afiliados a que denuncien cualquier conducta indebida antes de que se convierta en grave o generalizada.

Todo supervisor o directivo que reciba una denuncia de posible acoso sexual u otro tipo de acoso, explotación o abuso prohibidos debe ponerse en contacto sin demora con el responsable del Departamento Global de Recursos Humanos para que pueda iniciarse una investigación en el momento oportuno.

Todas las denuncias de acoso sexual u otro tipo de acoso prohibido serán investigadas con prontitud y a fondo. En su caso, Search podrá recurrir a expertos externos para investigar las denuncias de acoso. Search hará todo lo posible para proteger la confidencialidad de los empleados que presenten quejas o participen en investigaciones en virtud de esta política. Sin embargo, Search no puede garantizar la completa confidencialidad, ya que una investigación eficaz puede no ser posible sin revelar cierta información al presunto acosador y/o testigos potenciales.

Los afiliados que sospechen o denuncien casos de explotación y abuso deben abstenerse de comentar sus denuncias o argumentos con cualquier persona que no sea el personal directivo de Search, quienes estén llevando a cabo la investigación y, en su caso, con las autoridades policiales a las que se presente la denuncia. Discutir los alegatos con cualquier otra persona puede poner en peligro a la presunta víctima y a otros participantes en el programa. Además, puede perjudicar o entorpecer la investigación.

Ningún afiliado sufrirá represalias por denuncias de acoso si se hacen de buena fe. Search anima a cualquier empleado a plantear sus dudas sobre esta política y su aplicación al responsable del Departamento Global de RR.HH.

11.2 Reportando Quejas de manera Externa

Los afiliados deben conocer las siguientes opciones y prácticas de información externa:

1. **Acoso:** La Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC) investigan y persiguen las denuncias de acoso laboral prohibido.
2. **Explotación y abusos sexuales:** Los afiliados de Search deben notificarlo a las fuerzas de seguridad locales, a las autoridades de protección de menores o a los servicios sociales, si creen que las circunstancias lo justifican (como proteger la seguridad del menor, prevenir daños futuros) o si creen que se ha infringido alguna ley.
3. **Otros reportes a externos por parte de Search:** Tras la recepción de una denuncia interna, Search tomará las medidas correctivas apropiadas, incluyendo pero no limitado a notificar a las fuerzas del orden y cooperar con la investigación penal y el enjuiciamiento en su caso. Search también cumplirá con los lineamientos requeridos para informar a los donantes en relación con los alegatos.

12. Política de Denuncia de Irregularidades y No Represalias

Search insta a los afiliados, beneficiarios y participantes a denunciar cualquier infracción del presente Código de Conducta, sospecha de incorrección financiera o contable, o comportamiento empresarial ilegal o poco ético sin temor a represalias. Los afiliados también pueden denunciar cualquier información que crean razonablemente que es prueba de alguna de las siguientes situaciones: mala gestión flagrante de un contrato o subvención federal; despilfarro flagrante de fondos federales; abuso de autoridad en relación con contratos o subvenciones federales; un peligro sustancial y específico para la salud o la seguridad públicas o una infracción de las leyes, normas o reglamentos relacionados con un contrato o subvención federal (incluida la competencia por un contrato o subvención).

Las vías de denuncia de tales infracciones incluyen: un miembro del Congreso o un representante de un comité del Congreso; un Inspector General que supervise los contratos adjudicados o en nombre de la agencia federal implicada en el contrato o subvención; la Oficina de Responsabilidad Gubernamental (GAO por sus siglas en inglés); un empleado federal responsable de la supervisión del contrato o subvención en la agencia pertinente; un funcionario autorizado del Departamento de Justicia u otra agencia federal autorizada; un tribunal o gran jurado; un funcionario de gestión u otro empleado del contratista, subcontratista o concesionario o subcesionario que tenga la responsabilidad de investigar, descubrir o abordar la mala conducta. Las denuncias podrán realizarse de conformidad con la Sección 11, *Denuncias e Investigaciones de Infracciones*, más arriba.

Si un afiliado se siente incómodo denunciando una actividad que considera impropia a través de los canales internos de Search o no está satisfecho con la respuesta recibida, dicha actividad puede ser denunciada de forma confidencial o enviada de forma anónima al sitio *EthicsPoint*, la firma externa contratada por Search para este fin, utilizando la información de contacto que figura a continuación. *EthicsPoint* será responsable de transmitir los informes que reciba a la dirección de Search o al Consejo de Administración de Search para que se tomen las medidas adecuadas para resolver las preocupaciones planteadas. Si se presenta una denuncia a través de *EthicsPoint* sobre una persona que, de otro modo, podría recibir el informe, el servicio remitirá la queja a otro responsable o al Consejo, según proceda.

No Represalias: Ningún afiliado, beneficiario o participante que denuncie una presunta infracción en virtud de esta política, facilite información a un funcionario de las fuerzas de seguridad o a un organismo gubernamental, o colabore en la investigación de una presunta infracción sufrirá acoso, represalias o discriminación de ningún tipo, incluso si una investigación posterior determina que no se ha producido infracción alguna, siempre que la denuncia del afiliado se realice de buena fe y con una convicción razonable de su exactitud.

Información sobre la Línea Directa de Denuncia de Irregularidades: Se puede contactar con *EthicsPoint* a través de un formulario en línea o por teléfono. *EthicsPoint* admite todos los idiomas que se hablan habitualmente en Search y ofrece muchas opciones de llamadas locales e internacionales. Visite: <https://sfcg.ethicspoint.com> para encontrar los números de teléfono o para utilizar el formulario de denuncia en línea.

Las denuncias de acoso, represalias o discriminación que infrinjan esta política deben seguir los procedimientos de denuncia descritos anteriormente, y se investigarán con prontitud. Si como resultado de una investigación se determina que ha habido represalias u otra acción prohibida contra un afiliado, participante o beneficiario, se tomarán las medidas correctivas oportunas.

Se espera de los afiliados que actúen con buen criterio para evitar acusaciones infundadas. Todo afiliado que, a sabiendas o por imprudencia, haga una acusación o revelación que resulte infundada podrá ser objeto de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Las denuncias de infracciones o presuntas infracciones por parte de los afiliados, así como la identidad de los denunciantes, se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible, de acuerdo con la necesidad de llevar a cabo una investigación exhaustiva.

13. Exenciones, Enmiendas

Search se compromete a revisar y actualizar continuamente sus políticas y procedimientos. Por lo tanto, este Código de Conducta está sujeto a modificaciones. Cualquier modificación o renuncia a cualquier disposición de este Código de Conducta debe ser aprobada por el Presidente.

ACUSE DE RECIBO

Por la presente reconozco que:

- He recibido una copia del Código de Conducta.
- He leído, entendido y acepto adherirme a las normas de conducta contenidas en el Código de Conducta; e informaré de cualquier acción que parezca inconsistente con estas normas a mi supervisor, director, Jefe del Departamento Global de Recursos Humanos o a través del sitio EthicsPoint

Firma: _____

Nombre completo (impreso o tecleado): _____

Fecha (dd/mm/aa): _____