

La aprobación de la información contenida en este documento, fue aprobada en dos momentos. En ese sentido, es importante considerar lo siguiente:

- 1. CÓDIGO DE ÉTICA, POLÍTICAS DE INTEGRIDAD, ANTICORRUPCIÓN, DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD, AMBIENTAL, Y CONTRA EL ABUSO, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO:** Documento aprobado por la Dirección Ejecutiva, por delegación de facultades de la Asamblea de Asociados de DAR, en mayo de 2020.
- 2. POLÍTICA DE CALIDAD, CONTRA EL TERRORISMO, CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS, DE TRANSPARENCIA, CONTRA LA TRATA DE PERSONAS Y DE ATENCIÓN DE QUEJAS:** Documento aprobado por la Asamblea de Asociados de DAR, el 8 de septiembre de 2020.

CÓDIGO DE ÉTICA, POLÍTICAS DE INTEGRIDAD, ANTICORRUPCIÓN, DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD, AMBIENTAL, Y CONTRA EL ABUSO, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

Dirección Ejecutiva aprueba estas políticas por delegación de facultades de la Asamblea de Asociados de DAR, mayo de 2020.

I. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIR CON EL CÓDIGO DE ÉTICA Y POLÍTICAS DE DAR

1. La presente norma establece el Código de ética y las Políticas que rigen a DAR, y que deberán cumplir de manera obligatoria las personas que integran la estructura organizacional y funcional de DAR, así como los colaboradores de DAR. Por colaborador(a) se deberá entender tanto a los(las) trabajadores(as) de DAR como a sus locadores(as) de servicios también llamados(as) prestadores(as) de servicios.

2. Estas políticas son complementarias a las aprobadas anteriormente (notas de política, y decisiones institucionales que incluyen las señaladas por la Asamblea de Asociados, Consejo Directivo y la Dirección Ejecutiva).

II. CÓDIGO DE ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

3. DAR está comprometido con los más altos niveles de ética, integridad y calidad. Esto se evidencia en nuestra práctica institucional al aplicar los estándares de ética, de integridad y de calidad en nuestro trabajo, nuestro comportamiento de liderazgo y valores compartidos, y la calidad de nuestros(as) colaboradores.

4. Cultura de integridad.

DAR y sus colaboradores se esfuerzan por hacer no solo lo que es legal, sino lo que es correcto. Los colaboradores y colaboradoras de DAR tienen altos estándares profesionales y éticos, y demuestran estos estándares todos los días mediante la prestación de servicios profesionales de calidad. Entienden que hacer lo correcto significa operar dentro del marco y espíritu de la ley con un enfoque de género, de diversidad, inclusivo y garantista de derechos humanos, especialmente garantista en una opción preferente por los pobres, derechos de los pueblos indígenas y poblaciones vulnerables.

5. La integridad y el comportamiento ético son aspectos centrales de la cultura organizacional de DAR. Guían a nuestros colaboradores en la toma de decisiones, en las acciones que desarrollan y en la forma en que tratan no solo a los proyectos y acciones en los cuales trabajamos sino a las personas involucradas en dichos proyectos, especialmente a sus beneficiarios(as).

6. En DAR se trabaja arduamente para proporcionar a todos sus colaboradores las herramientas y la orientación adecuada, para garantizar que puedan tomar decisiones éticas y tomar acciones responsables todos los días.

7. Nuestras creencias compartidas.

En DAR nuestras creencias compartidas son nuestros valores y competencias institucionales que contribuyen al éxito de nuestras acciones. Son la base sobre la cual tomamos decisiones y actuamos. Son simples, pero hacen una declaración poderosa sobre lo que valoramos y cómo actuamos y cómo nos presentamos como institución de sociedad civil cuyo fin es contribuir con la sociedad. DAR no busca obtener un fin de lucro o que alguno de sus miembros lo haga en función a su gestión y trabajo institucional.

8. Los valores hacen referencia a una cualidad que estimamos positiva para el equipo de DAR y para todo aquel que hace parte de los grupos de interés de DAR. Nuestros valores guían nuestro comportamiento en todos sus aspectos, y colectivamente generan el mejor impacto posible en la forma en cómo los demás nos perciben, siendo fundamentales en nuestro relacionamiento. En DAR, nuestros valores son:

- Solidaridad, nuestras acciones están guiadas en apoyar al otro, como entre nosotros.
- Coherencia, nuestras acciones están guiadas por los objetivos institucionales, así como los valores que profesamos.
- Compromiso, nuestras acciones están guiadas por nuestras creencias en lo que hacemos.
- Confiabilidad, nuestras acciones están guiadas porque estamos convencidos de los efectos de estas.

9. Las competencias son aquellas características humanas que identifican nuestros comportamientos en el momento de realizar nuestras labores. Muestran lo que sabemos hacer y cómo lo hacemos. En DAR, nuestras competencias son:

- Adaptabilidad, es decir, la capacidad de adecuarnos a las circunstancias, persiguiendo los mismos fines.
- Proactividad, es decir, expresamos el liderazgo de nuestro trabajo, ofreciendo desde un inicio el mismo.
- Trabajo Colectivo, es decir, nuestras acciones se soportan en la suma de todos los esfuerzos del equipo.
- Creatividad, intentamos en nuestra formula de trabajo, de innovar para obtener nuevos caminos y soluciones.

10. Además, DAR como parte de su cultura organizacional alienta y proporciona un entorno abierto y consultivo, que permite a los(las) colaboradores(as) de DAR a plantear soluciones y discutir las diferencias de opinión.

III. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

11. DAR está comprometida en la lucha contra la corrupción.

DAR trabaja por la buena gobernanza, el desarrollo sostenible y la mejora del bienestar social y estos no podrán ser alcanzados si no se erradica la corrupción. Por ello, DAR está comprometida en la lucha contra la corrupción, y tanto DAR como todos sus colaboradores(as) estamos en contra de la corrupción en cualquiera de sus formas y nos oponemos firmemente a cualquier soborno. DAR y sus colaboradores estamos comprometidos a trabajar de manera ética, legal y profesional. No pagamos sobornos ni los aceptamos, ni inducimos ni permitimos que ninguna otra parte realice o reciba sobornos en nuestro nombre. Específicamente, no participamos ni participaremos en actividades de:

- Prometer, ofrecer, solicitar, entregar o aceptar **sobornos** o pagos diseñados para obtener una ventaja inadecuada.
- Prometer, ofrecer, solicitar, entregar o aceptar **contribuciones a partidos políticos u organizaciones o individuos involucrados en política**
- Prometer, ofrecer, solicitar, entregar o aceptar **contribuciones o patrocinios caritativos** como subterfugio para el soborno.
- Prometer, ofrecer, solicitar, entregar o aceptar **regalos, entretenimiento u hospitalidad** como un subterfugio para el soborno.
- Prometer, ofrecer, solicitar, entregar o aceptar **pagos de facilitación** que sean una oferta, promesa u otorgamiento de una ventaja financiera o de otro tipo para facilitar una acción de rutina a la que ya existe un derecho, ya que ello constituye un soborno y un delito y, por lo tanto, está prohibida.

IV. POLÍTICA AMBIENTAL

12. DAR está comprometida en la lucha por la conservación del medio ambiente.

DAR está comprometida en trabajar por conservar el ambiente asegurando el derecho de las personas a gozar de un ambiente sano y equilibrado para su desarrollo. Por ello DAR tiene múltiples acciones con el fin de maximizar el impacto positivo de su trabajo en favor del ambiente y en reducir la huella de carbono y el impacto que genera su funcionamiento, ya sea en sus oficinas en Lima, Loreto o Ucayali o a través de las actividades y proyectos que ejecuta.

13. DAR y sus colaboradores están comprometidos a nivel personal (DAR y cada de sus colaboradores(as), a nivel social (a liderar con ejemplo) y en el entorno físico (en nuestro ambiente laboral) a trabajar por un ambiente sano y equilibrado y a reducir nuestra huella de carbono tanto en el trabajo estratégico como en nuestras actividades del día a día, poniendo especial énfasis en:

- La reducción y uso eficiente de la energía eléctrica.
- La reducción y el uso eficiente del transporte (de larga distancia y en los desplazamientos locales para actividades)
- La reducción y el uso responsable de la movilidad (entre domicilio y oficina)
- La reducción y el uso eficiente del agua, promoviendo su reúso.
- La reducción, el uso eficiente, el reúso y el reciclaje del papel.
- Reducir la generación de residuos y a reusarlos y reciclarlos de manera segregada.
- La reducción del consumo en general y de adquisición de bienes, promoviendo su reúso y reciclaje.

V. POLÍTICA DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

14. DAR está comprometida con la igualdad de género e inclusión social.

En DAR promovemos medidas para la igualdad de género, de diversidad e inclusión en el ámbito laboral. Nuestro pensamiento es que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, idioma, religión, opinión, sexo/género/opción sexual, condición económica o por cualquiera otra índole.

15. La igualdad de género e inclusión exhorta a tomar medidas que se refuercen entre sí a fin de promover la igualdad entre ambos sexos tanto en el ámbito personal y laboral. De esta manera DAR fomenta, promueve, respeta y asegura el derecho a trato y acceso igualitario entre sus colaboradores(as), tomando todas las medidas preventivas y correctivas para asegurar su bienestar y la protección de sus derechos.

16. DAR promueve la aplicación de políticas de género, diversidad e inclusión busca erradicar toda forma de discriminación basada en el origen, raza, idioma, religión, opinión, sexo/género/opción sexual, condición económica y promueve la igualdad laboral respecto al acceso a beneficios, a servicios, a capacitaciones, a ascensos y a la asignación de responsabilidades y reconocimientos en cargos/proyecto u otros servicios que se requieran dentro del ámbito laboral.

17. En esa línea, todos los(las) colaboradores(as) tendrán los mismos derechos, beneficios y acceso a oportunidades que se encuentren en las funciones de DAR, así como a aquellas que se implementarán en un futuro, de acuerdo con sus condiciones contractuales.

18. Consecuentemente, esta política también se extenderá al trabajo que DAR desempeña en tierras y territorios de pueblos y comunidades indígenas, trabajando para que el acceso, acción y trato social y cultural sean los más adecuados, respetando así la cosmovisión, costumbres y normas establecidas por dichos pueblos y comunidades. DAR no discriminará y no hará distinción al momento de asignar, apoyar, delegar, construir, instalar, dialogar, promover y fortalecer nuestros objetivos dentro del marco de trabajo en los pueblos y comunidades indígenas.

19. El enfoque de esta política está en el género, y no específicamente en las mujeres. Género se refiere a los roles, responsabilidades, necesidades, intereses y capacidades de hombres y mujeres. Estos están influenciados por factores sociales y culturales. Por lo tanto, el término "género" no reemplaza el término "sexo" que se refiere exclusivamente a las diferencias biológicas. Hombres y mujeres a menudo juegan diferentes roles en la sociedad y, en consecuencia, pueden tener diferentes necesidades. DAR requiere una perspectiva de género para garantizar que las necesidades específicas de hombres y mujeres, vulnerabilidades y capacidades (establecidas en el contexto más amplio de clase, raza y religión) son reconocidas y abordadas. Esta política establece las bases para que DAR y los pueblos y comunidades indígenas individuales puedan asegurar que las diferencias de género se tengan en cuenta y sean abordados adecuadamente.

20. DAR se compromete que, junto a sus asociados, a tomar medidas necesarias para lograr estos objetivos, considerando que los desastres naturales, los conflictos, la inestabilidad social y política pueden afectar a los hombres y las mujeres de manera diferente y que la respuesta de DAR y la asistencia que brinda a largo plazo también puede tener un impacto diferente en los hombres y mujeres. También se compromete a integrar una perspectiva de género en la acción de DAR como una estrategia importante para el cumplimiento de sus objetivos para mejorar así el cumplimiento de protocolos, estándares, decretos y normas.

21. DAR trabaja con una amplia variedad de culturas, por lo cual adoptaremos un enfoque culturalmente sensible y adaptado respecto a la integración de una perspectiva de género e inclusión en el trabajo que realiza dentro de los pueblos y las comunidades indígenas; debiendo establecer procedimientos institucionales que aseguren las necesidades de niños, niñas, hombres y mujeres, jóvenes y ancianos, para que se encuentren de manera equitativa en respuesta a la vulnerabilidad de sus derechos, provisión de servicios de protocolos y otros.

22. La plena participación de hombres y mujeres en todas las acciones no solo aseguran la igualdad de género, sino que también aumentan la eficiencia y efectividad del trabajo de la organización; implementando proyectos para ayudar a grupos de hombres o mujeres, si las situaciones locales así lo requieren. Para lograr estos objetivos, DAR establecerá procedimientos que aseguren las necesidades de niños, niñas, hombres, mujeres, jóvenes y ancianos.

VI. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA EL ACOSO, EL HOSTIGAMIENTO O EL ABUSO

23. DAR trabaja en la prevención y acción contra el acoso, el hostigamiento o el abuso.

DAR protege la dignidad e integridad de todas las personas por lo que rechaza y denuncia todo acto de acoso, hostigamiento, abuso o violencia (sexual, psicológico o laboral).

24. En el caso de sus trabajadores(as)

En el caso de sus trabajadores(as) DAR declara que protege la dignidad e integridad de sus trabajadores(as), brindándoles un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia sexual, por ello contamos con acciones de prevención, así como un procedimiento de acción (para el tratamiento y sanción) en casos de acoso, hostigamiento y abuso que involucre a un(a) trabajador(a) de DAR.

25. DAR se encargará de implementar las acciones de prevención de casos de acoso, hostigamiento y abuso, por lo que todos sus trabajadores(as) deberán participar en capacitaciones y actividades de sensibilización para así poder reforzar las relaciones interpersonales.

26. Además, DAR conducirá el procedimiento de acción (tratamiento y sanción) frente a la ocurrencia de casos de acoso, hostigamiento o abuso (sexual, psicológico o laboral) que involucre a un(una) trabajador(a) de DAR.

27. En el caso de sus colaboradores(as) que no son trabajadores(as)

Respecto de sus colaboradores(as) que no son trabajadores(as) DAR declara que tomará las acciones necesarias para brindar un ambiente seguro y libre de violencia sexual, y que también contamos con acciones de prevención y un procedimiento de acción (para el tratamiento y sanción) en casos de acoso, hostigamiento y abuso que involucre que involucre a un(a) colaborador(a) de DAR.

28. DAR se encargará de implementar las acciones de prevención de casos de acoso, hostigamiento y abuso. Además, DAR conducirá el procedimiento de acción (tratamiento y sanción) frente a la ocurrencia de casos de acoso, hostigamiento o abuso (sexual, psicológico o laboral) que involucre a un(una) trabajador(a) de DAR.

29. DAR rechaza y atenderá todo incidente y denuncia que reciba.

DAR no aceptará que sus colaboradores(as), sean trabajadores(as) o no, se vean involucrados en cualquier forma de violencia sexual y se compromete a atender todos los incidentes con seriedad y confidencialidad, dando prontitud a toda denuncia, así como tomar medidas preventivas, atendiendo la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

30. En DAR tomamos todas las denuncias como no conciliable.

La denuncia por hostigamiento sexual, por atentar contra la dignidad de la persona, no puede someterse a conciliación entre las partes. Es por eso por lo que esta política impulsa a todo(a) colaborador(a) que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos por la Ley y/o por el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), a denunciarlo. Del mismo modo, se establece los criterios para que ningún colaborador(a) sea sancionado por interponer una denuncia.

31. Cualquier colaborador(a) de DAR que cometa algún acto de acoso, hostigamiento o abuso de índole sexual hacia otro(a) colaborador(a) o hacia otra persona que realiza funciones vinculadas a DAR -asesores(as), consultores(as), voluntarios(as), proveedores(as) de servicios, integrantes de organizaciones asociadas, etc.-, será investigado y si es encontrado responsable será sancionado según lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo(RIT) y la normativa laboral o la normativa aplicable (civil, penal, etc), según sea su condición contractual.

32. Si es que el(la) afectado(a) no estuviera conforme con los resultados de la investigación y sanción, podrá reclamar su aplicación ante la Autoridad de Trabajo en caso el denunciado sea trabajador(a), al efecto podrá utilizar los mecanismos que la ley le asiste para realizar los reclamos que considere necesarios.

33. En DAR tomamos estas actitudes como Hostigamiento Sexual:

- Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura de empleo, de quien la reciba.
- Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, visibles o invisibles, de restricciones, daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo, para quien las reciba.
- Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo la atención en salud.
- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas o verbales, de símbolos o de imágenes; que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.
- Silbidos reiterados y/o piropos no aceptados por el receptor.

**POLÍTICA DE CALIDAD, CONTRA EL TERRORISMO, CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS, DE TRANSPARENCIA,
CONTRA LA TRATA DE PERSONAS Y DE ATENCIÓN DE QUEJAS**

La Asamblea de Asociados de DAR aprueba estas políticas el 8 de septiembre de 2020.

I. POLÍTICA DE CALIDAD

1. DAR tiene por fin institucional contribuir al desarrollo sostenible del país a partir de la promoción de la gobernanza de los recursos naturales, la sostenibilidad de políticas e inversiones y el ejercicio de los derechos humanos en la Cuenca Amazonia. Es decir, en concordancia con el Plan Estratégico de DAR (2018-2022) la visión de DAR es “Una Cuenca Amazónica inclusiva, equitativa y sostenible”, por ello DAR está comprometida en construir y fortalecer la gobernanza ambiental y promover el ejercicio de los derechos humanos.
2. Por ello trabajamos arduamente para contribuir a una sociedad más justa y que la Amazonia no solo sea un espacio para los que la necesitan y habitan, sino también para que sea un legado para la humanidad.
3. Logramos esto a través de nuestro enfoque estratégico, es decir, la fórmula de trabajo de DAR (generación de conocimiento, articulación de actores y proponiendo cambios positivos), el cual indica que trabajaremos haciendo gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, empoderando actores, fortaleciendo la institucionalidad, haciendo propuestas e implementando políticas y la vigilancia social; en múltiples escalas (local, nacional y global).
4. Gracias a la articulación y coordinación con instituciones y actores públicos, del sector empresarial de sociedad civiles y privadas, tanto de nivel global, regional, nacional, subnacional y local, podemos hacer seguimiento a salvaguardas, planes de cambio, e inversiones de varios actores que operan dentro de la cuenca Amazónica.
5. Asimismo, cada año hacemos una evaluación interna que nos permite mejorar al conocer y reconocer los impactos de nuestra acción, identificar los aspectos a mejorar, así como potenciar los aciertos y replicarlos, usando como base las lecciones aprendidas y una predisposición y disposición al aprendizaje y adaptabilidad que mejora nuestra intervención y trabajo.

II. POLÍTICA CONTRA EL TERRORISMO Y CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS

6. DAR está comprometida en la lucha contra el terrorismo y en la lucha contra el lavado de activos.

Por ello, tanto DAR como todos sus colaboradores(as) rechazamos el terrorismo y el lavado de activos en todas sus formas y estamos comprometidos en la lucha frontal para su erradicación. No pagamos, financiamos, aceptamos, inducimos ni permitimos que DAR o nuestros colaboradores, ni nuestros aliados reciban en nuestro nombre o realicen o financien acciones terroristas o de apología al terrorismo, ni acciones de lavado de activos. Específicamente, no participamos ni participaremos en:

- Actividades que relacionen a DAR con la incorrecta utilización de los recursos internos, en actividades vinculadas con el lavado de activos y/o el financiamiento del terrorismo.
- Deterioreen la reputación de DAR vinculándola con actividades relacionadas con el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.
- Involucren a DAR en casos relacionados con Socios y contrapartes, que hayan tenido alguna vinculación y/o actividad asociadas con el lavado de dinero y/o financiamiento del terrorismo.

III. POLÍTICA DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

7. DAR está comprometida en la buena gobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas.

DAR cumple puntualmente con presentar sus declaraciones tributarias y declaraciones ante la Agencia Peruana de Cooperación Internacional APCI, en su condición de Organización No Gubernamental de Desarrollo ONGD, así como en transparentar de manera pública a través de nuestra Web, información financiera e instrumentos claves que dan cuenta de la gestión institucional.

- Transparencia Financiera: DAR es una asociación civil sin fines de lucro que recauda solo los fondos necesarios para desarrollar nuestros programas. Como parte de nuestros mecanismos de vigilancia y transparencia del correcto uso de los recursos económicos de la cooperación internacional. A través de nuestra página Web se puede acceder a nuestros Estados Financieros e informes financieros auditados.
- Transparencia ante APCI: DAR se encuentra inscrita ante APCI contando con un registro vigente como ONGD por tercer periodo consecutivo. A través de nuestra página Web se puede acceder a la resolución emitida por APCI que reconoce a DAR como ONGD.

- Transparencia en cuanto su Plan Estratégico (PE): DAR cuenta con un Plan Estratégico 2018-2022 que orienta el trabajo de DAR. A través de nuestra página Web se puede acceder a este plan.
- Memorias: DAR transparenta su trabajo a través de Memorias Institucionales. A través de nuestra página Web se puede acceder a las memorias de DAR.

IV. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN SOBRE TRATA DE PERSONAS Y SUS FORMAS DE EXPLOTACIÓN

8. En DAR tratamos a todos con Dignidad, Igualdad y Respeto

Para DAR todas las personas son iguales, por ello las tratamos con dignidad y respeto, previniendo y erradicando cualquier actividad involucrada con la Trata de Personas o actividades que impliquen el reclutamiento, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas mediante el uso de la fuerza o coacción para fines de explotación, así como la explotación sexual y/o laboral.

9. En DAR estamos en contra de la trata de personas y de todas sus formas de explotación como:

- La trata de adultos o menores con fines sexuales
- El trabajo forzoso de adultos o menores
- La servidumbre por deudas
- La servidumbre doméstica involuntaria
- El reclutamiento ilícito y la utilización de niños soldados.

10. En ese sentido, todos los(las) colaboradores(as) y asociados(as) de DAR tienen prohibido:

- Reclutar, albergar, transportar, proporcionar u obtener personas, mediante el uso de la fuerza, el fraude y/o coerción y someter a cualquier persona a servidumbre involuntaria y/o procurar sexo comercial actos de cualquier persona;
- Procurar cualquier acto sexual a cambio de algo de valor y/o de valor percibido;
- Usar trabajo forzado en la ejecución de un contrato, acuerdo cooperativo o sub-adjudicación;
- Negar a cualquier empleado el acceso a su identidad o documentos de inmigración;
- Usar prácticas engañosas o fraudulentas durante el reclutamiento de cualquier empleado(s) y/o la oferta de empleo;

- Utilizar reclutadores que violen las leyes laborales de EE.UU. y/o aplicables donde se produce el reclutamiento.
- Cobrar honorarios de reclutamiento de empleados;
- Retener o no proporcionar y/o pagar el costo del transporte de regreso de un empleado al final de su empleo (para empleados que no son ciudadanos locales del país anfitrión/cooperante donde se realiza el trabajo y quien viajó al país anfitrión/cooperante para trabajar en un contrato de proyecto, subcontrato, acuerdo cooperativo o sub-adjudicación);
- Proporcionar y organizar vivienda que no cumplan con los estándares de vivienda y seguridad del país anfitrión/cooperante (si DAR proporciona o gestiona la vivienda del empleado); y/o
- No proporcionar un acuerdo de empleo y/o contratación y otro trabajo requerido documentos por escrito según lo exijan las leyes locales o estadounidenses aplicables o el contrato, de acuerdo cooperativo o sub-adjudicación.

11. DAR se compromete junto a sus colaboradores(as) y asociados(as), a denunciar cualquier información creíble que viole esta política, a llevar una capacitación anual de concientización de trata de personas y a actualizar anualmente el plan cumplimiento contra la trata de personas.

12. Cualquier violación de FAR 52 222-50 podría resultar en el fin inmediato del subcontrato mencionado anteriormente o los infractores estarán sujetos a acciones disciplinarias.

V. POLÍTICA ATENCIÓN DE QUEJAS, DENUNCIAS Y RECOJO DE SUGERENCIAS

13. DAR cuenta con espacio propio para atención de cualquier queja o denuncia con relación al incumplimiento de las políticas institucionales, o por el uso inadecuado de los fondos.

14. Esta política tiene un alcance general tanto a nivel externo (donantes, aliado, persona de a pie, etc.) como a nivel interno alcanzando a todos los colaboradores de DAR, que incluye a los(as) trabajadores(as) u otras personas que realicen funciones vinculadas con DAR que pueden ser Asesores(as), Consultores(as), Voluntarios(as), Proveedores(as) de servicios, Integrantes de organizaciones asociadas, etc.

15. DAR tiene el compromiso con sus colaboradores(as) en mejorar la calidad del trabajo que realiza, es por ello por lo que se compromete a poner las herramientas necesarias para que todos los(as) colaboradores(as), puedan presentar sus quejas y sugerencias, y así mejorar la confianza de éstos con el trabajo institucional.

16. Además, esta política permitirá identificar las áreas donde se necesite mejorar o corregir errores que puedan producirse en el trabajo, dentro de un proceso de aprendizaje continuo. Para lo cual debemos entender que una **queja**, en el marco de esta política, es una disconformidad hecha contra DAR por una hipotética/presunta actuación contraria a los valores y/o compromisos adoptados. Las quejas pueden estar relacionadas con las actividades desarrolladas, con la conducta de los(as) colaboradores(as) o socios y/o aliados, o con cualquier acción que no sea coherente con el ideal de DAR.

17. Una **sugerencia** es cualquier propuesta o recomendación de mejora o de cambio que corresponda a cualquier actividad que desarrolle DAR, con el objetivo de mejorar la gestión y el desempeño de la Institución.

18. Para presentar una queja, denuncias o sugerencia, DAR ha habilitado el siguiente correo electrónico: **quejas-denuncias-sugerencias@dar.org.pe**, donde tendrán que identificarse, indicando su nombre y apellido, y un medio de contacto. Cabe indicar que toda queja será tomada con total seriedad y confidencialidad. La responsable de Talento Humano conducirá las mismas.