



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA PROFESIONAL

JULIO 2020

MENSAJE DEL SR. JAMES P. SCRIVEN, GERENTE GENERAL DE BID INVEST

Estimados colegas,

Adjunto sírvanse encontrar el Código de Ética y Conducta Profesional de BID Invest, actualizado para reflejar la reciente reorganización de la institución y su mayor integración como miembro del Grupo BID.

Como funcionarios públicos internacionales, tenemos el deber de cumplir con los más altos estándares de conducta ética y profesional, e interactuar con nuestros colegas, clientes, socios, accionistas y otras partes interesadas con la más alta integridad. Cada uno de nosotros somos representantes de la Corporación Interamericana de Inversiones (La “Corporación”, y desde el año 2017, comercialmente conocida como “BID Invest”) y, como tales, tenemos la responsabilidad de proteger la reputación de la institución en todo lo que hacemos. Tales estándares de comportamiento deben ser una parte integral de nuestro trabajo y son vitales para el éxito de la misión de BID Invest.

El Código aplica a todo el personal de BID Invest y proporciona orientación sobre el apropiado comportamiento ético. Es importante que se familiaricen con el Código, lo cumplan, y discutan cualquier pregunta con su supervisor, el Oficial de Ética u otros líderes que se mencionan en el Código.

Les pido que junto a mi nos comprometamos a actuar en observancia y cumplimiento de los estándares de conducta contemplados en el Código. Tal compromiso es fundamental mientras nos embarcamos en una nueva trayectoria de crecimiento de BID Invest.

Sinceramente,
James P. Scriven
Gerente General
BID Invest

NUESTROS VALORES BÁSICOS

En BID Invest nuestras acciones se rigen por un conjunto de Valores Básicos. Estos valores de carácter ético aplican para todas nuestras actividades en todos los niveles de la institución.

INTEGRIDAD. Los elementos esenciales de la integridad son: (1) las cualidades personales de honestidad, sinceridad, probidad e integridad ante influencias dañinas y (2) el cumplimiento de las leyes locales aplicables y la observancia de las normas y reglamentos de BID Invest.

LEALTAD. Los empleados deberán cumplir las disposiciones del Convenio Constitutivo de la Corporación Interamericana de Inversiones (el “Convenio Constitutivo”) que estipula que, en el desempeño de sus funciones, los empleados dependerán exclusivamente de BID Invest y no reconocerán ninguna otra autoridad. La adhesión a este principio permite a los empleados evitar conflictos de lealtad hacia otras instituciones o grupos que afecten el cumplimiento de sus deberes o les impidan ejercer sus funciones de manera compatible con la misión de BID Invest. También significa que IDB Invest, como empleador, deberá respaldar a sus empleados de manera compatible con las necesidades, los intereses y la reputación de la institución.

EQUIDAD. BID Invest y sus empleados deberán aplicar de manera uniforme y en todo momento las normas y políticas establecidas de BID Invest a fin de (1) asegurar un ambiente de trabajo sin decisiones arbitrarias o caprichosas y sin favoritismos y (2) tratar de manera equitativa a los miembros, clientes, partes interesadas y empleados del BID Invest .

INCLUSIÓN. Se espera de BID Invest y sus empleados que entiendan y respeten diferentes culturas y personas con puntos de vista diferentes, que tomen en consideración las opiniones de otros y que trabajen sin ningún prejuicio ni parcialidad respecto de individuos de características distintas, incluidos quienes son de diferente nacionalidad, raza, sexo, religión, edad, orientación sexual, situación social, orientación política, u otras formas de discriminación indebida.

IMPARCIALIDAD. BID Invest y sus empleados deberán esforzarse por actuar con objetividad y profesionalismo. Los empleados deberán asegurarse de que sus valores personales, relaciones, intereses financieros, convicciones o aspectos de nacionalidad no comprometan ni den la impresión de comprometer el desempeño de sus funciones oficiales.

DISCRECIÓN. Discreción significa demostrar buen criterio a la hora de desempeñar las funciones oficiales, salvaguardar la información confidencial y evitar toda acción o declaración pública que pueda comprometer o dar la impresión de comprometer el desempeño de las funciones oficiales o menoscabar la reputación de BID Invest .

ÍNDICE

- MENSAJE DEL SR. JAMES P. SCRIVEN, GERENTE GENERAL BID INVEST2
- NUESTROS VALORES BÁSICOS..... 3
- INTRODUCCIÓN..... 6**
 - 1. Nuestros principios básicos 6
 - 2. Acerca de nuestro Código..... 8
- MANTENER LA ÉTICA EN EL TRABAJO 11**
 - 3. Obtener asesoramiento y orientación sobre asuntos de ética 11
 - 4. Denunciar la Conducta Indebida y otras cuestiones de ética12
 - 5. Expectativas adicionales para los supervisores15
- DEMOSTRAR RESPETO HACIA LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.....16**
 - 6. Respeto en el lugar de trabajo.....16
 - 7. Prevención del acoso.....16
 - 8. Uso apropiado de la autoridad18
 - 9. Evitar la discriminación.....19
 - 10. La violencia en el lugar de trabajo.....19
- MANTENER LA LEALTAD E IMPARCIALIDAD20**
 - 11. Conflictos de intereses 20
 - 12. Los obsequios y favores como fuentes de conflicto25
 - 13. La corrupción como fuente de conflicto26
 - 14. Notificación de conflictos de intereses.....27
 - 15. Programa de declaración de intereses.....27
- TRABAJAR CON DISCRECIÓN E INTEGRIDAD28**
 - 16. Uso adecuado de la información28
 - 17. Uso apropiado de bienes de propiedad de BID Invest 30
 - 18. Uso apropiado de las redes sociales32

19. Precisión en la rendición de informes y documentación	32
20. Responsabilidad corporativa y derechos humanos.....	33
OBTENCIÓN DE ORIENTACIÓN ADICIONAL SOBRE TEMAS DE ÉTICA.....	33
Y CONDUCTA.....	33
21. A quién consultar.....	33
22. Políticas y documentos de consulta.....	34

Este texto contiene recuadros informativos y notas al margen para facilitar la comprensión de algunos aspectos del Código. Su función es meramente ilustrativa.

INTRODUCCIÓN

1. Nuestros principios básicos

Como empleados de BID Invest debemos ceñirnos a los estándares más rigurosos de conducta ética y profesional. Por encima de todo, aquellos con quienes tenemos relación de negocios —países miembros, socios, comunidades y personas a quienes impactamos con nuestro trabajo, así como nuestros colegas— deben considerarnos dignos de confianza. Estos principios básicos pueden ayudarnos a mantener nuestros altos estándares de integridad, imparcialidad y discreción.

1.1 Nuestro compromiso de mantener estrictas normas de ética y conducta profesional

Trabajamos en una organización pública internacional cuya misión es promover el desarrollo social y económico de sus países miembros en América Latina y el Caribe estimulando el establecimiento, la expansión y la modernización de empresas privadas (incluyendo a las de pequeña y mediana escala), y empresas de propiedad parcial o total del Estado (excluyendo operaciones con gobiernos subsoberanos) que están alineadas a ciertas áreas prioritarias de negocio. Como empleados de BID Invest, somos funcionarios públicos internacionales. Todos tenemos la obligación de ceñirnos a los estándares más estrictos de comportamiento ético, a fin de hacernos acreedores de la confianza pública necesaria para cumplir la misión de BID Invest y crear un ambiente de trabajo positivo, productivo y motivador.

¿Qué significa ser “funcionario público internacional”?

Un funcionario público internacional es un empleado de una organización pública internacional, como BID Invest. En nuestra condición de funcionarios públicos internacionales se espera que desempeñemos nuestra labor con integridad, imparcialidad, lealtad e independencia de cualquier gobierno o autoridad distinta de BID Invest. También debemos evitar colocarnos en cualquier situación en que nuestro comportamiento o nuestros intereses personales puedan no estar alineados con la imagen y los intereses de BID Invest.

1.2 Obligaciones básicas que tenemos con BID Invest y obligaciones básicas de BID Invest con nosotros

BID Invest está comprometido a fomentar y mantener un ambiente de trabajo que favorezca un comportamiento ético y que estimule activamente un diálogo abierto en materia de ética y conducta. Se espera que mediante nuestras comunicaciones y acciones todos demos nuestra adherencia a los siguientes principios básicos: 1) tratamiento justo e imparcial para todos; 2) un entorno de trabajo libre de toda discriminación, prejuicio, acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso en el lugar de trabajo, maltrato, intimidación o violencia de cualquier tipo; 3) ninguna tolerancia con el abuso en el ejercicio de autoridad; y 4) rendición de cuentas sobre los asuntos inherentes a nuestras obligaciones y responsabilidades como empleados. Todos podemos contribuir a mantener un ambiente positivo en BID Invest cumpliendo nuestras responsabilidades de conformidad con nuestros Valores Básicos.

Imagen pública

BID Invest respeta nuestra privacidad como individuos. Sin embargo, debemos ajustarnos a los más altos estándares de conducta, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, a fin de imponer respeto y confianza en nuestra condición de funcionarios públicos internacionales.

Nuestro deber con BID Invest

El Convenio Constitutivo estipula que, en el desempeño de nuestras funciones, nuestro compromiso es exclusivamente con BID Invest y no con ninguna otra autoridad. No aceptamos instrucciones en relación con nuestras actuaciones por parte de ninguna fuente externa, pública o privada, así se trate de un gobierno u otra organización internacional. Cuando BID Invest nos asigne a una entidad externa, podremos aceptar instrucciones de dicha entidad siempre que éstas sean acordes con lo dispuesto en este Código y en los términos de la asignación.

Legislación nacional, privilegios e inmunidades

Nuestros países miembros otorgan a BID Invest ciertos privilegios e inmunidades con relación al trabajo que realizamos en nuestra capacidad oficial como empleados de BID Invest. No debemos abusar de estos privilegios e inmunidades y nunca usarlos o intentar usarlos para nuestro beneficio personal. BID Invest está comprometida a cooperar con las autoridades de los países miembros a fin de facilitar la debida administración de justicia cuando sea necesario.

La condición de funcionarios públicos internacionales conlleva una serie de responsabilidades especiales en lo que respecta a nuestra conducta, tanto en el lugar de trabajo como en la vida personal. Se espera que cumplamos nuestras obligaciones legales y financieras personales, lo que incluye el pago de impuestos, las obligaciones familiares de manutención de cónyuge e hijos dictadas por un tribunal y el cumplimiento de la legislación aplicable en cuanto al trato de empleados domésticos, así como de toda otra legislación nacional. Recuerde que el incumplimiento de las leyes nacionales también podrá ser considerado Conducta Indebida, según se define en la Sección 2.5 de este Código.

Obligaciones financieras

La capacidad de cumplir nuestras obligaciones con BID Invest puede verse afectada por dificultades financieras personales. Para minimizar esta posibilidad, debemos esforzarnos por cumplir en forma adecuada y oportuna nuestras obligaciones financieras. Ello incluye cualquier obligación impuesta por ley, como el pago de impuestos o de deberes con nuestros dependientes o empleados domésticos. En caso de controversia entre un empleado y un presunto acreedor, BID Invest considera que una resolución judicial es un elemento determinante de las obligaciones del empleado.

2. Acerca de nuestro Código

Los principios antes descritos y los Valores Básicos de BID Invest forman la base de nuestro Código de Ética y Conducta Profesional (el “Código”). Nuestro Código refleja las expectativas de BID Invest con respecto a nuestra conducta como empleados. En algunas secciones de este Código se han incorporado enunciados de otras políticas de BID Invest a fin de asegurar que dispongamos de una guía única para plantear asuntos de ética, conducta y profesionalismo en nuestro lugar de trabajo.

Si bien resulta imposible prever todas las situaciones que podrían surgir durante el curso de nuestro trabajo, algunas de ellas se dan con más frecuencia que otras. En el presente Código se abordan tales situaciones y la mejor forma de resolverlas.

Por delegación del Gerente General de BID Invest, la Oficina de Ética del Banco Interamericano de Desarrollo (el “BID”) es centralmente responsable de implementar, interpretar y administrar el Código y los Procedimientos del Código (los “Procedimientos”), y el Oficial de Ética tendrá la autoridad de emprender las acciones que resulten necesarias para cumplir con sus funciones, de manera coherente con los términos del Código y estos Procedimientos. La Oficina de Ética del BID asiste en el examen y resolución de asuntos relacionados con la ética y la conducta en el lugar de

trabajo de una manera que contribuya a la buena gobernanza del BID Invest y ayude a preservar y promover la integridad institucional.

2.1 Finalidad del Código

Nuestro Código nos ayuda a tomar decisiones adecuadas ante situaciones complejas. Su propósito es brindarnos apoyo y orientación sobre lo que es un comportamiento ético y apropiado, así como responsabilizarnos ante cualquier falta en nuestro comportamiento. Para ello, nuestro Código define nuestros Valores Básicos y proporciona orientación sobre cómo actuar ante determinadas situaciones.

Al ceñirnos a nuestros valores y principios básicos y a la orientación que se ofrece en este Código, podremos mantener la confianza de otras partes interesadas y lograr un entorno propicio para llevar a cabo la misión de BID Invest.

2.2 Aplicación

Nuestro Código es de aplicación a todos los empleados de BID Invest, independientemente de dónde se encuentren. Para propósitos de este Código, los empleados de BID Invest incluyen al personal, a la fuerza laboral complementaria de BID Invest, y a otros individuos que presten servicios a BID Invest, según sea provisto en sus respectivos contratos.

Los directores ejecutivos y directores ejecutivos suplentes de BID Invest, así como sus consejeros, están sujetos a su propio código de conducta. Mediante la aplicación de dicho código, estas personas también están obligadas a cumplir las políticas institucionales BID Invest que sean de aplicación, las normas adecuadas de comportamiento y la legislación de los países miembros. En caso de que usted necesite informar sobre un asunto relativo a cualquiera de estas personas, consulte al secretario del Comité de Conducta del Directorio Ejecutivo o a cualquiera de los miembros de dicho comité para obtener orientación sobre el modo de proceder. La Oficina de Ética remitirá cualquier asunto que sea de jurisdicción del Comité de Conducta del Directorio Ejecutivo al secretario de dicho Comité.

2.3 Relación con otras políticas de BID Invest

Nuestro Código establece principios generales y expectativas de conducta en el lugar de trabajo. Otros documentos detallados en la sección “Políticas y documentos de consulta” de este Código proporcionan orientación y normas concernientes a departamentos y funciones concretas, y a nuestra interacción con otros funcionarios.

Tales documentos tienen por finalidad complementarse mutuamente. Si alguna norma o política parece contradecirse con el Código, pida orientación a la Oficina de Ética.

2.4 Aspectos que el Código no abarca

Consultar este Código para obtener información y confiar en el sentido común y buen juicio nos ayudarán a resolver la mayoría de las situaciones. No obstante, ningún documento puede proporcionar respuestas u orientación para todas las situaciones que puedan surgir en el lugar de trabajo. Si usted tiene dudas sobre cómo proceder, pida orientación a su supervisor, a la Oficina de Ética, o a uno de los otros recursos identificados en la Sección 4.2 de este Código.

2.5 ¿Qué constituye Conducta Indebida?

En este Código, el concepto de Conducta Indebida se refiere, aunque no de forma exclusiva, al incumplimiento de:

- Nuestras obligaciones como empleados en virtud del Convenio Constitutivo
- Cualquier apartado de este Código
- Su contrato de empleo y otros deberes inherentes al empleo en la institución
- El Reglamento del Personal y otras normas de BID Invest

El concepto de Conducta Indebida también puede incluir la inobservancia de los estándares que se esperan de un funcionario público internacional. No es necesario que una acción implique mala intención o culpa para ser considerada como Conducta Indebida.

2.6 Implementación y compromiso compartido

El éxito en la implementación de este Código depende de nuestro compromiso compartido de regirnos por las directrices y obligaciones que en él se establecen. Asumimos este compromiso en el momento en que nos incorporamos a BID Invest, y lo reafirmamos anualmente al certificar nuestro cumplimiento del Código y al participar en cursos de capacitación sobre ética. Todos tenemos la responsabilidad de leer, comprender y asumir los compromisos emanados de nuestro Código. Toda conducta que no se ajuste al código puede dar lugar a medidas correctivas o sanciones disciplinarias. Si en alguna ocasión no está seguro de cómo actuar, consulte a la Oficina de Ética o a otro recurso de los mencionados en la Sección 4.2 de este Código.

3. Obtener asesoramiento y orientación sobre asuntos de ética

Puede ocurrir que no conozcamos los detalles de todas las reglas aplicables a cada operación que realizamos en BID Invest. Por lo tanto, si nos surgen dudas sobre cómo actuar en forma ética, debemos pedir asesoramiento a la Oficina de Ética antes de proceder. El Oficial de Ética y el personal profesional de la Oficina de Ética nos ayudarán a interpretar el Código cuando no tengamos claro cómo actuar.

La Oficina de Ética tiene por misión ayudarnos a comprender nuestras obligaciones en materia de ética y prevenir y corregir la Conducta Indebida. La Oficina responde a todas las preguntas sobre la correcta aplicación del Código ante dilemas o situaciones particulares que enfrentemos en el trabajo. La Oficina nos asesora a la hora de tomar decisiones para evitar riesgos al cumplir los objetivos de la institución. Asimismo, la Oficina lleva a cabo actividades de capacitación y divulgación con el fin de ayudarnos a comprender las expectativas de BID Invest en cuanto a la conducta de los empleados y la ética profesional. Cuando tengamos dudas, debemos ponernos en contacto con la Oficina de Ética para que nos ayude a hacer mejor nuestro trabajo y evitar posibles problemas.

Si necesita orientación al hacer su trabajo diario, puede exponer sus inquietudes a su supervisor o a la División de Administración. No obstante, corresponde a la Oficina de Ética interpretar el Código y determinar si una persona ha infringido o no la letra o el espíritu del Código.

La toma de decisiones éticas

Si usted no está seguro de si una acción o decisión es ética, hágase las siguientes preguntas:

- ¿Por qué tengo dudas?
- ¿A quién afectará esta decisión?

- ¿Quién podría ayudarme en BID Invest a tomar esta decisión?
- ¿Estaría orgulloso de contarle a mis amigos y a mi familia lo que estoy haciendo?
- ¿Cómo me sentiría si esta decisión se difundiera en las noticias?

4. Denunciar la Conducta Indebida y otras cuestiones de ética

4.1 Denuncias: el valor de manifestarse

Si observamos una conducta de la que sabemos (o incluso si simplemente sospechamos) que no es ética, debemos denunciarla. Dar a conocer nuestras inquietudes es la forma más eficiente de corregir las irregularidades antes de que se conviertan en problemas generalizados. Los supervisores y los oficiales que figuran en la Sección 4.2 tienen el deber de denunciar cualquier Conducta Indebida observada o sospechada o que les haya sido notificada.

4.2 Cómo hacer una denuncia

Si usted cree que ha sido testigo o víctima de una Conducta Indebida, o si le preocupa cualquiera de los temas tratados en este Código, debe transmitir sus preocupaciones a la Oficina de Ética o a una de las siguientes personas:

- su supervisor;
- el superior de su supervisor, incluyendo al respectivo Jefe de Departamento o División;
- el supervisor directo de la persona acusada; o
- el Jefe de la División de Administración (el “Jefe de Administración”).

Cualquiera de estos funcionarios que sospeche que se ha cometido un acto de Conducta Indebida o que reciba una denuncia al respecto debe comunicárselo a la Oficina de Ética en el plazo de tres días hábiles desde el acto o la denuncia, o tan pronto como sea posible.

Aunque usted también puede buscar la ayuda de asociaciones u otros grupos en los que pueda participar, es importante recordar que tales organizaciones no actúan en nombre de la Administración al recibir y manejar denuncias de Conducta Indebida.

Si bien se nos alienta a denunciar las situaciones de Conducta Indebida, en el caso de Prácticas Prohibidas tenemos la obligación de denunciar los hechos o sospechas. Las Prácticas Prohibidas (conforme se definen en el Marco de BID Invest para la prevención y lucha contra el fraude y la corrupción (CII/GN-170-8), o cualquier actualización o documento posterior del mismo) incluyen las prácticas corruptivas, fraudulentas, colusivas u obstructivas. Las Prácticas Prohibidas conocidas o sospechadas cometidas por personas que no son empleados de BID Invest y que guarden relación con actividades financiadas con el Grupo BID se denuncian a la Oficina de Integridad Institucional (OII), mientras que las cometidas por empleados de BID Invest o relacionadas con beneficios de BID Invest, así como los casos de robo u otro tipo de fraude en el trabajo, como la falsificación de documentos, se denuncian a la Oficina de Ética. Estas denuncias se deben hacer tan pronto como obtengamos conocimiento o sospecha de los actos en cuestión.

Además, los empleados deben estar atentos para detectar y denunciar cualquier indicio de lavado de dinero, es decir, cualquier intento de ocultar la procedencia de dinero obtenido ilícitamente de tal manera que aparente ser legítimo. Si observa cualquier actividad u operación que despierte sospechas de lavado de dinero, debe dirigirse inmediatamente a la OII si se trata de una entidad externa, o a la Oficina de Ética si se trata de un empleado de IDB Invest.

Las denuncias de Conducta Indebida pueden presentarse de forma anónima o confidencial. “De forma anónima” significa que la persona no facilita su nombre. “De forma confidencial” significa que la persona que presenta la denuncia facilita su nombre, pero la Oficina de Ética únicamente revelará el origen de la denuncia en la medida en que sea necesario para que pueda llevarse a cabo una investigación (si corresponde) y para responder a las inquietudes presentadas, a menos que:

- (a) el denunciante dé su consentimiento para que se revele su nombre; o
- (b) se determine que:
 - (i) el denunciante hizo acusaciones falsas a sabiendas o con indiferencia temeraria respecto a su veracidad o falsedad, o
 - (ii) existe un riesgo inminente o posibilidad de daño grave para las personas o BID Invest, o
- (c) una autoridad judicial competente del Gobierno de un país miembro solicite a BID Invest que revele dicha información y BID Invest se comprometa a cumplir con dicha solicitud; o
- (d) BID Invest tenga alguna otra obligación legal de revelar dicha información.

Los denunciantes deben tener una convicción razonable de que los hechos que denuncian son verdaderos, incluso si en última instancia se determina que son

infundados. Se podrá considerar que un empleado ha incurrido en Conducta Indebida, y éste podrá quedar sujeto a medidas disciplinarias, si comunica información falsa a sabiendas o con indiferencia o negligencia respecto a su veracidad, o si comunica información deliberadamente incompleta u omite información esencial.

Si tiene dudas o inquietudes sobre cómo denunciar un caso de Conducta Indebida, diríjase a la Oficina de Ética.

4.3 Nuestro compromiso contra las represalias

BID Invest prohíbe expresamente las represalias contra toda persona que denuncie de buena fe (o de la que se sospeche que ha denunciado de buena fe) ante las autoridades de BID Invest Prácticas Prohibidas en actividades financiadas por BID Invest o casos de Conducta Indebida, así como contra toda persona que coopere con las autoridades de BID Invest en una investigación. Ver la Regla de personal n.º 29 para más información. Si usted presenta una denuncia y cree que alguien ha tomado represalias contra usted, debe notificarlo inmediatamente a la Oficina de Ética.

¿Qué es un denunciante? Se entiende por denunciante todo empleado o parte externa que denuncia de buena fe ante las autoridades contempladas en la Regla de Personal N.º 29 supuestos actos de fraude, corrupción u otras Prácticas Prohibidas en actividades financiadas por BID Invest, tal como se definen en el Marco de BID Invest para la Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción, o una Conducta Indebida de acuerdo tal y como se define en este Código, o a una Conducta Indebida de acuerdo al Código de Conducta del Directorio Ejecutivo del BID y BID Invest y del Comité de Donantes del FOMIN.

¿Qué constituye una represalia contra un denunciante? Represalia contra un denunciante significa todo acto o amenaza contra una persona para castigarla por haber cooperado de buena fe en asuntos relacionados con Prácticas Prohibidas u otra Conducta Indebida, tal como se describen en la Regla de Personal N.º 29.

4.4 Investigaciones, medidas correctivas y disciplina

La Oficina de Ética examina todas las denuncias de Conducta Indebida y, si es necesario, las investiga; asimismo, puede comunicarlas a las autoridades competentes. Todos los empleados están obligados a cooperar en una investigación.

Las personas que quebranten el Código pueden enfrentarse a acciones correctivas o sanciones disciplinarias, que pueden incluir desde una amonestación por escrito hasta la reasignación a otras funciones o la rescisión de su contrato de empleo. Además, si vulneran las leyes locales también podrían enfrentarse a acciones civiles o penales. Para más información sobre investigaciones y medidas correctivas y disciplinarias, consulte los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional.

5. Expectativas adicionales para los supervisores

Los supervisores de IDB Invest, conforme a la definición que figura a continuación, tienen responsabilidades adicionales en materia de ética y conducta. En particular, se espera de nuestros supervisores que:

- Actúen como modelos a seguir y demuestren en todo momento comportamientos y actitudes que reflejen los estándares del Código
- Respalden el Código y se aseguren de que los empleados entiendan los comportamientos que se esperan de ellos
- Generen un entorno de trabajo positivo en el que los empleados se sientan cómodos a la hora de plantear preguntas e inquietudes
- Sean los primeros en abordar situaciones en el lugar de trabajo que, de no ser atendidas adecuadamente, podrían derivar en Conducta Indebida u otros problemas más serios
- Comuniquen prontamente a la Oficina de Ética los casos reales o posibles de Conducta Indebida
- Nunca tomen (ni permitan que otros tomen) represalias contra personas que denuncien de buena fe sospechas de Conducta Indebida

Los supervisores también desempeñan una función particular en BID Invest atendiendo a las inquietudes de los empleados. Nuestros supervisores tienen la responsabilidad de mantener buenas relaciones de trabajo y un ambiente de respeto. Además de brindar a los empleados consejo y orientación adecuados, los supervisores deben estar disponibles para escuchar y responder a toda pregunta o queja que puedan tener los empleados sobre asuntos de trabajo. Los conflictos de trabajo deben abordarse en forma proactiva y, en lo posible, resolverse en una fase inicial con la necesaria sensibilidad e imparcialidad. Los supervisores pueden solicitar ayuda de un representante de la División de Administración o del Ombudsperson si así lo desean. El comportamiento ético comienza con nuestros supervisores. Liderar con el ejemplo es la mejor manera de inspirar en otros un comportamiento ético y mantener un entorno de trabajo positivo y productivo.

“Supervisor” en el contexto de este Código, significa cualquier miembro del personal con Grado C o superior que tenga empleados reportándole para efectos de la gestión de evaluación de desempeño.

DEMOSTRAR RESPETO HACIA LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

6. Respeto en el lugar de trabajo

Nos esforzamos por crear un entorno de trabajo positivo y profesional en el que todos recibamos un trato digno y respetuoso. Dada la diversidad existente entre los empleados de BID Invest, debemos tratar con respeto a todos los que nos rodean, tanto a compañeros como a otras personas que se encuentren en BID Invest o presten servicios a BID Invest. También aspiramos a mantener una conducta que no afecte negativamente a la integridad, la imagen pública o los intereses de la BID Invest. Todos somos responsables de nuestras propias acciones. Por tanto, asumimos la responsabilidad de mantener una conducta profesional y respetuosa, así como de manifestar nuestras inquietudes ante los comportamientos irrespetuosos que observemos y tomar medidas para subsanar cualquier deficiencia en nuestro propio comportamiento. Las faltas de respeto tales como insultos, ofensas, afirmaciones maliciosas y falsas a sabiendas sobre terceros y maltrato verbal son inaceptables y pueden constituir Conducta Indebida.

7. Prevención del acoso

El acoso no tiene cabida en un entorno de trabajo respetuoso y no será tolerado en BID Invest. Se entiende por acoso toda conducta verbal o física no solicitada que interfiera con el trabajo o que tenga por finalidad o efecto crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Dicho comportamiento interfiere con nuestra capacidad para desempeñarnos de manera óptima y puede incidir negativamente en las oportunidades de empleo de una persona. El acoso puede darse en distintos ambientes, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo formal.

Por lo general, el acoso implica una sucesión de incidentes, aunque un único incidente puede considerarse como acoso si es lo bastante grave como para repercutir de forma adversa y significativa en la persona o en el entorno de trabajo. El trato irrespetuoso puede llegar a constituir acoso si se produce de forma reiterada. Cualquiera que sea su forma, el acoso resulta inaceptable y exige una respuesta inmediata.

Si consideramos objetable algún comportamiento, todos tenemos la responsabilidad de comunicar este hecho claramente a nuestros colegas, pedirles que desistan y buscar ayuda si el comportamiento persiste.

Las siguientes conductas son ejemplos de acoso:

- Insultos graves o reiterados relacionados con rasgos personales o competencia profesional;
- estereotipos negativos, epítetos o comentarios ofensivos;
- comentarios o actos amenazantes, insultantes u hostiles;
- chistes denigrantes y la exhibición o circulación en el lugar de trabajo de material escrito o gráfico que denigre o demuestre hostilidad hacia una persona o grupo;
- intimidación, incluido el abuso físico o verbal;
- comportamiento cuyo propósito sea aislar o humillar a una persona o grupo, tal como la exclusión injustificada de reuniones o la denegación injusta de información o del equipo necesario para el desempeño de nuestras funciones;
- la amenaza o toma de medidas adversas contra una persona o un grupo por haberse opuesto o negado a participar en un acto de Conducta Indebida;
- medidas injustificadas tales como apartar a alguien de un proyecto o denegarle beneficios sin un motivo profesional;
- comentarios condescendientes relativos a creencias, valores o ideologías personales;

El acoso sexual es una forma de acoso que incluye aproximaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual. El acoso sexual puede abarcar una serie de comportamientos e involucrar a personas del mismo o de distinto sexo. Según las circunstancias, estos comportamientos pueden incluir lo siguiente:

- Invitaciones a actividades sociales o citas, si continúan después de que la persona a quien se dirigen haya dejado claro que no está interesada;
- chistes o insinuaciones de índole sexual;
- comentarios acerca del cuerpo de una persona, sus proezas o sus deficiencias sexuales;
- tocamientos u otras formas de contacto físico no deseado;
- comentarios o gestos insultantes u obscenos;
- exhibición o circulación en el lugar de trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugestivos;

Toda situación en que se utilice o sugiera implícita o explícitamente que la aceptación o el rechazo de proposiciones sexuales puede repercutir en la toma de decisiones relacionadas con el empleo.

La falta de respeto y el acoso no tienen cabida en BID Invest. Si usted considera que ha sido testigo o víctima de este tipo de comportamiento, le instamos a que comunique estas inquietudes, las cuales se tomarán con la debida seriedad y se atenderán prontamente.

Los supervisores juegan un papel especial a la hora de prevenir y manejar el acoso:

- Comunicando que el comportamiento irrespetuoso y el acoso no serán tolerados;
- asegurando que las personas que planteen inquietudes reciban apoyo y no sufran represalias;
- nunca disculpando ni minimizando conducta inapropiada;
- cuando sea necesario, poniendo las quejas e inquietudes en conocimiento de la Oficina de Ética;

8. Uso apropiado de la autoridad

Quienes ejercen autoridad sobre otros en BID Invest tienen la responsabilidad especial de ejercer esa autoridad con sabiduría. Incluso quienes no tienen responsabilidades formales de supervisión deben cuidar de no valerse de su autoridad o posición en BID Invest para perseguir fines indebidos, ya sea internamente o con socios externos.

Los siguientes son ejemplos de abuso de autoridad:

- Incurrir en conductas intimidatorias o de acoso
- Obstaculizar la posibilidad de que otra persona realice su trabajo de manera eficaz, por ejemplo impidiéndole el acceso a información o recursos
- Solicitar tareas o favores personales a los subordinados
- Plantear habitualmente exigencias laborales no razonables
- Valerse de las credenciales o la posición en BID Invest para obtener atenciones o trato especial

9. Evitar la discriminación

BID Invest respeta y valora la diversidad en nuestros antecedentes, experiencias e ideas. Todos tenemos el deber primordial de mantener un lugar de trabajo no discriminatorio. Debemos esforzarnos por propiciar un entorno laboral inclusivo que fomente el respeto por todos nuestros compañeros de trabajo, clientes y socios de negocio y, a la vez, refleje la diversidad de las comunidades en que operamos. No discriminaremos indebidamente contra ninguna persona por razones de nacionalidad, raza, sexo, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, situación social o tendencia política.

10. La violencia en el lugar de trabajo

El activo más valioso de BID Invest es su personal; por lo tanto, la seguridad en el lugar de trabajo es primordial. Es propósito de BID Invest brindar a todos sus empleados un entorno laboral seguro en el que la violencia es inaceptable. La violencia en el lugar de trabajo también puede constituir un delito en los países miembros de BID Invest. BID Invest podría remitir a las autoridades nacionales a los individuos que cometan actos violentos o amenacen con cometerlos, incluidos los actos de violencia doméstica.

La violencia en el lugar de trabajo es toda acción, incidente o conducta que razonablemente haga temer a alguien por su seguridad personal o la seguridad de sus compañeros de trabajo, familia, amigos o bienes. La violencia en el lugar de trabajo puede ocurrir en las instalaciones de BID Invest o fuera de ellas en determinadas circunstancias, y puede incluir lo siguiente:

- Agresión física;
- amenaza de contacto físico o agresivo dirigido contra otra persona;
- amenaza de causar daños a una persona o a su familia, amigos, socios o bienes;
- destrucción o amenaza de destrucción intencionada, o daño de bienes de BID Invest, de otras personas o de los bienes de otra persona;
- llamadas telefónicas u otras comunicaciones acosadoras o amenazantes;
- acecho;
- intimidación o amenazas veladas de daño físico;

10.1 Maltrato doméstico

El maltrato doméstico puede ser una amenaza seria para nuestra salud y seguridad y la de nuestros hogares, por lo que BID Invest no lo tolera y lo considera una Conducta Indebida. Por tanto, si un empleado de IDB Invest sufre violencia doméstica, debe solicitar ayuda a las autoridades locales y recurrir a los medios que pone a su disposición la División de Administración.

MANTENER LA LEALTAD E IMPARCIALIDAD

11. Conflictos de intereses

Los conflictos de intereses son uno de los riesgos en materia de ética que se presentan con más frecuencia. Un conflicto de intereses es una situación en la que se genera un conflicto entre nuestros intereses personales y los intereses de BID Invest o de sus clientes. Tales situaciones son contrarias al Código e incompatibles con nuestros deberes como funcionarios públicos internacionales. Es responsabilidad de todos proteger a nuestra organización de los perjuicios que puedan derivarse de los conflictos de intereses, ya sean reales o aparentes.

Para ello, debemos evitar toda situación que suponga un conflicto real o aparente entre nuestros intereses personales y nuestras obligaciones hacia BID Invest. Siempre que exista riesgo de conflicto, los intereses de BID Invest deberán prevalecer sobre nuestros intereses personales. Un conflicto de intereses aparente puede ser tan grave como uno real debido al riesgo reputacional.

Los conflictos de intereses pueden asumir muchas formas. Las secciones siguientes tratan algunos de los conflictos de intereses más comunes y ofrecen información sobre cómo resolverlos. Si usted se encuentra ante un conflicto de intereses, deberá solicitar orientación a la Oficina de Ética o a cualquiera de los recursos identificados en la sección titulada “Obtener orientación adicional sobre temas de ética y conducta.”

11.1 Opiniones personales de los empleados

Como funcionarios públicos internacionales, tenemos obligaciones especiales con BID Invest que exigen que respaldemos y cumplamos decisiones institucionales, incluso si difieren de nuestras opiniones personales. Tenemos derecho a expresar nuestras opiniones divergentes dentro de BID Invest y podemos solicitar a nuestro supervisor o a la Oficina de Ética que se deje constancia de ellas. En circunstancias especiales,

también podemos pedir a nuestro supervisor o al Oficial de Ética que se nos dispense del cumplimiento de tareas que contravengan directamente nuestras creencias personales, religiosas o morales.

11.2 Conflictos financieros

Aunque los empleados de BID Invest tienen libertad para gestionar sus asuntos financieros personales como estimen oportuno, siempre que lo hagan en consonancia con este Código, deberán hacerlo de tal manera que: (1) se eviten los conflictos reales o aparentes entre sus intereses personales (o los de su familia inmediata o afiliados) y los intereses de BID Invest y (2) no se ponga en entredicho la independencia de juicio o acción que requiere el desempeño de sus deberes para con BID Invest. Además, en sus operaciones financieras privadas los empleados deberán abstenerse de utilizar o proporcionar a terceros información confidencial a la que tengan acceso por razón de su vinculación con BID Invest. El concepto de información confidencial incluye toda información sensible a los mercados que, de ser divulgada, incidiría considerablemente en el valor de mercado de títulos de BID Invest o de una empresa u otro emisor a la que hace referencia.

(a) Operaciones financieras prohibidas: Los empleados de BID Invest deberán abstenerse de: (1) realizar transacciones de corto plazo con valores emitidos por BID Invest o por el BID y (2) adquirir directa o indirectamente a sabiendas, para sí mismos o por cuenta de terceros, intereses financieros en (a) un préstamo otorgado por BID Invest; o en (b) cualquier entidad que participe en una transacción financiera con BID Invest o que mantenga una relación financiera o de proveedor con BID Invest, si resulta razonable suponer que ello podría influir en las decisiones del empleado u originar conflictos de intereses, desde el comienzo de la transacción o relación hasta el momento en que llegue a su fin. Esta prohibición incluye los intereses financieros en prestatarios, prestamistas o proveedores de BID Invest de los que se pudiera considerar razonablemente que pueden influir en la toma de decisiones por parte del empleado, independientemente de que éste intervenga personalmente en la transacción o relación en el desempeño de su trabajo en BID Invest. Esta prohibición no es de aplicación a los intereses en valores emitidos por BID Invest o el Banco, salvo por la prohibición de realizar transacciones de corto plazo con dichos valores. En caso de duda, se debe consultar con la Oficina de Ética.

(b) Familia inmediata: Si un empleado se entera del hecho de que un miembro de su familia inmediata o un afiliado tiene alguno de los intereses financieros mencionados anteriormente, deberá notificar ese hecho a la Oficina de Ética. “Familia inmediata” incluye su esposo(a), pareja de hecho, hijo o hijos dependientes y cualquier otro miembro de su familia que pudiera considerarse dependiente.

“Interés financiero” significa todo derecho a recibir intereses, dividendos, apreciaciones de capital, honorarios u otros pagos, cancelaciones o beneficios monetarios.

11.3 Candidatura a ocupar cargos públicos, ocupación de cargos públicos y otras actividades políticas

Muchos de nosotros tenemos interés legítimo en los asuntos cívicos y políticos de las comunidades a las que pertenecemos. Sin embargo, con el ánimo de preservar la independencia e imparcialidad de nuestra condición de funcionarios públicos internacionales y evitar cualquier interferencia con nuestras funciones en BID Invest, mientras dure el ejercicio de dichas funciones no podremos participar en actividades políticas partidistas que impliquen la candidatura, o la aceptación de un nombramiento a un cargo público o un puesto dentro de un partido político. Antes de participar en tales actividades, tendremos que renunciar a nuestro cargo dentro de BID Invest. Del mismo modo, si tiene dudas sobre si algún otro tipo de actividad tiene un excesivo carácter político, deberá solicitar orientación a la Oficina de Ética.

11.4 Ocupaciones externas y actividades no políticas

BID Invest reconoce que algunos de nosotros podemos desear realizar actividades externas que podrían ser remuneradas. Sin embargo, cuando tales actividades tienen que ver con otra autoridad, pueden suscitarse conflictos de lealtad.

A menos que se indique lo contrario en nuestro contrato de trabajo, podemos participar en ocupaciones o actividades que no tengan carácter político, siempre y cuando respetemos los Valores Básicos y nos ciñamos a los siguientes lineamientos, que tienen por objeto prevenir conflictos con nuestras responsabilidades como empleados de BID Invest. Una ocupación o actividad externa apropiada debe cumplir las siguientes condiciones:

- No interferir en el cumplimiento de nuestros deberes y responsabilidades con BID Invest;
- no contravenir la legislación local ni las normas aplicables sobre inmigración y visados;
- no comprometer nuestra imparcialidad como funcionarios públicos internacionales;
- no ser contraria a la misión de BID Invest;
- realizarse a título individual y no como empleado de BID Invest;

11.5 Empleos anteriores y subsiguientes

Los conflictos de intereses también podrían originarse como resultado de nuestras relaciones con un antiguo empleador, un probable empleador o un exempleado que tenga vínculos con BID Invest. Debemos contactar la Oficina de Ética si tenemos dudas sobre un empleo anterior, probable o subsiguiente.

Empleo anterior. Salvo que contemos con autorización de la Oficina de Ética, y durante un período de cinco años a partir de nuestra incorporación a BID Invest, debemos abstenernos de participar en decisiones que afecten a un antiguo empleador. Si una vez transcurrido ese período de cinco años aún existe un posible conflicto de intereses, real o aparente, debemos consultar a la Oficina de Ética antes de desempeñar cualquier tarea relacionada con el antiguo empleador.

Empleo probable. No debemos permitir que el desempeño de nuestras funciones entre en conflicto con un posible o probable empleo externo o se vea afectado por él. Además, debemos renunciar a nuestro cargo en BID Invest antes de ser candidato oficial a Director Ejecutivo o Director Ejecutivo Suplente de IDB Invest o ser elegido o nombrado como tal.

Empleo subsiguiente. Salvo que contemos con autorización de la Oficina de Ética, cuando dejemos de trabajar en BID Invest no podremos trabajar, en nombre de ninguna entidad que realice operaciones con BID Invest o que esté negociando hacerlo, en ningún proyecto, operación o iniciativa en que hayamos participado personalmente en forma sustancial durante nuestro desempeño en BID Invest. Esta restricción estará vigente durante un período de cuatro años a partir de la terminación de empleo con BID Invest.

11.6 Relaciones familiares y personales

Los familiares de los empleados, conforme se definen en la Regla de Personal N.º 2 (A) – Requisitos de empleo, no pueden ser empleados de BID Invest. Los empleados que ya estén trabajando para BID Invest y que pasen a estar unidos por un vínculo familiar tras contraer matrimonio o formalizar una unión de hecho deberán comunicar este hecho a la Oficina de Ética.

Los empleados deben ser conscientes de las relaciones personales en el entorno de trabajo. Ningún empleado podrá ser supervisor directo o indirecto de un familiar, ya que esto podría generar una apariencia de favoritismo. Si dos empleados en relación de supervisión pasan a estar unidos por un vínculo familiar mientras están al servicio

de BID Invest, se reasignará a uno de los dos. Además, los empleados no deberán participar en ninguna decisión de empleo referente a un familiar o a una persona con quien mantengan una relación íntima, incluidas las decisiones sobre asignación de funciones, evaluación de desempeño, determinación de incremento por mérito o cualquier otra acción propia de la relación laboral. En caso de duda, los empleados deberán solicitar orientación a la Oficina de Ética.

Para los efectos de la sección de este Código relativa a conflictos de intereses y conforme a lo previsto en la Regla de Personal N.º 2, “Familiar” significa una persona emparentada con el empleado hasta el cuarto grado por consanguinidad o adopción, o hasta el segundo grado por matrimonio o pareja de hecho (afinidad). Esto incluye a cónyuge, pareja de hecho, madre, padre, hermano, hermana, hijo, hija, tío, tía, sobrino, sobrina, yerno, nuera, cuñado, cuñada, abuelo, abuela, bisabuelo, bisabuela, tatarabuelo, tatarabuela, nieto, nieta, bisnieto, bisnieta, tataranieto, tataranieta, primo o prima en primer grado, padrastro, madrastra, hijastro, hijastra, hermanastro, hermanastra, suegro, suegra, abuelo político, abuela política, cónyuges de cuñados o cuñadas, tío abuelo, tía abuela, sobrino nieto y sobrina nieta.

11.7 Adquisiciones y contrataciones

El favoritismo hacia un proveedor, cliente o consultor también puede perjudicar la confianza en BID Invest y es una práctica que debe evitarse. Si usted, un familiar cercano o un amigo de usted tiene un interés personal en una entidad contratada por BID Invest o que le proporciona a BID Invest bienes o servicios, o si BID Invest contrata o se relaciona de alguna manera con un familiar o amigo de usted, se puede crear un conflicto de intereses.

Si se encuentra en tal situación, no deberá usar su posición para influir de ningún modo en el proceso de licitación o negociación. Si usted participa directamente de algún modo en la selección de proveedores, deberá notificar la situación de inmediato a su supervisor e inhibirse del proceso de toma de decisiones. Si un empleado que participa en actividades de adquisición y contratación tiene intereses externos, ya sean financieros o de otra índole, incluidos los intereses relacionados con nacionalidad, y existe la posibilidad de que dichos intereses estén en conflicto real o aparente con los intereses de BID Invest en materia de adquisiciones, el empleado deberá notificar esta circunstancia y solicitar el asesoramiento de la Oficina de Ética.

11.8 Aceptación de distinciones

La aceptación de una distinción por parte de una organización externa a BID Invest puede representar una fuente potencial de conflicto. Por esta razón, los empleados no podrán aceptar de ninguna entidad externa honores personales en reconocimiento de sus funciones oficiales sin previa autorización de la Oficina de Ética. Si no es posible obtener previamente dicha autorización y existe el riesgo de que la negativa a aceptar el honor ofenda o ponga en una situación embarazosa a la entidad que concede la distinción o a BID Invest, el empleado podrá aceptar la distinción en nombre de BID Invest y deberá notificar dicha aceptación de forma inmediata a la Oficina de Ética.

Los empleados pueden aceptar distinciones otorgadas en reconocimiento de actividades que no guarden relación con su labor en BID Invest, salvo en los casos en que el ofrecimiento de tal distinción pueda dar la impresión de comprometer la independencia o imparcialidad del empleado.

12. Los obsequios y favores como fuentes de conflicto

En ocasiones, en el contexto profesional se ofrecen obsequios y actividades de entretenimiento como muestra de aprecio, cortesía o para forjar relaciones entre BID Invest y nuestros socios. No obstante, puede surgir fácilmente un conflicto si estas atenciones sugieren que se ha dado o recibido un trato de favor, o si se utilizan para influir en una decisión de negocios. Por tal motivo, solo podremos dar o recibir regalos, comidas o actividades de entretenimiento de clientes o posibles clientes u otros socios cuando sean:

- De valor nominal (y en ningún caso superior al equivalente de US\$200)
- Esporádicos
- No solicitados
- En forma distinta del efectivo o equivalentes a efectivo (ejemplo: tarjetas de regalo)
- Conformes a los estándares éticos y las prácticas comerciales generalmente aceptadas

Podremos aceptar descuentos para eventos a los que asistiremos con autorización de BID Invest y cuyo costo, de no producirse el descuento, sería sufragado por BID Invest. También podremos aceptar comidas o transporte local y atenciones de valor insignificante asociadas a actividades de BID Invest, siempre y cuando su aceptación no afecte en modo alguno a nuestro criterio. En ningún caso debemos aceptar ni

ofrecer obsequios o actividades de entretenimiento si con ello se pueden suscitar dudas sobre nuestra integridad o la relación con la persona que ofrece o recibe el regalo.

Los “regalos o favores” incluyen préstamos, descuentos, opciones, servicios, entretenimiento, boletos para sorteos, transporte, comidas, alojamiento y cualquier objeto tangible o servicio en especie que tenga valor monetario.

En el caso de que un regalo o favor sea de valor considerable, pero el hecho de rechazarlo podría ofender o avergonzar a quien lo ofrece o a BID Invest, el regalo podrá ser aceptado en nombre de BID Invest. En tales casos, se deberá comunicar la situación a la Oficina de Ética a la brevedad.

¿Qué debo decir?

Puede ser difícil saber cómo rechazar un regalo generoso. Pruebe con alguna de estas frases:

- “Lo siento mucho, pero la política de obsequios de BID Invest no me permite aceptar esto. Muchas gracias por pensar en nosotros.”
- “Esto es muy generoso. Aunque me gustaría que nuestra política me permitiera aceptarlo, me temo que no podré hacerlo.”
- “Agradecemos su ofrecimiento, pero no nos es posible aceptar su amable invitación. Como se puede imaginar, BID Invest tiene normas muy estrictas al respecto. Sin embargo, nos alegrará mucho verlo en nuestra próxima reunión.”

13. La corrupción como fuente de conflicto

Se espera de todos los empleados de BID Invest que cumplan sus funciones con integridad. Por ese motivo, se prohíbe a los empleados participar en Prácticas Prohibidas u otras formas de fraude, corrupción o hurto en el lugar de trabajo, ya que tales prácticas atentan directamente contra nuestros Valores Básicos y con el desempeño de nuestras obligaciones para con BID Invest. Para asegurar la imparcialidad en todas las transacciones, nunca debemos solicitar, dar, alentar ni aceptar ningún tipo de pago, servicio, hospitalidad, beneficio o favor a cambio de

influir (o dar la impresión de influir) en ninguna decisión que afecte nuestros deberes, ya sea en el sector privado o público. Asimismo, debemos abstenernos de contratar los servicios de un tercero para que realice una actividad en la que nos esté prohibido tomar parte a nosotros mismos.

14. Notificación de conflictos de intereses

Si surge un conflicto o una situación que pueda convertirse en un conflicto, debe comunicar este hecho a su supervisor y solicitar orientación a la Oficina de Ética. La Oficina de Ética puede asesorarle para evitar el conflicto o, si el conflicto ya se ha presentado, puede ayudarlo a tomar medidas para que la situación no se deteriore hasta llegar a una posible Conducta Indebida.

15. Programa de declaración de intereses

Para ayudarnos a identificar intereses prohibidos que puedan afectar nuestro criterio en el cumplimiento de nuestros deberes, todos debemos participar en un programa anual de Declaración de Intereses. Este programa exige que los funcionarios de nivel ejecutivo y los de nivel A hasta el D, y aquellas otras personas que BID Invest determine de tiempo en tiempo, completen un formulario de declaración de sus propios intereses y los de su familia inmediata, mientras que todos los demás empleados completan una declaración jurada. Además, todos los empleados certifican anualmente su cumplimiento con este Código.

La Oficina de Ética se encarga de determinar qué información se debe declarar y de qué manera, de acuerdo con las disposiciones y obligaciones del Código.

Al completar estas declaraciones, debemos dar a BID Invest información verdadera, exacta, completa y puntual. La distorsión u omisión intencionada de información, la inclusión de información inexacta y el hecho de no presentar la declaración de intereses o no hacerlo oportunamente son actuaciones contrarias a este Código.

Los formularios del programa de declaración de intereses se deben enviar a la Oficina de Ética, que revisará y archivará los documentos, manteniendo su confidencialidad.

16. Uso adecuado de la información

Cuando brindemos información a otros, tanto dentro como fuera de BID Invest, debemos hacerlo con integridad y discreción. Cuando transmitamos información a BID Invest, o a terceros sobre BID Invest, nunca debemos dar información inexacta intencionadamente. La información que proporcionemos a BID Invest en el desempeño de nuestras funciones, o en otras situaciones en que se requiera divulgación de información, debe ser verdadera, exacta y oportuna.

16.1 Declaraciones públicas

A fin de que BID Invest se exprese con una voz clara y uniforme, los empleados deberán abstenerse de hacer declaraciones públicas en nombre de BID Invest o acerca de ella, a menos que cuenten con autorización expresa para hacerlo. Las opiniones y datos sobre BID Invest o en su nombre que se difundan a través de Internet (ver detalles en la Sección 18) también constituyen declaraciones públicas. Por tanto, solamente los representantes autorizados podrán hacer declaraciones a la prensa en nombre de BID Invest. Si esto forma parte de sus funciones, recuerde que, al hablar con la prensa sobre BID Invest, está expresándose en nombre de la institución y, por consiguiente, debe evitar toda referencia u opinión personal.

16.2 Uso personal de información

Cuando alguien utiliza información obtenida en el curso de su relación laboral con BID Invest, debe hacerlo en cumplimiento de las políticas pertinentes de BID Invest, sus Valores Básicos y las siguientes directrices específicas:

Información a disposición del público. Un empleado puede utilizar información obtenida en el desempeño de sus funciones oficiales para fines personales o para beneficio de terceros únicamente si tal información se encuentra a disposición del público en general.

Información protegida por derechos de autor. BID Invest es titular de los derechos de autor de todo el material que produzcan sus empleados en el desempeño de sus funciones oficiales y, por lo tanto, tiene el derecho exclusivo de publicar o utilizar dicho material en la forma que considere apropiada. Si deseamos publicar o utilizar material

que no hayamos producido en el desempeño de nuestras funciones en BID Invest, pero que se refiera a ella, debemos obtener la autorización previa de la Oficina de Ética. Además, debemos respetar los derechos de autor de otros. Todos tenemos la responsabilidad de cumplir la ley, y de hacer las averiguaciones oportunas si tenemos alguna duda, al reproducir o transmitir textos impresos o electrónicos provistos por BID Invest.

16.3 Custodia de la información confidencial y reservada del Grupo BID

Es nuestra obligación proteger la confidencialidad de la información que nos haya sido confiada en nuestra calidad de empleados de BID Invest, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. La información que no tenga carácter público solamente se debe compartir con otros empleados de BID Invest en la medida estrictamente necesaria y en ningún caso se puede transmitir a terceros fuera de BID Invest sin autorización previa. No estamos autorizados a acceder a información confidencial (ni a información cuyo carácter confidencial deberíamos conocer) ni a compartirla con terceros no autorizados.

La información confidencial o reservada incluye:

- Datos procedentes de archivos de personal;
- información referente a investigaciones;
- información financiera personal;
- medidas disciplinarias;
- documentos que no sean de carácter público, incluidas las propuestas de contratistas y proveedores;
- información sensible sobre países;
- información sensible sobre clients;

Estas obligaciones subsisten aun después de la terminación de nuestro empleo con BID Invest. Para más información sobre cómo manejar la información confidencial y reservada del Grupo BID, consulte las políticas relativas a la divulgación de información y acceso a la misma.

16.4 Manejo de información interna

Con el fin de proteger nuestra integridad como funcionarios públicos internacionales, no debemos utilizar para nuestro propio beneficio financiero ni proporcionar a terceros ninguna información confidencial o reservada a la que tengamos acceso en virtud de nuestro trabajo en BID Invest. Esta práctica constituye uso de información

privilegiada y es contraria a nuestros Valores Básicos como institución.

“Información interna”, o información importante no disponible al público, es toda información sensible a los mercados que, de ser divulgada incidiría considerablemente en el valor de mercado de títulos de BID Invest o de una empresa u otro emisor a la que hace referencia. La información se considera no disponible al público o no divulgada hasta que el mercado haya tenido suficiente tiempo para absorber su difusión; por lo general, hasta que hayan transcurrido dos días hábiles bursátiles completos. Si usted tiene alguna duda sobre si la información que posee es información interna, por favor, consulte con su supervisor o con la Oficina de Ética.

17. Uso apropiado de bienes de propiedad de BID Invest

Dado que BID Invest es una Institución financiera cuyos fondos son públicos es de especial importancia que cuidemos de sus bienes. Todos tenemos el deber de proteger y conservar los bienes de propiedad de BID Invest, especialmente cuando BID Invest nos los ha confiado o entregado. Esto significa que usamos dichos bienes adecuadamente y solo para fines oficiales. No debemos utilizar ni permitir que otros utilicen ningún bien de propiedad de BID Invest para actividades que no sean oficiales sin autorización específica, excepto en los casos que se describen más adelante en la Sección 17.3.

17.1 Uso de los activos físicos y financieros de BID Invest

Los bienes de BID Invest incluyen activos físicos y financieros tales como instalaciones, equipos facilitados por BID Invest, materiales de oficina, computadoras y recursos financieros. El uso de tales activos se nos ha encomendado en el mejor interés de BID Invest y las partes interesadas, por lo que nunca usaremos indebidamente fondos de caja chica, fondos para adquisiciones o tarjetas de crédito emitidas a nuestro nombre en el curso de nuestro trabajo. Dado que el uso de esos activos nos permite llevar a cabo nuestra labor, es nuestra responsabilidad protegerlos contra daños, pérdida, hurto o uso inadecuado.

Recuerde que está permitido el uso de las instalaciones de BID Invest para llevar a cabo actividades apropiadas de tipo recreativo, educativo u otras actividades personales fuera del horario laboral, en función de la disponibilidad de las instalaciones que se hayan designado para tal fin. Consulte con la Oficina de Ética en caso de duda respecto a la actividad que prevé emprender.

17.2 Propiedad intelectual

La propiedad intelectual de BID Invest (“PI”) es otro activo valioso que debemos proteger cuidadosamente en todo momento. Incluye derechos de autor, patentes, marcas registradas, derechos de diseño, logotipos y marcas. También incluye el nombre y los símbolos de BID Invest. Para más información sobre el uso adecuado del nombre, los logotipos y los símbolos de BID Invest, consulte el capítulo VII del Manual Administrativo, titulado “Comunicación e imagen institucional”.

Recuerde que pertenecen a BID Invest los derechos de propiedad intelectual de todo el trabajo que creamos en el desempeño de nuestras funciones en BID Invest, con recursos de BID Invest o en horas de trabajo de BID Invest.

También debemos respetar y utilizar responsablemente la propiedad intelectual de terceros. Por lo tanto, al utilizar cualquier material sujeto a derechos de propiedad intelectual no debemos olvidar citar adecuadamente las fuentes, reconocer el trabajo de terceros y, cuando sea preciso, obtener los permisos pertinentes para evitar el uso indebido de dichos materiales, como el plagio o la vulneración de los derechos de autor, lo cual constituye Conducta Indebida conforme éste Código.

17.3 Uso de los sistemas y dispositivos informáticos de BID Invest y acceso a Internet

Los sistemas informáticos, hardware, software, correo electrónico, acceso a Internet, teléfonos y todo dispositivo electrónico de comunicación y almacenamiento de información son también propiedad de BID Invest.

Podremos hacer uso personal de los equipos y sistemas electrónicos de BID Invest siempre y cuando el uso:

- No interfiera con nuestros deberes laborales ni entre en conflicto con ellos
- No esté vinculado a actos ilícitos o indebidos
- No afecte negativamente a la integridad, la imagen pública o los intereses de BID Invest.

Es nuestra responsabilidad hacer uso profesional, ético y lícito de los equipos de BID Invest. Está prohibido crear, descargar, ver, almacenar, copiar o transmitir material inadecuado en que aparezca la imagen de un menor, que sea sexualmente explícito o que muestre o promueva la discriminación racial, étnica, religiosa o de otro tipo. En todo momento debemos actuar con buen criterio al utilizar los bienes de propiedad de BID Invest, tomando en cuenta la posibilidad de que el uso y la transmisión de

determinados contenidos puede ser ilegal, ofensivo o molesto para otras personas. También es importante recordar que no nos asiste el derecho a la privacidad en el uso de los equipos o sistemas de BID Invest.

18. Uso apropiado de las redes sociales

BID Invest es consciente de la creciente presencia que tienen en nuestra vida las redes sociales, incluidos los sitios de interacción social como Facebook® y “microblogs” como Twitter®. Estas herramientas pueden incluso brindarnos canales actuales e innovadores para relacionarnos con nuestros colaboradores y en ocasiones podemos usarlas con fines personales empleando tecnologías suministradas por BID Invest. Al hacer uso de las redes sociales —asociadas o no a BID Invest— debemos tener presentes las siguientes normas:

- Debemos proteger en todo momento los activos, la reputación y la información confidencial de BID Invest, sin olvidar que Internet es un espacio público
- No publicar ninguna información oficial sobre BID Invest sin autorización previa de la Oficina de Relaciones Externas
- Guiarnos por nuestro Código al tomar decisiones de carácter ético
- Seguir las políticas y estándares de BID Invest al utilizar la tecnología, tanto si usamos las redes y medios sociales como agentes autorizados de BID Invest como si lo hacemos a título personal

19. Precisión en la rendición de informes y la documentación

Nuestros libros y registros deben reflejar en todo momento nuestras operaciones de forma completa y precisa. Estos documentos deben estar siempre en consonancia con nuestros sistemas de control interno y las normas financieras y contables en vigor. Por ejemplo, no podemos hacer declaraciones falsas en informes de gastos o de seguros ni falsificar resultados de calidad o seguridad, y tampoco manipular datos, exagerar o minimizar deliberadamente pasivos o activos ni diferir la contabilización de partidas que deban anotarse como gastos.

19.1 Gestión, conservación y destrucción de registros

Dado que nuestros registros son un componente fundamental para fomentar la confianza de nuestros clientes y accionistas, IDB Invest cuenta con políticas sobre cómo gestionar los registros y cuándo destruirlos. Para más información sobre estas

políticas, consulte con la División de Administración. Debemos cumplir las políticas de gestión de registros y los plazos de conservación de los mismos en todas las localidades en que operamos. Si piensa que alguien ha ocultado, alterado o destruido indebidamente algún registro, debe ponerlo en conocimiento de la Oficina de Ética.

20. Responsabilidad corporativa y derechos humanos

BID Invest asume el deber de actuar con responsabilidad corporativa, tanto al llevar adelante nuestros proyectos como en nuestras operaciones internas. Para ello, tratamos de reducir al mínimo nuestro impacto ambiental por medio de nuestra Política de Sostenibilidad Ambiental y Social. Asimismo, BID Invest ha asumido el compromiso de respetar los derechos humanos individuales y no tolera prácticas que impliquen el uso de trabajo forzado o el tráfico de personas.

OBTENCIÓN DE ORIENTACIÓN ADICIONAL SOBRE TEMAS DE ÉTICA Y CONDUCTA

21. A quién consultar

El Oficial de Ética y los profesionales de la Oficina de Ética tienen la responsabilidad de recibir consultas y solicitudes de interpretación del Código, recibir denuncias de Conducta Indebida conforme a lo dispuesto en el mismo y contribuir a su interpretación, implementación y cumplimiento. El Presidente del BID designa al Oficial de Ética.

El Oficial de Ética puede actuar por iniciativa propia, a instancias de cualquier empleado u otro funcionario de BID Invest o basándose en información facilitada por terceros.

Los empleados pueden solicitar asesoramiento o presentar una denuncia poniéndose en contacto directamente con el personal de la Oficina de Ética por teléfono, correo electrónico o personalmente. También se pueden remitir preguntas o inquietudes a la siguiente dirección electrónica: ethics@iadb.org. Asimismo, se puede utilizar la línea telefónica confidencial para cuestiones de ética llamando al (202) 623-3007 o al 877-354-4037 (línea telefónica de uso gratuito en los Estados Unidos) o utilizar un número telefónico local de uso gratuito disponible en cada una de las Representaciones. También se puede acceder al sitio virtual de ética <http://ethics.iadb.org>.

22. Políticas y documentos de consulta

Este Código se apoya en un conjunto de procedimientos que describen las funciones del Oficial de Ética y los procesos que han de seguirse para asegurar un trato justo en los casos de presunta Conducta Indebida. Dichos procedimientos abarcan los siguientes aspectos:

- Recepción de consultas y denuncias;
- investigación de denuncias de Conducta Indebida;
- toma de decisiones;
- implementación de decisiones, incluidas medidas correctivas o sanciones disciplinarias;

Además, con frecuencia puede ser útil consultar otros documentos, políticas, normas, reglamentos y directrices de BID Invest. Los siguientes son algunos de los documentos y políticas más pertinentes:

- El Convenio Constitutivo de la Corporación Interamericana de Inversiones, especialmente el Artículo IV, Sección 7 (d) y (e)
- Las políticas y documentos de BID Invest relativos a los deberes, obligaciones y privilegios de los empleados de BID Invest, incluido el manual de personal
- Las políticas y pautas de BID Invest relativas al marco de BID Invest para prevenir el fraude y la corrupción
- Otras políticas y manuales de BID Invest