

Políticas y reglamentos DSIK

01

Política anticorrupción

02

Política de auditoría y garantía de calidad

03

Principios para el Desarrollo Digital

04

Manifiesto contra la violencia de género

05

Política de no discriminación

06

Compromiso acerca de la sostenibilidad

07

Política de medios digitales

08

Política de capacitación

09

Política de tecnologías de la información (TI)

10

Política del cuidado del medio ambiente

11

Política de seguridad y salud en el trabajo

12

Protocolo de emergencia

Política anticorrupción



Esta **política anticorrupción** sensibiliza sobre los riesgos de corrupción y sus consecuencias, los comportamientos corruptos y los posibles riesgos de corrupción en el futuro. Además, describe cómo la Sparkassenstiftung Alemana (DSIK, por sus siglas en alemán) aborda los comportamientos corruptos, así como las medidas internas adoptadas para prevenir la corrupción.

Definición de corrupción:

La DSIK califica de corrupción la aceptación o concesión de regalos por un particular, organización o representantes de organizaciones y gobiernos. Esto se aplica al dinero, bienes materiales u otros servicios como la facilitación, las prácticas de contratación preferentes y las donaciones políticas.

La corrupción está prohibida para todas y todos los miembros del personal de la DSIK. Además, el personal de la DSIK está obligado a notificar a las autoridades públicas los casos de corrupción relacionados con su trabajo (por ejemplo, por parte de instituciones asociadas). Las costumbres empresariales locales relativas a la relación entre DSIK y sus organizaciones asociadas se evaluarán individualmente de acuerdo con la legislación nacional (por ejemplo, regalos por aniversarios o fiestas nacionales). No está permitido ofrecer regalos, donaciones, comidas, viajes o entretenimiento a nadie (funcionarias o funcionarios del gobierno o socias o socios) a cambio de ningún favor o beneficio indebido. Los regalos en efectivo o equivalentes, como tarjetas de regalo, no están permitidos.

Una infracción de las leyes anticorrupción pertinentes puede acarrear graves sanciones civiles y penales, así como daños a la reputación de la DSIK. Las y los colaboradores que infrinjan estas leyes también pueden enfrentarse a graves sanciones civiles y penales, incluida la cárcel.

Medidas contra la corrupción en la DSIK:

La DSIK denuncia y ha puesto en marcha medidas para contrarrestar y prevenir la corrupción. Durante el proceso de incorporación a la DSIK, todas y todos los colaboradores reciben formación anticorrupción que incluye cobrar conciencia al respecto. Esto incluye la sensibilización sobre los impactos negativos de la corrupción en los objetivos de la cooperación internacional al desarrollo y sus riesgos a nivel personal. Además, una directriz interna ofrece instrucciones precisas sobre cómo prevenir la corrupción en la DSIK. Uno de sus elementos centrales es el principio del ojo múltiple. La participación o comprobación conjunta de varias colaboradoras o colaboradores o unidades organizativas se considera un procedimiento estándar en la DSIK.

La DSIK cuenta con un completo sistema de gestión de la garantía de calidad para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional e internacional, las mejores prácticas y las normas del sector. Este sistema de control y supervisión descentralizado también permite a la DSIK redoblar sus esfuerzos contra la corrupción y las prácticas comerciales malintencionadas.

1. En cooperación con organizaciones asociadas:

Las medidas de prevención de la corrupción deben acordarse con las organizaciones asociadas en los acuerdos del proyecto. Las organizaciones asociadas tienen prohibido realizar pagos corruptos en nombre de la DSIK. Se recomienda encarecidamente a las y los socios denunciar las prácticas corruptas a la Oficina de Información Interna de la DSIK.

2. Denuncia de un caso de corrupción

En caso de sospecha de un delito de corrupción basado en hechos, la DSIK ha creado una Oficina Interna de Denuncias basada en la sede principal en Bonn en la que se pueden comunicar todas las quejas o reclamaciones. La Oficina de Denuncias Internas permite realizar denuncias anónimas o confidenciales y cumple la normativa internacional sobre protección de datos y la directiva de la UE sobre denuncia de irregularidades. Dar clic [aquí](#) para hacer una denuncia a través de un cuestionario o a través de contacto directo por correo escribiendo a: reporting@sparkassenstiftung.de



Política de auditoría y garantía de calidad



Nivel organizacional

Las cuentas anuales de la Sparkassenstiftung Alemana son auditadas anualmente por una empresa de auditoría externa. La auditoría se realiza de forma voluntaria y de conformidad con las disposiciones que rigen la auditoría legal de una sociedad. Como parte de la auditoría, también se audita la cuenta de resultados y se analizan los aspectos jurídicos, económicos y fiscales.

Todas las auditorías realizadas desde la fundación de la Sparkassenstiftung Alemana en 1992 han dado lugar a un dictamen de auditoría sin reservas.

Proyecto

Para garantizar y mejorar continuamente la calidad de la ejecución del proyecto en Bonn y otros lugares de presencia de la DSIK, se encomendó al equipo de Desarrollo Corporativo (DC) la tarea de dirigir sistemáticamente y asegurarse de la calidad de la Sparkassenstiftung Alemana. El equipo de DC no participa directamente en el trabajo de los proyectos, por lo que garantiza un control independiente del proceso. El equipo de DC informa directamente a la dirección. Además de otras áreas, el equipo de Desarrollo Corporativo es responsable del aseguramiento sistemático de la calidad, al que se le encomiendan las siguientes tareas:

1. Comunicación y coordinación con las y los donantes
2. Garantía interna de calidad de la ejecución del proyecto

Garantía de calidad centralizada

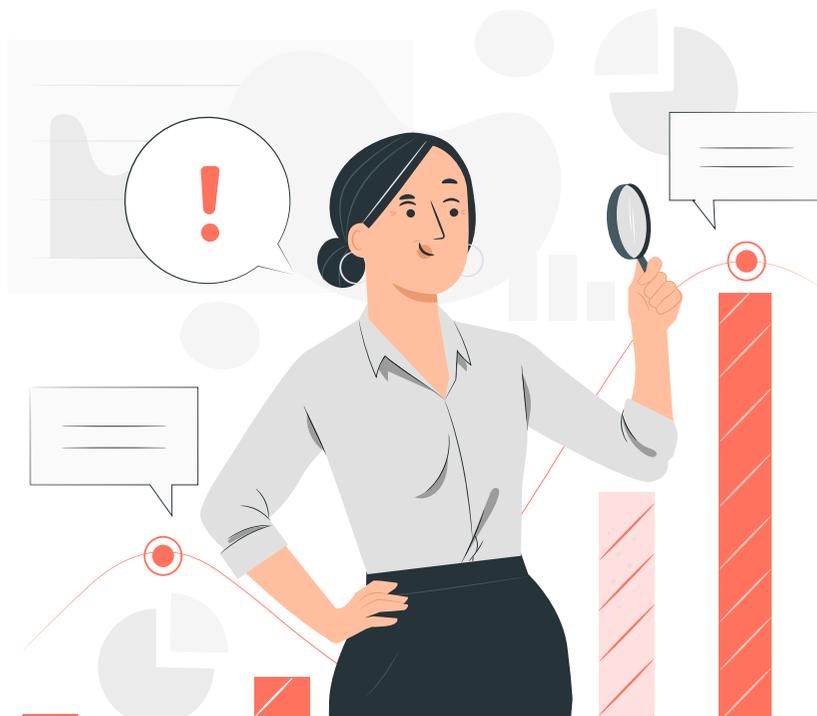
El objetivo de la garantía de calidad centralizada es generar valor añadido para la DSIK en su conjunto mediante el intercambio de conocimientos y mejores prácticas dentro de los proyectos, pero también aclarando y, en caso necesario, mejorando los procesos. Para ello, en diciembre de cada año se seleccionan al menos dos proyectos en curso. En estos dos proyectos se lleva a cabo una revisión interna de la calidad in situ, durante la cual se examinan los siguientes temas y se esclarece su contenido: (1) Gestión y procesos del proyecto, (2) Comunicación y (3) Otras particularidades que pueden transferirse a otros proyectos. Sobre la base de un informe con recomendaciones se elabora un plan de actividades para la DSIK con medidas, responsabilidades y plazos para la aplicación de medidas de aseguramiento y mejora de la calidad.

Garantía de calidad descentralizada

En muchos casos, la garantía de calidad descentralizada se basa en especificaciones del donante. Suelen darse en forma de evaluaciones intermedias, que suelen realizar in situ expertas o expertos externos con experiencia en política de desarrollo seis meses antes del final de cada fase del proyecto.

La evaluación del progreso del proyecto se basa en un análisis de los siguientes aspectos: (1) Condiciones marco, (2) Diseño del proyecto / lógica de impacto / niveles de impacto, (3) Evaluación basada en los criterios del DAC-OCDE (pertinencia, eficacia, eficiencia económica, impacto global, sostenibilidad), (4) Temas transversales y (5) Revisión de la documentación del proyecto. Las recomendaciones de actuación se recogen en un informe final. En él se combina un examen analítico crítico de las repercusiones con una perspectiva estratégica sobre el futuro del proyecto. Además, se ha iniciado un análisis entre proyectos para aprender también más allá de cada evaluación intermedia individual.

La DSIK pertenece a la Sociedad Alemana de Evaluación (DeGEval) y participa en las reuniones anuales de las unidades de evaluación de los organismos alemanes de desarrollo (organizaciones de cooperación coordinadas por el Ministerio Federal alemán de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ)).



Principios para el Desarrollo Digital



La DSIK es una de las organizaciones líderes en la prestación y mejora del acceso a los servicios financieros y a la educación financiera en los países en desarrollo. Trabajando en estrecha colaboración con el Sparkassen Finanzgruppe –el grupo financiero más grande de Alemania– la DSIK se basa y se beneficia de más de 200 años de historia y experiencia en el sector financiero y bancario. Nuestro objetivo es la inclusión financiera trasladando ese conocimiento de la banca local de gran éxito a comunidades y proveedores de servicios de todo el mundo. Con proyectos en más de 50 países de todo el mundo y 30 años de experiencia en el sector del desarrollo internacional, la DSIK reconoce la necesidad y el valor de los principios para el desarrollo digital en su labor de proyectos.

A lo largo de los años, la DSIK ha trabajado incansablemente para llegar a más y más personas con su declaración de misión: “pensar globalmente, actuar localmente, cooperar internacionalmente”. Los servicios digitales han desempeñado un papel fundamental en la consecución de este objetivo: llevar servicios financieros de alta calidad y fácil acceso a personas de todo el mundo.

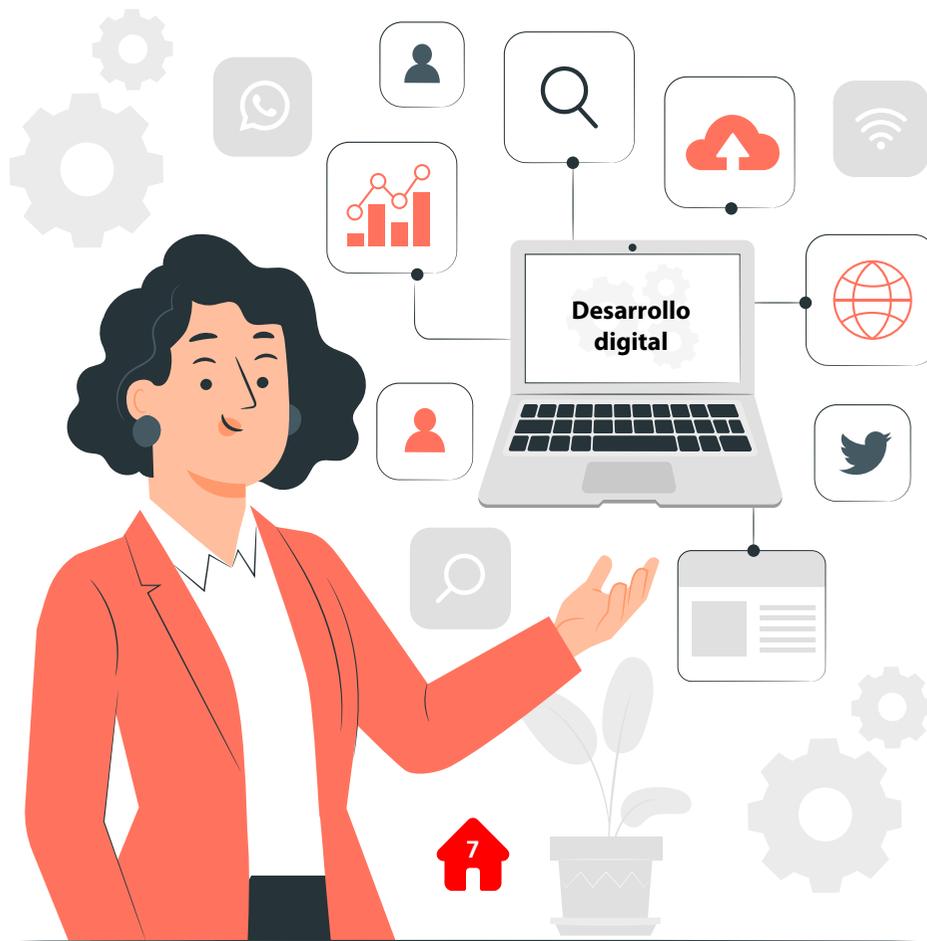
Muchos de los países en los que trabajamos carecen de infraestructura físicas o se enfrentan a otros obstáculos al establecer servicios financieros locales. Por ello, la DSIK lleva mucho tiempo invirtiendo en la transformación digital de sus servicios y materiales educativos. No obstante, la DSIK reconoce que aún queda mucho potencial por explotar mediante la adopción de los principios para el desarrollo digital. Por lo tanto, la DSIK y su personal mundial están agradecidos por compartir experiencias, conocimientos y mejores prácticas con otras y otros profesionales del desarrollo.

Como organización partidaria de los principios para el desarrollo digital trataremos de encarnar los conceptos de los principios digitales, representados en nuestra cultura de trabajo y en las políticas y procesos que guían nuestras actividades internacionales de desarrollo.

La DSIK apoya a sus entidades asociadas en la transición de los servicios financieros analógicos a los digitales. Para ello se automatizan los procesos internos y se introducen nuevas tecnologías como aplicaciones móviles o banca en línea, los formatos de formación digital para colaboradoras y colaboradores, así como para servicios financieros digitalizados, especialmente en zonas rurales o remotas.

Tratamos de poner en práctica los principios para el desarrollo digital con nuestros *Business Games*, formaciones, y nuestros talleres con profesionales y la población local.

Nicole Brand (Nicole.Brand@sparkassenstiftung.de) coordinará nuestros esfuerzos desde nuestra sede central en Bonn. La estrecha cooperación dentro de la estructura organizacional de la DSIK nos permitirá compartir, gestionar y transferir eficazmente los conocimientos y las experiencias adquiridas en todas las oficinas de proyectos.



Manifiesto contra la violencia de género



En consonancia y pleno apoyo a la “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”¹ de las Naciones Unidas” y al “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha para erradicar la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica”², la Sparkassenstiftung Alemana (DSIK) denuncia todas las formas de violencia de género (VG).

A efectos de este documento, la violencia de género incluye tanto la violencia contra las mujeres como la violencia doméstica. Aunque las mujeres y las niñas son, por mucho, las más afectadas por la violencia de género, todos los géneros pueden sufrirla. Debido a la naturaleza hereditaria y estructural de las desigualdades de género, la violencia de género no solo afecta a los individuos, sino también a las familias y a las comunidades, lo que puede tener efectos devastadores.

Para la DSIK, y de acuerdo con las convenciones internacionales,³ la violencia de género es cualquier violencia cometida a causa del género de una persona o violencia que afecte desproporcionadamente a cualquier género. La violencia de género incluye, entre otros, los actos que causan:

- daño físico (por ejemplo, golpes, estrangulamiento, empujones, uso de armas);
- daños sexuales (por ejemplo, actos o intentos de carácter sexual, trata, acoso);
- daños psicológicos (por ejemplo, comportamientos abusivos como el control, la coacción o el chantaje) o daños y padecimientos económicos.

La DSIK reconoce que la violencia de género se perpetra en espacios privados, públicos y digitales, incluido el lugar de trabajo.

Como empleador global, la DSİK acepta su responsabilidad, establecida en el “Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019”⁴ de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) de crear, mantener y garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y acoso para todas y todos sus colaboradores, independientemente de su situación contractual.

Además, la DSİK no tolera ninguna forma de violencia de género perpetrada por su propio personal, por el personal de sus organizaciones asociadas o por las y los participantes en uno de sus talleres o formaciones.

Para garantizar el cumplimiento de lo anterior, la DSİK se basa en las mismas estructuras diseñadas para tratar las denuncias de discriminación (véase la política de no discriminación).



¹ <https://digitallibrary.un.org/record/179739>

² <https://rm.coe.int/168008482e>

³ Véanse las notas 1 y 2

⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Política de no discriminación



Este documento engloba la Política de no discriminación de la Sparkassenstiftung Alemana (DSIK por sus siglas en alemán). Se desarrollan los puntos siguientes:

- 1. Derechos humanos**
- 2. Igualdad de género**
- 3. No discriminación en el entorno laboral**
- 4. Medidas adoptadas por la DSIK**

1. Derechos humanos

Como organización fundada sobre los principios de igualdad y mejora de la vida humana a escala mundial, la DSIK suscribe plenamente las ideas, principios y derechos establecidos en la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”¹. No solo nos adherimos a estos principios y objetivos y basamos nuestro trabajo en ellos, sino también reconocemos el llamado inherente a los documentos y la necesidad social de ampliar estos derechos para llevarlos a su plena realización. Por lo tanto, esta política parte de las verdades fundamentales de los derechos humanos hacia una comprensión más amplia y explícita de las luchas a las que se enfrentan las personas en su vida cotidiana, ya sea en entornos privados o profesionales. Para denotar estas luchas y definir medidas para superarlas, hemos formulado esta política como organización.



¹ Asamblea General de la ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948, 217 A (III), disponible en: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html> [consultado el 8 de septiembre de 2021].

a) **No discriminación y fomentamos la igualdad**

Consideramos discriminación las acciones verbales o físicas por parte de individuos o grupos, así como los acuerdos estructurales de naturaleza social que, ya sea involuntaria o conscientemente, interfieren ilegal e injustificadamente en el ejercicio de los derechos de las personas, en su vida cotidiana o en sus elecciones de vida. Esta política de no discriminación está diseñada para clasificar, especificar y permitir a las personas afectadas dar nombre y actuar contra las discriminaciones encontradas con el objetivo explícito de erradicar las prácticas discriminatorias dentro de la DSIK. A efectos de esta política y de una definición clara de discriminación diferenciamos entre discriminación directa e indirecta.

- i) “Se produce **discriminación directa** cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación similar por un motivo relacionado con un algo prohibido; por ejemplo, cuando el empleo en instituciones educativas o culturales o la afiliación a un sindicato se basan en las opiniones políticas de las y los solicitantes o colaboradoras y colaboradores. La discriminación directa también incluye actos u omisiones perjudiciales por motivos prohibidos cuando no existe una situación similar comparable (por ejemplo, en el caso de una mujer embarazada)”².
- ii) “La **discriminación indirecta** se refiere a leyes, políticas o prácticas que parecen neutrales a primera vista, pero que tienen un impacto desproporcionado en el ejercicio de los derechos del Pacto [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos], que se distinguen por motivos prohibidos de discriminación. Por ejemplo, exigir un certificado de registro de nacimiento para matricularse en la escuela puede discriminar a las minorías étnicas o a los no nacionales que no posean, o a quienes se les haya denegado dicho certificado”³.

- a) Basándonos en la Observación General n.º 20 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas⁴ y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁵ adoptamos un amplio catálogo de marcadores que pueden ser motivo de discriminación. Estos incluyen, entre otros:

“Raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento, discapacidad, edad, nacionalidad, estado civil y familiar, orientación sexual, identidad de género, estado de salud, lugar de residencia, situación económica y social.

² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR), *Observación general nº 20: La no discriminación en los derechos económicos, sociales y culturales (párrafo 2 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 2 de julio. 2009, E/C.12/GC/20, disponible en: <https://www.refworld.org/docid/4a60961f2.html> [consultado el 8 de septiembre de 2021].

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Véase la nota 1.

2. Igualdad de género

La igualdad entre los géneros es una parte integral de cualquier marco de no discriminación, como se ejemplifica en la enumeración anterior. La DSIK no solo defiende, fomenta y propaga la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos sus proyectos; también incluye específicamente a todos los sexos y géneros en sus deseos de trabajar por un mundo más igualitario y justo para todos los seres humanos. Como organización creemos que todas las personas, independientemente de su sexo o identidad de género, deben ser capaces de ejercer plenamente sus derechos sin temor a la represión o la infracción por parte de individuos, grupos, organizaciones o agentes estatales. Para obtener más información y conocer las medidas que ha adoptado la DSIK para garantizar la igualdad de trato entre los sexos consulte nuestra página web o Centro de Capacitación Virtual (CCV):



- i) Guía para el lenguaje inclusivo desde el punto de vista del género (disponible en alemán y español)
- ii) Política de seguridad
- iii) Manifiesto contra la violencia de género

3. No discriminación en el entorno laboral

Reconocemos que las personas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo. Por ello, como organización, denunciamos enérgicamente cualquier forma de discriminación perpetrada por nuestro personal, nuestras socias o socios o las personas con las que nos relacionamos debido a nuestro trabajo (por ejemplo, clientas, participantes en talleres, etc.). Nos comprometemos a trabajar incansablemente para conseguir un entorno profesional libre de toda discriminación.



Para que nuestras y nuestros colaboradores y contratistas comprendan mejor los diferentes fundamentos, formas y tipos de discriminación, esta sección ofrece ejemplos de los motivos de discriminación antes mencionados. (Todos los ejemplos, si no se indica lo contrario, están tomados de la Observación General n.º 206 del Consejo Económico y Social de la ONU.)

- i. **Raza y color:** se refiere al origen étnico de una persona. El uso del término “raza” “[...] no implica la aceptación de teorías que intenten determinar la existencia de razas humanas separadas”. En la mayoría de los casos, la discriminación “racial” la sufren las personas consideradas “no blancas” o que no pertenecen al grupo mayoritario.

⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR), Observación general n.º 20: La no discriminación en materia de derechos económicos, sociales y culturales (párrafo 2 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2 de julio.2009, E/C.12/GC/20, disponible en: <https://www.refworld.org/docid/4a60961f2.html> [consultado el 8 de septiembre de 2021].

- ii. **Sexo:** “[...] la negativa a contratar a una mujer, alegando que podría embarazarse, o la asignación de puestos de trabajo de baja categoría o a tiempo parcial a mujeres, basándose en la suposición estereotipada de que, por ejemplo, no están dispuestas a dedicar tanto tiempo a su trabajo como los hombres, constituye discriminación”.
- iii. **Lengua:** “la discriminación por motivos de lengua o acento regional está vinculada a la desigualdad de trato por motivos nacionales o étnicos”. pueden obstaculizar el disfrute de muchos derechos del Pacto [Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos], incluido el derecho a participar en la vida cultural [...]”.
- iv. **Religión:** “por ejemplo, la discriminación surge cuando a las personas pertenecientes a una minoría religiosa se les niega la igualdad de acceso a las universidades, al empleo o a los servicios sanitarios por motivos de su religión”.
- v. **Opinión política o de otro tipo:** “el acceso a los programas de ayuda alimentaria, por ejemplo, no debe condicionarse a la expresión de lealtad a un partido político concreto”.
- vi. **Origen nacional o social:** “‘origen nacional’ se refiere al Estado, nación o lugar de origen de una persona. Las personas pueden sufrir una discriminación sistémica, tanto en la esfera pública como en la privada, en el ejercicio de sus derechos reconocidos en el Pacto. “El ‘origen social’ se refiere a la condición social heredada de una persona, que se analiza más detalladamente a continuación en el contexto de la condición de ‘propiedad’, la discriminación basada en la ascendencia en virtud del ‘nacimiento’ y la ‘condición económica y social’”.
- vii. **Propiedad:** “la situación de propiedad, como motivo prohibido de discriminación, es un concepto amplio e incluye la propiedad real (por ejemplo, la propiedad o tenencia de la tierra) y la propiedad personal (por ejemplo, la propiedad intelectual, los bienes muebles e inmuebles y los ingresos), o la falta de ella. [...] Los derechos del Pacto, como el acceso a los servicios de agua y la protección contra los desalojos forzados, no deben condicionarse a la situación de tenencia de la tierra de una persona, como por ejemplo vivir en un asentamiento informal”.
- viii. **Nacimiento:** “no deben [por lo tanto] establecerse distinciones contra quienes nacieron fuera del matrimonio, quienes tuvieron padres apátridas o fueron adoptadas/os o quienes constituyen las familias de tales personas. El motivo prohibido del nacimiento también incluye la ascendencia, especialmente sobre la base de la casta y sistemas análogos de estatus hereditario”.
- ix. **Discapacidad:** son motivos ejemplares de discriminación “[...] las prohibiciones del derecho a la educación, y la denegación de ajustes infraestructurales razonables en lugares públicos como los centros de salud pública y el lugar de trabajo, así como en lugares privados, por ejemplo, mientras los espacios se diseñen y construyan de forma que resulten inaccesibles para las sillas de ruedas, se denegará efectivamente a dichos usuarios su derecho al trabajo”.
- x. **Edad:** “el comité ha subrayado la necesidad de abordar la discriminación contra las personas mayores desempleadas a la hora de encontrar trabajo o de acceder a formación o reciclaje profesional, y contra las personas mayores que viven en la pobreza con un acceso desigual a las pensiones universales de vejez debido a su lugar de residencia. En relación con las y los jóvenes, el acceso desigual de los adolescentes a la información y los servicios de salud sexual y reproductiva equivale a discriminación”.

- xi. Nacionalidad:** “todas y todos los niños de un Estado, incluidos los indocumentados, tienen derecho a recibir educación y a acceder a una alimentación adecuada y a una atención sanitaria asequible. Los derechos del Pacto se aplican a todas las personas, incluidos los no nacionales, como los refugiados, los solicitantes de asilo, los apátridas, los trabajadores migrantes y las víctimas de la trata internacional, independientemente de su situación jurídica y su documentación”.
- xii. Estado civil y familiar:** “el trato diferenciado en el acceso a las prestaciones de la seguridad social en función de si una persona está casada o no debe estar justificado por criterios razonables y objetivos. En determinados casos, también puede haber discriminación cuando una persona no puede ejercer un derecho protegido por el Pacto debido a su situación familiar o solo puede hacerlo con el consentimiento del cónyuge o la concurrencia o garantía de un familiar”.
- xiii. Orientación sexual:** “la orientación sexual de una persona no es un obstáculo para hacer efectivos los derechos del Pacto, por ejemplo, para acceder a los derechos de pensión de superviviente”.
- xiv. Identidad de género:** “la identidad de género está reconocida como uno de los motivos prohibidos de discriminación; por ejemplo, las personas transgénero, transexuales o intersexuales se enfrentan a menudo a graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo”.
- xv. Estado de salud:** “el estado de salud se refiere a la salud física o mental de una persona. [...] Los Estados suelen citar la protección de la salud pública como base para restringir los derechos humanos en el contexto del estado de salud de una persona. Sin embargo, muchas de esas restricciones son discriminatorias, por ejemplo, cuando el estado serológico respecto al VIH se utiliza como base para un trato diferenciado en relación con el acceso a la educación, el empleo, la atención sanitaria, los viajes, la seguridad social, la vivienda y el asilo”.
- xvi. Lugar de residencia:** “[...] por ejemplo, si un individuo vive o está registrado en una zona urbana o rural, en un asentamiento formal o informal, es desplazado interno o lleva un estilo de vida nómada”.
- xvii. Situación económica y social:** “las personas no deben ser tratadas arbitrariamente por el hecho de pertenecer a un determinado grupo o estrato económico o social dentro de la sociedad. La situación social y económica de una persona cuando vive en la pobreza o no tiene hogar puede dar lugar a una discriminación generalizada, a la estigmatización y a la creación de estereotipos negativos que pueden conducir a la denegación o a la desigualdad de acceso a la misma calidad de educación y atención sanitaria que los demás, así como a la denegación o a la desigualdad de acceso a lugares públicos”.

4. Medidas adoptadas por la DSIK

- a.) En cumplimiento del principio de no discriminación y para contrarrestar lo anteriormente expuesto, como organización hemos definido procesos, prácticas y directrices internas relativas a la contratación de nuevas y nuevos miembros del personal. Estas directrices y principios son aplicables en todas las oficinas de la DSIK y se refieren a todos los tipos de empleo, ya sean contratistas a corto o largo plazo, personal local o expertas o expertos extranjeros.
- b.) Además, la DSIK se ha propuesto diseñar estructuras internas dedicadas a recibir, gestionar y resolver las quejas de todas y todos los colaboradores, independientemente de su situación contractual.

Todas las quejas o reclamaciones presentadas de buena fe nunca tendrán consecuencias negativas para quien denuncia. La DSIK ha creado una herramienta de notificación [LINK](#) en la que se pueden notificar todas las quejas o reclamaciones.



Compromiso acerca de la sostenibilidad



La DSIK es el brazo consultor para la cooperación internacional del Sparkassen-Finanzgruppe (Grupo Financiero Sparkassen). El trabajo de la DSIK se basa en la historia común, los valores compartidos y las acciones orientadas hacia el futuro del Sparkassen-Finanzgruppe. Este es el mayor grupo bancario minorista de Europa. Junto a numerosas Sparkassen (cajas de ahorros) en Alemania, la DSIK es uno de sus componentes.

El concepto de sostenibilidad de las Sparkassen alemanas se define esencialmente por acción responsable en sus áreas de negocio, un mandato público, una filosofía empresarial y los Principios de Banca Responsable de las Naciones Unidas (Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente). Abarca las dimensiones económicas, sociales y ecológicas de la sostenibilidad y se aplica a todas las unidades de negocio.

Como bancos regionales y locales, las Sparkassen alemanas apoyan a empresas, particulares y autoridades locales en su camino hacia una mayor sostenibilidad.

Apoyando a las y los clientes en el proceso de transformación, las Sparkassen prestan un apoyo competente y eficaz a su clientela privada, comerciales y públicos en su transición hacia un comportamiento empresarial neutro desde el punto de vista climático. Para ello, las Sparkassen recurren a las competencias disponibles en el Sparkassen-Finanzgruppe y entablan un diálogo con los agentes de la sociedad civil. Por lo tanto, la gestión de la sostenibilidad incluye objetivos y medidas en el negocio de la clientela, recursos humanos, operaciones empresariales, financiación e inversiones propias, así como en actividades locales de promoción.

Mitigación del cambio climático en la DSIK

La labor de la DSIK está en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Los 17 objetivos de la agenda sientan las bases para lograr el progreso económico mundial manteniendo la justicia social y respetando las limitaciones ecológicas de la Tierra. Los proyectos de la DSIK contribuyen actualmente a alcanzar 12 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Adaptación de los proyectos a los objetivos climáticos

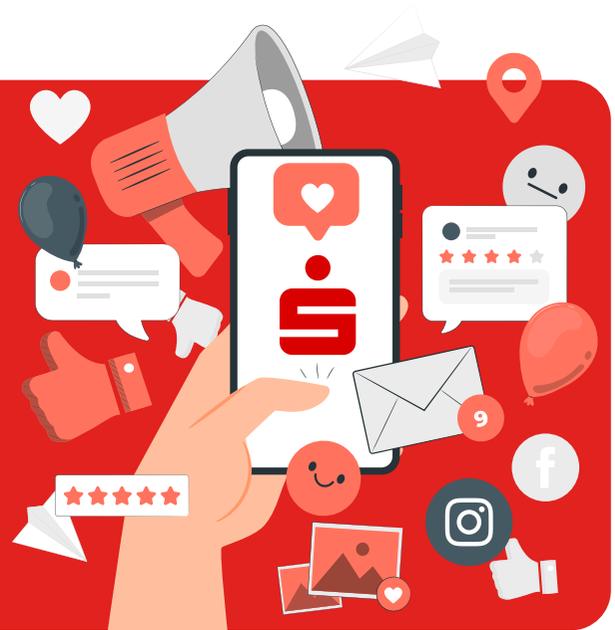
La DSIK está activamente comprometida con la consecución de los objetivos del Acuerdo de París sobre el Clima. A través de su trabajo en proyectos en sus países socios, la DSIK trabaja para apoyarlos en su camino hacia una mejor protección del clima.

En sus proyectos, la DSIK se considera un socio activo en la transición hacia una economía sostenible y respetuosa con el clima. Aprovechando los amplios conocimientos y experiencia del Sparkassen-Finanzgruppe, la DSIK ofrece herramientas probadas para gestionar los riesgos medioambientales, sociales y de gobernanza en las instituciones financieras y sus respectivas carteras. Además, la DSIK fomenta el conocimiento y la aplicación de prácticas de finanzas sostenibles para las instituciones financieras individuales, así como para los reguladores y reguladoras.

La misión de inclusión financiera de la DSIK está comprometida con la gestión del riesgo climático y protección contra los choques externos. El acceso a los servicios financieros refuerza la resiliencia y la capacidad de las personas y las comunidades para adaptarse al cambio climático. Mediante la educación financiera de las poblaciones vulnerables, la DSIK contribuye a la gestión responsable de los recursos financieros para hacer frente también a los riesgos relacionados con el clima.



Política de medios digitales



1. Introducción

Finalidad de la Política

La DSIK utiliza las plataformas de las redes sociales digitales para informar a sus seguidoras y seguidores sobre su trabajo y mantenerse al corriente de las organizaciones contrapartes. La forma en que la DSIK y su personal se presentan en línea contribuye a la imagen positiva y al prestigio que gozamos como organización en todo el mundo. Por lo tanto, el principal objetivo de esta política es concienciar al personal de la DSIK para que haga un uso seguro y responsable de las redes sociales.

Ámbito de aplicación

Los medios digitales suelen referirse a plataformas y servicios. La DSIK entiende los medios digitales como cualquier medio de comunicación que medie entre personas en un mundo digital. Por lo tanto, se incluyen los mensajes de texto, los correos electrónicos, los servicios de mensajería (WhatsApp, Telegram, Signal, etc.) y las plataformas (Facebook, LinkedIn, Youtube, TikTok, etc.).

2. Directrices

Ética y valores

Todos los contenidos distribuidos con cuentas corporativas o cuentas privadas que mencionen a la DSIK deben reflejar la ética y los valores establecidos en el Código de Conducta y la política de no discriminación de la DSIK.

Cuentas de empresa

a. Uso del lenguaje

Esperamos que nuestras y nuestros colaboradores tengan un trato respetuoso con el resto de las usuarias y usuarios, y que las palabras se elijan con cuidado y no propaguen estereotipos, racismo, homofobia u otros comportamientos inapropiados. Hay que tener en cuenta la “Guía rápida para el uso de lenguaje incluyente en la comunicación interna y externa” [Guía de lenguaje incluyente 2020.pdf](#)

b. Imágenes (derechos de autor, etc.)

Deben respetarse los derechos de autor de las imágenes u otros soportes. Toda persona tiene derecho a su propia imagen, tal como se establece en el marco de la legislación sobre arte y derechos de autor. Sin su consentimiento escrito, las fotografías no pueden publicarse. La DSİK proporciona plantillas para “contratos de uso” y “declaraciones de consentimiento”.

c. Logotipos y diseño

Deberá respetarse la [Guía de Estilo de DSİK](#). Del mismo modo, el uso de los logotipos de los socios y socios, las organizaciones donantes, las instituciones nacionales y otros materiales de relaciones públicas proporcionados deben ajustarse a sus respectivas directrices. En este [documento](#) podrá encontrar un resumen de la información más relevante de la “Guía práctica de imagen institucional”, mismo que se puede compartir con personas externas.

*De momento la guía se encuentra en idioma inglés y se está trabajando en la versión español, se compartirá en tanto esté lista.

d. Contenido

El contenido debe reflejar la misión, los objetivos y la experiencia de la DSİK. Todos los contenidos deben estar relacionados con las actividades de la DSİK o mejorar la posición de la DSİK en el mundo.

Cuentas privadas

e. Divulgación de la relación con la DSİK

Las y los colaboradores deberán aclarar su relación con la DSİK cuando publiquen, compartan o expresen algo sobre la DSİK en cuentas privadas de redes sociales.

f. Mensajes / quejas sobre el empleador / socio

La DSİK proporciona una herramienta de información para quejas o reclamaciones. Por lo tanto, las y los colaboradores se abstendrán de publicar anuncios negativos o de quejas de la DSİK o de aliados en las plataformas de medios sociales en línea.

g. Información sobre la DSİK

La información interna y confidencial relacionada con la empresa, que aún no se ha publicado, nunca debe compartirse en línea.

Contacto con la prensa

Todas las solicitudes de los medios de comunicación (por ejemplo, entrevistas) a través de plataformas de medios sociales se remitirán a la dirección del proyecto en Bonn o al correo: claudia.centeno@sparkassenstiftung.de.

Medidas disciplinarias

La DSİK se reserva el derecho de sancionar a las y los colaboradores por su uso de los medios sociales si se trata de una clara violación de las normas y directrices discutidas en esta política. Esto se aplica a todo el ámbito profesional, así como al uso privado si el contenido distribuido hace ver mal a la DSİK y está en clara violación de nuestra ética y valores.

Política de capacitación



El objetivo de esta política es impulsar la capacitación y entrenamiento para:

- asegurar el desarrollo de las y los colegas a través del acceso a capacitaciones en el Centro de Capacitación Virtual (CCV) y de forma presencial, así como el uso de materiales y herramientas disponibles;
- fomentar el uso de materiales de la región;
- asegurar el conocimiento de las principales políticas y reglamentos institucionales.

A través de nuestra oferta de capacitación interna de América Latina, oferta interna de Alemania y externa en temas específicos, ponemos a su disposición cursos obligatorios con alta importancia para todo el equipo, así como cursos optativos que puedan ser de su interés para desarrollarse personal y profesionalmente.

Lineamientos generales:

1. Todo el personal deberá cursar tres cursos obligatorios (ver lista) en el lapso de un año.
2. Recomendamos participar en dos o tres cursos optativos (ver lista) al año.
 - ✓ Las responsabilidades laborales siempre tienen prioridad ante de la realización de cursos.
 - ✓ Los cursos opcionales se deben realizar fuera de la jornada laboral.
3. Será responsabilidad de cada una y cada uno y de su líder / lideresa de cada proyecto, informar e impulsar que las personas del equipo realicen los cursos necesarios y optativos de acuerdo con su puesto.
4. Será responsabilidad de las colaboradoras y los colaboradores atender las sesiones de capacitación presencial o en línea que le sean programadas de forma interna y comunicar a su líder/lideresa sobre el cumplimiento del curso por correo.

5. Los departamentos de Recursos Humanos y Capacitación son responsables de realizar la detección de necesidades de capacitación de acuerdo con la información proporcionada por cada uno de los proyectos.
6. Los departamentos de Recursos Humanos y Capacitación ayudarán a definir la estrategia de capacitación y a dar seguimiento al plan anual. La estrategia se basará en la detección de necesidades por requerimiento, evaluaciones de desempeño, encuestas, etc.
7. Es responsabilidad del líder / lideresa aprobar las solicitudes de capacitación externa (individual) del personal de acuerdo con las condiciones de cada proyecto. Si la solicitud es aprobada, se debe informar al departamento de Capacitación y Recursos Humanos para su registro.
8. El departamento de Recursos Humanos y Capacitación deberá coordinarse con las diferentes áreas para impartir el curso de inducción general al personal en la primera semana de su ingreso.
9. Es responsabilidad del líder / lideresa de cada proyecto proveer la introducción a las actividades del trabajo, así como sus objetivos y resultados esperados.
10. Todo aquello que no se contemple en esta política deberá ser revisado con la lideresa o líder inmediata o inmediato en conjunto con las áreas de Capacitación y Recursos Humanos (RRHH).
11. Será responsabilidad de las colaboradoras y los colaboradores registrar en el sistema Orange las capacitaciones que sean tomadas de forma individual (externas e internas) en las que tengan una constancia de participación o acreditación.

Lineamientos de uso de la plataforma CCV:

1. Objetivo del CCV:

Este espacio virtual surgió en 2022 con la finalidad de compartir, desde un solo lugar, cursos, materiales, herramientas, documentos e información que faciliten las actividades cotidianas e impulsen el desarrollo de todas y todos las colaboradoras y los colaboradores de la región de habla hispana de Latinoamérica y el Caribe.

2. ¿Qué es y cómo funciona el CCV?

Es una plataforma web integrada por sistemas CRM que permiten la indización y distribución de materiales en formato PDF y multimedia, así como el LMS MOODLE que administra cursos en línea con funciones de seguimiento al desarrollo individual.

El CCV cuenta con acceso libre al portal para visualizar u obtener los distintos tipos de herramientas y materiales integrados, además, pueden ingresar al campus virtual identificándose con su cuenta institucional.

Compromisos al inscribirse a cursos de capacitación:

Una vez que se haya realizado la inscripción al curso correspondiente, las colaboradoras y los colaboradores deben:

1. usar su propio dominio @sparkassenstiftung.de;
2. revisar las instrucciones de la plataforma para hacer uso adecuado de ella;
3. estar enteradas/os de las indicaciones y avisos importantes;
4. concluir en su totalidad el curso;
5. aprobar las evaluaciones por unidad;
6. responder la evaluación de satisfacción al finalizar el curso;
7. descargar constancia de participación (al concluir de manera satisfactoria el curso con la calificación mínima aprobatoria de 70 en cada una de las unidades y haber realizado la evaluación de satisfacción).

En caso de no concluir satisfactoriamente el curso en los tiempos estipulados, y de seguir interesada/o en realizar la capacitación, se tendrá que volver a realizar el proceso de registro, **siempre y cuando se justifique el incumplimiento por actividades laborales, viajes programados o enfermedad.**

Compromisos con la consulta de materiales:

Cada colaboradora/or será responsable de revisar por lo menos una vez al año la información disponible en el Centro de Capacitación Virtual:

- ✓ Materiales RRPP
- ✓ Información relevante RRHH
- ✓ Catálogos disponibles
- ✓ Cursos disponibles
- ✓ Políticas y reglamentos

Nuestros requisitos de capacitación virtual no solo fomentan el crecimiento y desarrollo de las personas del equipo, también el de DSIK y FAS. Es imperativo que nuestras y nuestros colegas no solo respeten los estándares, sino que también aprovechen al máximo las posibilidades que se les presentan.

Sobre el soporte técnico:

Las/los colaboradoras/es podrán solicitar apoyo técnico al correo electrónico: arturo.llaca@sparkassenstiftung.de

La plataforma es completamente accesible y utilizable desde cualquier dispositivo fijo o móvil para todas/os los/las colaboradoras/es.

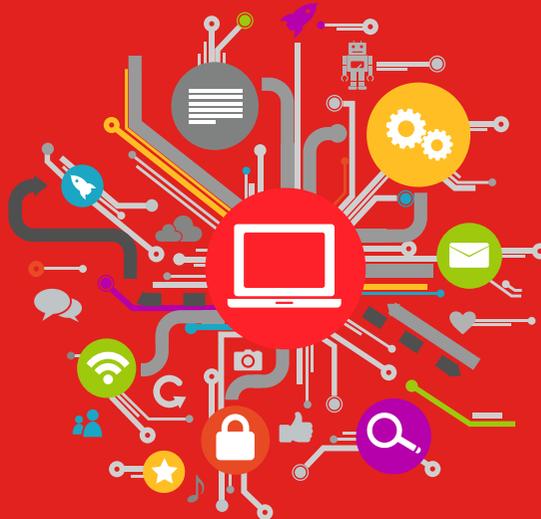
Derecho de restricción

A fin de garantizar la calidad de su aprendizaje en la modalidad a distancia y que la plataforma sea usada de manera óptima, DSIK y FAS se reservan el derecho de restricción del usuario en caso de incumplir con alguno de las siguientes condiciones de uso:

1. mantener la confidencialidad y seguridad de su usuaria o usuario, lo que implica no compartirla o compartirlo con alguien más, asumiendo la responsabilidad del uso de sus datos personales;
2. no suplantar la identidad de otro/a colaborador/a para el desarrollo de su capacitación;
3. no compartir ni reproducir total o parcialmente las evaluaciones y respuestas de las actividades, por cualquier medio o procedimiento. Hacerlo se considerará falta grave y se hará de conocimiento interinstitucional.

IMPORTANTE: esto aún no es una política definitiva ya que estamos en un piloto caminando e intentando diferentes caminos.

Política de tecnologías de la información (TI)



La DSIK busca los siguientes objetivos relacionados con el uso de las TI en general, computadoras portátiles, internet y teléfonos celulares:

- Reducir los costos y esfuerzos de TI mediante la estandarización del *software* y el *hardware*.
- Garantizar un alto nivel de seguridad informática y de la información.
- Cumplir todas las obligaciones legales, por ejemplo, trabajar solo con *software* con licencia.

Tomando en consideración los objetivos de esta política informática, todas las empleadas y todos los empleados deben respetar las siguientes normas:

Soporte informático

- El equipo Global-IT es el primer punto de contacto para todas las cuestiones informáticas. Puedes ponerte en contacto con ellas o ellos a través del correo electrónico: global-it@sparkassenstiftung.de.

Nota: IT-Global es un equipo interno, que no se encarga de las actividades de proyectos relacionados con las TI de organizaciones asociadas.

Computadoras portátiles

- Utiliza exclusivamente la computadora proporcionada por la DSIK. No está permitido utilizar dispositivos del trabajo para fines privados.
- No le entregues tu computadora a una persona que no pertenezca a la DSIK.
- Guarda tu computadora bajo llave todas las noches en un lugar seguro, incluso cuando la lleves fuera de la oficina.
- No pongas líquidos ni comida cerca de la computadora para evitar derrames.
- No metas la computadora apagada en la bolsa de forma inadecuada para evitar la acumulación de calor que puede causar daños graves en la computadora.
- No cierres la computadora antes de apagarla.
- Limpia la computadora con regularidad. Cuando la limpies recuerda desconectarla y utilizar el kit de limpieza recomendado.

- Conecta la computadora solo cuando utilices un regulador automático de tensión (estabilizador/sistema de alimentación ininterrumpida).
- Solo se permite una cuenta de administradora o administrador en la computadora y solo el Global-IT puede conocer las credenciales de acceso.

Software y uso de contraseñas

- Utiliza contraseñas diferentes para tu portátil, computadora, sistemas de comunicación de la oficina y sistemas de intercambio de archivos. No les des las contraseñas a nadie más.
- Las contraseñas deben mantenerse seguras. No está permitido compartirlas con nadie ni anotarlas en un lugar público.
- Informa a Global-IT si:
 - ✓ tus licencias caducan, por ejemplo, las de MS Windows, algún *software* específico o un antivirus;
 - ✓ necesitas nuevo *software* (no instales ninguna aplicación sin preguntar);
 - ✓ necesitas ayuda para solucionar problemas.
- Permite las actualizaciones automáticas sugeridas por la computadora y dale tiempo para que se actualicen sin interrupciones y así funcione correctamente.
- Cuando trabajes con documentos y otros archivos es necesario que estén siempre ubicados en la carpeta correcta de SharePoint. Solo se hacen excepciones con los archivos multimedia.
- En caso de duda, ponte en contacto con el equipo de Global-IT.

Correo electrónico e Internet

- No utilices internet para fines privados sin permiso.
- Desactiva la descarga automática de archivos adjuntos por correo electrónico.
- Solo descarga archivos adjuntos de correo electrónico de contactos confiables y conocidos.
- Si estás fuera de la oficina durante un día o más activa el aviso de “fuera de la oficina”.



Política del cuidado de medio ambiente



En la Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y el Caribe reconocemos la importancia de preservar el medio ambiente y buscamos concientizar a las personas del equipo para integrar prácticas sostenibles en nuestras operaciones diarias.

Reducción de residuos:

- a) Alentamos las prácticas de impresión responsable y el uso eficiente de recursos de oficina.
- b) Facilitamos la separación y reciclaje adecuado de papel, plástico y otros materiales reciclables.

Eficiencia energética:

- c) Promovemos el apagado de equipos electrónicos y luces cuando no estén en uso para minimizar el consumo de energía.
- d) Incentivamos el uso de dispositivos electrónicos de bajo consumo de energía.

Movilidad sostenible:

- e) Invitamos al equipo a utilizar medios de transporte sostenibles, como el transporte público, ciclismo o caminata, para reducir la huella de carbono asociada con los desplazamientos diarios.
- f) Fomentamos la responsabilidad de nuestro equipo en relación con los viajes de trabajo, esperando sean planificados eficazmente considerando su impacto ambiental.

Uso responsable del agua:

- g) Promovemos la conservación del agua, con acciones como la reparación rápida de fugas y la concientización sobre el uso eficiente de este recurso.

Compra responsable:

- h) Priorizamos la adquisición de productos y suministros con certificaciones ambientales respaldando a proveedores comprometidos con prácticas sostenibles.

Con esta política buscamos reducir nuestro impacto ambiental, y sobre todo inspirar a nuestro equipo a ser agentes del cambio sostenible. Apreciamos la colaboración de todas las personas en la implementación y adhesión a estas prácticas ambientales.



Política de seguridad y salud en el trabajo



1. Objetivo

Durante la jornada laboral, la Sparkassenstiftung Aleman Latinoamérica y el Caribe se compromete a salvaguardar la seguridad de cada persona que forma parte del equipo de trabajo, así como a preservar su integridad física, mental y social mediante la identificación y control proactivo de riesgos laborales. La presente política tiene como objetivo principal prever cualquier contingencia que ponga en peligro la integridad de las personas del equipo durante su jornada laboral.

2. Aplicación

Esta política regulará las normas y responsabilidades de vigilancia que ayudan a conservar y cuidar los intereses de la Sparkassenstiftung Aleman y de todas las personas que forman parte de la organización.

Es de vital importancia que las personas del equipo conozcan la presente política para el buen desempeño de sus funciones, ya que es su responsabilidad la observancia de esta.

3. Estamos comprometidas y comprometidos a:

- a) Trabajar con integridad para proteger a nuestro personal de cualquier situación de riesgo derivado de nuestras actividades.
- b) Proporcionar un ambiente de trabajo saludable y seguro para las personas del equipo mediante el desarrollo de sus habilidades y conocimientos en el ámbito de salud y seguridad, así como la implementación de protocolos de salud pertinentes.
- c) Identificar y minimizar, de forma constante, riesgos de salud y seguridad en nuestras instalaciones.

4. Condiciones generales de seguridad

1. Salud
 - a) Motivamos y sensibilizamos al equipo para cuidar de su salud física y mental en el ámbito laboral.
2. Seguridad física
 - a) Se realizan inspecciones periódicas por parte del área de Recursos Humanos o la dirección del proyecto correspondiente para asegurarse de que las instalaciones y las áreas de trabajo estén libres de riesgos de seguridad. Cada persona del equipo es responsable de reportar al área de Recursos Humanos o la dirección del proyecto correspondiente cualquier incidente o situación de riesgo.
3. Seguridad de datos
 - a) Todos los dispositivos que manejan información confidencial deben estar protegidos con contraseñas sólidas y, cuando sea necesario, encriptación de datos. Se promueve el conocimiento del tema para la prevención y protección mediante capacitaciones disponibles en el Centro de Capacitación Virtual (CCV).
4. Cuidado del medio ambiente
 - a) Concientizamos el uso responsable de recursos y fomentamos la reducción y reciclaje de residuos, promoviendo la reutilización —siempre que sea posible— y minimizando la generación de desechos. Para más detalles, consultar nuestra Política de Cuidado de Medio Ambiente.
5. Acceso controlado
 - a) Mantenemos un acceso restringido a nuestras instalaciones a través de un registro de entrada y salida de personal y visitantes.
6. Sensibilización y capacitación
 - a) Se proporciona capacitación regular sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo para concientizar al personal sobre prácticas seguras.
7. Colaboración con las autoridades
 - a) En caso de emergencias o situaciones de riesgo, nos comprometemos a colaborar con las autoridades locales para garantizar la seguridad de nuestro personal y de las instalaciones.

5. Prohibiciones

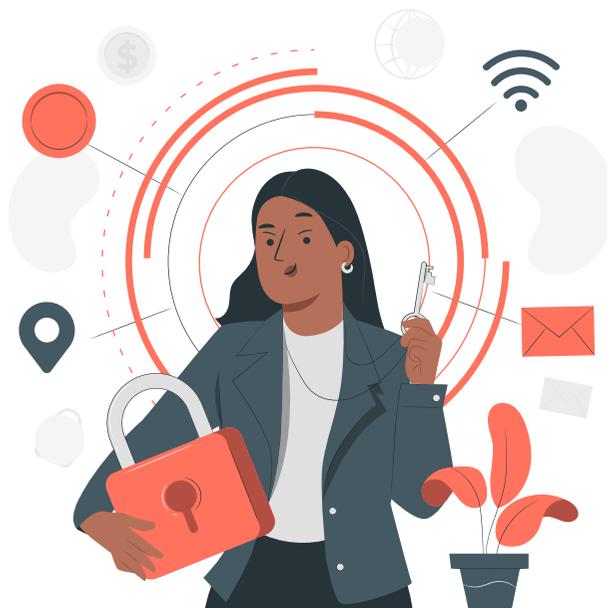
1. Discriminar de cualquier forma, agredir, hostigar, acosar, amenazar o cualquier otra forma de discriminación o acoso laboral a sus compañeros/as de trabajo y personas con las que se relacione por motivos de trabajo en la Sparkassenstiftung Aleman. Todo comportamiento debe alinearse a nuestra Política de no discriminación.
2. Introducir o distribuir propaganda de cualquier naturaleza ajena al trabajo de la Sparkassenstiftung Aleman (política, religiosa u otras) dentro del centro de trabajo o en los

lugares donde la Sparkassenstiftung Aleman lleve a cabo la ejecución de sus proyectos.

3. Hacer declaraciones o publicaciones en los diversos medios de comunicación sobre asuntos relacionados con la organización, así como asistir o hacer uso de la palabra en representación de la organización en actos o eventos públicos, oficiales o de cualquier naturaleza sin la debida coordinación institucional. Solo el personal debidamente autorizado está facultado para hacerlo en representación y por encargo expreso de la Dirección.
4. Usar los materiales, equipos, vehículos, útiles, fondos o cualquier otro bien o valor propiedad de la Sparkassenstiftung Aleman para asuntos de carácter y beneficio personal o para cumplir otro motivo distinto a los fines que la organización le haya asignado.
***Las personas que tienen un contrato como experta/o a largo plazo, tienen derecho de usar los vehículos del proyecto para fines privados, siempre y cuando tengan el convenio previo con su líder/lideresa y hayan firmado el “Acuerdo de Uso”.**
5. Proporcionar información confidencial a terceros acerca de la organización o de sus actividades de trabajo sin autorización expresa de la Dirección.
6. Presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
7. Introducir al centro de trabajo armas de fuego o cualquier otro tipo de objeto que pueda originar daño y accidentes, salvo que estén expresamente autorizados.

La enumeración de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos que anteceden no tiene carácter limitativo. Se tiene en consideración expresamente las disposiciones legales vigentes, los reglamentos específicos acordes con la naturaleza de la labor, así como las políticas, normas y procedimientos establecidos por la Sparkassenstiftung Aleman.

La Sparkassenstiftung Aleman Latinoamérica y el Caribe se compromete a examinar y revisar su política de seguridad y salud de forma periódica, así como comunicarla a todas las personas que integran el equipo.





Protocolo de emergencia

El propósito primordial es brindar una guía que facilite una respuesta coordinada y de atención efectiva frente a diversos escenarios, fortaleciendo de esta manera la preparación y la resiliencia de las y los colegas de la Sparkassenstiftung Alemana.

Evaluación de riesgos y planificación

La responsabilidad de identificar y evaluar los posibles riesgos y amenazas naturales o provocadas por el ser humano, que puedan afectar e incidir en el equipo, recae en el departamento de Recursos Humanos y la dirección del proyecto. Se espera que cada dirección de proyecto desarrolle un plan de emergencia según los protocolos establecidos al tiempo de sensibilizar al equipo con lo que establezca dicho plan.

Protocolos de emergencia

Es fundamental personalizar los protocolos de emergencia según las particularidades de cada país, teniendo en cuenta sus riesgos específicos y trabajando en estrecha colaboración con las autoridades locales y nacionales. Por esta razón solicitamos a cada una de las oficinas de la Sparkassenstiftung Alemana Latinoamérica y el Caribe que se adhieran rigurosamente a las directrices y normativas del país en el que se encuentren ubicadas.

País	Protocolos
Bolivia	
Colombia	
Costa Rica	
Cuba	
Ecuador	https://repositorio.uce.edu.ec/archivos/jmera/Publicaciones/Publicaciones/MANUAL_SEGURIDAD_AUTOPROTECCION_UCE.pdf
El Salvador	

México	Manual de Protección Civil ante Casos de Emergencia, Contingencias y Desastres del STCONAPRA
Perú	

El conocimiento de los protocolos de emergencia proporciona la información necesaria para reaccionar de manera más efectiva ante contingencias que puedan afectar a las personas que integran los equipos. Siempre se busca colaborar estrechamente con las autoridades locales y nacionales para asegurar la intervención rápida de los servicios de emergencia.

