

POLITICA DE CULTURA ETICA

1. OBJETIVO

Establecer los fundamentos para fomentar y sostener una cultura ética, de integridad y de cumplimiento dentro de la organización.

2. ALCANCE

Este documento aplica a todos los niveles jerárquicos de la organización, incluyendo empleados y directivos, así como a contratistas, consultores, proveedores, socios comerciales y cualquier tercero que actúe en nombre o beneficio de la empresa.

3. COMPROMISO INSTITUCIONAL

La alta dirección se compromete a:

- Promover un entorno institucional íntegro, libre de prácticas de soborno y corrupción.
- Integrar los valores éticos en todas las decisiones estratégicas y operativas.
- Asegurar la difusión del presente documento a todos los colaboradores.
- Liderar con el ejemplo ético, demostrando coherencia entre discurso y acción.

4. PRINCIPIOS DE LA CULTURA ÉTICA

- RESPECTO. - Adecua su conducta hacia el cumplimiento de los reglamentos y directrices institucionales, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
- PROBIDAD. - Actúa con rectitud, honradez, sinceridad y honestidad, procurando satisfacer el interés legítimo de FONDOEMPLEO, excluyendo todo provecho o ventaja personal.
- EFICACIA. - Procura lograr los objetivos y metas buscando el resultado más adecuado y oportuno.
- EFICIENCIA. - Procura realizar sus labores buscando optimizar el uso de los recursos para alcanzar los objetivos y metas Institucionales.
- IDONEIDAD. - Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor, actualizando sus conocimientos acordes con los avances técnicos y a la realidad.
- LEALTAD. - Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la institución, cumpliendo las disposiciones que imparta el superior jerárquico competente, en la medida que contengan las formalidades necesarias y que estén relacionadas con las funciones establecidas en los Descripción de Puestos de FONDOEMPLEO; salvo en supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta.
- PUNTUALIDAD. - Cumple diligentemente con los horarios establecidos, así como con las fechas de sus actividades y asignaciones encomendadas previamente.
- PRUDENCIA. - Actúa con pleno conocimiento y diligencia de aquellas situaciones o decisiones que pudieran poner en riesgo el cumplimiento de los objetivos, el patrimonio o la imagen Institucional de FONDOEMPLEO.

5. CONDUCTAS ESPERADAS

Todos los colaboradores deberán:

- Rechazar cualquier ofrecimiento, promesa, entrega o solicitud de sobornos.
- Evitar conflictos de interés y reportarlos oportunamente.
- Reportar cualquier sospecha de soborno o conducta poco ética.
- Cumplir las políticas internas, en especial las relacionadas con el Sistema de Gestión Antisoborno.
- Participar activamente en los programas de capacitación sobre ética y antisoborno.

6. CAPACITACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

Con el fin de desarrollar y mantener una cultura ética sólida, la organización establecerá un programa estructurado de capacitación, que incluirá:

6.1 Contenidos mínimos

- Principios y requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Tipos de soborno y cómo identificarlos.
- Procedimientos de denuncia.
- Conflictos de interés.
- Código de Ética.
- Sanciones y consecuencias del incumplimiento.

6.2 Frecuencia

- Capacitación inicial al ingreso a la organización.
- Capacitación anual obligatoria para todos los colaboradores.

6.3 Modalidad y Medición

- Presencial o virtual (según la naturaleza del puesto).
- Con registro de asistencia.
- Casos prácticos, dilemas éticos y dinámicas interactivas.

6.4 Canales de Denuncia y Comunicación Ética

- La organización pondrá a disposición:
 - Canal interno confidencial para reportar actos contrarios a esta cultura (prevencion@fondoempleo.com.pe).
 - Medidas internas de protección contra represalias.
 - Procedimientos claros de investigación y respuesta.

7. MONITOREO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

- Se realizarán evaluaciones anuales de la percepción ética organizacional.
- Se incluirán auditorías internas del Sistema de Gestión Antisoborno sobre cultura y formación.

Miraflores, 20 de agosto de 2025



Director Ejecutivo