CÓDIGO DE CONDUCTA
PARA TRABAJADORES DEL ENTE OPERADOR REGIONAL

— Somos nuestros valores —

Vigente a partir del 18 de junio de 2015

CÓDIGO DE CONDUCTA
PARA TRABAJADORES DEL ENTE OPERADOR REGIONAL

— Somos nuestros valores —

Vigente a partir del 18 de junio de 2015

CÓDIGO DE CONDUCTA
PARA TRABAJADORES DEL ENTE OPERADOR REGIONAL

— Somos nuestros valores —

El logotipo del Código de Conducta representa la unidad, colaboración y el trato respetuoso entre todos los que orgullosamente trabajamos en el Ente Operador Regional (EOR), así como los 5 valores esenciales de la filosofía institucional, los cuales son representados por cada uno de los colores de su gama cromática:

Liderazgo Transparencia Excelencia Imparcialidad Integridad

"Somos nuestros valores", porque esos elementos éticos forman parte de nuestra identidad y los aplicamos en el desempeño diario de nuestras funciones a través de una conducta transparente y responsable.

CONTENIDO

Introducción 9
Mensaje del Director Ejecutivo 10
1. Nuestra identidad y filosofía institucional 12
    Misión 12
    Visión 12
    Valores 13
2. ¿Para qué sirve un Código de Conducta? 14
3. Ámbito de aplicación 14
4. Guía para la toma de decisiones 15

5. LINEAMIENTOS ÉTICOS 17
    Responsabilidades del trabajador 18
    Respeto a la persona 20
    Cumplimiento de normas 21
    Integridad relacional 22
        Relaciones con las instituciones regionales, OS/OM y Agentes del Mercado 22
        Relaciones con trabajadores 22
        Relaciones con proveedores de bienes y servicios 22
        Relaciones con público en general 22
        Información no autorizada 24
        Comunicación externa 24

Manejo de la información 24
Conflicto de intereses 25
Regalos y atenciones 26
Protección de bienes y recursos del EOR 27
Uso adecuado de los sistemas informáticos y de las diversas formas de comunicación 28
Medio ambiente 29
Salud y seguridad ocupacional 30

6. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO 33
Difusión y actualización 34
Comité de ética 34
Acción disciplinaria 34
Denuncia 34

7. DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 37

8. GLOSARIO, DEFINICIONES Y SIGNIFICADOS 40

EOR
ENTE OPERADOR

INTRODUCCIÓN

El Ente Operador Regional (EOR) es una institución de carácter regional, creada por decisión de los gobiernos Centroamericanos en el Tratado Marco del Mercado Eléctrico de América Central, con personalidad jurídica propia y capacidad de derecho público internacional, independencia económica, independencia funcional y especialidad técnica, que realiza sus funciones con imparcialidad y transparencia.

El EOR aplicando principios de ética profesional para garantizar una mayor transparencia en la operación del Mercado Eléctrico Regional (MER), ejecuta el ejercicio de sus actividades guiados por la filosofía del bien común entre las instituciones del MER, los Operadores del Sistema y Operadores del Mercado (OS&OM), los Agentes del Mercado y sus trabajadores, generando actos fundados en la confianza, buena fe y el alto compromiso ético. Considera vital que todos los trabajadores actúen de acuerdo a normas de conducta ética que aseguren la credibilidad, reputación e imagen de la institución en el presente y el futuro.

Por lo anterior, se establece el presente Código de Conducta para trabajadores del EOR, basado en la visión, misión, y valores que guían el actuar ético, legal y socialmente responsable del EOR, así como en los principios de competencia, gradualidad y reciprocidad que el Tratado Marco del Mercado Eléctrico de América Central establece.

América Central, junio de 2015

MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO

Convencidos que el talento humano es un elemento valioso para el funcionamiento del Ente Operador Regional (EOR), la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva han tenido a bien institucionalizar un Código de Conducta cuyo principal objetivo es definir y estandarizar los lineamientos y las pautas éticas en el actuar de todos y cada uno de los miembros de la organización, sin distinción de cargos, jerarquías y niveles de autoridad.

Fue creado a través del acuerdo de la Junta Directiva No.1E-2015-4.2, suscrito el 18 de junio de 2015, y sus contenidos se inspiran en la visión, misión y valores del EOR, y los más altos principios éticos.

En síntesis, establece una guía sobre las formas de cómo proceder en un total de 11 áreas de actuación que son las siguientes: responsabilidades, respeto a la persona, cumplimiento de normas, integridad relacional, manejo de información, conflicto de intereses, regalos y atenciones, protección de bienes y recursos del EOR, uso adecuado de los sistemas informáticos y de las diversas formas de comunicación, medio ambiente y salud y seguridad ocupacional.
Además, crea el Comité de ética como una instancia encargada de dirimir los procesos administrativos relacionados con la disciplina del personal, y se complementa efectivamente con el Reglamento de Acción Disciplinaria.

La principal visión del Código es convertirse en un instrumento de beneficios para todos: se beneficia nuestra

organización al fomentar y estandarizar lineamientos de conducta que inciden en el logro exitoso de las metas institucionales, así como en una reputación e imagen positiva; se benefician nuestros clientes porque nos permite ofrecer un servicio de mayor calidad; se benefician nuestros enlaces con los gobiernos porque imponemos principios éticos en todas nuestras áreas de gestión; se beneficia nuestra sociedad porque buscamos relacionarnos mejor con los distintos sectores nacionales y regionales; y sobretodo, te beneficias tú, trabajador del EOR, porque ahora cuentas con una guía que te protege y te mantiene seguro, brindándote pautas sobre el mejor actuar ético y las decisiones más apegadas a principios en el desempeño de tus funciones.

Deseamos que este Código sea una herramienta de utilidad y una guía de consulta permanente. Guárdalo en tus archivos principales, físicos y digitales; léelo y reflexiónalo; búscalo cada vez que tengas una duda sobre cómo proceder en los distintos escenarios y exigencias que te imponga tu puesto de trabajo y tus responsabilidades; y coméntalo con tus compañeros de trabajo.

Por último, deseamos invitarte a que lo vivas y lo pongas en práctica durante tus horas laborales, manteniendo actitudes positivas y proactivas con todas las personas con quienes te relacionas a lo interno y externo del EOR. ¡Veras que practicando valores, crecemos más!

América Central, junio de 2015

Ing. René González

Director Ejecutivo del Ente Operador Regional (EOR)

1. NUESTRA IDENTIDAD Y FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

En el Ente Operador Regional (EOR) desempeñamos nuestras labores bajo el compromiso diario de cumplir con las metas organizacionales establecidas en nuestra misión y visión:

MISIÓN

Operar y planificar el Sistema Eléctrico Regional y administrar el Mercado con criterio técnico y económico, contribuyendo a un marco regulatorio sólido y previsible, para el desarrollo gradual de un Mercado más abierto y competitivo, en beneficio de los habitantes de América Central.

VISIÓN

Ser un ente operador de clase mundial que dinamice la expansión y consolidación de un Mercado Eléctrico Regional abierto y competitivo basado en un marco regulatorio sólido y previsible, que contribuya al desarrollo sostenible de América Central.

«Somos nuestros valores » cuando vivimos y aplicamos dichos principios en nuestros puestos de trabajo y en la relación que mantenemos con compañeros, gobiernos, clientes, agentes, proveedores y público en general, a través de una conducta honesta e íntegra.

VALORES

La aplicación del Código de Conducta requiere el compromiso de cada trabajador para dar cumplimiento los siguientes valores:

Liderazgo: *ser una organización pro-activa, orientada a resultados y a obtener objetivos de largo plazo, colaborando con los organismos regionales y actores institucionales en fijar y lograr metas comunes;*

Transparencia: *facilitamos y promovemos el acceso a la información del Mercado Eléctrico Regional (MER), aplicando los estándares de transparencia y respetando la regulación regional;*

Excelencia: *fomentamos la mejora continua de las competencias de nuestro personal para brindar servicios de calidad a nuestros clientes, con una constante innovación tecnológica;*

Imparcialidad: *realizamos nuestra gestión de forma neutral, objetiva y sin discriminación para nuestros clientes;*

Integridad: *promovemos que nuestro recurso humano actúe con rectitud, respeto, honestidad y legalidad.*

2. ¿PARA QUÉ SIRVE UN CÓDIGO DE CONDUCTA?

El Código tiene por objetivo normar la conducta de los trabajadores del EOR en el ejercicio de sus funciones, el que cumplirán con alta ética profesional e integridad personal, a partir de la colaboración con las instituciones del Mercado Eléctrico Regional (MER), los Operadores del Sistema y Operadores del Mercado (OS&OM) y los Agentes del Mercado, para asegurar la credibilidad, reputación e imagen de la institución.

Lo señalado implica orientar a los trabajadores sobre aquellas conductas que deben observar en estricto cumplimiento de los principios éticos del marco legal y reglamentario aplicable.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

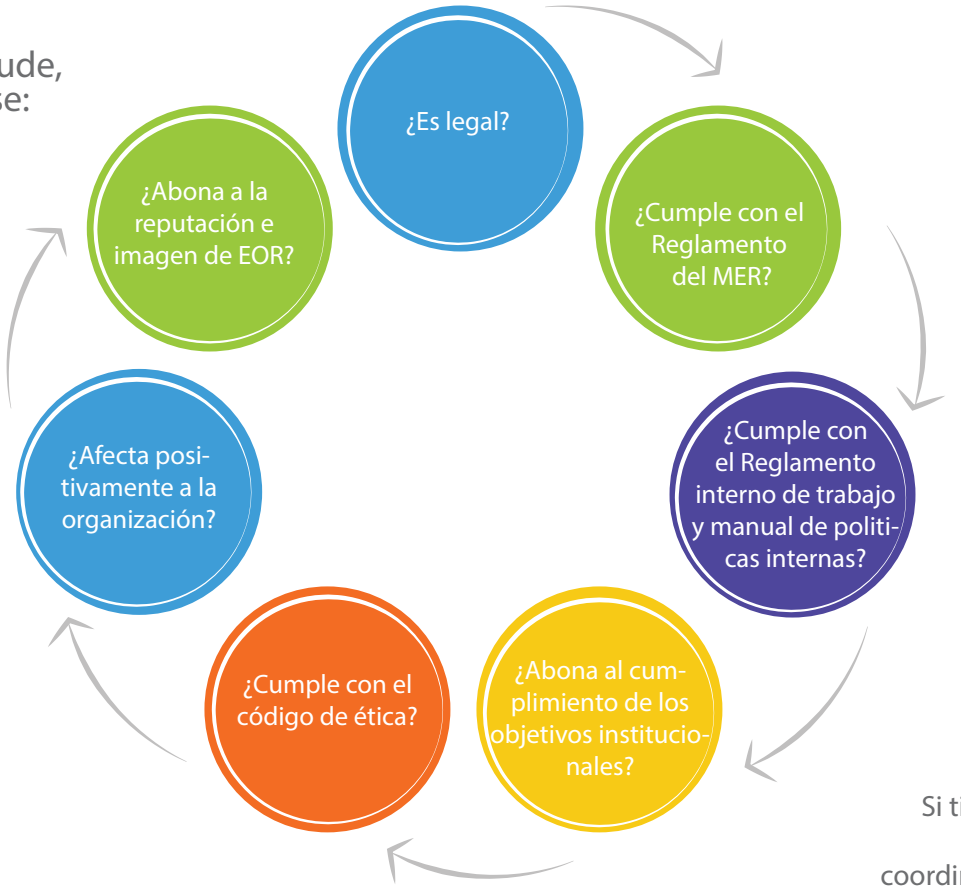
El Código de Conducta es aplicable y obligatorio para todos los trabajadores del EOR, sin excepción. Contiene los lineamientos éticos aplicables en las relaciones internas de sus trabajadores, así como las relaciones de estos con los Agentes del Mercado, los Operadores del Sistema y Operadores del Mercado (OS&OM), el Regulador Regional y el público en general, salvo que existan disposiciones específicas para las mismas.

Asimismo, incorpora el marco legal que regula la materia en la República de El Salvador y las mejores prácticas relacionadas con la ética. Forma parte del conjunto de políticas, principios, normas, reglamentos y lineamientos interrelacionados que rigen las obligaciones y las acciones del EOR y de sus trabajadores. Debe leerse e interpretarse en el contexto de esas otras políticas y no tiene por objeto revocarlas ni reemplazarlas. Su intención es complementarlas, por lo que su interpretación y aplicación debe evitar conflictos y superposiciones con las mismas.

4. GUÍA PARA **LA TOMA DE DECISIONES**

Conscientes que la toma de decisiones es un proceso complejo por las responsabilidades que conlleva y la amplitud de criterios en su ejecución, el trabajador deberá cumplir el siguiente modelo de toma de decisiones basado en el cumplimiento de los principios y valores que rigen el actuar del Ente Operador Regional (EOR).

Cuando dude, pregúntese:



Si tiene más dudas, acérquese a la coordinación de RRHH del EOR

5

LINEAMIENTOS ÉTICOS

Los lineamientos del presente Código de Conducta se inspiran en la visión, misión y valores del EOR, y los más altos principios éticos.

1. RESPONSABILIDADES **DEL TRABAJADOR**

La responsabilidad y el estricto cumplimiento de este Código son de observancia general y no contempla excepciones. Todos los trabajadores están comprometidos a:

- Efectuar sus actividades guiados por la filosofía del bien común entre las instituciones del Mercado Eléctrico Regional (MER), los Operadores del Sistema y Operadores del Mercado (OS&OM) y los Agentes del Mercado, generando actos fundados en la confianza, la buena fe y el alto compromiso ético con el EOR.
- Actuar de acuerdo con las obligaciones y principios indicados en este Código.
- Desempeñar en forma diligente y cuidadosa las labores inherentes a su cargo.
- Realizar su trabajo de forma honesta, respetuosa, diligente y colaboradora, ofreciendo siempre un trato digno a las personas con quienes, en razón del trabajo, se entable relación.
- Comunicarse honesta y abiertamente con sus demás compañeros, tomando responsabilidad por las acciones y decisiones tomadas, aun cuando se hayan cometido errores.
- Mantener un ambiente de trabajo libre de violencia, ya sea física, emocional o psicológica, escrita, verbal o gestual. Evitar utilizar lenguaje inapropiado, gestos o amenazas que atenten contra la dignidad de las personas.
- Evitar causar, encargar, inducir, ayudar o permitir todo tipo de hostigamiento o acoso sexual o laboral a otro trabajador, cualquiera que sea la posición que desempeñe en la institución. Se considerara circunstancia agravante que el acoso sea cometido por la persona que ejerza una posición jerárquica superior de la persona acosada.
- Abstenerse de desarrollar actividades externas que puedan afectar el desempeño, la imagen de transparencia, equidad y responsabilidad del EOR.
- Evitar comportamientos que atenten contra el decoro, la moral y las buenas costumbres, aun cuando el trabajador se encuentre fuera de horas laborales y del recinto institucional.

Los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, en particular, están comprometidos a lo siguiente:

- Dar un ejemplo apropiado de comportamiento ético.
- Promover entre los trabajadores de su área el cumplimiento del presente Código.
- Mantener un ambiente de trabajo abierto y comunicativo, que permita que los trabajadores aclaren dudas sobre el cumplimiento del Código.
- Buscar proactivamente oportunidades para hablar con los trabajadores sobre la conducta ética, las decisiones difíciles y otras situaciones que representen problemas para la institución, manteniendo la privacidad de la información suministrada.
- No tomar represalias contra trabajadores que, de buena fe, hagan una denuncia por incumplimiento, o que participen, de buena fe, en alguna investigación u otro procedimiento.

01 De un buen ejemplo, la ética son acciones.

02 Fomente la expresión individual, el diálogo abierto y un sentido de pertenencia.

CONDUCTA DESEADA

2. RESPETO **A LA PERSONA**

En el EOR la persona es respetada por su dignidad y se reconoce su libertad y privacidad. Se rechaza la discriminación por razones de genero, nacionalidad, estado civil, religión, raza, condición social, filiación política, origen étnico, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición. Todos los trabajadores tienen igualdad de oportunidades y gozan de un trato digno y respetuoso. Las decisiones relacionadas con la promoción, selección y contratación de personal se basan en habilidades, cualidades, capacidad, experiencia, educación, formación profesional y congruencia con los valores de la institución.

Sea considerado con el lenguaje que utiliza.	01
Trate a las personas con equidad y respeto	02

CONDUCTA DESEADA

3. CUMPLIMIENTO **DE NORMAS**

- Cumplir con la Regulación Regional, con el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del EOR, con el presente Código, así como otras normas dictadas por la Junta Directiva y disposiciones administrativas internas.
- Hacer uso efectivo del horario de trabajo.
- Abstenerse de impulsar u obstaculizar gestiones a favor de personas naturales o jurídicas ajenas al EOR, en la cual existiese un interés o beneficio particular para el trabajador.
- Evitar ejecutar o participar en cualquier acto de corrupción ya sea que el provecho lo reciba directamente el trabajador o a través de parientes o terceros.
- Evitar utilizar el soborno y la corrupción en la ejecución de su gestión, ofrecer acordar, directa o indirectamente, alguna ventaja pecuniaria o de otra naturaleza con el propósito de obtener, retener, agilizar, dirigir o conseguir ventajas indebidas o personales.
- Abstenerse de fumar, ingerir bebidas embriagantes o hacer uso de estupefacientes dentro de las oficinas, presentarse al desarrollo de sus labores o permanecer en ellas bajo los efectos de bebidas embriagantes o estupefacientes.
- Es deber de los trabajadores, denunciar de buena fe, cualquier acto u omisión que constituya una violación a las disposiciones de este Código. Consecuentemente, no se permitirá hostigar o afectar en cualquier forma el derecho de empleo de una persona por colaborar en una investigación sobre el posible incumplimiento del presente Código.

01 Informe de comportamientos ofensivos o indeseados

02 Enfóquese en la integridad personal, el desempeño y el trabajo en equipo

CONDUCTA DESEADA

4. INTEGRIDAD **RELACIONAL**

Relaciones con las instituciones regionales, OS/OM y Agentes del Mercado

- Los trabajadores tienen el compromiso de interactuar con el debido respeto profesional y colaboración con las instituciones regionales y los Operadores del Sistema y Operadores del Mercado (OS&OM) y Agentes del Mercado.

- Los trabajadores deben brindar servicios de calidad a los Agentes del MER, de forma imparcial, proactiva, objetiva y sin discriminación, con el fin de establecer relaciones duraderas con ellos, basadas en la recíproca aportación de valor y en la mutua confianza, desarrollando prácticas estrictamente legales y éticas.

Relaciones con trabajadores

El EOR fomenta el trabajo en equipo, promueve un clima de confianza basado en la relación abierta, el respeto, el respaldo mutuo y la comunicación fluida, como elementos críticos en la integración de sus trabajadores; estimula la creatividad individual e incentiva la toma de decisiones responsables. Asimismo, los procesos de gestión de recursos humanos incorporan una amplia variedad de técnicas orientadas al diagnóstico del clima laboral y a la evaluación de los niveles de satisfacción y motivación de su plantilla.

Los trabajadores tienen el compromiso de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados, respetando las normas éticas contenidas en el presente Código.

Relaciones con proveedores de bienes y servicios

- En congruencia con los valores del EOR, se procurará que la cartera de proveedores esté compuesta solo por aquellos que comparten los valores éticos de la institución y posean una sólida reputación de equidad e integridad en sus tratos.

- Quienes por la naturaleza de sus funciones tengan la responsabilidad de negociar la adquisición de bienes

Reconozca y de crédito al trabajo de otros compañeros en las propuestas que usted presenta.	01
No haga o sea partícipe de comentarios despectivos o descalificaciones públicas de otros compañeros.	02

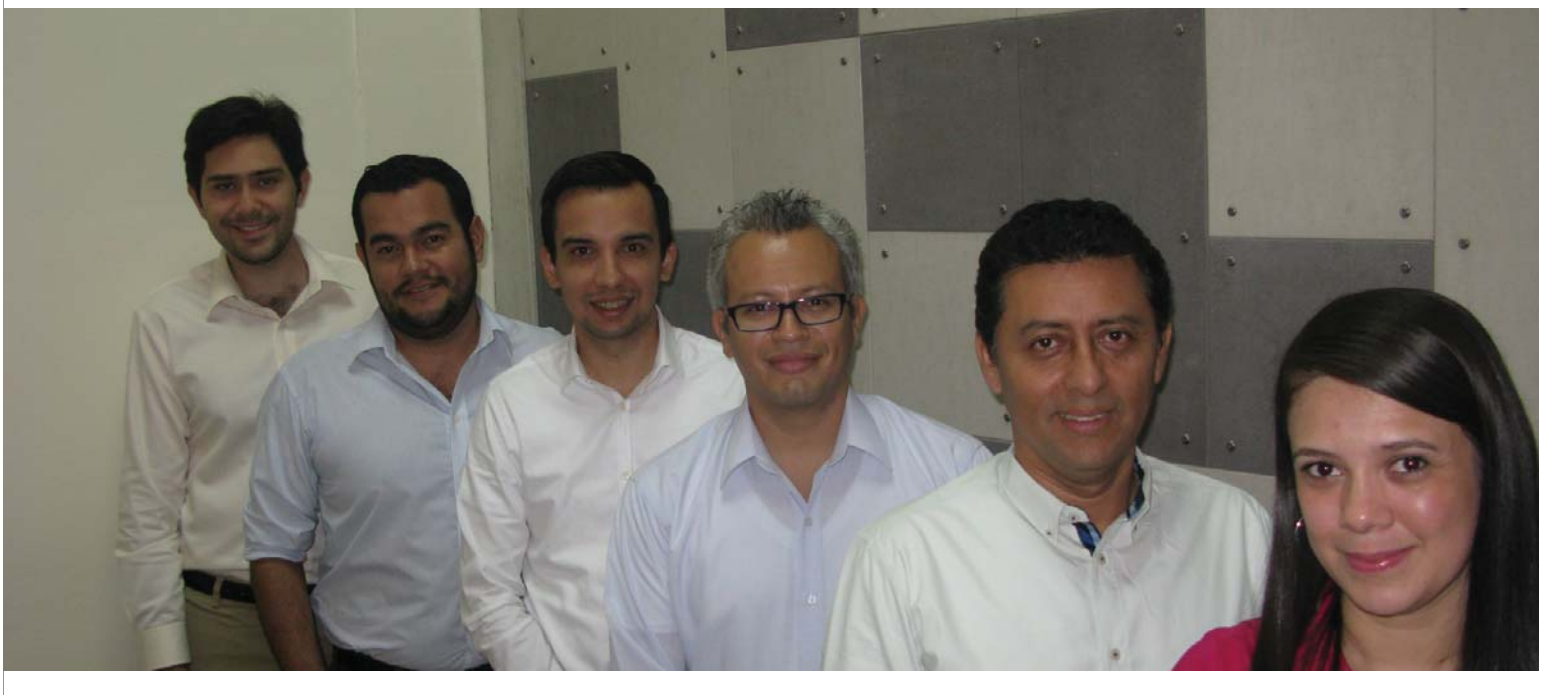
CONDUCTA DESEADA

y/o servicios, deben ofrecer y exigir a los proveedores un trato profesional y honesto, buscando siempre los mejores intereses y beneficios para el EOR.

- Los procesos para la adquisición de bienes y servicios deberán efectuarse de manera transparente, asegurando la participación justa y equitativa de los proveedores, basada en los criterios objetivos de calidad, solvencia, especialización, oportunidad, rentabilidad y servicio, cumpliendo en todo momento el "Instructivo para las Contrataciones de Bienes y Servicios del EOR", así como los lineamientos de control interno establecidos.

Relaciones con público en general

Quienes en razón de sus funciones deban atender al público en general, están comprometidos a ofrecerles siempre un trato amable, respetuoso, profesional, equitativo, transparente y honesto.



5. MANEJO **DE LA INFORMACIÓN**

Información no autorizada

A menos que este expresamente autorizado para hacerlo en conexión con su trabajo, los trabajadores deberán abstenerse de acceder sin autorización previa, a cualquier sistema o base de datos que contenga información de terceros. Los trabajadores no deben divulgar información de terceros sin autorización previa, ni utilizar en beneficio propio la información que no se haya hecho pública de forma oficial y que ellos conozcan en virtud del cargo que ocupan, ya sea durante o tras la expiración del acuerdo laboral, dentro de las operaciones del EOR.

Comunicación externa

- Con carácter general, la facultad de difundir información del EOR, en circunstancias distintas de aquellas relacionadas con las presentaciones institucionales sobre la operación del Mercado Eléctrico Regional (MER), se encuentra limitada a aquellas personas específicamente designadas para ello de conformidad al Manual de Funciones de la institución.

- Cualquier persona que, en nombre de un medio de comunicación, solicite cualquier tipo de información u opinión como consecuencia de la naturaleza del trabajo del EOR, deberá ser remitida al área de comunicación.

- Abstenerse de participar en cualquier acto (entrevista, ponencia, publicación de artículos, etc.) que pudiera implicar la difusión pública de información del EOR, de sus negocios y actividades, o de emitir opiniones que pudieran ser atribuidas al EOR (distintas de aquellas emitidas por los departamentos especializados a los que les ha sido atribuida dicha función).

No utilice su correo personal para transmitir o recibir información relacionada con sus funciones profesionales.

01

CONDUCTA DESEADA

6. CONFLICTO **DE INTERESES**

El EOR, en toda su estructura organizativa, evita aquellas actividades o negocios que por su naturaleza generan un conflicto de interés y ponen en riesgo la integridad de la institución, por lo que sus trabajadores deberán:

- Actuar en función del mejor interés del EOR, evitar situaciones en las que sus intereses personales o financieros pudieran entrar en conflicto con los de la institución. Evitar que sus actividades y relaciones personales interfieran o parezcan interferir con su capacidad para actuar.
- Abstenerse de participar en actividades en que se pueda estar influenciado por relaciones personales que sean o puedan ser interpretadas como un obstáculo para la toma de decisiones objetivas.
- Para ser candidato a cualquier posición de personal del EOR, se requerirá no ser cónyuge de ningún trabajador y no tener parentesco con ningún trabajador de la institución, dentro del cuarto grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad.

Evitar que las actividades personales interfieran con los horarios y obligaciones laborales o con su capacidad de realizar su trabajo.

02

CONDUCTA DESEADA

7. REGALOS Y ATENCIONES

Los trabajadores deberán abstenerse a título personal de ofrecer, solicitar o aceptar regalos, condiciones ventajosas, viajes, comisiones, donaciones, invitaciones o cualquier otra forma de atención por parte de proveedores, Agentes del Mercado, Operadores del Sistema y Operadores del Mercado (OS&OM), contratistas, empresas o personas con quienes se realicen operaciones relacionadas con su actividad profesional, las cuales comprometan su capacidad para tomar decisiones objetivas e imparciales que comprometan los intereses del EOR.

Con carácter general, únicamente podrán ser aceptados regalos de carácter promocional institucional, regalos de otra naturaleza serán devueltos mediante nota de agradecimiento.

Al efecto, las presentes disposiciones deben aplicarse fuera de horario hábil laboral, y durante días de descanso, vacaciones, asuetos, feriados o cualquier otro por los cuales el trabajador no se encuentre en funciones.

Con prudencia y tacto, informe a sus contactos que suelen enviarle algún tipo de regalo en épocas festivas, que por cumplimiento al presente Código no es permitido recibir obsequios, aún y cuando sean simbólicos.

01

CONDUCTA DESEADA

8. PROTECCIÓN DE BIENES **Y RECURSOS DEL EOR**

Los activos de la institución deben usarse estrictamente para las actividades relacionadas a las labores para las que el trabajador haya sido contratado. Todos los trabajadores son responsables de proteger y salvaguardar estos activos y de evitar su pérdida, robo, uso indebido, daño y desperdicio con el fin de que conserven su valor. Deben utilizarse de modo apropiado con fines profesionales lícitos y autorizados, considerando:

- Evitar utilizar bienes o recursos en provecho personal y/o de terceros.
- Garantizar el buen uso, protección, consumo y administración de los bienes que se encuentren bajo su responsabilidad.
- Dar aviso oportuno a la Coordinación de Administración y Finanzas cuando un bien bajo su responsabilidad presente desperfectos o sufra algún daño derivado de su uso.
- Restituir al EOR en el mismo estado en que se le entregó, los materiales que éste le haya proporcionado para el trabajo y que no hubiere utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren depreciado por el uso; deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor; o, por causas provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación.

9. USO ADECUADO DE **LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS Y DE LAS DIVERSAS FORMAS DE COMUNICACIÓN**

El EOR, para llevar a efecto sus funciones y responsabilidades, maneja un alto componente informático, mismo que debe ser usado con responsabilidad por todos sus trabajadores para ayudar a mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad de su infraestructura tecnológica, comunicaciones e información. Por lo que el uso de la misma debe considerar lo siguiente:

- Usar adecuadamente los medios informáticos para comunicaciones, evitando expresar afirmaciones descuidadas, exageradas o imprecisas que puedan interpretarse indebidamente o usarse contra el trabajador o el EOR.
- Abstenerse de utilizar la infraestructura tecnológica con fines particulares tales como: acceder, enviar, descargar información o contenido inapropiado que pudiera ser ofensivo, insultante, despectivo o constituir acoso para otra persona, tales como mensajes sexualmente explícitos, chistes o comentarios que atenten contra la moral y las buenas costumbres.
- Deberán respetarse las leyes de propiedad intelectual al descargar, copiar o redistribuir material con derechos de autor.

01 Si desea hacer un comentario sobre el mercado eléctrico regional en sus interacciones personales en las redes sociales, debe explicar claramente que está hablando a título personal y no en nombre del EOR.

02 Proceda con el mismo cuidado, cautela y formalidad al enviar un mensaje por correo electrónico de la misma manera en que lo harían en un comunicado normal por escrito.

CONDUCTA DESEADA

10. MEDIO **AMBIENTE**

La preservación y el respeto al medio ambiente es uno de los pilares básicos del actuar del EOR, que se manifiesta en el seguimiento de las mejores prácticas ambientales en todas sus actividades, cumpliendo con todas las leyes, reglas y reglamentaciones medioambientales, apegándonos a estándares aceptados internacionalmente.

Consecuentemente, los trabajadores realizarán las acciones necesarias dentro de sus respectivas atribuciones para asegurar que, en las diferentes áreas de trabajo, se respete el medio ambiente, tomando en consideración, entre otros, lo siguiente:

- Reducir, reciclar y reutilizar el material de oficina las veces que sea posible.
- Informar toda situación que pudiera ser riesgosa para la salud, seguridad e higiene del personal y del entorno ambiental.
- Colaborar en la realización de acciones de protección civil.
- Mantener el área de trabajo limpia y segura.
- Utilizar racionalmente y ahorrar el agua, el papel, la línea telefónica y la energía eléctrica.
- Cumplir las disposiciones de uso y seguridad de las instalaciones, incluyendo el comedor, el estacionamiento y los baños.
- Proteger la biodiversidad a través de la conservación.

CONDUCTA DESEADA

Apague las luces y aires acondicionados al salir de la oficina.	01

11. SALUD Y SEGURIDAD **OCUPACIONAL**

El EOR, promueve un ambiente de trabajo seguro, saludable y en total apego a las leyes laborales del país donde opera. Adopta las mejores prácticas internacionales en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales. Consecuentemente, los trabajadores deberán efectuar sus obligaciones sin tomar riesgos innecesarios en su ejecución, a fin de cumplir con sus metas y objetivos, sin descuidar su propia seguridad frente a los riesgos que pudieran afectar su salud como consecuencia de sus actividades laborales.

Asimismo, harán esfuerzos permanentes para mantener un ambiente laboral adecuado y fomentarán la colaboración mutua en el desarrollo de la conciencia de seguridad ocupacional dentro de la institución.

CONDUCTA DESEADA

01 Sea responsable e informe inmediatamente sobre accidentes, prácticas o condiciones inseguras, y situaciones potencialmente volátiles en el lugar de trabajo al superior inmediato.

02 Cuide su salud y la seguridad de sus compañeros

— Somos nuestros valores —

64878
tema Eléctrico Regional

6

ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO

La Coordinación de Recursos Humanos es responsable de la difusión y actualización del presente Código, así como del adecuado seguimiento de las denuncias que, por incumplimiento del mismo, sean presentadas.

DIFUSIÓN Y **ACTUALIZACIÓN**

- ***La Coordinación de Recursos Humanos es responsable de la difusión y actualización del presente Código,*** así como del adecuado seguimiento de las denuncias que, por incumplimiento del mismo, sean presentadas.

- Por tanto, la Coordinación de Recursos Humanos debe contar con metodologías apropiadas tanto para difundir el contenido del presente Código como para dar seguimiento a las denuncias.

- ***Es responsabilidad de todos los trabajadores, conocer el contenido y alcance del presente documento*** y, una vez que sea entregado físicamente, se firmará una carta de compromiso que avale lo anterior.

- Su revisión y actualización se hará cada dos años, por la Coordinación de Recursos Humanos responsable de la misma.

COMITÉ **DE ÉTICA**

Se crea el Comité de Ética, ***con el propósito de encomendarle la gestión de las quejas y denuncias que se puedan presentar por infracciones al presente Código.***

Sus funciones y la capacidad para llevar a efecto el debido proceso disciplinario estarán contenidas en el respectivo Reglamento de Acción Disciplinaria creado para el efecto.

ACCIÓN **DISCIPLINARIA**

- ***Toda conducta que no se ajuste al presente Código podrá acarrear sanciones disciplinarias contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)*** del EOR, en correspondencia con el Reglamento de Acción Disciplinaria que establece el funcionamiento del Comité de Ética y el Procedimiento de Sistema de Denuncias, que garantiza, a su vez, el debido proceso a los trabajadores que se encuentren en investigación.

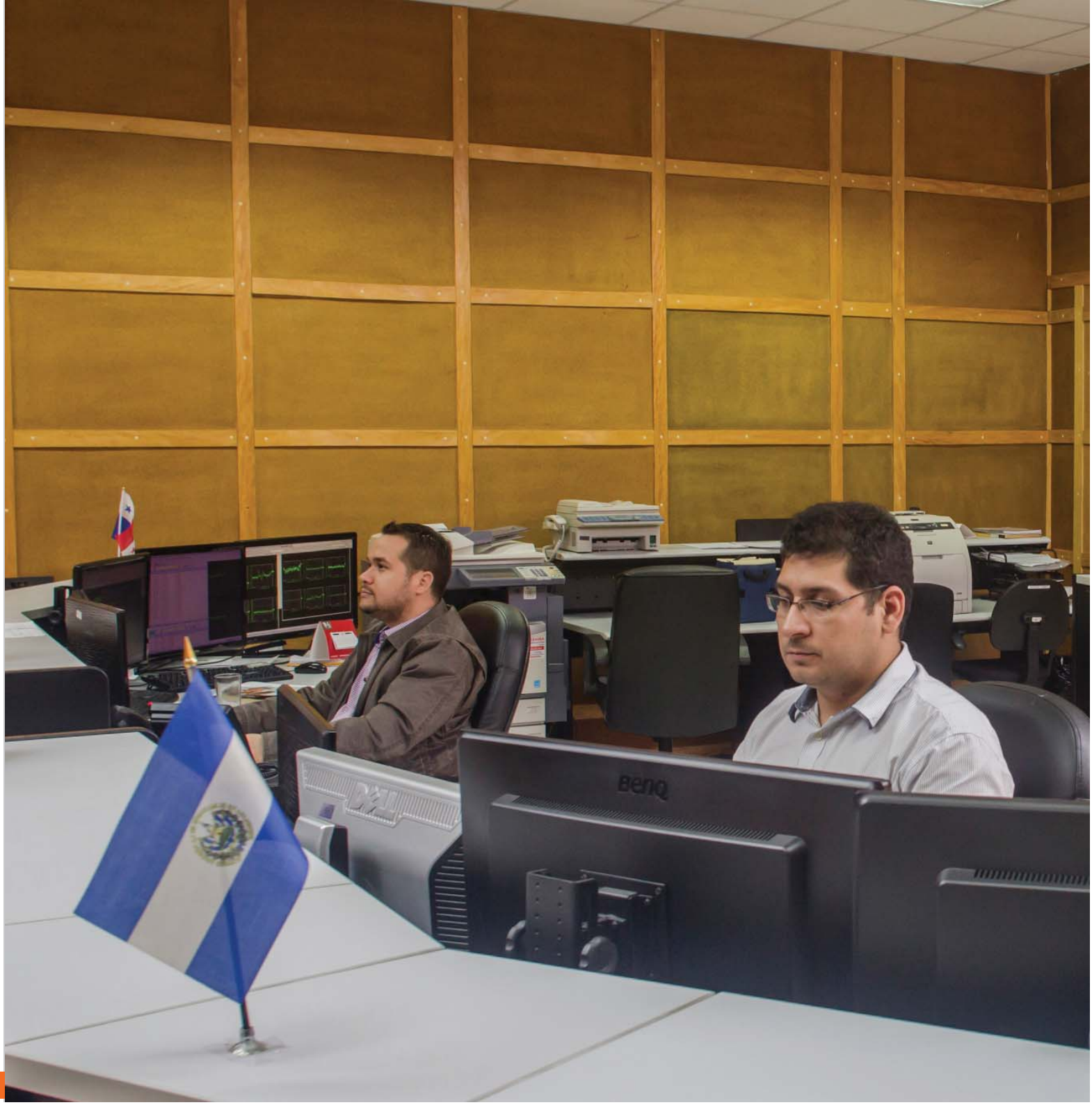
- En tanto no esté vigente el Reglamento de Acción Disciplinaria, los trabajadores que incumplan las prescripciones del presente Código, serán encausados administrativamente de conformidad con lo establecido en el Capítulo XVIII del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del EOR.

DENUNCIA

- Todos los trabajadores podrán reportar cualquier caso que pudiera constituir un incumplimiento a este Código de Conducta, de conformidad al procedimiento de sistema de denuncias establecido en el Reglamento de Acción Disciplinaria. ***Su manejo será confidencial, objetivo y documentado.***

- La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte del personal, sin temor a represalias o consecuencias adversas, ***es vital para el desarrollo de un ambiente de respeto y armonía,*** así como el efectivo cumplimiento de las disposiciones del presente Código.

- ***Las denuncias deberán ser objetivas, fundamentadas y sustentadas***, evitando el falso testimonio que involucre el prestigio de un trabajador inocente.


BenQ

7

DECLARACIÓN DEL **CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO**

La declaración que ves en esta sección representa tu compromiso para cumplir los lineamientos establecidos en el Código de Ética del EOR. Léelo, recórtalo, fírmalo y entrégalo a la Coordinación de Recursos Humanos.

Declaración de Cumplimiento del Código de Conducta

CÓDIGO DE CONDUCTA
PARA TRABAJADORES DEL
ENTE OPERADOR REGIONAL

He recibido y leído el "Código de Conducta para los Trabajadores del EOR" y he tenido la oportunidad de aclarar dudas relacionadas con el mismo.

Entiendo la importancia que tienen los Valores y el Código de Conducta de la institución para el éxito del negocio y para la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados.

Entiendo el compromiso de EOR con los más elevados estándares de conducta y desempeño éticos, legales y socialmente responsables en los negocios; y entiendo las responsabilidades y derechos descritos en el Código de Conducta y cómo se relacionan con mi trabajo.

Con mi firma al pie indico que creo que personalmente cumplo con los Valores y Lineamientos Éticos del EOR y que convengo en continuar ateniéndome a ellos.

VALORES	
Liderazgo	Imparcialidad
Transparencia	Integridad
Excelencia	
LINEAMIENTOS ÉTICOS	
Responsabilidades	Integridad relacional
Respeto a la persona	Manejo de información
Cumplimientos de normas	Conflicto de intereses
Protección de bienes y recursos	Regalos y atenciones
Uso adecuado de los sistemas informáticos y de las diversas formas de comunicación	Medio ambiente
Salud y Seguridad Ocupacional	

Con respecto al lineamiento ético de Conflicto de Intereses del EOR: (marque la casilla apropiada)

_____ He descrito al pie de la página o en una hoja de papel adjunta cualquier interés o situación que deba ser revisada para determinar si existe algún conflicto de interés potencial.

_____ No estoy consciente de ningún conflicto de interés potencial.

Convengo en notificar a mi supervisor inmediatamente si en el futuro se presentare alguna situación que deba ser expuesta en relación lineamiento ético de Conflicto de Intereses.

Entiendo que podría ser sujeto a acciones disciplinarias, incluyendo la posibilidad de despido de mi empleo si no me atengo a estas Responsabilidades Sociales, Éticas y Legales o si no suministro una declaración de cumplimiento veraz.

Firma: _____

Nombre y Apellido (Escribir en letra de molde): _____

Título o Cargo: _____

fecha: _____
Día/Mes/Año

Por favor fírmela y entréguesela a la Coordinación de Recursos Humanos.

8

GLOSARIO
DEFINICIONES Y SIGNIFICADOS

Para comprender la naturaleza y los alcances de cada uno de los principales conceptos estipulados en el Código de Conducta, a continuación se presenta un glosario de definiciones.

Acoso Sexual: comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.

Código: documento que establece normas de comportamiento para ser aplicado en un grupo de personas.

Código de Conducta: conjunto de normas, valores o preceptos éticos que orienta o determina el comportamiento de una persona, grupo o sociedad.

Conflicto de intereses: en términos genéricos, puede decirse que existe una situación de "conflicto de intereses" cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario, es decir, éste tiene intereses personales que podrán influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

Corrupción: práctica que consiste en la utilización de funciones y medios de la institución en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores, en detrimento de los intereses de la institución.

Denuncia: documento en que se da noticia a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta.

Ética: es una disciplina que estudia la conducta humana bajo un punto de vista normativo.

Ética empresarial: es el conjunto de valores, normas y principios reflejados en la cultura de la empresa para alcanzar una mayor sintonía entre la empresa, los

trabajadores y el cliente externo. Representa la conciencia que ayuda a distinguir ente los actos que son honestos o no, generando responsabilidades y beneficios para todos los involucrados.

Ética profesional: los compromisos morales de una profesión que implican la reflexión moral que extiende o mejora la moralidad personal que los profesionales llevan a su trabajo, respecto a acciones buenas y malas en el lugar de trabajo, y que ayudan a individuos a resolver dilemas morales que encuentran en el curso de su trabajo.

Hostigamiento sexual: el ejercicio de poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y connotación lasciva.

Hostigamiento laboral: el ejercicio de poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Puesto de Dirección: son todas las personas naturales que en representación del EOR, ejercen funciones de dirección o administración de conformidad con el Manual de Funciones del EOR.

Sanciones: la consecuencia o efecto de una conducta que constituye infracción de una norma jurídica.

Soborno: recibir dádivas de una persona ajena al EOR para conseguir favorecerle dentro de procedimientos o trámites que se desarrollan en la institución.

Trabajador del EOR: son todas las personas naturales que prestan sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración, en virtud de un contrato suscrito con el EOR.

Para consultas, comentarios y procesos relacionados con el
Código de Conducta, su aplicación y el Reglamento de Acción
Disciplinaria, puede contactarse con:
Comité de Ética del Ente Operador Regional (EOR).
(503) 2245-9900.
www.enteoperador.org