

NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA PROFESIONAL IMPACTO CON INTEGRIDAD



CONTENIDO

- 4 Nuestra Misión y Valores Básicos
- 5 Mensaje del Gerente General

Introducción

- 9 Acerca de Nuestro Código
- 9 Aplicabilidad del Código
- 10 Seguridad Psicológica
- 11 Responsabilidades adicionales de los supervisores
- 12 Denunciar Conducta Indebida
- 14 Nuestro Compromiso contra las Represalias
- 15 Buscar orientación

Actuamos con respeto e inclusión

- 18 Respeto
- 18 Inclusión
- 19 Discriminación
- 20 Acoso e intimidación
- 22 Conducta sexual indebida
 - Acoso sexual
 - Explotación y abuso sexual
- 24 Abuso de autoridad
- 25 Violencia en el lugar de trabajo



Actuamos con integridad

- 28 Corrupción y otras Prácticas Prohibidas
- 29 Uso de la información
 - Declaraciones públicas
 - Opiniones personales
 - Protección de la información confidencial y datos personales
- 31 Uso de información privilegiada
- 32 Protección de la propiedad intelectual
 - Reconocimientos de autoría
- 33 Uso de herramientas digitales
 - Redes sociales
 - Inteligencia artificial
- 36 Bienes y activos de BID Invest
- 37 Reportes precisos y administración de archivos

Actuamos con responsabilidad

- 40 Conflictos de intereses personales
 - Deber de divulgación y de buscar orientación
 - Empleo anterior, probable y subsiguiente
 - Adquisiciones
 - Conflictos de intereses financieros
 - Actividades externas
 - Actividades políticas
 - Relaciones familiares y personales
 - Obsequios
 - Honores
 - Programa de Declaración de Intereses
- 51 Responsabilidad con nuestras comunidades
 - Cumplimiento de las leyes aplicables
 - Nuestra postura contra el Abuso Doméstico
 - Sostenibilidad ambiental y social y derechos humanos

Nuestra Misión y Valores Básicos

Misión

Ayudamos a mejorar vidas en América Latina y el Caribe promoviendo el crecimiento económico de nuestros países miembros a través de inversiones del sector privado. Como empleados de BID Invest, servimos a la región como funcionarios públicos internacionales de una organización pública multilateral.

Un funcionario público internacional es un empleado de una organización pública internacional, como BID Invest. Se espera que siempre cumplamos con los más altos estándares de conducta y que realicemos nuestro trabajo con integridad, imparcialidad, lealtad, discreción e independencia de cualquier gobierno o autoridad que no sea BID Invest. También debemos asegurarnos de que nuestro comportamiento e intereses personales estén alineados con la imagen y los intereses de BID Invest.

Nuestros Valores Básicos

Actuamos con respeto e inclusión:

Tratamos a todos con justicia, dignidad y consideración, y aceptamos la diversidad de todos.

Actuamos con integridad:

Cumplimos con nuestras responsabilidades con honestidad y salvaguardamos la reputación de BID Invest.

Actuamos con responsabilidad:

Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones, garantizando que nuestras decisiones sean imparciales y sirvan a los mejores intereses de la organización.

Mensaje del Gerente General



Estimados colegas:

En el BID Invest, nuestra misión es fomentar el crecimiento en América Latina y el Caribe mediante inversiones del sector privado y soluciones financieras.

Como parte de una organización multilateral pública, debemos cumplir con los más altos estándares éticos y actuar con integridad. La forma en que trabajamos es tan importante como los resultados que alcanzamos. Incluso en tiempos desafiantes, debemos vivir nuestros Valores Básicos. Debemos actuar con respeto, inclusión, integridad y responsabilidad por nuestras acciones. Esto también implica ser agentes de cambio: personas que actúan cuando algo no está bien, contribuyendo a un entorno psicológicamente seguro donde todas las personas se sientan cómodas al expresar sus inquietudes, sin temor a represalias o humillaciones. Estos principios están consagrados en nuestro Código de Ética y Conducta Profesional.

Este Código es el resultado de las valiosas contribuciones de muchos empleados de BID Invest, y refleja tanto preocupaciones éticas actuales como emergentes relacionadas con nuestro trabajo y el contexto global. Este también incluye nuevos contenidos sobre inteligencia artificial, privacidad de datos personales y una sección más amplia sobre conducta sexual indebida. Si tienes una inquietud ética que no está contemplada en el Código, o si algo no está claro, busca orientación con tu supervisor/a o con uno de los recursos institucionales disponibles.

Un Código de Ética cobra vida a través de nuestras palabras y acciones individuales. Los animo y empodero a fortalecer nuestra cultura ética y a contribuir a un BID Invest más sólido. Únete al compromiso de generar un impacto real en la región que servimos, respetando los estándares éticos descritos en nuestro Código.

Atentamente

James P. Scriven
Gerente General

INTRODUCCIÓN



Como empleados de BID Invest, servimos a la región como funcionarios públicos internacionales de una organización pública multilateral.

- Acerca de Nuestro Código
- Aplicabilidad del Código
- Seguridad Psicológica
- Responsabilidades adicionales de los supervisores
- Denunciar Conducta Indebida
- Nuestro Compromiso contra las Represalias
- Buscar orientación



Acerca de Nuestro Código

Nuestro Código de Ética y Conducta Profesional establece los estándares de conducta que debemos respetar y porque estos son importantes. Nos guía en la toma de decisiones éticas que reflejan nuestros valores, principios y las normas de la organización. También describe las expectativas con respecto a denunciar cualquier sospecha de conducta indebida, como hacerlo y las protecciones contra las represalias.

El Código hace referencia a las regulaciones de BID Invest que proporcionan información más detallada sobre temas específicos. Si cree que una regulación parece estar en conflicto con nuestro Código o, en caso de tener cualquier duda, consulte con la Oficina de Ética. Todos somos responsables de leer, comprender y cumplir con este Código y de solicitar orientación si fuera necesario.

La Oficina de Ética del BID esta delegada por el Gerente General de BID Invest para interpretar e implementar nuestro Código y los Procedimientos del Código (los “Procedimientos”). El Oficial de Ética del BID tiene la autoridad para tomar acciones para cumplir con sus funciones de conformidad con nuestro Código y Procedimientos. Si usted necesita orientación en su trabajo diario, puede consultar sus inquietudes con su supervisor o con la División de Contraloría.

Aplicabilidad del Código

El Código aplica a todos los empleados de BID Invest, tanto personal como consultores, sin importar su ubicación y grado. Salvo indicación contraria, el Código aplica a consultores de todo tipo de contrato. Los Directores Ejecutivos, Directores Ejecutivos Alternos y Directores Ejecutivos Alternos Temporales de BID Invest están sujetos a su propio Código de Conducta.

El BID tiene su propio Código de Ética y Conducta Profesional el cual incluye los mismos valores y la misma conducta esperada de este Código, así como otras disposiciones que abordan expresamente consideraciones exclusivas a dicha Institución. Los empleados de BID Invest deben ser conscientes de que, al prestar servicios para el BID, también están sujetos a los deberes establecidos por el Código del BID.¹

¹El Grupo BID está conformado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Corporación Interamericana de Inversiones (BID Invest) y el Fondo Multilateral de Inversiones (BID Lab). El BID y el BID Invest son dos entidades jurídicas distintas. El BID Lab es un fondo fiduciario gestionado por el BID.

Seguridad Psicológica



Porque es importante

La seguridad psicológica es clave para crear un lugar de trabajo productivo, ético e inclusivo. Significa que las personas se sienten cómodas expresando sus ideas, preocupaciones, errores o quejas sin temor a represalias o humillaciones. Esto fomenta la innovación, el compromiso, el trabajo en equipo y un ambiente en el que todos estén dispuestos a hablar o hacer preguntas cuando algo no está bien.

Concepto clave

¿Qué es un “agente de cambio”?

Un agente de cambio es alguien que se da cuenta de que algo no está bien y toma acciones, como ofrecer apoyo a una víctima, intervenir si es seguro hacerlo, denunciar lo ocurrido a un supervisor o a la Oficina de Ética o alentar a la víctima a ponerse en contacto con uno de los recursos del Grupo BID que se enumeran a continuación.

Como actuamos

Fomentar la seguridad psicológica es una responsabilidad compartida. Esto significa que debemos:

- Asegurar que los demás se sientan seguros para hablar sin temor a ser juzgados o castigados
- Mostrar apertura, escuchar a los demás y estar dispuestos a aprender desde diversas perspectivas
- Aceptar diferentes puntos de vista y experiencias
- Dar y pedir retroalimentación de forma constructiva y solidaria
- Reconocer errores y equivocaciones y utilizarlos como oportunidades de aprendizaje
- Manejar conflictos con respeto y abordar los desacuerdos de manera rápida y adecuada
- Esforzarnos siempre por ser agentes de cambio que dan el primer paso cuando sea necesario

INTRODUCCIÓN

Responsabilidades adicionales de los supervisores

Porque es importante

Como líderes, los supervisores de BID Invest desempeñan un papel crucial en la creación de una cultura de integridad, ayudando a los empleados a alcanzar su máximo potencial y garantizando que los empleados se sientan seguros al plantear preguntas, inquietudes y denuncias de conducta indebida. Los supervisores también son responsables de proporcionar retroalimentación constructiva de manera respetuosa. Para respaldar estas funciones, los supervisores tienen responsabilidades adicionales que van más allá de las de otros empleados, como se describe a continuación.

Como actuamos

Nuestros supervisores promueven la seguridad psicológica y un ambiente positivo en el lugar de trabajo. Con este fin, se espera que:

- **Lideren con ejemplo.** Modelen los estándares de nuestro Código, fomentando integridad y cumplimiento
- **Establezcan un tono positivo.** Fomenten y mantengan el respeto y las buenas relaciones laborales, manejando conflictos de manera proactiva y oportuna.
- **Brinden apoyo y orientación.** Como los “primeros en actuar”, escuchen, asesoren y aborden cualquier pregunta o inquietud relacionadas con el trabajo o denuncias de conducta indebida
- **Denuncien de inmediato la conducta indebida real o presunta y las Prácticas Prohibidas.** Las denuncias de conducta indebida **deben** remitirse a la Oficina de Ética tan pronto sea posible. Las denuncias de Prácticas Prohibidas que involucren a un empleado del BID deben remitirse a la Oficina de Ética, y aquellas que involucren personas que no trabajan en el BID Invest, a la Oficina de Integridad Institucional tan pronto como sea posible

- **Busquen ayuda.** Consulten con los recursos de la organización como la División de Contraloría, el Departamento de Recursos Humanos o la Oficina de Servicios de Ombudsy Mediación, según sea necesario
- **Hagan cumplir la política contra las represalias.** Nunca cometan ni toleren represalias contra los empleados por participar en actividades protegidas

Conceptos clave

¿Quién es un supervisor de BID Invest?

Los supervisores son cualquier miembro del personal con reportes directos, ya sean empleados, consultores en todas las modalidades o contratistas.

Denunciar Conducta Indebida

Porque es importante

Tenemos el deber compartido de contribuir a una cultura laboral positiva y mantener una cultura de ética e integridad. Esto significa que debemos tomar medidas y ser agentes de cambio si vemos o experimentamos algo que parece ser o es indebido.

¿Qué es una conducta indebida?

La conducta indebida puede incluir el incumplimiento de:

- Nuestras obligaciones en virtud del Convenio Constitutivo de la Corporación Interamericana de Inversiones (el “Convenio”)
- Cualquier sección de este Código
- Nuestro contrato de trabajo y otras obligaciones laborales
- Reglamentos de personal y otros reglamentos y políticas de BID Invest
- Leyes o reglamentos aplicables

La conducta indebida también incluye el incumplimiento de los estándares que se esperan de un funcionario público internacional. La conducta indebida no requiere malicia o intención para ser considerada una infracción.

¿Tengo la obligación de denunciar una conducta indebida?

A todos los empleados se les ***exhorta enfáticamente*** a denunciar cualquier sospecha de Conducta Indebida y los supervisores están obligados a hacerlo. Adicionalmente, todos tenemos la obligación de denunciar cualquier sospecha de Práctica Prohibida, tal como se describe en la sección Corrupción y otras Prácticas Prohibidas de este Código. Las denuncias se deben presentar a las autoridades designadas en la Norma de Personal sobre Denuncias y Protección de Denunciantes (Política de Denunciantes). Entre ellas se encuentran:

- La Oficina de Ética a través de:
 - La línea confidencial de Ayuda de ética al (202) 623-3007 o al (877) 354-4037 (llamada gratuita)
 - Un formulario de denuncias en el [sitio web de ética](#)
 - Un correo electrónico a ethics@iadb.org
 - Una visita presencial a la Oficina de Ética (B600)
- La Oficina de Integridad Institucional (visite www.iadb.org/integrity o cuentame.iadb.org) y consulte la sección sobre Corrupción y otras Prácticas Prohibidas de este Código

- Su supervisor, los supervisores de su supervisor o el Director General de la División de Contraloría. Ellos, a su vez, deben denunciarlo a la Oficina de Ética lo antes posible después de desarrollar tal sospecha o de enterarse de la denuncia

También se puede presentar una denuncia anónima en línea, por teléfono o correo electrónico. Las protecciones estipuladas en la Política de Denunciantes no se pueden conceder a denunciantes anónimos cuya identidad se desconoce.

¿Qué pasa si tengo miedo de denunciar una conducta indebida?

BID Invest tiene una Política de Protección de Denunciantes, que protege contra represalias a quienes denuncien sospechas de conducta indebida. La Oficina de Servicios de Ombuds y Mediación y la Oficina de Ética son recursos confidenciales que pueden ayudarlo a comprender sus opciones. Denunciar las sospechas de conducta indebida es importante porque ayuda a BID Invest a abordar cuestiones éticas y puede proteger a otros. Por esta razón, existe una serie de protecciones y una variedad de canales de denuncia y otros recursos de la organización para apoyar a los denunciantes. La organización está comprometida a proteger a los individuos que denuncian conductas indebidas, incluidos los testigos involucrados en una investigación (ver la Política de Denunciantes).

¿Qué pasa si no estoy seguro de si algo es una conducta indebida?

No es necesario que presente pruebas ni defina la conducta indebida al presentar una denuncia. Comuníquese con la Oficina de Ética para que le ayude a decidir cómo proceder.

¿Qué estándares de confidencialidad mantiene la Oficina de Ética?

Toda la información relacionada con las consultas y las denuncias de conducta indebida es tratada como confidencial. Se comparte solo con quienes lo necesiten conocer para desempeñar sus funciones o investigar el problema. Se espera que todas las personas involucradas en una investigación mantengan la confidencialidad. Consulte los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional para obtener orientación.

¿Qué sucede cuando se denuncia una conducta indebida?

Todas las denuncias de conducta indebida, incluidas las Prácticas Prohibidas que involucren a empleados de BID Invest, son revisadas por la Oficina de Ética e investigadas, según corresponda, de conformidad con los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional. Todos los empleados deben cooperar con las investigaciones. Los empleados que se determine que han cometido conducta indebida pueden enfrentarse a medidas correctivas o disciplinarias, que van desde una advertencia verbal o escrita hasta el despido.

Nuestro Compromiso contra las Represalias

Porque es importante

No toleramos las represalias contra cualquier persona que haya participado en una actividad protegida, lo que incluye denunciar una conducta indebida o cooperar con una investigación. Las represalias se consideran conducta indebida según este Código.

Conceptos clave

¿Qué es una actividad protegida?

La definición completa de “actividad protegida” se puede encontrar en la Política de Protección de Denunciantes. Algunos ejemplos son:

- Denunciar una sospecha de conducta indebida a la Oficina de Ética o una sospecha de práctica prohibida a la Oficina de Integridad Institucional
- Cooperar o ayudar en una investigación o auditoría de BID Invest
- Participar en un procedimiento o proceso interno de resolución de conflictos, por ejemplo, con la Oficina de Servicios de Ombuds y Mediación
- Negarse a seguir una orden que un empleado entiende razonablemente que violaría una ley, norma, política o regulación de BID Invest

¿Quién es un denunciante?

Un denunciante es una persona que, de buena fe, se involucra en cualquier actividad protegida.

¿Qué son las represalias?

Una represalia es cualquier amenaza o acción tomada contra individuos para castigarlos por denunciar o cooperar con asuntos concernientes a una conducta indebida, incluyendo Prácticas Prohibidas, o por involucrarse en actividades protegidas. Ejemplos de represalias incluyen, el despido o cambios en las tareas asignadas, responsabilidades o condiciones de trabajo.

Si usted considera que ha sido o puede ser objeto de represalias por involucrarse en una actividad protegida, denúncielo inmediatamente a la Oficina de Ética. La Oficina de Ética tiene la autoridad para recomendar medidas de protección contra las represalias.

Buscar orientación

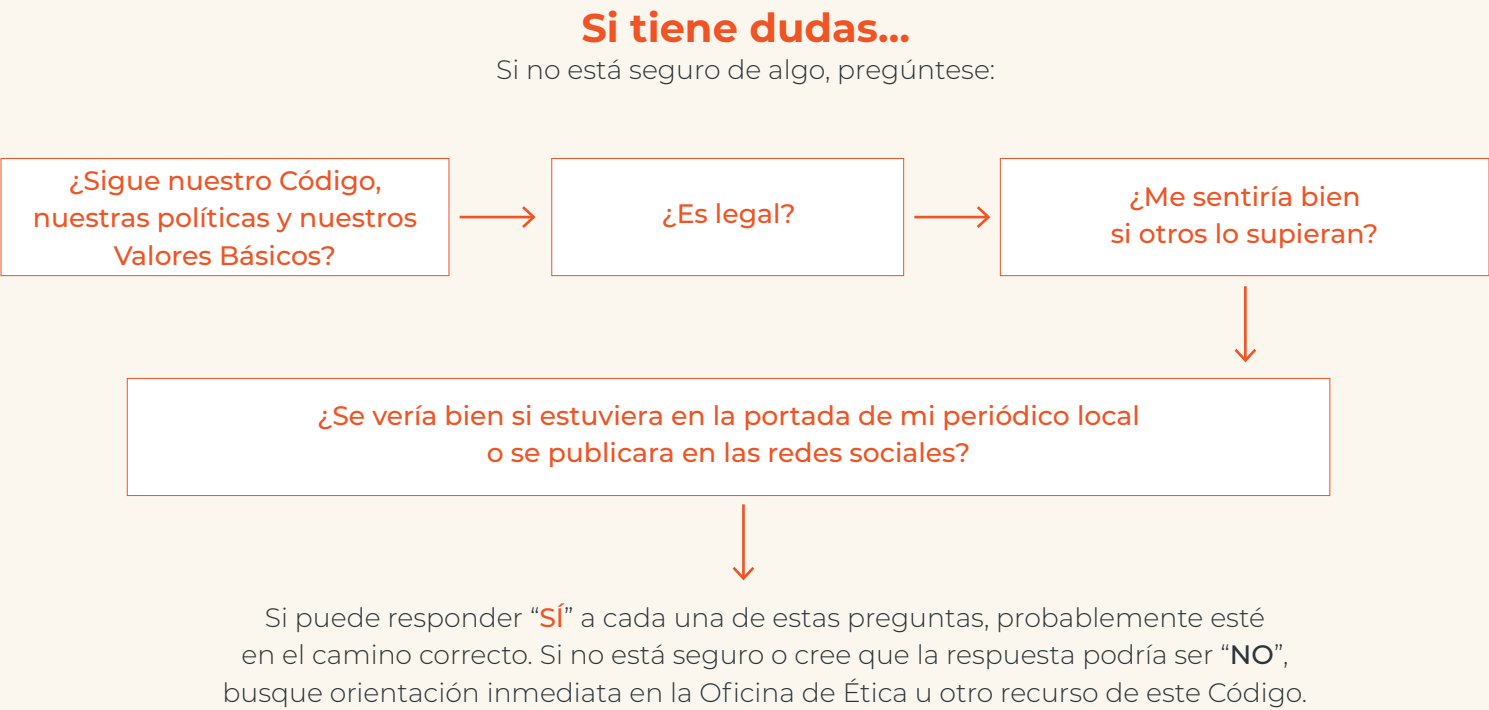
Porque es importante

Nuestro Código no puede cubrir todos los problemas o situaciones específicas. Si no está seguro, consulte con la Oficina de Ética.

Como actuamos

La Oficina de Ética proporciona:

- Asesoría confidencial sobre cómo hacer lo correcto
- Administración del Programa de Declaración de Intereses del BID
- Actividades educativas para ayudar a los empleados a comprender las expectativas BID Invest en materia de ética
- Un proceso para recibir e investigar denuncias de conducta indebida





ACTUAMOS CON **RESPECTO E INCLUSIÓN**

Tratamos a todos con justicia, dignidad y consideración, y aceptamos la diversidad de todos.

Respeto

Inclusión

Discriminación

Acoso e intimidación

Conducta sexual indebida

Acoso sexual

Explotación y abuso sexual

Abuso de autoridad

Violencia en el lugar de trabajo

Respeto

Porque es importante

El respeto es el valor humano más básico en el trabajo. Es fundamental para crear un ambiente laboral positivo, profesional e inclusivo.

Como actuamos

Nuestro comportamiento es importante, tanto dentro como fuera de BID Invest. Por esta razón, interactuamos de manera respetuosa y tratamos a los demás con dignidad. Algunos ejemplos son:

- Utilizar un lenguaje respetuoso y constructivo para expresar nuestros puntos de vista
- Ser consciente de las diferencias culturales y evitar comentarios insensibles sobre la identidad de una persona, como su raza, género, origen étnico, orientación sexual o religión
- Oír y estar abiertos a escuchar puntos de vista y perspectivas que difieran de los nuestros

- Abordar los desacuerdos o conflictos de manera profesional, sin alzar la voz ni realizar ataques personales
- Respetar la privacidad de los demás manteniendo nuestra política de privacidad de datos personales.

No participamos en conductas poco profesionales, como el abuso verbal, los insultos personales, alzar la voz, los comentarios o comportamientos humillantes o denigrantes, la difusión de rumores falsos o las declaraciones maliciosas y deliberadamente falsas sobre otras personas.

Inclusión

Porque es importante

Nuestro objetivo es crear un lugar de trabajo inclusivo en el que todos sientan que pertenecen. Este ambiente fomenta la innovación, aumenta la satisfacción, el compromiso, la creatividad y la retención de los empleados. El aumento de la diversidad en nuestra fuerza laboral nos ayuda a comprender y a relacionarnos mejor con las diversas comunidades a las que servimos. En definitiva, mejora la reputación de BID Invest frente a sus países miembros, clientes, partes interesadas y empleados.

Como actuamos

Construyendo una cultura inclusiva en la que todos se sientan bienvenidos significa que nosotros:

- Desafiamos los estereotipos, apreciamos la singularidad de las personas y aceptamos a los demás por quienes son

- Apoyamos el Marco de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia y sus objetivos
- Promovemos la equidad, la justicia, el trato imparcial y la meritocracia
- Intencionalmente incluimos a todas las voces y promovemos el sentido de pertenencia.

Discriminación

Porque es importante

Aceptar a los demás por quienes son es fundamental para un ambiente de trabajo positivo e inclusivo. Debemos fomentar un lugar de trabajo libre de discriminación. La discriminación niega a las personas sus derechos humanos básicos y su dignidad.



Como actuamos

No toleramos la discriminación. Lo hacemos de la siguiente manera:

- No permitiendo que esta interfiera con nuestras decisiones
- Tratando de ser agentes de cambio, actuando cuando presenciamos o experimentamos prejuicios o estereotipos
- Proporcionando igualdad de acceso a las oportunidades, los beneficios y los recursos
- Esforzándonos por eliminar el pensamiento sesgado entre los colegas y las partes interesadas

Concepto clave

¿Qué es la discriminación?

Es cualquier trato injusto, distinción arbitraria o exclusión injustificada basada en la nacionalidad, el origen social o étnico, la raza, el color, el sexo/género, la identidad de género, la religión, el idioma, la edad, la orientación sexual, el embarazo, la discapacidad, el estado civil o familiar o la orientación política.

Acoso e intimidación



Porque es importante

El acoso puede causar daños emocionales y psicológicos significativos, como ansiedad, depresión y baja autoestima. Esto, a su vez, puede desincentivar el trabajo en equipo, reducir la productividad y distraernos de la misión de BID Invest.

Como actuamos

No toleramos el acoso. Si lo experimentamos o lo observamos, nos esforzamos por ser agentes de cambio y ayudar a asegurar que se maneje de manera oportuna y adecuada.

En nuestras actividades del día a día

¿Qué podemos hacer si estamos siendo acosados o intimidados?

Denunciar la conducta a cualquier supervisor o a la Oficina de Ética. Según las circunstancias, otras medidas que se pueden tomar incluyen:

- **Acción directa temprana:** Si se siente cómodo, dígale a la persona cómo lo afecta su comportamiento
- **Buscar apoyo confidencial:** Póngase en contacto con la Oficina de Servicios de Ombuds y Mediación, la cual puede ofrecer apoyo informal y confidencial, incluyendo el acceso al Servicio de Antiacoso
- **Obtener asesoramiento:** Comuníquese con la Unidad de Servicios de Salud o el Programa de Asistencia al Empleado para obtener ayuda

Conceptos clave

¿Qué es el acoso?

El acoso es cualquier comportamiento no solicitado e inapropiado que pueda potencialmente ofender o humillar a otra persona, interferir con el trabajo o crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. El acoso generalmente implica un patrón de comportamiento, pero un incidente aislado también puede constituir acoso si es lo suficientemente grave como para causar un impacto negativo significativo en la persona o en el entorno laboral.

El acoso puede tener muchas formas, incluidas físicas, verbales, visuales o psicológicas. Puede ocurrir en diferentes entornos, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo formal. El comportamiento de una persona puede considerarse acoso en función de la consideración razonable de su impacto en el destinatario, incluso si no hubo intención de acosar.

¿Qué es la intimidación?

La intimidación es una forma de acoso que implica agresión verbal repetida o persistente u otro comportamiento malicioso de cualquier forma por parte de una o más personas, que tiene el efecto de humillar, menospreciar, ofender o intimidar a otra persona.

Ejemplos de acoso e intimidación

El acoso y la intimidación pueden incluir, pero no se limitan a:

- Insultos graves o repetidos basados en rasgos personales, características o competencia profesional
- Difamaciones, insultos, estereotipos en forma de bromas, exhibiciones, o comentarios que humillan, menosprecian o degradan a alguien
- Comportamiento intimidatorio, hostil o amenazante, incluido el abuso físico, psicológico, verbal o digital
- Críticas, abusos personales o burlas persistentes e injustificados y que humillan o degradan, ya sean en público o en privado
- Comportamientos para aislar o debilitar, como la exclusión injustificada de reuniones o la denegación de los recursos necesarios para trabajar
- Acciones laborales adversas injustificadas, como la exclusión de proyectos, cambios adversos en las condiciones de trabajo o denegación de los beneficios para los que la persona es elegible sin motivos de negocio válidos

Proporcionar retroalimentación, críticas, o advertencias sobre un comportamiento inaceptable, o una evaluación de desempeño negativa, cuando se hace con respeto **no** constituye acoso o intimidación.

Conducta sexual indebida

Porque es importante

La conducta sexual indebida, que incluye acoso, explotación y abuso sexual, causa graves daños a las víctimas, especialmente traumas psicológicos y físicos. Incluso un solo incidente puede considerarse conducta indebida grave y puede dañar la reputación de BID Invest.

Como actuamos

No toleramos ninguna forma de conducta sexual indebida y nos esforzamos por ser agentes de cambio. Si nos enteramos de cualquier incidente de esta naturaleza que involucre a un empleado de BID Invest, debemos denunciar de inmediato sobre estas inquietudes a un supervisor o a la Oficina de Ética. Los empleados de BID Invest que sean víctimas de conducta sexual indebida pueden buscar el apoyo de su supervisor, de la Oficina de Servicios de Ombuds y Mediación, y su Servicio de Antiacoso o el Programa de Asistencia al Empleado. Todos los asuntos serán atendidos con discreción, sensibilidad y respeto.

Debemos ser agentes de cambio y tomar medidas si nos enteramos de cualquier incidente de esta naturaleza en el contexto de un proyecto de BID Invest. Si la situación involucra a un empleado de BID Invest, debemos denunciarlo de inmediato a un supervisor o a la Oficina de Ética. Si involucra a una parte externa, debemos denunciarlo de inmediato al equipo del proyecto o Jefe de la División Ambiental, Social y Gobernanza Corporativa para que ellos puedan abordar el asunto basado en la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest.



La Política Social y Ambiental de BID Invest reconoce la existencia de la violencia sexual y de género, incluidos el acoso, la explotación y el abuso, en todo el mundo. El marco exige a los receptores de financiación del Banco y a sus organismos ejecutores que evalúen y gestionen los proyectos relacionados con la violencia sexual y de género. El BID Invest vigila y supervisa la implementación de las medidas de prevención adecuadas y las respuestas a incidentes en las financiaciones de BID Invest, según proceda.

Conceptos clave

¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual, que incluye, pero no está limitada a avances, solicitudes de favores sexuales o cualquier otra acción verbal, no verbal, digital o física. Puede involucrar a personas de cualquier género u orientación sexual, y puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo.

Es razonable esperar o percibir que el acoso sexual:

- Cause ofensa o humillación
- Cause daño físico o psicológico
- Afecte explícita o implícitamente el empleo de una persona o cree un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo

Ejemplos de acoso sexual

- Tocamientos no solicitados, como pellizcar, frotar o agarrar a otra persona
- Comunicaciones sexualmente sugerentes, como comentarios (incluidos los relacionados con el cuerpo o la vestimenta de una persona), bromas, gestos, miradas lascivas, mensajes digitales, fotos o gráficas
- Insultos o bromas dirigidos al género, la identidad o expresión de género o la orientación sexual
- Exhibición o circulación de materiales sexualmente sugerentes en cualquier formato
- Atención romántica no solicitada, como acecho o solicitudes reiteradas de citas
- Un quid pro quo, es decir, cualquier situación en la que someterse a o rechazar una propuesta sexual se utilice, implique o amenace con usarse como fundamento para tomar decisiones relacionadas con el empleo

¿Qué es la “explotación sexual”?

La explotación sexual es cualquier abuso o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, diferencias de poder, o confianza con fines sexuales, que incluye, pero no está limitado a obtener ganancias monetarias, sociales o políticas como consecuencia de explotación sexual de otra persona.

¿Qué es el “abuso sexual”?

El abuso sexual es cualquier amenaza de o intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas.

Abuso de autoridad



Porque es importante

El uso indebido de la autoridad perjudica nuestro ambiente laboral, daña las relaciones con las partes interesadas y afecta la reputación de BID Invest.

Como actuamos

Somos conscientes de la autoridad y la responsabilidad que conlleva nuestra condición de empleados de BID Invest, tanto oficialmente como en nuestra vida privada. Usamos esta autoridad de manera adecuada y de acuerdo con nuestros Valores Básicos, normas y políticas. No abusamos de nuestra autoridad con subordinados, colegas, clientes u otras personas.

Concepto clave

¿Qué es el “abuso de autoridad”?

El abuso de autoridad es el uso indebido de una posición de poder para beneficiarse a uno mismo o a otros o para maltratar a alguien.

Ejemplos de abuso de autoridad

- Pedir a los subordinados que realicen tareas personales o donen a causas personales
- Ordenar a otros que infrinjan las leyes, normas o políticas
- Usar la propiedad, los recursos, las credenciales o la información de BID Invest para beneficio personal
- Dar un trato preferencial a los amigos en contrataciones o adquisiciones
- Hacer exigencias poco razonables rutinariamente a sus subordinados, colegas o contratistas
- Utilizar la condición de empleado de BID Invest para obtener un trato preferencial

Violencia en el lugar de trabajo

Porque es importante

BID Invest está comprometido a mantener a todos los empleados a salvo de cualquier tipo de violencia o amenaza de ella. La violencia en el trabajo también puede ser un delito en muchos de nuestros países miembros.

Como actuamos

BID Invest **no** tolera la violencia en el lugar de trabajo. Denunciamos inmediatamente todos los actos de violencia o amenazas a Seguridad Corporativa a través del correo electrónico security@iadb.org o llamando al teléfono +1 202 623 3067. La Oficina de Ética y el Departamento de Recursos Humanos también pueden recibir denuncias. En caso de emergencia, llame a la policía local. BID Invest puede remitir a las personas violentas a las autoridades competentes.

Concepto clave

¿Qué es la violencia en el lugar de trabajo?

La violencia en el lugar de trabajo es cualquier conducta que nos hace temer por nuestra seguridad, la de los demás o nuestra propiedad. Puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo.

Ejemplos de violencia en el lugar de trabajo

- Contacto físico o daño intencional a personas o bienes
- Amenazar con hacer daño a personas o bienes, incluyendo el envío de mensajes intimidatorios
- Acoso, incluido seguimiento electrónico
- Cualquier otro acto que pueda causar trauma o intimidación

ACTUAMOS CON **INTEGRIDAD**

Cumplimos con nuestras responsabilidades con honestidad y salvaguardamos la reputación de BID Invest.

Corrupción y otras Prácticas Prohibidas

Uso de la información

Declaraciones públicas
Opiniones personales
Protección de la información confidencial y datos personales

Uso de información privilegiada

Protección de la propiedad intelectual

Reconocimientos de autoría

Uso de herramientas digitales

Redes sociales
Inteligencia artificial

Bienes y activos de BID Invest

Reportes precisos y administración de archivos

Corrupción y otras Prácticas Prohibidas

Porque es importante

La corrupción y otras Prácticas Prohibidas perjudican el impacto del desarrollo, dañan la confianza y la reputación de BID Invest y sus clientes. Solo podemos mejorar vidas y tener un impacto positivo cuando trabajamos de la manera correcta. Debemos ser el modelo de los esfuerzos de anticorrupción.

Como actuamos

Todos desempeñamos un papel en la defensa del Valor Básico de la integridad. Para gestionar los riesgos de las Prácticas Prohibidas, nosotros:

- Denunciamos cualquier sospecha de Práctica Prohibida a la Oficina de Integridad Institucional o, si se sospecha que un empleado de BID Invest está involucrado, a la Oficina de Ética
- Cooperamos con cualquier investigación
- Mantenemos registros precisos y completos de todas las transacciones y, cuando sea posible, de las interacciones con terceras partes como clientes, licitadores, patrocinadores, proveedores, contratistas, consultores y clientes

No:

- Participamos en Prácticas Prohibidas, directa o indirectamente
- Participamos en actividades en las que se ofrezca, entregue o reciba cualquier cosa de valor a cambio de influir indebidamente en decisiones o para obtener beneficios
- Involucramos a terceros para que hagan cualquier cosa que no podamos hacer nosotros mismos

Conceptos clave

¿Qué son las Prácticas Prohibidas?

Las Prácticas Prohibidas son formas específicas de conducta indebida definidas en los Procedimientos de Sanciones. Estos incluyen corrupción, colusión, coerción, fraude, apropiación indebida y obstrucción.

¿Qué queremos decir con "cualquier elemento de valor"?

Cualquier elemento de valor se refiere a artículos o acciones, como dinero en efectivo, obsequios, donaciones a una organización benéfica preferida, una oferta de trabajo, favores, descuentos o cualquier otra cosa que el destinatario pueda valorar.

¿Quién tramita las denuncias de Prácticas Prohibidas que involucran a terceros?

La Oficina de Integridad Institucional investiga las Prácticas Prohibidas que involucran a partes externas que participan o buscan participar en cualquier actividad que BID Invest apoye financieramente. La Oficina de Ética se ocupa de las denuncias que involucran a empleados del Grupo BID.

Uso de la información

Porque es importante

Como institución pública, de la reputación de BID Invest depende de que se proporcione información veraz y precisa. Nuestras partes interesadas confían en nosotros para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, y maximizamos el acceso público a la información. Al mismo tiempo, protegemos de manera responsable la información confidencial y datos personales que nos comparten en virtud de nuestras políticas.



Como actuamos

- **Clasificamos la información:** Clasificamos adecuadamente la información que recopilamos o recibimos en el desempeño de nuestras funciones como "Pública" o "Confidencial" según la Política de Acceso a la Información de BID Invest y las directrices de Implementación de la política
- **Brindamos información precisa:** Nos aseguramos de que la información que compartimos, tanto dentro como fuera de BID Invest, sea veraz, precisa y oportuna. Nunca debemos tergiversar los hechos ni difundir información errónea
- **Cumplimiento:** Al gestionar la información obtenida durante nuestro empleo en BID Invest, cumplimos con todas las políticas relacionadas con la información y con las siguientes directrices:
 - Información pública: La información obtenida durante nuestro trabajo solo puede usarse para fines personales si está disponible públicamente
 - Material protegido por los derechos de autor: Para información adicional, consultar la sección [Propiedad Intelectual](#) de este Código

Uso de la información

Declaraciones públicas

Solo los portavoces autorizados de BID Invest pueden hablar con medios de comunicación externos, tanto de forma oficial como extraoficial, en nombre de BID Invest. Esas personas, a su vez, no deben compartir puntos de vista personales que contradigan la posición oficial o declarada de BID Invest sin la aprobación de las autoridades de BID Invest.

Opiniones personales

Como funcionarios públicos internacionales, debemos cumplir con las decisiones institucionales, incluso si estas entran en conflicto con nuestras opiniones personales. Podemos expresar opiniones diferentes internamente y podemos solicitar, en circunstancias especiales, que se nos exima de los deberes que contradicen nuestras creencias personales, religiosas o morales. Sin embargo, no intentamos convertir a otros a nuestras creencias en el trabajo.

Protección de la información confidencial y datos personales

Información confidencial

Somos responsables de entender nuestra función de salvaguardar la información confidencial que usamos en nuestro trabajo. En el desempeño de nuestras funciones oficiales, sólo podemos acceder, usar y compartir información confidencial con la debida autorización y con el propósito de hacer negocios de BID Invest. Nuestras obligaciones de confidencialidad continúan después de dejar BID Invest.

Datos personales

Quienes comparten datos personales con BID Invest, confían en que la gestionaremos con responsabilidad. Poner en riesgo datos personales puede perjudicar a una persona, por ejemplo, mediante discriminación, robo de identidad y fraude financiero. También puede resultar en daños reputacionales y riesgos legales para BID Invest. Siempre que tengamos dudas o inquietudes sobre el manejo de datos personales, debemos consultar al equipo de Privacidad de Datos Personales. Informamos de inmediato cualquier violación de datos real o presunta, a la Oficina de Privacidad de Datos al correo electrónico privacy@idbinvest.org.

Concepto clave

¿Qué es la información confidencial?

La información confidencial es cualquier información que esté protegida bajo una o más excepciones de la Política de acceso a la información de BID Invest y otras políticas y regulaciones de BID Invest.

Algunos ejemplos de información confidencial

- Certos datos personales e información del expediente personal de los empleados
- Información relacionada con la seguridad de las personas
- Información de terceras partes de países miembros o entidades del sector privado, como secretos comerciales o datos protegidos
- Información financiera que afecte a los intereses de BID Invest
- Asuntos legales o investigaciones
- Acciones disciplinarias dentro de BID Invest

Si tenemos dudas o inquietudes sobre la clasificación y divulgación de la información, las solicitudes de información pública u otros temas relacionados, debemos consultar al equipo de Acceso a la Información de BID Invest.

Uso de información privilegiada

Porque es importante

El uso de información privilegiada quebranta la confianza pública en BID Invest y puede causar graves daños legales y reputacionales tanto a las personas como a la organización.



Como actuamos

No debemos usar ni compartir con terceros ninguna información material no pública que obtengamos a través de nuestro trabajo en BID Invest para negociar en el mercado de valores. Esto se denomina uso de información privilegiada y es ilegal.

Concepto clave

¿Qué es la información privilegiada?

La información privilegiada es:

- **Material:** Información que un inversor razonable consideraría importante para decidir si invierte en los valores de una empresa
- **No pública:** Información que no se ha hecho pública. Incluso una vez que se publica la información, se considera no pública hasta que el mercado haya tenido tiempo de asimilarla y reaccionar ante ella, generalmente dos días hábiles

Ejemplos de información material

- Resultados o proyecciones financieras
- Planes de fusiones, adquisiciones y desinversiones
- Cambios en la dirección ejecutiva

Si no estamos seguros de si la información es “material” o “no pública”, debemos preguntar a nuestros supervisores y a la Oficina de Ética.

Protección de la propiedad intelectual

Porque es importante

La propiedad intelectual (PI) es un activo valioso que respalda nuestra capacidad de innovar y crear productos de conocimiento. Proteger la PI de BID Invest y respetar la PI de los demás es parte de nuestra responsabilidad como institución de conocimiento.

Como actuamos

- Conocemos las disposiciones de PI que se aplican a nuestro trabajo
- Entendemos que la PI y el contenido relacionado que creamos en BID Invest pertenecen a BID Invest y que no debemos beneficiarnos personalmente de dicho trabajo a menos que se nos autorice expresamente
- Respetamos la PI de los demás al citar correctamente las fuentes, reconocer su trabajo y obtener permiso cuando sea necesario
- No hacemos uso indebido de la PI de terceros, como, por ejemplo, cometiendo plagio y otras formas de violación de la PI
- Cuando tenemos dudas sobre PI, consultamos a nuestro supervisor

Concepto clave

¿Qué es la propiedad intelectual (PI)?

La PI se refiere a las creaciones de la mente, como invenciones, obras literarias y artísticas, diseños, símbolos, nombres e imágenes. La PI está protegida por ley mediante patentes (para invenciones), derechos de autor (para obras creativas), marcas comerciales (para identificadores de marca) y secretos comerciales (para información comercial confidencial).

Reconocimientos de autoría

Porque es importante

Las personas que contribuyen a los productos del conocimiento deben ser reconocidas adecuadamente por sus contribuciones, ya sean empleados, contratistas u otras personas. Dar crédito significa reconocer a quienes desempeñaron un papel significativo en la creación de un producto de conocimiento.

Uso de herramientas digitales

Porque es importante

Las herramientas digitales pueden mejorar los procesos y el uso de los datos y la tecnología. Sin embargo, el uso indebido puede conllevar riesgos importantes, como violaciones de la privacidad, divulgación no autorizada de información confidencial, robo de propiedad intelectual, infracciones de seguridad, prejuicios y acoso en línea.

Como actuamos

Utilizamos las herramientas digitales de manera responsable siguiendo estas normas:

- Utilizamos herramientas digitales, incluidas las redes sociales, la inteligencia artificial, el correo electrónico, los sitios web, las aplicaciones y el software de manera profesional, legal y ética
- No utilizamos herramientas digitales para discriminar o excluir injustamente a las personas
- Protegemos los sistemas de BID Invest practicando un estilo de vida ciberseguro
- Mantenemos la supervisión humana de las herramientas digitales relacionadas con nuestro trabajo

En caso de duda, coordinamos con nuestro equipo de Comunicaciones y nuestra División de Tecnología de Analítica e Información para garantizar el cumplimiento de las normas aplicables de BID Invest y la seguridad.

Las siguientes dos secciones presentan directrices éticas más específicas para las herramientas digitales más comunes: las redes sociales y la inteligencia artificial.

Concepto clave

¿Qué son las herramientas digitales?

Las herramientas digitales incluyen aplicaciones de software, programas, páginas web o plataformas en línea que facilitan diversas tareas y procesos y ayudan a intercambiar información.

Uso de herramientas digitales

Redes sociales

Porque es importante

Las redes sociales son esenciales para la comunicación, la colaboración y el compromiso. Como funcionarios públicos internacionales, somos embajadores de BID Invest y debemos asegurarnos de que nuestra actividad en línea no perjudique la reputación de la organización.



Como actuamos

Al momento de utilizar las redes sociales:

- Actuamos con respeto, imparcialidad e integridad, de acuerdo con nuestros valores éticos
- No compartimos opiniones personales que contradigan la posición de BID Invest o que puedan afectar negativamente la reputación de BID Invest sin la aprobación de las autoridades de BID Invest
- No damos “me gusta”, no compartimos, no respaldamos ni participamos en lenguaje ofensivo, discriminatorio o amenazante, actividades políticas o comportamientos poco éticos y no difundimos información errónea
- Evitamos dar la impresión de hablar en nombre de BID Invest a menos que estemos autorizados

- Solo compartimos información de BID Invest que esté disponible públicamente
- Respetamos la privacidad de nuestros colegas, socios y partes interesadas
- Asumimos que todo lo que publicamos puede llegar a ser público, y entendemos que el simple hecho de indicar “estos son mis puntos de vista personales” no nos exime de las expectativas antes mencionadas

BID Invest puede monitorear la actividad de las redes sociales relacionada con sus operaciones y programas para garantizar el cumplimiento de estas directrices.

Inteligencia artificial

Porque es importante

La Inteligencia Artificial (IA) puede transformar la forma en que trabajamos, pero conlleva riesgos como el incumplimiento de las obligaciones de privacidad y confidencialidad, la violación de los derechos de propiedad intelectual y el uso de información que pueda ser falsa, sesgada o discriminatoria.

Como actuamos

Seguimos estas directrices generales:

- **Integridad de la información.** Garantizar que la información generada por la IA que compartimos o utilizamos en nuestro trabajo sea precisa y no esté sesgada ni sea discriminatoria
- **Información confidencial.** Utilizar únicamente herramientas de IA autorizadas por BID Invest para obtener información confidencial o datos sensibles, a fin de garantizar el cumplimiento de las políticas aplicables
- **Privacidad de datos.** Mantener los estándares de privacidad establecidos por la Política de Privacidad de los Datos Personales
- **Propiedad intelectual.** Respetar la propiedad intelectual citando las fuentes utilizadas por la IA y obteniendo permiso cuando sea necesario y apropiado. No le debemos proporcionar a una herramienta de IA información de terceros sobre la que no tengamos derechos de uso
- **Transparencia.** Indicar cuándo la IA se utiliza de manera significativa para crear productos, como informes, imágenes o videos
- **Educación.** Aprender a usar la IA correctamente en nuestros trabajos



Concepto clave

¿Qué es la inteligencia artificial?

La inteligencia artificial se refiere a máquinas o sistemas que pueden realizar tareas que requieren inteligencia humana, como el reconocimiento de imágenes, la comprensión del habla y la traducción. Las herramientas comunes de IA generan texto, código, imágenes o audio a partir de las entradas de los usuarios, los modelos de lenguaje y una gran cantidad de datos.

Bienes y activos de BID Invest

Porque es importante

Los bienes de BID Invest son para fines laborales y para apoyar la misión de BID Invest. Debemos usarlos de manera responsable, protegerlos de pérdidas, daños, robos o uso indebido y devolverlos cuando BID Invest lo solicite o cuando termine nuestro empleo.

Como actuamos

Usamos los **recursos financieros** de BID Invest, como fondos de caja chica, viáticos para viajes o tarjetas de crédito emitidas por BID Invest, únicamente para fines de negocio aprobados y de acuerdo con las políticas aplicables. Si sospechamos de malversación, apropiación indebida, uso indebido, robo o mala administración de los recursos o bienes de BID Invest, denunciamos la situación de inmediato a la Oficina de Ética.

Usamos los **sistemas de información** de BID Invest de manera ética, legal y profesional. Se permite el uso personal siempre que no:

- Interfiera con los negocios
- Implique actos ilegales o indebidos
- Afecte a otros usuarios
- Cause costos elevados o riesgos de seguridad adicionales
- Infrinja cualquier norma, reglamento o política de BID Invest
- Dañe la reputación o los intereses de BID Invest

Concepto clave ¿Qué son los bienes de BID Invest?

Los bienes de BID Invest incluyen, pero no se limitan a, todos los recursos financieros, informáticos y físicos. Los recursos informáticos de BID Invest incluyen su **software**, **hardware**, aplicaciones, redes, instalaciones, infraestructura, datos y cualquier otro activo de BID Invest que se utilice para procesar o almacenar información electrónica. Los recursos físicos incluyen fondos, equipos de trabajo, computadoras, teléfonos, tabletas e instalaciones físicas.

Reportes precisos y administración de archivos

Porque es importante

El manejo adecuado de los archivos es clave para la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia en las operaciones de BID Invest. Esto apoya nuestros objetivos estratégicos, nuestras necesidades operativas y el cumplimiento de requisitos legales.



Como actuamos

Debemos:

- Mantener archivos precisos y completos de acuerdo con el Calendario de Retención de Archivos de BID Invest.
- Comprender que los archivos creados por los empleados pertenecen a BID Invest, no a los individuos
- Seguir la Política de Administración de Archivos de BID Invest.
- Clasificar los archivos correctamente utilizando las categorías de clasificación de la Política de Acceso a la Información (pública, confidencial o divulgada a lo largo del tiempo) y el Calendario de Retención de Archivos.

Concepto clave ¿Qué es un archivo?

Un archivo es información creada o recibida por los empleados de BID Invest durante sus actividades laborales. Por ejemplo, documentos de propuestas de préstamo, la base de datos de Convergencia, las bases de datos de clientes, facturas, correos electrónicos y contratos.

ACTUAMOS CON **RESPONSABILIDAD**

Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones, garantizando que nuestras decisiones sean imparciales y sirvan a los mejores intereses de la organización.

Conflictos de intereses personales

Deber de divulgación y de buscar orientación
Empleo anterior, probable y subsiguiente
Adquisiciones
Conflictos de intereses financieros
Actividades externas
Actividades políticas
Relaciones familiares y personales
Obsequios
Honores
Programa de Declaración de Intereses

Responsabilidad con nuestras comunidades

Cumplimiento de las leyes aplicables
Nuestra postura contra el Abuso Doméstico
Sostenibilidad ambiental y social y derechos humanos

Conflictos de intereses personales

Debemos desempeñar nuestras funciones sin ninguna influencia externa o personal que entre en conflicto —o incluso aparente entrar en conflicto— con los intereses de BID Invest. Nuestra lealtad y responsabilidad son únicamente para con BID Invest. Debemos permanecer imparciales e independientes de cualquier otra autoridad, incluyendo gobiernos y organizaciones.

Porque es importante

Los conflictos de intereses personales comprometen nuestra capacidad de actuar con integridad, imparcialidad y en beneficio de BID Invest. Pueden erosionar la confianza y dañar la reputación de BID Invest. Debemos evitar situaciones que generen conflictos personales reales o aparentes. Si surge un conflicto potencial, debemos priorizar los intereses de BID Invest por encima de los nuestros, incluyendo los intereses personales relacionados con:

- Relaciones personales o financieras
- Actividades personales o compromisos externos que puedan interferir con nuestras responsabilidades en BID Invest

Conceptos clave

¿Qué es un conflicto de intereses “real”?

Un conflicto de intereses “real” es una situación que pone en tela de juicio nuestra imparcialidad, en la que existe tensión entre nuestros intereses personales y los del Grupo BID.

¿Qué es un conflicto de intereses “aparente”?

Un conflicto de intereses “aparente” es una situación que podría llevar a un observador razonable a cuestionar si las acciones o decisiones de una persona están motivadas por intereses personales, aunque no haya un conflicto real. Un conflicto de intereses aparente puede ser tan grave y perjudicial como uno real.

Deber de divulgación y de buscar orientación

Porque es importante

Al dar a conocer conflictos de intereses reales o aparentes, podemos obtener asesoramiento de la Oficina de Ética para evitar conflictos o gestionarlos de manera adecuada. Esto ayuda a proteger nuestra reputación y la de BID Invest.

Como actuamos

Evitamos acciones o decisiones en las que nuestra imparcialidad pueda ser cuestionada. Si nos encontramos ante un conflicto real o aparente, debemos informar de inmediato a nuestro supervisor y buscar orientación en la Oficina de Ética. Al hacerlo, siempre proporcionamos información oportuna, completa y veraz.

Empleo anterior, probable y subsiguiente

Porque es importante

Nuestras interacciones con empleadores anteriores y probables durante nuestro tiempo en BID Invest pueden generar dudas sobre la imparcialidad de nuestras responsabilidades y decisiones diarias, y sobre nuestra lealtad a BID Invest. Nuestras acciones después de dejar BID Invest también deben garantizar que no parezca que utilizamos nuestra posición anterior en BID Invest para beneficio personal.

Como actuamos

Respetamos los “períodos de enfriamiento” que figuran a continuación para manejar los conflictos de intereses con otros empleadores. Cualquier excepción necesita la aprobación de la Oficina de Ética.

Empleo anterior

A menos que lo autorice la Oficina de Ética, durante los **tres años siguientes** a la terminación de un empleo, no debemos:

- Participar o estar involucrado en decisiones o recomendaciones relacionadas con nuestro antiguo empleador, tales como la selección, compensación, o renovación de dicho empleador al hacer a hacer negocios con el Grupo BID
- Trabajar en asuntos en los que estuvimos involucrados personal y sustancialmente en un empleo anterior

Si bien es posible que conservemos derechos de antiguos empleadores, como pensiones, derechos de reemplazo o licencias sin goce de sueldo, esto también puede generar conflictos, especialmente si nuestras obligaciones en BID Invest implican interactuar con esos

antiguos empleadores. En estos casos, debemos informar prontamente cualquier inquietud al Departamento de Recursos Humanos, a nuestro supervisor, y consultar a la Oficina de Ética.

Empleo probable

No debemos permitir que posibles oportunidades laborales entren en conflicto con nuestras obligaciones en BID Invest. Si estamos interesados en trabajar para un empleador que hace o busca hacer negocios con BID Invest, especialmente si están relacionado con nuestro trabajo o el trabajo de nuestro departamento, debemos informar a nuestro supervisor y abstenernos de tomar cualquier decisión o recomendación relacionada con el posible futuro empleador.

Si nos seleccionan como Director Ejecutivo o Director Ejecutivo Alternativo de los Directorios Ejecutivos de BID o de BID Invest, debemos renunciar al BID Invest antes de asumir el nombramiento.

Empleo subsiguiente

Excepto con la autorización de la Oficina de Ética, durante **un año** después de dejar BID Invest, no debemos estar personalmente involucrados en la prestación de servicios al Grupo BID, ya sea como propietarios, directores, empleados o contratistas de una entidad privada.

Durante **dos años** después de dejar BID Invest, no debemos trabajar en nombre de ninguna entidad que tenga negocios o esté negociando con el BID Invest, en ningún proyecto, transacción, iniciativa, o asunto relacionado con el Grupo BID, en el que hayamos participado personal y sustancialmente mientras trabajábamos en el BID Invest, a menos que la Oficina de Ética lo autorice.

Conflictos de intereses personales

Adquisiciones

Porque es importante

Los conflictos de intereses en los procesos de selección o manejo de contratos para contratistas, firmas consultoras u otros proveedores de bienes y servicios, pueden resultar en competencia desleal para los proveedores, posible favoritismo, fraude y acusaciones de corrupción, u otras Prácticas Prohibidas. Esto puede dañar tanto nuestra reputación personal como el BID Invest.

Como actuamos

Cuando participamos en adquisiciones, debemos:

- Seguir las normas y reglamentos de adquisiciones de BID Invest
- Respetar las restricciones sobre el empleo anterior, probable y subsiguiente
- No tener un interés financiero en entidades que hagan negocios con el Grupo BID y con las que tratemos como parte de nuestro trabajo
- Informar a nuestro supervisor, consultar a la Oficina de Ética y recusarnos si nosotros, un familiar inmediato o alguien con quien tenemos una relación personal íntima, tiene un interés financiero en una entidad que busca hacer negocios con el Grupo BID o está participando en un proceso de adquisición del Grupo BID
- Si tenemos intereses financieros en conflicto, nunca utilizamos nuestra posición para influir injustamente en cualquier parte del proceso de adquisición, incluida la selección de los proveedores, la supervisión de los contratos, la realización de cambios o la aprobación de pagos

Conflictos de intereses financieros

Porque es importante

Si bien somos libres de administrar nuestras finanzas personales, algunos intereses privados pueden influenciar indebidamente (o podrían ser percibidos por otros como influencia aparente) en la forma en que desempeñamos nuestras funciones en BID Invest.

Conceptos clave

¿Qué son los "intereses financieros"?

Un interés financiero es cualquier derecho, sin importar su tamaño o monto, a recibir intereses, dividendos, revalorización del capital, comisiones o cualquier otro pago o beneficio monetario.

¿A qué tipo de productos se refiere el término "financiamiento"?

El término financiamiento abarca la provisión de fondos para varios productos que incluyen, pero no se limitan a inversiones, garantías, préstamos, cooperación técnica reembolsable o no y fondos de capital o cuasi capital.

¿Qué es una "operación a corto plazo"?

Una operación a corto plazo es cualquier combinación de compra y venta de instrumentos financieros por parte de un empleado o un familiar inmediato en un plazo de seis meses. El término "combinación" no incluye las transacciones de una sola vía, como la venta o compra de divisas para gastos domésticos, educativos o de viaje.

¿Quién se considera "familiar inmediato"?

Un familiar inmediato es nuestro cónyuge, pareja de hecho, hijo/hijos dependientes o cualquier otro miembro de nuestra familia que pueda considerarse dependiente bajo la política del BID o BID Invest.

Como actuamos

Debemos administrar nuestras finanzas personales y consultar con la Oficina de Ética lo antes posible para prevenir conflictos de intereses personales reales o aparentes. No debemos comprometer nuestra imparcialidad al cumplir con nuestros deberes y responsabilidades. Esto aplica a nuestros asuntos financieros personales y a los de los miembros de nuestra familia inmediata.

Con el fin de evitar conflictos, no debemos realizar operaciones a corto plazo en:

- Bonos y otros valores emitidos por el BID o BID Invest
- Moneda o instrumentos financieros relacionados con divisas asociados con nuestros países miembros prestatarios con fines especulativos

Adicionalmente, a menos que sea autorizado por la Oficina de Ética, no debemos:

- Tener intereses financieros en ningún financiamiento de una Institución del Grupo BID
- Tener intereses financieros en o hacer negocios con una entidad que:

- Sea beneficiaria actual o potencial de financiamiento por parte de una Institución del Grupo BID en la cual participamos personal y sustancialmente
- Esté involucrada en una transacción financiera o comercial actual o futura con una institución del Grupo BID que podría razonablemente considerarse como influyente en nuestras funciones, interacciones o toma de decisiones

¿Existen intereses financieros a los que no se apliquen estas restricciones?

Sí. Las restricciones no se aplican a:

- Servicios bancarios personales (por ejemplo, cuentas corrientes, cuentas de ahorro, cuentas del mercado monetario, certificados de depósito o préstamos para vivienda o automóvil) e
- Intereses en valores mantenidos por planes de jubilación, fideicomisos, herencias, fondos de inversión (como fondos de inversión) o vehículos de inversión similares, siempre que ni el empleado ni sus familiares directos tengan derecho a ejercer la discreción de inversión sobre las inversiones realizadas por dichos vehículos de inversión

Conflictos de intereses personales

Actividades externas

Porque es importante

Es posible que los empleados deseen realizar actividades externas, como el voluntariado, dictar clases o la obtención de ingresos adicionales. Al hacerlo, debemos asegurarnos de que estas actividades no entren en conflicto con nuestras obligaciones en BID Invest, ni con nuestras responsabilidades como funcionarios públicos internacionales. Si una actividad externa crea un conflicto de intereses, podría afectar nuestra imparcialidad y dañar la reputación de BID Invest.

Como actuamos

Para evitar conflictos, tenemos en cuenta las siguientes directrices y solicitamos la aprobación previa para ciertas actividades externas. Cualquier actividad externa **no política** debe cumplir con la totalidad de las siguientes condiciones:

- Cumplir con nuestro contrato de trabajo y con las normas, políticas y procedimientos de BID Invest
- Cumplir con las leyes locales y las normas de inmigración aplicables
- No afectar nuestra imparcialidad ni interferir con nuestras responsabilidades en BID Invest
- Alinearse con la misión y los Valores Básicos de BID Invest
- Ser realizada a título personal, no en representación de BID Invest

Actividades externas que no requieren aprobación previa

Si se cumplen las condiciones antes mencionadas, la actividad externa, no política y voluntaria y no remunerada para organizaciones sin fines de lucro que no están relacionadas de ninguna manera con BID Invest, usualmente no presenta un conflicto de intereses. Sin embargo, cada caso es diferente, por lo que, si no está seguro, consulte a la Oficina de Ética de inmediato.

Actividades externas que requieren aprobación previa

Si la actividad externa implica un empleo remunerado o la prestación de servicios como empleado, director, socio o dueño, se requiere una aprobación previa. Debemos comunicarnos con la Oficina de Ética para que revise si existe conflicto de intereses personal e informar a nuestro supervisor y al Departamento de Recursos Humanos.

La nominación de empleados como directores u observadores del directorio o de los comités del directorio de empresas en las que BID Invest o BID Lab invierte **requiere la aprobación** de BID Invest y no se consideran actividades externas.

Empleados de la Fuerza Laboral Complementaria

A los empleados de la fuerza laboral complementaria se les puede permitir tener empleos o compromisos externos si se cumplen todas las condiciones mencionadas anteriormente y las siguientes:

- No proporcionan bienes o servicios al Grupo BID, directa o indirectamente, a través de una empresa
- Cumplen con las leyes y reglamentos aplicables, incluidas las normas de inmigración
- La actividad no está relacionada con proyectos, asuntos, transacciones o iniciativas del Grupo BID
- El Departamento de Recursos Humanos y los supervisores del empleado están informados de su trabajo externo
- El empleo externo cumple con los términos del contrato del empleado con el BID

Cada caso es diferente. En caso de duda, consulte con la Oficina de Ética de inmediato.

Actividades políticas

Porque es importante

BID Invest respeta nuestro derecho a participar en actividades cívicas y a ejercer nuestros derechos civiles. Sin embargo, el Convenio Constitutivo de la Corporación Interamericana de Inversiones (el “Convenio”) establece que los empleados no deben interferir en los asuntos políticos de nuestros países miembros. Como funcionarios públicos internacionales, siempre debemos mantener nuestra independencia y evitar actividades políticas en los países miembros que puedan comprometer —o aparenten comprometer— nuestra imparcialidad en el desempeño de nuestras funciones.

Como actuamos

No aceptamos nombramientos para cargos públicos o cargos de gobierno mientras trabajemos en BID Invest. Si queremos hacerlo, primero debemos renunciar. No participamos en actividades políticas abiertas, las que incluyen, pero no se limitan a:

- Postularse para un cargo político
- Ocupar cualquier cargo en un partido político
- Hacer campaña a favor o en contra de candidatos o partidos políticos, incluso en las redes sociales

Concepto clave

¿Qué son las actividades políticas?

Actividad política es cualquier actividad que apoye o se oponga al éxito o fracaso de un partido político, de un candidato a un cargo político o público o de un grupo político partidario.



¿Qué está permitido?

Podemos participar en otras actividades cívicas y legales, tales como:

- Votar en elecciones
- Unirnos y ser miembros de un partido político
- Ayudar con las iniciativas de registro de votantes no partidistas
- Asistir a manifestaciones no partidistas sobre temas de interés público, a título personal, utilizando nuestro propio tiempo y recursos

Al participar en asuntos o actividades de interés público, no debemos identificarnos como empleados de BID Invest y debemos cumplir con las leyes y regulaciones aplicables. Si no estamos seguros, debemos consultar con la Oficina de Ética. Si no está seguro, consulte con la Oficina de Ética.

Conflictos de intereses personales

Relaciones familiares y personales

Porque es importante

Nuestras relaciones con familiares, parejas íntimas, y otras relaciones personales cercanas pueden afectar o aparentar afectar nuestra imparcialidad y generar dudas sobre nuestra capacidad para desempeñar nuestras funciones sin favoritismos.

Como actuamos

No debemos permitir que los intereses de nuestros familiares, u otras relaciones personales, íntimas o cercanas, afecten nuestra imparcialidad como funcionarios públicos internacionales. La percepción es importante cuando se trata de decisiones relacionadas con el empleo, como la contratación, las promociones, el pago por méritos y las evaluaciones de desempeño. Seguimos normas específicas con respecto a los familiares, las relaciones íntimas y otras relaciones personales cercanas.

Familiares

- Los familiares no pueden ser contratados como empleados o contratistas del Grupo BID. Si se produce una contratación de este tipo, debemos reportarlo al Departamento de Recursos Humanos tan pronto como tengamos conocimiento de ello
- Los empleados que contraigan matrimonio o formen pareja de hecho mientras ambos estén empleados en el Grupo BID, deben comunicar sobre su relación a sus supervisores, al Departamento de Recursos Humanos y a la Oficina de Ética
- Los empleados no pueden participar en ninguna decisión relacionada con empleo o adquisiciones que afecte a un familiar



Conceptos clave

¿Quién es un familiar a los efectos del Código?

Según el Código, un familiar es una persona relacionada con un empleado hasta el cuarto grado de relación por sangre (consanguinidad) o por adopción o hasta el segundo grado de relación por matrimonio o pareja de hecho (afinidad).

¿Qué es una relación personal íntima?

Las relaciones personales íntimas incluyen, entre otros, una relación formal o las citas casuales, la convivencia, el involucramiento sexual y cualquier otra conducta o comportamiento normalmente asociado con las relaciones románticas o sexuales.

Relaciones personales íntimas

- No podemos tener una relación de supervisión y subordinación con alguien con quien tenemos una relación personal íntima
- No podemos participar en decisiones o recomendaciones relacionadas con el empleo o adquisiciones vinculadas a alguien con quien tenemos actualmente, o hayamos mantenido una relación personal íntima en los últimos **dos años**. Más allá de este período, debemos solicitar el asesoramiento de la Oficina de Ética para decidir si el plazo debe ampliarse
- Si dos empleados en una relación supervisor-subordinado entablan una relación personal íntima, deben informar de inmediato a sus supervisores, al Departamento de Recursos Humanos y a la Oficina de Ética para gestionar cualquier conflicto de intereses resultante, incluyendo la reasignación de uno de los dos empleados

Otras relaciones personales cercanas

También debemos tener en cuenta otros tipos de relaciones personales cercanas que podrían crear conflictos de intereses o la apariencia de favoritismo, especialmente en las relaciones de supervisión y subordinación u otras decisiones relacionadas con el empleo o las adquisiciones. Se aconseja a los empleados consultar con la Oficina de Ética si consideran que alguna relación puede crear un conflicto de intereses o crear problemas de imparcialidad o favoritismo.

Obsequios

Porque es importante

Los obsequios ofrecidos en relación con nuestros trabajos pueden dar la impresión de que influyen en nuestras decisiones. Solicitar, ofrecer, recibir o aceptar obsequios puede crear la impresión de afectar nuestra imparcialidad en relación con nuestros deberes y responsabilidades. Esto también se aplica a los obsequios ofrecidos o aceptados por familiares inmediatos, ya que también pueden dar la impresión de que influyen en nuestras decisiones.

Como actuamos

- No solicitamos obsequios a ninguna persona que haga negocios o esté buscando hacer negocios con BID Invest
- No permitimos que los obsequios, ya sean solicitados, recibidos o aceptados, influyan en nuestras decisiones ni en las de los demás y tenemos cuidado de no dar esa impresión

Para decidir si un obsequio es apropiado en una situación determinada, seguimos las normas específicas que se indican a continuación.

Concepto clave

¿Qué son los obsequios?

Los obsequios son cualquier cosa de valor. Pueden ser artículos físicos, dinero en efectivo o su equivalente, descuentos, préstamos, favores, comidas, entretenimiento, hospitalidades o cualquier otro beneficio.

Conflictos de intereses personales



Normas sobre obsequios

Estas normas se aplican a los intercambios de obsequios que involucran a partes interesadas externas y a las relaciones internas, incluyendo entre empleados y supervisores.

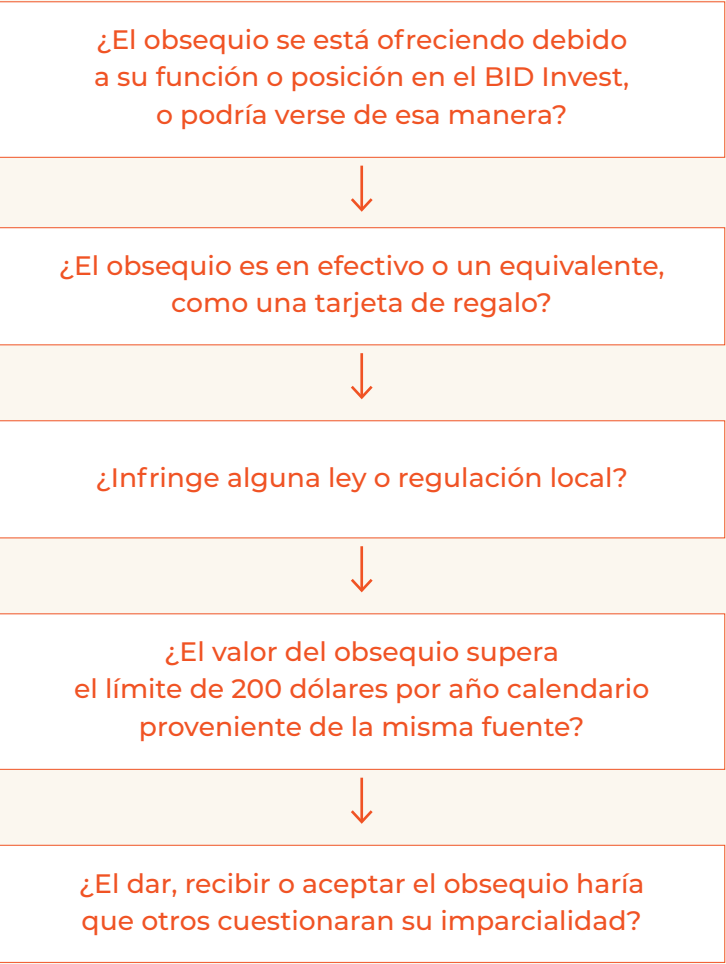
- **Límites de obsequios:** No solicitamos, entregamos, recibimos ni aceptamos obsequios de ninguna parte interesada externa del Grupo BID que exceda de US\$200 durante un año calendario y proveniente de una misma fuente. Si tanto la persona como su organización están asociadas al Grupo BID, cuentan como una sola fuente
- **Obsequios prohibidos:** Los obsequios, ya sea que se den, se soliciten, se reciban o se acepten, deben:
 - No influir, ni aparentar influir, nuestras decisiones o las de los demás
 - No ser obsequios en efectivo o equivalentes de efectivo, incluidas las tarjetas de regalos y
 - Cumplir con todas las leyes y regulaciones locales aplicables: si las normas de ética pública son más estrictas que estas normas, seguimos la regla más estricta

- **Denunciar y buscar orientación:** Cualquier obsequio que recibamos nosotros o nuestros familiares inmediatos de una parte interesada externa de BID Invest debe notificarse a la Oficina de Ética. Es recomendable buscar la orientación de su supervisor o de la Oficina de Ética con antelación, siempre que sea posible
- **Manejo de obsequios inapropiados:** Si un obsequio no se puede rechazar (por ejemplo, si ya se ha recibido o si rechazarlo fuera ofensivo), se puede aceptar e informar de inmediato a su supervisor y a la Oficina de Ética para que se maneje adecuadamente. Para obtener más información, consulte las Directrices sobre Obsequios del BID
- **Excepciones:** Es posible que algunos obsequios no representen un conflicto de intereses, incluyendo:
 - Obsequios de familiares y amigos
 - Obsequios tradicionales para fiestas o eventos especiales de menos de US\$200
 - Material educativo de proveedores
 - Premios de sorteos o loterías
 - Descuentos ampliamente disponibles
 - Los gastos de viaje cubiertos por clientes en virtud de acuerdos formales celebrados de conformidad con las políticas y procedimientos de BID Invest

Los obsequios que involucran relaciones internas, incluso entre empleados, también pueden crear el riesgo de un conflicto de intereses, particularmente en las relaciones entre supervisores y empleados. Para obtener más información acerca de nuestras normas sobre obsequios, incluidos los préstamos y campañas de recaudación de fondos entre empleados, las becas y ayuda financiera, y los reconocimientos a través de las plataformas de BID Invest, consulte las Directrices de Obsequios de BID Invest.

Toma de decisiones sobre obsequios

Al dar o aceptar un obsequio, pregúntese:



Si respondió “SÍ” o “QUIZÁS” a alguna de estas preguntas, no de ni acepte el obsequio. En su lugar, hable con su supervisor y con la Oficina de Ética para obtener orientación.

Si respondió “NO” a todas las preguntas, es probable que el obsequio sea apropiado.

Honores

Porque es importante

Recibir un honor de una organización externa, independientemente de si está relacionado con nuestras funciones o no, podría crear un conflicto de intereses, ya que puede afectar nuestra imparcialidad o independencia.

Como actuamos

No podemos aceptar ningún honor relacionado con nuestras obligaciones en BID Invest sin antes comunicárselo a nuestro supervisor y solicitar la autorización de nuestro gerente de departamento. Se debe consultar a la Oficina de Ética para garantizar que no haya conflictos de intereses. Si la autorización previa no es posible y denegar el honor podría ofender o avergonzar a la entidad o a BID Invest, debemos reportarlo de inmediato a nuestro supervisor, a nuestro gerente de departamento y a la Oficina de Ética para que nos guíen.

Podemos aceptar honores por actividades a título personal que no estén relacionadas con nuestro trabajo en BID Invest, siempre que no parezcan comprometer nuestra independencia o imparcialidad. Además, al aceptar un honor por actividades no relacionadas con nuestro trabajo en BID Invest, no debemos identificarnos como empleados de BID Invest. Si tenemos alguna duda, debemos consultar a la Oficina de Ética.

Concepto clave

¿Qué son los honores?

Un honor es cualquier galardón, premio, título u otra forma de reconocimiento, ya sea monetario, material o simbólico, que se nos otorga a título personal o en relación con nuestro trabajo en BID Invest.

Conflictos de intereses personales

Programa de Declaración de Intereses

Porque es importante

El Programa de Declaración de Intereses (DOI por sus siglas en inglés), es una práctica de buena gobernanza para identificar y manejar proactivamente los riesgos de conflicto de intereses y prevenir que comprometan nuestro rol como funcionarios públicos internacionales. La divulgación es esencial porque el BID Invest no puede identificar y gestionar estos riesgos a menos que tenga conocimiento de ellos. El programa incluye tanto a los empleados recién contratados como a los actuales, con determinados grados o responsabilidades y está diseñado para abordar cualquier riesgo de conflicto de intereses que pueda surgir antes, durante y después del empleo con BID Invest.

Como actuamos

Cada año, certificamos que cumplimos con este Código de Ética como parte del Programa DOI. La Oficina de Ética decide quién debe presentar un formulario DOI y quién debe completar una declaración jurada.

Al completar un formulario DOI, debemos:

- Proporcionar información completa, veraz y precisa
- Incluir detalles sobre los miembros de nuestra familia inmediata, ya que sus intereses se consideran nuestros a los efectos de la gestión de los conflictos de intereses
- Enviar el formulario a tiempo
- Proporcionar prontamente cualquier información adicional solicitada por la Oficina de Ética durante su revisión

La Oficina de Ética maneja los formularios DOI y declaraciones juradas con estricta confidencialidad y protección de datos. No presentar un DOI o una declaración jurada, tergiversar u omitir hechos, o no responder a las solicitudes de información constituye conducta indebida según este Código.

La inclusión de información en el formulario DOI no exonera a los empleados de su obligación de consultar, solicitar la aprobación, o denunciar asuntos a la Oficina de Ética de inmediato, de conformidad con nuestro [Deber de divulgar y solicitar orientación](#).

Responsabilidad con nuestras comunidades

Cumplimiento de las leyes aplicables

Porque es importante

Nuestros países miembros otorgan a BID Invest ciertos privilegios e inmunidades relacionados con nuestro trabajo como empleados de BID Invest para operar de manera efectiva. Por lo tanto, nunca debemos abusar de estos privilegios e inmunidades para beneficio personal o el de otros.

Como actuamos

Como funcionarios públicos internacionales, tenemos responsabilidades especiales tanto en nuestra vida laboral como personal. Incluyen, pero no se limitan a:

- Cumplir con nuestras obligaciones legales y financieras personales, como el pago de impuestos y la manutención del cónyuge o de los hijos ordenada judicialmente
- Cumplir con las leyes aplicables, incluidas las relativas al tratamiento de los empleados domésticos
- Respetar los términos de nuestras visas de trabajo
- Apoyar a las autoridades de los países miembros para garantizar la justicia cuando sea necesario

La violación de las leyes nacionales o locales también puede considerarse como conducta indebida según este Código.

Nuestra postura contra el Abuso Doméstico

Porque es importante

Nos oponemos al abuso doméstico y apoyamos a las víctimas. El abuso doméstico devasta tanto a las personas como a las familias y puede afectar nuestro lugar de trabajo.

Como actuamos

No cometemos abuso doméstico. Nos esforzamos por ser agentes de cambio que ayudan a las víctimas, tanto a los colegas como a sus familias, refiriéndolas a nuestro

Programa de Prevención del Abuso Doméstico, un recurso confidencial. También nos comunicamos con el Coordinador de Prevención del Abuso Doméstico o con la Oficina de Servicios de Ombuds y Mediación cuando sea necesario.

Concepto clave

¿Qué es el abuso doméstico?

El abuso doméstico es el uso inadecuado del poder o el uso de la fuerza dentro de una relación íntima. Implica la dominación, la coerción o la intimidación de una pareja u otro miembro del hogar. Puede incluir comportamientos como el abuso físico o sexual, el abuso emocional o psicológico, el control de las finanzas o el abuso cibernético.

Sostenibilidad ambiental y social y derechos humanos

Porque es importante

Como funcionarios públicos internacionales, apoyamos los esfuerzos de BID Invest para lograr un impacto positivo al respaldar el compromiso de BID Invest con la responsabilidad ambiental y social.

Como actuamos

La Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest requiere que sus clientes identifiquen, gestionen y mitiguen los riesgos ambientales y sociales, y los impactos potenciales de las actividades financiadas por BID Invest.

Podemos contribuir con la sostenibilidad de las actividades de BID Invest remitiendo prontamente las quejas sociales y ambientales de proyectos de BID Invest al Jefe de la División Ambiental, Social y de Gobernanza Corporativa o el Mecanismo de Gestión de Reclamos apropiado.



Impacto con integridad:

Nuestro Código de Ética y Conducta Profesional

© 2025 BID Invest. Todos los derechos reservados.

Entrada en vigor: 15 de octubre de 2025.