

# TÉRMINOS DE REFERENCIA

## CONSULTORÍA ESPECIALIZADA EN FINANCIACIÓN AMBIENTAL Y CLIMÁTICA

### 1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Acción contra el Hambre (ACH) es una organización internacional con más de cuatro décadas de experiencia y presencia activa en más de 50 países, cuya misión es combatir el hambre en el mundo a través de programas de Nutrición y Salud, Agua, Saneamiento e Higiene (WASH), Seguridad Alimentaria y Medios de Vida, Emergencias e Incidencia. En América Latina, ACH opera en Colombia, Cuba, Guatemala, Honduras, Perú, Panamá y Venezuela, con una trayectoria consolidada en fortalecimiento de sistemas locales de salud y nutrición, apoyo a cooperativas productoras en el Corredor Seco centroamericano, infraestructura WASH de impacto municipal y diversificación de medios de vida resilientes al clima. Desde esa base técnica y territorial, ACH está avanzando en su posicionamiento como actor de desarrollo de largo plazo, con el cambio climático como eje estratégico central.

El cambio climático constituye el eje estratégico central de este posicionamiento, dado que el ecosistema de financiación climática ofrece oportunidades de escala – multilaterales, bilaterales y privadas – directamente alineadas con las capacidades técnicas de ACH en adaptación climática, resiliencia de sistemas alimentarios, gestión del agua, economía circular aplicada a medios de vida comunitarios y restauración de ecosistemas productivos y soluciones basadas en la naturaleza. Con el fin de aprovechar ese espacio de manera metódica y diferenciada por país, ACH convoca la presente consultoría especializada.

### 2. DEFINICIÓN DEL SERVICIO

#### 2.1. OBJETO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El objetivo general de esta consultoría es orientar a ACH América Latina en el diseño de una estrategia de acceso a financiación climática y ambiental que sea coherente con su propuesta de valor técnica, operativamente viable para sus siete misiones y diferenciada por país en función de las oportunidades identificadas.

De este objetivo general se derivan los siguientes objetivos específicos, que estructuran el trabajo de la persona consultora:

1. Analizar el portafolio de programas actuales de ACH en América Latina desde una perspectiva de adaptación climática, identificando qué intervenciones ya realizadas pueden ser reposicionadas o escaladas bajo marcos de financiación climática y

- ambiental. Así mismo, evaluar las potencialidades de estos programas para aportar y complementar de manera sinérgica acciones de mitigación del cambio climático.
2. Identificar y priorizar las oportunidades de financiación climática y ambiental más adecuadas al perfil técnico de ACH para cada país de operación, diferenciando entre fondos multilaterales, bilaterales y fundaciones privadas internacionales.
  3. Apoyar la elaboración de una propuesta de valor de ACH específicamente orientada al espacio de la financiación climática/ambiental, articulando las capacidades técnicas de la organización con los marcos de referencia que utilizan los principales donantes del sector – incluyendo las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDCs) y los Planes Nacionales de Adaptación (NAPs) donde sea relevante de los siete países de operación.
  4. Identificar qué alianzas estratégicas son necesarias – ya sea con entidades acreditadas ante fondos globales, instituciones académicas, actores del sector privado o instituciones gubernamentales – para acceder a fuentes de financiación que requieran consorcios o acreditaciones específicas.
  5. Establecer una hoja de ruta por país, que indique para cada país las oportunidades prioritarias, los pasos de posicionamiento anticipado ante los fondos relevantes, los socios clave a cultivar y los plazos realistas de presentación de propuestas.
  6. Identificar y priorizar los espacios de visibilidad y posicionamiento institucional relevantes para ACH en el ecosistema climático/ambiental regional e internacional: conferencias, foros de donantes, plataformas multilaterales y eventos sectoriales donde ACH pueda presentar su propuesta de valor, establecer relaciones con actores clave y fortalecer su presencia como organización de referencia en adaptación climática para América Latina.

## 2.2. ALCANCE DE LA CONSULTORÍA

La persona consultora desarrollará un análisis comprehensivo del ecosistema de financiación climática y ambiental relevante para América Latina, con foco específico en los siete países de operación. Para cada mecanismo relevante, el análisis especificará las condiciones de elegibilidad, los requisitos de acreditación o consorcio, los ciclos de convocatoria y el nivel de competencia técnica requerida.

A partir de ese análisis, la persona consultora trabajará con los equipos regionales para consolidar el posicionamiento de ACH. Este proceso incluye: la identificación de las áreas de intervención en las que ACH tiene ventaja comparativa real; la articulación de la dimensión climática y ambiental en el marco de intervención de la organización de forma coherente con el lenguaje y los criterios que utilizan los principales donantes del sector; y la definición de criterios claros de priorización y selección de oportunidades que orienten la toma de decisiones.

La consultoría culmina con un producto operativo por país que permita a cada equipo identificar con claridad las oportunidades prioritarias, los socios necesarios y los pasos

concretos para avanzar hacia la presentación de propuestas.

### 2.3. PRODUCTOS ESPERADOS

La consultoría se estructura en cuatro entregables principales, que corresponden a las fases de trabajo:

Nº	Entregable	Descripción
E1	Diagnóstico de portafolio climático y ambiental	Análisis de los programas actuales de ACH en los siete países, identificando qué intervenciones tienen mayor potencial de reposicionamiento o escalado bajo marcos de financiación climática/ambiental, y cómo alinear la propuesta de valor técnica de ACH con el lenguaje y los criterios de los principales donantes del sector.
E2	Análisis y priorización de oportunidades de financiación	Análisis y priorización de las oportunidades de financiación relevantes para los siete países de operación, por mecanismo y en función del ajuste técnico con ACH. Incluye ficha técnica por oportunidad prioritaria con condiciones de elegibilidad, ciclos de convocatoria y requisitos de consorcio o acreditación
E3	Informe de alianzas estratégicas y espacios de posicionamiento	Identificación de perfiles de socios necesarios para cada oportunidad prioritaria, con especificación del rol estratégico de cada tipo de aliado: entidades acreditadas ante fondos globales para el acceso directo a mecanismos específicos; instituciones académicas y centros de investigación para la generación de evidencia climática y modelización; bancos de desarrollo para el acceso a instrumentos de financiación mixta; y actores del sector privado y ministerios para la co-ejecución y la alineación con políticas públicas. Incluye recomendaciones concretas de actores a prospectar en cada país. El informe incluye además un calendario comentado de eventos, foros y conferencias climáticas y ambientales relevantes para los próximos 18 meses – a nivel regional e internacional – con una valoración de la pertinencia estratégica de cada espacio para ACH en función de los objetivos de visibilidad, posicionamiento ante donantes y construcción de alianzas.
E4	Hoja de ruta por país	Documento operativo por país con las oportunidades prioritarias, acciones de posicionamiento anticipado, socios clave y plazos realistas de presentación de propuestas. El entregable incluye una sesión práctica de transferencia de conocimiento con los equipos de país, que podrá incorporar herramientas de apoyo como una guía de elegibilidad climática y ambiental o una lista de verificación para integrar la adaptación climática en notas conceptuales.

### 2.4. MECANISMOS DE COORDINACIÓN

Para garantizar una colaboración eficaz se establecerán mecanismos de coordinación entre la consultora y el equipo de ACH en la región y en el terreno.

La coordinación operativa incluirá reuniones de seguimiento con periodicidad determinada, así como canales de comunicación definidos para la revisión técnica de avances a través de

Teams y correo electrónico. Igualmente, se realizará una validación conjunta de los productos clave. Se fomentará un intercambio continuo de información y retroalimentación que asegure la alineación estratégica, la coherencia metodológica y una toma de decisiones ágil durante todo el proceso. Para ello, se contará con una plataforma colaborativa que facilite la actualización, organización y acceso a los documentos de trabajo.

### 3. PERFIL REQUERIDO

#### 3.1. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

La persona candidata debe acreditar una sólida combinación de conocimiento técnico en cambio climático y gestión medioambiental y experiencia operativa en el ecosistema de la cooperación internacional en América Latina. Se valorará especialmente la combinación de experiencia en diseño de propuestas de financiación climática y ambiental y conocimiento del funcionamiento interno de los principales fondos globales, ya sea desde el lado de la entidad implementadora o desde instituciones donantes o multilaterales.

- Titulación universitaria en ciencias medioambientales, agronomía, economía del desarrollo, relaciones internacionales o disciplinas afines. Se valora formación de posgrado con especialización en cambio climático, cooperación al desarrollo o gestión de recursos naturales.
- Mínimo 5 años de experiencia profesional relevante, de los cuales al menos 3 directamente vinculados a la agenda climática en la región de América Latina.
- Experiencia demostrable en la formulación y gestión de propuestas ante fondos climáticos y/o ambientales multilaterales (GCF, IKI, Adaptation Fund, EUROCLIMA+, o mecanismos de economía circular en el marco del Green Deal europeo u otros de magnitud comparable).
- Conocimiento del marco normativo y político de la financiación climática internacional: arquitectura del UNFCCC, NDCs, mecanismos de acreditación del GCF, Green Deal europeo y su proyección hacia América Latina.
- Experiencia de trabajo con o en organizaciones de la sociedad civil con operaciones en países de renta media-baja o contextos de fragilidad. Se valora especialmente experiencia con ONG internacionales de acción humanitaria o desarrollo que cuenten con presencia territorial directa y operaciones multisectoriales en América Latina.
- Experiencia en facilitación de procesos estratégicos internos con equipos de diferentes países, con capacidad de traducir análisis complejos en orientaciones operativas claras.

### 3.2. COMPETENCIAS Y HABILIDADES

- Capacidad de análisis sistémico del ecosistema de cooperación climática y ambiental: identificar no solo qué fondos existen, sino cómo se articulan entre sí y cuál es la ruta realista de acceso para una organización con el perfil de ACH.
- Habilidad para trabajar en intersección entre lo técnico y lo estratégico: no sólo conocer los mecanismos de financiación, sino entender qué propuesta de valor puede ofrecer ACH en cada uno de ellos.
- Capacidad de comunicación y síntesis: los entregables deben ser usables directamente por equipos de país con perfiles diversos, no sólo por especialistas técnicos.
- Capacidad de trabajo en entornos organizativos complejos y multisede: la consultoría implica interactuar con equipos de siete países con contextos operativos distintos. Se requiere capacidad de escucha activa, síntesis y adaptación de los análisis a realidades muy diversas.
- Conocimiento de los contextos nacionales de los siete países de operación, o capacidad demostrada de adquirirlo rápidamente a través de fuentes primarias y secundarias.
- Manejo avanzado del español. El dominio del inglés es valorable para el acceso a documentación técnica de fondos internacionales.

### 4. RECEPCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROPUESTAS

Las personas interesadas deberán enviar su candidatura antes de la fecha límite indicada, con los siguientes documentos:

- Currículum vitae actualizado, que incluya referencias de consultorías o empleos anteriores relacionados con el encargo.
- Propuesta técnica (máximo 4 páginas) con la comprensión del encargo, el enfoque metodológico propuesto y un cronograma preliminar de trabajo.
- Propuesta económica (en documento separado), con desglose de honorarios por entregable, estimación de días de trabajo por fase y presupuesto para desplazamientos. La propuesta económica debe incluir la totalidad de los impuestos aplicables en su país.
- Al menos dos ejemplos de trabajo anterior (propuestas, informes estratégicos, análisis de donantes o productos similares) que la persona candidata considere representativos de su experiencia más relevante para este encargo.
- Anexos 1 y 2

La evaluación de las propuestas recibidas combinará criterios técnicos y de precio bajo el

siguiente esquema orientativo:

Criterio	Descripción	Peso orientativo
Experiencia relevante demostrada	Experiencia específica en financiación climática/ambiental en América Latina y en trabajo con ONG o actores de desarrollo	35%
Comprensión del encargo	Calidad de la propuesta técnica: demuestra que la persona candidata ha entendido el reto específico de ACH y propone un enfoque metodológico sólido y adaptado	30%
Conocimiento del ecosistema de donantes	Profundidad del conocimiento de los mecanismos de financiación climática/ambiental relevantes y capacidad de identificar rutas de acceso realistas para ACH	20%
Propuesta económica	Relación calidad-precio; la propuesta económica debe desglosar honorarios por entregable y costes de desplazamiento	15%

## 5. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta se enviará a Marina Monares: [mmonares@accioncontraelhambre.org](mailto:mmonares@accioncontraelhambre.org) con copia a María Rabuñal [mrabunal@accioncontraelhambre.org](mailto:mrabunal@accioncontraelhambre.org)

Se incluirá al siguiente referencia en el asunto ESMD02590.

La fecha límite para la presentación de propuestas es el domingo 28 de junio de 2026.

## 6. ANEXOS

- ANEXO 1\_Formulario de Registro del Proveedor (Solo si su oferta supera los 10.000€ al cambio)
- ANEXO 2\_Código de Conducta

### SOLO PARA USO DE ACH:

Proveedor registrado: <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO En caso negativo, justificación de la no inscripción del proveedor:	Referencia interna del proveedor ACH:
--	---------------------------------------

## INTRODUCCIÓN

El formulario de registro de proveedores permite a Acción contra el Hambre (ACH) recopilar y registrar los datos de su empresa en nuestra base de datos de proveedores para facilitar futuras adquisiciones. Sus datos se mantendrán confidenciales y se utilizarán únicamente para fines internos. ACH puede llevar a cabo las comprobaciones necesarias para garantizar que la información proporcionada sea correcta.

Tenga en cuenta también que cualquier persona o empresa que desee trabajar con ACH debe cumplir con el Código de Conducta del Proveedor de ACH.



Marque <b>SÍ</b> o <b>NO</b> en relación con su aceptación de cada una de las siguientes declaraciones:	SÍ	NO
¿Está de acuerdo con las comprobaciones necesarias por parte de ACH o de una parte externa?		
¿Se adhiere al Código de Conducta del Proveedor de ACH y a las políticas asociadas?		

Si la respuesta es NO, lamentamos no poder procesar su solicitud.





Donde aparezca este pictograma, se adjuntará el documento correspondiente.

## INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la empresa:	
Domicilio social completo:	
 Número de registro:	
 Número de registro de IVA/TVA/Fiscal:	
Año de fundación:	
Forma jurídica. Por favor, especifique (empresa y tipo, sociedad, empresa conjunta, instituto gubernamental, ...)	
Nombre del contacto principal	
Posición actual en la organización	

Dirección de correo electrónico	
Número de teléfono	

**PERFIL Y CAPACIDAD DE LA EMPRESA**

Descripción		Respuesta
Un esquema del alcance de las actividades comerciales.  Puede adjuntar una presentación de la empresa.		
Enumere un máximo de cinco de los bienes / servicios principales que ofrece.  En Mercancías, especifique el origen del producto y adjunte su catálogo de productos si está disponible.		
Volumen de negocios financiero en los últimos tres años:	Año	<i>Volumen de negocios total (+ moneda)</i>
	2023	
	2024	
	2025	
¿Cuántos empleados trabajan con usted? Detallar en qué departamentos (administradores, vendedor, técnico, etc.)		
¿Cuántas mujeres trabajan en su empresa? ¿Y en qué posición?		

**INFORMACIÓN BANCARIA**

Datos bancarios de la empresa a efectos de transferencias de pago. Es importante que el proveedor proporcione la información para tener detalles completos. En caso de cambio de datos bancarios, el proveedor debe informar a ACH para la modificación.

Nombre y dirección del banco	
Número de cuenta	
Moneda de la cuenta	
Nombre de la cuenta	

SWIFT	
IBAN	

## REFERENCIAS Y EXPERIENCIAS

Se deben proporcionar al menos 3 referencias relevantes con las que se pueda contactar de forma confidencial para verificar la ejecución satisfactoria de los contratos. Estas referencias no pueden ser personal de ACH ni estar relacionadas con un contrato de ACH. Los encuestados deben proporcionar esta información para cada una de las referencias en el siguiente formato:

1	Nombre del contacto	
	Organización	
	Dirección	
	Teléfono	
	Correo electrónico	
	Naturaleza del mercado (oferta / servicio / trabajo)	
	Objeto del contrato	
	Año	
	Valor aproximado del contrato	
2	Nombre del contacto	
	Organización	
	Dirección	
	Teléfono	
	Correo electrónico	
	Naturaleza del mercado (oferta / servicio / trabajo)	
	Objeto del contrato	
	Año	
3	Nombre del contacto	
	Organización	
	Dirección	
	Teléfono	

Correo electrónico	
Naturaleza del mercado (oferta / servicio / trabajo)	
Objeto del contrato	
Año	









**DECLARACIÓN DE SITUACIÓN PERSONAL Y LEGAL**

Marque <b>SÍ</b> o <b>NO</b> para cada una de las siguientes declaraciones con respecto a su estado actual:	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
La empresa está en bancarrota, sometida a administración judicial o ha suspendido sus actividades.		
La empresa está sujeta a quiebra o procedimientos legales similares.		
La empresa, un director o socio ha sido condenado por mala conducta profesional.		
La empresa tiene impuestos o cotizaciones a la seguridad social sin pagar.		
La empresa, un director o socio ha sido declarado culpable de fraude, lavado de dinero, corrupción o de formar parte de una organización criminal.		
La empresa cumple con las leyes laborales y de salud y seguridad.		
La empresa se ha coludido con otros licitadores o ha tenido un contacto inapropiado con el personal de ACH.		
La empresa se asegura de que los subcontratistas se adhieran a los mismos estándares.		
¿La empresa tiene pendiente alguna acción legal o sentencia?		
La empresa tiene acciones legales pendientes o disputas con el Gobierno, las ONG internacionales o las agencias de las Naciones Unidas.		
La empresa ha sido culpable de mala conducta profesional.		
La empresa ha incurrido en un grave incumplimiento de contrato.		
La empresa está en bancarrota, sometida a administración judicial o ha suspendido sus actividades.		

Si alguna de las respuestas anteriores es **SÍ**, por favor explique:

**Enfoque ambiental y social**

ACH presta una gran atención a los aspectos medioambientales y sociales durante la contratación y, por lo tanto, considera positivamente a los proveedores con un enfoque ambiental y social. También se pueden incluir criterios adicionales al solicitar una oferta específica.

Mencione si tiene alguna de las siguientes pólizas y adjúntelas si es así.	SÍ	NO
 ¿Incorpora voluntariamente consideraciones ambientales en sus actividades y relaciones con las partes interesadas y tiene una política ambiental?		
 ¿Tienen alguna acreditación/certificación en materia de política medioambiental? (EMAS, 140001, ...)		
 ¿Cuentan con un sistema de gestión de residuos?		
 ¿Tienen una política de RSC (Responsabilidad Social Corporativa)?		
 ¿Tienen una política de abuso y acoso <sup>1</sup> ?		
 ¿Tienen una política de salvaguarda <sup>2</sup> ?		
 ¿Tiene una política de fraude y/o corrupción?		
 ¿Cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo <sup>3</sup> ?		
¿Su empresa cumple con las normas internacionales del trabajo de la OIT y las normas universales de derechos humanos?		
¿Está interesado en mejorar la gestión ambiental y social de su empresa a través de las recomendaciones propuestas por ACH?		

**DECLARACIÓN DEL PROVEEDOR**

Yo, el abajo firmante, confirmo que la información proporcionada en este formulario es correcta. En caso de cambio en la información, informaré a ACH lo antes posible. Certifico que la información proporcionada anteriormente es precisa y completa a mi leal saber y entender. Entiendo que el suministro de información inexacta o engañosa en esta declaración puede llevar a que mi organización sea excluida de la participación en futuras licitaciones.

Nombre:	
Posición:	
Fecha:	
Firma y sello:	

<sup>1</sup> Existen políticas de abuso y acoso para educar a los empleados sobre el comportamiento abusivo e inapropiado. Estas políticas definen lo que se considera acoso en el lugar de trabajo, las conductas prohibidas y los tipos específicos de comportamiento que violan las políticas.

<sup>2</sup> Los procedimientos de salvaguarda y protección de la infancia son directrices e instrucciones detalladas que respaldan la declaración general de la política de salvaguarda. Explican los pasos que su organización tomará para mantener seguros a los niños y jóvenes y qué hacer cuando hay preocupaciones sobre la seguridad o el bienestar de un niño

<sup>3</sup> Incluir indicadores de salud y seguridad como el número de accidentes e incidentes notificados, averías de equipos, etc.?



# ANEXO 2



## ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

### INTRODUCCIÓN

Acción contra el Hambre aborda las causas y los efectos del hambre y las enfermedades que amenazan la vida de niños, mujeres y hombres vulnerables. Fundada en Francia en 1979, Acción contra el Hambre es una organización no gubernamental, apolítica, no religiosa y sin ánimo de lucro. Esta política constituye la base de cualquier relación de trabajo entre Acción contra el Hambre y sus proveedores.

Los principios de este código de conducta son la base para una relación de trabajo profesional entre Acción contra el Hambre y sus proveedores.

Son normas generales válidas salvo que se mencionen otras condiciones específicas en el contrato entre una entidad de Acción contra el Hambre y un proveedor. En caso de contradicción entre los documentos, las condiciones del contrato o del expediente de licitación prevalecerán sobre este Código de Conducta para Proveedores.

**REFERENCIA:** Las Normas, Convenciones y Principios Internacionales como la "Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos" y otros Tratados fundamentales de Derechos Humanos, incluida la "Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño", las "Normas Internacionales del Trabajo sobre el Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso" (en concreto 138 y 182), las "Medidas especiales de las Naciones Unidas para la protección contra la explotación sexual y el abuso sexual" son los cimientos en los que se basa gran parte de este documento. Por lo tanto, la expectativa de Acción contra el Hambre es que cualquier proveedor se adhiera a estos principios.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Las disposiciones de este Código de Conducta establecen las expectativas para los proveedores que se presentan a las licitaciones de Acción contra el Hambre, o con los que hace negocios.
- Acción contra el Hambre espera que estas normas se apliquen y sean comunicadas a los empleados de los proveedores, a las entidades matrices, subsidiarias y/o afiliadas, a los subcontratistas y a sus propios proveedores, y se les comuniquen a ellos.
- Es posible que se exija a los proveedores que firmen una declaración de conformidad en todas las presentaciones de ofertas y contratos de suministro.
- El objetivo de Acción contra el Hambre es guiar a los proveedores a largo plazo para que cumplan con estos estándares. Aquellos que no puedan demostrar su buena voluntad para cumplir con estos estándares pueden no ser tomados en consideración en los procesos de Selección de Acción contra el Hambre)

### MEJORA CONTINUA

- Las disposiciones establecidas en este Código de Conducta proporcionan los estándares mínimos que se esperan de los proveedores y empleados del proveedor.
- Además, Acción contra el Hambre espera que los proveedores se esfuercen por superar las mejores prácticas (y estándares) internacionales y de la industria y que se aseguren de que sus propios proveedores y subcontratistas intenten hacer lo mismo.
- Acción contra el Hambre reconoce que alcanzar algunos de los estándares establecidos en este Código de Conducta es un proceso dinámico y no estático y alienta a los proveedores a mejorar continuamente sus operaciones en consecuencia.

### GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Se requiere que los proveedores cumplan, como mínimo, con los estándares obligatorios de este Código de Conducta (disposiciones "Debe") y que establezcan objetivos y planes de trabajo claros para alcanzar los otros estándares (disposiciones "Debería").
- Esto puede requerir un monitoreo activo de sus propias operaciones y empleados mediante el establecimiento de sistemas de gestión apropiados para rastrear el progreso y el cumplimiento.

### PRINCIPIOS CLAVE Y ESTÁNDARES PARA PROVEEDORES

- Los proveedores deben cumplir con todas las leyes locales e internacionales en todo momento, y con las normas específicas de Acción contra el Hambre aplicables.
- Cuando los estándares de este Código de Conducta excedan cualquier ley o reglamento, el Proveedor debe esforzarse por adherirse a estos estándares más altos, además de las leyes pertinentes.
- Si tiene conocimiento de algún caso en el que no se cumplan los requisitos de este Código de Conducta (por ejemplo, incumplimiento de la salvaguarda, comportamiento fraudulento...) por parte de uno de sus empleados o de los empleados de Acción contra el Hambre, del personal asociado o del socio, notifíquelo inmediatamente a su punto de contacto designado (consulte los contactos al final del documento).

# ANEXO 2

## 1. REQUISITOS GENERALES

### PRINCIPIOS CLAVE

- Obedecer todos los convenios aplicables de la Organización Internacional del Trabajo y las leyes, legislación y reglamentos locales.
- Elevar la sostenibilidad social, económica y ambiental al centro de su toma de decisiones y formas de trabajo.

### 1.1. SITUACIÓN DEL PROVEEDOR

- 1.1.1. **No debe** encontrarse en los siguientes casos: quiebra, liquidación, tutela judicial o situación similar resultante de un procedimiento previsto por la normativa o la legislación nacional.
- 1.1.2. **No debe** haber sido objeto -como entidad o cualquiera de los representantes de la empresa como personas- de una condena firme por un delito grave o leve con arreglo a la legislación española, en particular por delitos como corrupción, blanqueo de dinero, fraude, infracciones medioambientales o cualquier otro delito relacionado con el ejercicio de su actividad profesional.
- 1.1.3. **Debe** haber cumplido las obligaciones relativas al pago de las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores o de los impuestos de acuerdo con las disposiciones legales, ya sea del país en el que esté establecida la empresa, o del país de intervención de Acción contra el Hambre, o del país en el que se vaya a ejecutar el contrato.
- 1.1.4. **No debe** haber sido declarado culpable de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales en un proceso de contratación anterior.
- 1.1.5. **Debe** proporcionar a Acción contra el Hambre los siguientes documentos:
- Documento nacional de identidad del representante del proveedor/empresa;
  - Situación y registro de la empresa;
  - Orden de trabajo o poder notarial que autorice al representante a firmar el contrato si no lo firma el propio titular legal;
  - Copia del registro fiscal.
- 1.1.6. **Debe** garantizar el derecho de acceso a sus documentos financieros y contables a los representantes de los donantes institucionales de Acción contra el Hambre a efectos de control y auditoría, si así lo solicitan.
- 1.1.7. **Debería**, además, tener un mínimo de capacidad administrativa como la capacidad de emitir una Factura, un Albarán de Entrega y poseer un sello oficial.

## 2. TRABAJO

### PRINCIPIOS CLAVE

- Promover la diversidad, la inclusión y la igualdad en las formas de trabajo, la toma de decisiones y el trato a los empleados.
- Emplear a personas de edad adecuada.
- Pagar a todos los empleados de manera justa y razonable.
- Emplear a personas voluntarias con condiciones de empleo documentadas libremente acordadas.
- Ser un empleador responsable, tratar a los empleados de manera justa y proteger su salud y seguridad.
- Garantizar que los trabajadores y empleados tengan voz y libertad de asociación.

### 2.1. EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR

- 2.1.1. **Debe** adoptar el estándar más alto aplicable para la edad laboral basado en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y las leyes del país(es) donde se implementa el contrato (*es decir, la edad más alta*).

### 2.2. TRABAJO FORZOSO / OBLIGATORIO

- 2.2.1. **Debe** prohibir el trabajo forzoso u obligatorio y la esclavitud moderna <sup>1</sup> en todas sus formas.

### 2.3. ESCLAVITUD MODERNA Y TRATA DE PERSONAS

- 2.3.1. **No debe** participar ni apoyar la trata de personas o la esclavitud moderna.
- 2.3.2. **No debe** someter a ningún pueblo a trabajos explotadores o nocivos.

### 2.4. TRABAJO INFANTIL

- 2.4.1. **No debe** emplear a personas menores de 16 años.
- 2.4.2. **Debe** garantizar que las oportunidades de trabajo que se brinden a las personas entre 16 y 18 años sean decentes, tengan fines de aprendizaje y estén dentro del marco de la legislación laboral del país.
- 2.4.3. **No debe** emplear a personas menores de 18 años para trabajos que puedan dañar su salud, seguridad o moral.

<sup>1</sup> El trabajo obligatorio y el trabajo forzoso pueden entenderse como el trabajo que se realiza de forma involuntaria y bajo la amenaza de cualquier sanción. Se refiere a situaciones en las que las personas son obligadas a trabajar mediante el uso de la violencia o la intimidación, o por medios más sutiles como la manipulación de deudas, la retención de documentos de identidad o las amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración. "las prácticas tradicionales de trabajo forzoso, como los vestigios de la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, y diversas formas de servidumbre por deudas, así como las nuevas formas de trabajo forzoso que han surgido en las últimas décadas, como la trata de seres humanos". 1 también llamada "esclavitud moderna" para arrojar luz sobre las condiciones de trabajo y de vida contrarias a la dignidad humana. <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

# ANEXO 2

## 2.5. DISCRIMINACIÓN

- 2.5.1. **No debe** discriminar (en el empleo, la remuneración, la contratación o cualquier otro proceso) en función de características como la raza, la edad, el género, la religión, la sexualidad, la orientación sexual, la discapacidad, la unión civil o el matrimonio, el embarazo, la maternidad, la paternidad, etcétera.
- 2.5.2. **Debe** promover la integración de la igualdad de género en el lugar de trabajo y en sus políticas.

## 2.6. ACOSO, INTIMIDACIÓN Y HOSTIGAMIENTO

- 2.6.1. **Debe** asegurarse de que ningún empleado sea objeto de acoso (sexual, verbal, físico, mental o visual), comportamiento coercitivo, intimidación o acoso. Esto también incluye el comportamiento dirigido hacia los empleados de Acción contra el Hambre.
- 2.6.2. **Debe** garantizar la tolerancia cero hacia cualquier acción que viole la dignidad de una persona o cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

## 2.7. SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO

- 2.7.1. **Debe** garantizar que los trabajadores reciban un salario digno y justo.
- 2.7.2. **No debe** hacer deducciones de los salarios que no sean las permitidas en las condiciones prescritas por la ley, los reglamentos o el convenio colectivo aplicables. El proveedor debe informar a los trabajadores afectados de dichas deducciones.
- 2.7.3. **Debería** asegurarse de que los empleados no estén obligados a trabajar más de las horas regulares y extraordinarias permitidas por las leyes del país donde trabajan los trabajadores.
- 2.7.4. **Debería** utilizar los contratos de trabajo de todos los empleados.
- 2.7.5. **Debería** asegurarse de que sus proveedores y subcontratistas reciban un pago justo y a tiempo según el compromiso adquirido.

## 2.8. SALUD Y SEGURIDAD

- 2.8.1. **Debe** asegurarse de que se cumplan todas las leyes de salud y seguridad ocupacional aplicables.
- 2.8.2. **Debe** garantizar que todos los lugares de trabajo, maquinaria, equipos y procesos sean seguros y no corran riesgos para la salud.
- 2.8.3. **Deben** garantizar la aplicación de las medidas adecuadas de higiene, salud y seguridad, y la ropa y el equipo de protección necesarios y adecuados para prevenir el riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud.

## 3. DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIOS CLAVE

- Otorgar a los empleados los derechos reconocidos por las leyes nacionales e internacionales de Derechos Humanos.
- Garantizar que todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto.

## 3.1. DERECHOS HUMANOS

- 3.1.1. **No debe** ser cómplice de ningún abuso o violación de los Derechos Humanos.
- 3.1.2. **Debe** garantizar que todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto, independientemente de su estatus socioeconómico, género, edad, discapacidad, identidad étnica y tribal, fe o afiliación religiosa y/u orientación sexual, y demostrar los mismos valores a las personas que conozcan en relación con su empleo.

## 4. MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIOS CLAVE

- Garantizar una responsabilidad ambiental más amplia mediante el cumplimiento de la legislación y las regulaciones medioambientales existentes;
- Ser proactivo en la producción y/o suministro de productos sostenibles (*materiales reemplazables y/o sostenibles, reciclables localmente*) integrando un enfoque de economía circular y anticipando la gestión del final de la vida útil.
- Asegurar la minimización del impacto ambiental (*incluyendo residuos, emisiones, energía y agua*) de sus actividades y productos. El proveedor debe tener la capacidad de evaluar, monitorear y comunicar el impacto de sus actividades en el medio ambiente, y tener la voluntad de mejorar y hacer cumplir los sistemas y prácticas establecidos para mitigar.

## 4.1. LEYES AMBIENTALES

- 4.1.1. **Debe**, en todo momento, cumplir con la legislación ambiental vigente.

## 4.2. DISEÑO O ABASTECIMIENTO Y SUMINISTRO DE SERVICIOS/PRODUCTOS SOSTENIBLES

- 4.2.1. **Debería**, si es fabricante, abastecerse de materias primas de forma responsable con el medio ambiente y utilizar materiales de origen sostenible.
- 4.2.2. **Debería**, en caso de ser fabricante, integrar el diseño ecológico, tener en cuenta el final de la vida útil de los productos y utilizar una formulación responsable del producto (*por ejemplo, material y contenido biodegradables, no tóxicos, no plásticos, no cancerígenos, reciclados*).
- 4.2.3. **Debería**, si es minorista, abastecerse de productos respetuosos con el medio ambiente.
- 4.2.4. **Debería**, en caso de ser proveedor de servicios, diseñar servicios respetuosos con el medio ambiente, considerando la gestión de residuos ahorrando recursos.
- 4.2.5. **Debería** evitar el uso de materiales que dependan de recursos finitos y, en su lugar, utilizar materiales de origen sostenible.

# ANEXO 2

- 4.2.6. *Debería* considerar el final de la vida útil de los productos para obtener soluciones de valorización.
- 4.2.7. *Debería* evitar envases innecesarios, reducir los embalajes indebidos y promover opciones sostenibles.
- 4.2.8. *Debería* buscar la eficiencia para optimizar la ruta en la prestación de servicios y optimizar la gestión de la flota (*dimensionamiento adecuado y perfilado adecuado*).

## 4.3. MITIGACIÓN DE IMPACTOS (PROCESO INTERNO DEL PROVEEDOR)

- 4.3.1. *Debe* ser transparente sobre las condiciones ambientales en las que se fabrican los productos y se prestan los servicios y cooperar, si es necesario, con Acción contra el Hambre y/o sus auditores a este respecto.
- 4.3.2. *Debería* medir y reducir, siempre que sea posible, el impacto ambiental negativo de su organización y operaciones (*por ejemplo, conservación de la biodiversidad<sup>2</sup>, producción de residuos, emisiones, uso del agua, contaminación, etc.*).
- 4.3.3. *Debería* desarrollar objetivos de impacto ambiental y climático y, cuando sea posible, incluir a sus propios proveedores y socios en los objetivos.
- 4.3.4. *Debería*, si es pertinente en el sector de intervención, implementar un sistema de gestión ambiental (normas e.g. ISO 14001) y aplicar una política ambiental.

## 4.4. RECICLAJE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS

- 4.4.1. *Debe*, en todo momento, gestionar los residuos peligrosos con una gestión ambientalmente racional (ESM)<sup>3</sup>
- 4.4.2. *Debe* garantizar que se respeten los principios de prevención (*actuar en la fuente para evitar y limitar la contaminación*) y de precaución (*tomar medidas preventivas para evitar daños graves e irreversibles, incluso en ausencia de certeza*).
- 4.4.3. *Debería* adoptar una cultura y prácticas de negocio que se esfuercen por reducir los desechos y reutilizar los materiales, el reciclaje de desechos y las prácticas de eliminación.
- 4.4.4. *Debería* proponer, cuando sea posible, soluciones de valorización (*internamente o con socios*) para la gestión de residuos de productos (*logística inversa<sup>4</sup>*).

## 4.5. EMISIONES

- 4.5.1. *Debería* adoptar una cultura de trabajo y prácticas que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero (*por ejemplo, CO<sub>2</sub>, N<sub>2</sub>O, gas freón, hidrocarburos, etc.*) en el ciclo de vida de sus productos y operaciones.
- 4.5.2. *Debería* tener una comprensión clara de su huella de carbono y un plan para reducirla.
- 4.5.3. *Debería* minimizar los viajes del personal tanto como sea posible y monitorear y reducir la logística de transporte para garantizar la distribución y entrega eficiente de productos y servicios.

## 4.6. RECURSOS

- 4.6.1. *Debería* revisar los procesos, las operaciones y las cadenas de suministro para maximizar la eficiencia en el uso de los recursos.
- 4.6.2. *Debería* minimizar el consumo de energía y utilizar fuentes de energía renovables (*por ejemplo, energía solar*).
- 4.6.3. *Debería* minimizar el uso / desperdicio de agua y adoptar tecnologías de ahorro de agua cuando sea posible y desarrollar una comprensión de su impacto en el agua.

## 5. CONDUCTA ÉTICA Y NORMAS LEGALES

### PRINCIPIOS CLAVE

- Adherirse a los más altos estándares de conducta ética.
- Adoptar un enfoque de tolerancia cero hacia el fraude, el soborno y la corrupción.

### 5.1. CORRUPCIÓN

- 5.1.1. *No debe* actuar de manera deshonesta ni participar en ninguna forma de prácticas corruptas, incluidas, entre otras, la extorsión<sup>5</sup>, el fraude<sup>6</sup>, la evasión fiscal, el lavado de dinero y el soborno<sup>7</sup>.
- 5.1.2. *No debe* intentar influir indebidamente en ningún proceso de adquisición a través de ningún tipo de prácticas corruptas, de soborno,

<sup>2</sup> Buscar minimizar el impacto de las operaciones sobre la fauna, la flora y los suelos para asegurar la conservación de la biodiversidad y los hábitats.

<sup>3</sup> **El manejo ambientalmente racional (ESM)** es un enfoque para garantizar que los desechos peligrosos y los materiales reciclables peligrosos, incluidos los que cruzan las fronteras internacionales, se manejen de manera que se proteja la salud humana y el medio ambiente.

<sup>4</sup> **Logística inversa:** Sistema de gestión logística de los productos que son recuperados por la empresa, ya sea reciclaje, recuperación y otras formas de devolución de productos del cliente al productor.

<sup>5</sup> **Extorsión:** la práctica de obtener algo, especialmente dinero, a través de la fuerza o amenazas.

<sup>6</sup> **Fraude** definido como cualquier acto u omisión intencional relacionado con:

- El uso o presentación de declaraciones o documentos falsos, incorrectos o incompletos, que tengan como efecto la apropiación indebida o la retención indebida de fondos de Acción contra el Hambre o de donantes institucionales
- No divulgación de información, con el mismo efecto
- La malversación de dichos fondos para fines distintos de aquellos para los que fueron originariamente Corrupción activa: prometer deliberadamente o dar una ventaja a un funcionario para que actúe o se abstenga de actuar de acuerdo con su deber de una manera que dañe o pueda dañar los intereses financieros de Acción contra el Hambre o de los donantes institucionales.

<sup>7</sup> **Soborno:** ofrecer a los empleados de Acción Contra el Hambre regalos monetarios o en especie con el fin de ganar mercados adicionales o para continuar con un contrato.

# ANEXO 2

coercitivas<sup>8</sup>, colusorias<sup>9</sup> u otras.

## 5.2. CONFLICTO DE INTERESES

- 5.2.1. *Debe* revelar cualquier conflicto de intereses real, percibido o potencial. Esto puede incluir un empleado, agente o miembro de la familia inmediata (o una organización que emplee a algún miembro de la familia), que tenga algún tipo de interés o vínculo económico con ACH.
- 5.2.2. *Debe* notificar a ACH si se da empleo a cualquier expleado dentro de un período razonable después de que terminen su empleo con ACH.

## 5.3. REGALOS Y HOSPITALIDAD

- 5.3.1. *No debe* proporcionar, ni intentar proporcionar, ningún tipo de regalo, hospitalidad, vacaciones, bienes, servicios u otros artículos de valor a ningún empleado de Acción Contra el Hambre.

## 5.4. SANCIONES, MALVERSACIÓN Y CONTROL DE LAS EXPORTACIONES

- 5.4.1. *Debe* seguir las normas aplicables de control de exportaciones y sanciones. Esto incluye no proporcionar fondos o recursos a personas o entidades restringidas, y asegurarse de tener todas las aprobaciones necesarias.

## 5.5. ACTIVIDAD LEGAL Y TERRORISMO

- 5.5.1. *No debe* estar involucrado en ninguna organización criminal u otra actividad ilegal.

## 6. SALVAGUARDA

Los proveedores están obligados a leer, adherirse y cumplir con la política de protección de Acción contra el Hambre. Los proveedores deben ponerse en contacto con Acción contra el Hambre para obtener la póliza si no se ha compartido con ellos antes de firmar este Código de Conducta. (Enlace a la [Política de Salvaguarda pinchando aquí](#))

### PRINCIPIOS CLAVE PARA LOS PROVEEDORES COMO ORGANIZACIÓN

- Salvaguardar significa proteger la salud, el bienestar y los derechos de los niños, los adultos vulnerables y en situación de riesgo, y permitirles vivir libres de daños, abusos, explotaciones, molestias y negligencias que puedan resultar del contacto con los empleados, el personal asociado, los socios y los proveedores de Acción contra el Hambre.
- Al menos una vez al año, en la medida de lo posible, organice una sesión de concienciación del personal. Si el proveedor no tiene la capacidad para hacerlo, debe solicitar el apoyo de Acción contra el Hambre, que podrá apoyarle en la medida de lo posible.
- Fortalecer sus procedimientos internos para prevenir daños o abusos. Acción contra el Hambre, en la medida de lo posible, puede apoyar al proveedor para evaluar sus procedimientos y hacer recomendaciones.
- Proporcionar pasos claros a seguir en caso de que surjan dudas con respecto a incumplimientos de este Código de Conducta y la Política de Salvaguarda de ACH. Los mecanismos de denuncia deben estar bien definidos, ser seguros y confidenciales.
- Adoptar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de abuso, prácticas dañinas y comportamientos que se cometan contra niños, adultos vulnerables y en riesgo, y todos los participantes del programa Acción contra el Hambre, analizando las acusaciones, investigándolas y tomando las medidas administrativas apropiadas contra los miembros del personal involucrados si las acusaciones son probadas.
- Informar la explotación, abuso, acoso o cualquier otra forma de mala conducta cometida por uno de sus empleados o por un empleado de Acción contra el Hambre hacia niños, adultos vulnerables y en riesgo a Acción contra el Hambre tan pronto como se presente una denuncia (ver mail de contacto al final del documento).
- Adoptar un enfoque centrado en la víctima/superviviente para garantizar la seguridad, la protección, el respeto, la dignidad y los derechos de las personas que han sido abusadas o explotadas sexualmente.

### COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES ESPERADOS DE LOS MIEMBROS DEL STAFF DE LOS PROVEEDORES:

#### 6.1. PROTECCIÓN GENERAL CONTRA LA EXPLOTACIÓN, EL DAÑO Y EL ABUSO

- 6.1.1. *No debe* participar en ninguna forma de discriminación, explotación, maltrato, abuso o malas prácticas de protección (se aplica durante y fuera de las horas de trabajo).
- 6.1.2. *Debe* garantizar que nadie sea sometido a un comportamiento que tenga el propósito o el efecto de violar la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para los niños, los adultos vulnerables y en riesgo.
- 6.1.3. *Debe* cumplir con todas las leyes y regulaciones relevantes, incluida la 'Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño'<sup>10</sup> y las 'Medidas especiales de las Naciones Unidas para la protección contra la explotación sexual y el abuso sexual'<sup>11</sup>.
- 6.1.4. *Debe* crear y mantener un entorno seguro e inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación, explotación, abuso, acoso, intimidación y acoso.

<sup>8</sup> **Práctica coercitiva:** dañar o amenazar con dañar, directa o indirectamente, a las personas o sus bienes para influir en su participación en un proceso de contratación o afectar la ejecución de un contrato.

<sup>9</sup> **Colusión:** la coordinación del comportamiento competitivo de las empresas, con el resultado probable de que los precios suban, la producción se restrinja y los beneficios de las empresas coludidas sean más altos de lo que serían de otro modo. El comportamiento colusorio no siempre se basa en la existencia de acuerdos explícitos entre empresas, sino que también puede ser tácito.

<sup>10</sup> <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

<sup>11</sup> <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/documents>

# ANEXO 2

- 6.1.5. **Debe** respetar y promover los más altos estándares éticos y profesionales.
- 6.1.6. **Debe** asistir a capacitaciones, reuniones, discusiones de salvaguardia cuando lo proponga el proveedor o ACH.

## 6.2. PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN SEXUAL<sup>12</sup> Y EL ABUSO SEXUAL<sup>13</sup> (PSEA)

- 6.2.1. **No debe** participar en actividades sexuales con personas menores de 18 años, independientemente de la edad local de minoría de edad / consentimiento. La creencia errónea sobre la edad de una persona no se considera una defensa.
- 6.2.2. **No debe** intentar abusar sexualmente o explotar a nadie.
- 6.2.3. **No debe** intentar o intercambiar dinero, empleo u otros artículos o promesas de valor por ninguna actividad sexual.
- 6.2.4. **No debe** intentar o abusar de una posición de vulnerabilidad por tener actividad sexual.

## 6.3. PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS

- 6.3.1. **Debe** asegurarse de no quedarse solo con un niño en el transcurso de la entrega de bienes / servicios.
- 6.3.2. **Debe** estar vigilante y atento a su propio comportamiento para evitar situaciones en las que pueda ser acusado de comportamiento inapropiado.
- 6.3.3. **No debe** tomar fotografías de los niños que participan en las actividades de Acción contra el Hambre ni de imágenes degradantes de los niños de las comunidades donde Acción contra el Hambre tiene actividades.

## 7. IMPACTO EN LA COMUNIDAD

### PRINCIPIO CLAVE

- Proteger y promover los derechos a la tierra de las comunidades, incluidos los pueblos nativos.

### 7.1. FORTALECIMIENTO DE LA COMUNIDAD Y MEDIOS DE VIDA

- 7.1.1. *Debería* actuar de una manera que tenga un impacto positivo en las comunidades locales, mejore los medios de vida y eleve la economía local.
- 7.1.2. *Debería*, en la medida de lo posible, involucrar y emplear proactivamente a los proveedores locales.
- 7.1.3. *Debería*, en la medida de lo posible, adquirir bienes que se obtengan y fabriquen localmente.
- 7.1.4. *Debería*, en la medida de lo posible, emplear a miembros de las comunidades locales.
- 7.1.5. *Debería* fortalecer proactivamente a los proveedores locales a través de capacitación o soporte técnico / operativo / de gestión.
- 7.1.6. *Debería* respetar los derechos y títulos de propiedad/tierra del individuo, los pueblos indígenas y las comunidades locales. Todas las negociaciones relativas a su propiedad o terreno deben adherirse a los principios de consentimiento libre, previo e informado, transparencia contractual y divulgación.

### 7.2. PUEBLOS INDÍGENAS

- 7.2.1. *Debería* respetar los derechos, las culturas y las creencias de los pueblos indígenas, y tratarlos de manera culturalmente apropiada.
- 7.2.2. *Debería* evitar actividades que puedan tener un impacto adverso en la población indígena.

### 7.3. PATRIMONIO CULTURAL

- 7.3.1. *Debería* reconocer y respetar la importancia del patrimonio cultural físico y no físico en la comunidad.

## SANCIONES

En el caso de que un proveedor, solicitante o licitador esté involucrado en prácticas corruptas, fraudulentas, colusorias, coercitivas, o en caso de incumplimiento comprobado de la implementación de medidas preventivas, Acción contra el Hambre debería imponer:

- **Sanciones administrativas:** La mala conducta del candidato puede ser denunciada a las autoridades civiles, comerciales o a nuestro donante institucional correspondiente y se dará por terminada cualquier relación profesional con el proveedor de forma inmediata.
- **Sanciones financieras:** Acción contra el Hambre solicitará el reembolso de los costes directa e indirectamente relacionados con la realización de un nuevo proceso de licitación o adjudicación de contratos. En su caso, Acción contra el Hambre retendrá la garantía de la oferta o la fianza de cumplimiento.

Cualquier incumplimiento de nuestra norma de salvaguardia (*véase la norma 6*), ya sea dentro o fuera del contexto de nuestro trabajo, de forma que contravenga los principios y normas contenidos en este documento, dará lugar a la suspensión inmediata o a la rescisión del contrato.

## DENUNCIA DE IRREGULARIDADES / CONTÁCTANOS

Acción contra el Hambre está comprometida con procesos justos y transparentes, y las reglas anteriores también se aplican a nuestros empleados.

<sup>12</sup> **Explotación sexual:** cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluidos, entre otros, el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona.

<sup>13</sup> **Abuso sexual:** La intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.

# ANEXO 2

Si cree que la acción de cualquier persona (o un grupo de personas) que trabajan o se ofrecen como voluntarios para Acción contra el Hambre es responsable de violar las reglas anteriores, debe presentar una denuncia a través de la línea directa de correo electrónico para denunciantes, para que sea revisada e investigada de manera discreta y adecuada.

Con el fin de facilitar su investigación, los informes deben proporcionar información lo más precisa posible. Su nombre y contacto son opcionales, pero se recomienda. Todos los informes se tratan de forma confidencial en la medida en que lo permita la ley. Acción contra el Hambre hará todos los esfuerzos razonables para preservar la confidencialidad del denunciante y para proteger a los denunciantes contra cualquier posible represalia.

Los informes deben enviarse de la siguiente manera: [Quejas y Sugerencias | Acción contra el Hambre](#)

Si el/a Director/a de Acción contra el Hambre es el objeto de la queja, o si cree que un incidente no ha sido tratado adecuadamente a nivel de la oficina en el país, puede ponerse en contacto con Acción contra el Hambre enviando un correo electrónico a [transparenciaproveedores@accioncontraelhambre.org](mailto:transparenciaproveedores@accioncontraelhambre.org) (el correo electrónico debe estar escrito en español, francés o en inglés).

## A CUMPLIMENTAR POR EL PROVEEDOR

Yo, abajo firmante:

(nombre del representante) \_\_\_\_\_ ,  
(posición) \_\_\_\_\_  
en (nombre de la empresa) \_\_\_\_\_ ,

certificar que he leído y entendido este reglamento.

En nombre de la empresa para la que actúo, acepto los términos del Código de Conducta de Acción contra el Hambre y me comprometo a lograr los mejores resultados en caso de que *la empresa que represento* obtenga un mercado.

Al firmar, certifico que *la empresa que represento* no ha proporcionado, y tomaré todas las medidas razonables para garantizar que no proporcione ni proporcionará a sabiendas apoyo material o recursos a ninguna persona o entidad que cometa, intente cometer, promueva, facilite o participe en fraude, corrupción activa, colusión, práctica coercitiva, soborno, participación en una organización criminal o actividad ilegal, o prácticas laborales poco éticas, como el uso de mano de obra infantil o la anulación de los derechos sociales básicos y las condiciones de trabajo o de las normas definidas por la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, en particular en términos de no discriminación, libertad de asociación, pago del salario mínimo nacional legal, no trabajo forzoso y respeto de las condiciones de trabajo e higiene; o explotación o abuso sexual: tales como cualquier forma de abuso sexual, psicológico o verbal, o acoso físico, incluidas las siguientes prácticas: acoso sexual, abuso sexual, relaciones sexuales con niños, agresión sexual, explotación sexual o cualquier otra contribución al "mercado del sexo".

Por último, por la presente certifico que *la compañía que represento* no está involucrada en ninguna demanda, reclamo o acción pendiente en nombre de la Compañía, o en nombre de cualquier otra persona o entidad, contra la Compañía, con respecto a fraude, corrupción, soborno o cualquier actividad ilegal, y no ha sido condenada culpable de tales prácticas en ningún momento.

He leído y me adhiero a la política de salvaguardia de Acción contra el Hambre.

Todas las responsabilidades del proveedor mencionadas en este documento se extienden a cualquiera de sus proveedores y subsidiarias.

Fecha:

Firma y sello: