

CBM Global Disability Inclusion: Código de Conducta

Marzo 2021 (actualizado en junio de 2021)

1. Resumen y contexto

Este Código describe los objetivos y las normas que reflejan nuestro compromiso con un comportamiento responsable, éticamente irreprochable y conforme a la ley, que sea coherente con los valores, la misión y las normas profesionales de la organización.

Las normas y directrices definidas por el Código de Conducta nos proporcionan a todos la seguridad y orientación necesarias en nuestro trabajo diario. El Código de Conducta también comunica a nuestros socios, a los participantes en los proyectos y al público en general que CBM Global es una organización fiable y digna de confianza que combina una experiencia y unos conocimientos de alta calidad con un fuerte sentido de la responsabilidad. Sólo si mantenemos nuestra integridad y las normas éticas más estrictas en todo momento podremos hacer realidad nuestra visión y misión y vivir según nuestros valores.

El Código de Conducta de CBM Global también se aplica en línea, y esperamos que nuestros empleados mantengan los mismos valores y normas de comportamiento en las redes sociales que esperamos en la oficina o en cualquier otro espacio público.

Este Código es vinculante para:

- Todos los empleados de CBM Global en todo el mundo
- Miembros de la familia que acompañan a los empleados destinados o que viajan fuera de su país de origen
- Los miembros del consejo de administración de CBM Global y terceras partes (es decir, donantes, personalidades, celebridades, trabajadores autónomos, voluntarios, consultores y medios de comunicación, etc.) en asuntos relacionados con CBM Global.

Por lo tanto, este Código se aplica en el contexto de la relación con CBM Global y los terceros que actúan como sus representantes.

El Código se ajusta a las normas internacionales vigentes y a las políticas y directrices de CBM Global, como por ejemplo:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Carta Humanitaria
- Carta de Responsabilidades de las ONGI (Organizaciones No Gubernamentales Internacionales)

- Código de Conducta de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja
- CBM Global - Valores
- CBM Global - Declaración de misión
- CBM Global Manual de Recursos Humanos
- Política CBM Global de salvaguarda de niños y adultos en riesgo
- Política CBM Global sobre la protección de la explotación, el abuso y el acoso sexual
- Política CBM Global de salud y seguridad
- Política CBM Global sobre la prevención de la corrupción y el fraude
- Política CBM Global de lucha contra el terrorismo y el blanqueo de capitales
- Política CBM Global de accesibilidad
- Política CBM Global de denuncias (whistleblowing)
- Política CBM Global de responsabilidad medioambiental

El Código define lo que es un comportamiento comúnmente aceptable y apropiado dentro de la cultura organizativa de CBM Global. El incumplimiento del Código puede dar lugar a medidas disciplinarias.

2. Principios rectores

- 2.1 CBM Global se opone y no actúa como parte dispuesta a cometer actos indebidos, por ejemplo, corrupción, soborno u otras incorrecciones financieras, abusos de salvaguarda, mala conducta personal o actos ilegales en cualquiera de sus actividades. CBM Global garantiza la responsabilidad y la transparencia ante sus donantes, socios, participantes en los proyectos y otras partes interesadas.
- 2.2 CBM Global adopta medidas disciplinarias rápidas y firmes siempre y cuando se descubra cualquier tipo de infracción entre su personal.
- 2.3 Se espera que el personal de CBM Global se comporte de manera que refleje honestidad e integridad, y que mantenga la eficacia, los valores y la misión de la organización. Estas normas de conducta se mantienen a pesar de las posibles prácticas contrarias imperantes en otros lugares.
- 2.4 Se anima a los empleados de CBM Global a que se responsabilicen unos a otros de respetar el código y de denunciar cualquier comportamiento inadecuado.

3. Normas de comportamiento

Estas son las normas de comportamiento que forman parte de todo lo que hacemos:

- 3.1 Tratar a los demás con respeto, dignidad e imparcialidad, independientemente del sexo, la etnia, la religión, la orientación sexual y de si tienen o no una discapacidad ¹;

¹ Artículo 18 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, mediante la enseñanza, el culto y la observancia.

- 3.2 Garantizar la adhesión a las prácticas de inclusión de la discapacidad y evitar las prácticas que fuerzan o infieren la exclusión;
- 3.3 Comportarse de forma honesta, fiable y ética;
- 3.4 Mostrar respeto y adhesión a la cultura y a la ley allá donde vayamos, ya sea en el ámbito profesional o en el privado, y evitar cualquier comportamiento que pueda considerarse ofensivo (incluidos los comentarios y publicaciones en las redes sociales privadas) o incluso que ponga en peligro la seguridad de los compañeros, los familiares y/o uno mismo;
- 3.5 Reconocemos que se nos mide por nuestras acciones en todo momento y, por tanto, pedimos a nuestros empleados que respeten la cultura local y comprendan los problemas de las comunidades en las que trabajan o visitan. Además de seguir estas normas personalmente, los empleados de CBM Global también son responsables del comportamiento de otros cuando actúan como anfitriones, recibiendo y entreteniéndolo a invitados o visitantes en las instalaciones de CBM Global (residencia y oficina) o haciendo uso de los vehículos u otros activos de CBM Global.
- 3.6 Gestionar de forma responsable los activos, fondos u otras propiedades de CBM Global y tratar de conseguir las mejores prácticas medioambientales (por ejemplo, en términos de eliminación de residuos, uso de energía)
- 3.7 Manejo fiable de información y datos confidenciales y sensibles;
- 3.8 Adherirse a las políticas de CBM Global enumeradas en la sección 1 de este documento.

4. Compromisos de comportamiento de CBM Global vinculados a este Código de Conducta

El incumplimiento de los principios de comportamiento de CBM Global puede dar lugar a la suspensión del empleo o a una investigación formal y, si se justifica, al despido inmediato.

4.1 Protección de las personas vulnerables

La prioridad de CBM Global en todo momento es que los participantes de nuestros proyectos, los empleados y las comunidades donde trabaja CBM Global estén y se sientan seguros.

Se espera que todos los empleados de CBM Global hablen si observan o escuchan sobre malas acciones o malas prácticas.

Exigimos a todos los miembros del personal que lean, firmen y cumplan la Política de Salvaguarda de Niños y Adultos en Riesgo.

El personal no debe publicar en las redes sociales información confidencial ni poner en peligro a nuestro personal, a los programas o a las personas a las que servimos, y debe cumplir nuestros requisitos generales de protección de datos.

4.2 Tolerancia cero con el acoso y la intimidación

CBM Global no tolera ningún tipo de violencia en el lugar de trabajo, incluyendo, pero sin limitarse a ello, los comportamientos amenazantes e intimidatorios. Cada empleado está obligado a contribuir a un entorno de respeto que excluya cualquier tipo de acoso,

incluyendo la intimidación, las insinuaciones sexuales no deseadas, el contacto físico no deseado, las proposiciones inapropiadas o un entorno de trabajo contaminado con bromas, palabras o comentarios degradantes.

Los comportamientos en línea que promueven la violencia, el abuso, los prejuicios o la discriminación nunca son aceptables.

Todos los empleados deben leer y reconocer el contenido de la Política de CBM Global sobre la Prevención de la Explotación, el Abuso y el Acoso sexual.

4.3 No discriminación

Consideramos que la diversidad de nuestros empleados es una verdadera fortaleza. Promovemos un entorno de trabajo inclusivo para conseguir el mayor talento, creatividad y eficiencia posibles. Los principales criterios de selección y promoción de los empleados son las aptitudes y la cualificación. No discriminamos ni toleramos la discriminación por razón de sexo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, origen nacional o cualquier otra característica protegida por la ley.

4.4 Evitar el fraude y las irregularidades financieras

La Política sobre la Prevención de la Corrupción y el Fraude de CBM Global proporciona a los empleados una orientación clara sobre lo que se espera de todos los miembros del personal al manejar los activos, la información y los informes comerciales de CBM Global.

4.5 Contribuir a la salud y seguridad de todos

CBM Global tiene como objetivo proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados y participantes en los proyectos.

Siguiendo las directrices de salud y seguridad descritas en las políticas y los procedimientos de CBM Global, todos los miembros del personal contribuyen a un lugar de trabajo seguro y saludable.

Está prohibido el consumo de alcohol o drogas durante el horario de trabajo o trabajar bajo sus efectos, ya que esto no sólo puede poner en riesgo la salud del empleado, sino también la de sus compañeros y participantes en el proyecto. Las acciones del empleado también pueden dañar la reputación de CBM Global en las comunidades a las que servimos. Consulte también el Manual de Recursos Humanos de CBM Global sobre este tema.

4.6 Consideraciones sobre las redes sociales

Ser empleado de CBM Global puede suponer un escrutinio externo adicional de los perfiles personales en las redes sociales, aunque no estén explícitamente vinculados a la organización. Su presencia personal en las redes sociales es de su propiedad, pero le pedimos que reconozca que, en mayor o menor medida, todos somos potencialmente representantes de CBM Global fuera de las horas de trabajo, en línea y fuera de ella.

Todos los empleados, administradores y voluntarios deben respetar nuestro Código de Conducta y la ley mientras estén en las redes sociales.

5. Conflictos de intereses

CBM Global confía en que los empleados utilicen su buen juicio para calibrar su participación en actividades externas y, si es necesario, planteen cualquier posible conflicto de intereses a su superior jerárquico.

Un conflicto de intereses es cualquier interés personal o financiero, cualquier actividad o relación comercial o personal, empleo anterior o actual, o cualquier obligación que pueda interferir con la capacidad de desempeñar objetivamente los deberes y responsabilidades del trabajo o perjudicar la independencia y la objetividad.

Las relaciones críticas incluyen, en particular, una relación de sangre o de matrimonio, una asociación, una participación o una inversión en socios comerciales o competidores.

Todos los empleados, fideicomisarios y terceros deben comunicar cualquier conflicto de intereses real o potencial a su jefe o a la persona de contacto de CBM Global, que se pondrá en contacto con el Departamento de RRHH para establecer las medidas de mitigación adecuadas y asegurarse de que se documenta cuidadosamente.

Si alguien ya es director o miembro del consejo de administración de otra organización, o se le invita a ejercer como tal, debe declararlo al superior jerárquico y consultarlo. Esto también se aplica si alguien acepta un empleo adicional fuera de CBM Global.

Es necesario juzgar si existe o no un conflicto material en casos como:

1. un director o su pariente tiene un interés en una empresa externa que hace negocios con CBM Global, o
2. un director está afiliado a una organización que recibe financiación de CBM Global, o
3. un director puede verse envuelto en cualquier otra serie de circunstancias que parezcan presentar un posible conflicto de intereses.

6. Informes y gestión de incidentes

Se espera que todos los empleados de CBM Global y las personas afiliadas a CBM Global (incluidos los visitantes) hablen si observan o se enteran de malas acciones o malas prácticas.

CBM Global se adherirá a las políticas de la sección 1 de este Código para guiar la investigación de la conducta denunciada y cualquier acción disciplinaria resultante. Las políticas y procedimientos de CBM Global garantizan que esta denuncia pueda realizarse de forma confidencial y sin represalias para la persona denunciante.

CBM Global (la dirección o el consejo de administración, según corresponda) se reserva el derecho de determinar, basándose en el presente Código de Conducta y con referencia a las normas internacionales, si un empleado o cualquier persona que trabaje en nombre de CBM Global ha incurrido en una conducta inapropiada o en un comportamiento que pueda justificar una acción disciplinaria que incluya el despido.

Existen varios canales para que los empleados, las partes interesadas externas y las personas afiliadas a CBM Global informen sobre cualquier incumplimiento de este Código. Aunque CBM Global anima a todo el mundo a denunciar una infracción, una sospecha de

infracción u otra incoherencia en el cumplimiento del Código, los empleados de CBM Global tienen la obligación de informar, si es razonable en el caso respectivo. A continuación se enumeran los principales sistemas de información:

1. Todos los empleados de CBM Global pueden dar su opinión en cualquier momento, simplemente **informando a través de la línea de gestión**.
2. Existe un **correo electrónico de contacto general** por el que **el público** puede ponerse en contacto con CBM Global: hello@cbm-global.org. Cualquier queja enviada a esta dirección será remitida al miembro del personal adecuado para que se ocupe de la misma.
3. En cuanto a la **salvaguarda y la explotación, el abuso y el acoso sexual**, consulte los procedimientos de información y retroalimentación que acompañan a la Política de Salvaguarda de Niños y Adultos en Riesgo de CBM Global y a la Política de Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual/
4. Cualquier **infracción fiscal o financiera** puede ser comunicada al Director Financiero de CBM Global.
5. CBM Global cuenta con una política de **denuncia** de irregularidades que incluye orientaciones sobre cómo informar de cuestiones delicadas cuando la denuncia a través de la línea de gestión puede no ser apropiada o deseada.

Durante el "período de transición", CBM International, como socio de gestión del programa de CBM Global, ha implementado los mecanismos de feedback sobre programas de CBM Global. CBM International mantendrá a CBM Global informada y actualizada sobre las quejas pertinentes a través del Country Office Transition Manager de CBM Global.

6. **El sistema de Comentarios para el desarrollo de programas** de CBM Global agradece las preocupaciones, quejas, sugerencias o elogios sobre sus operaciones y conducta como organización. Se invita a las partes interesadas externas relacionadas con el trabajo de los programas de CBM Global a dar su opinión sobre los niveles de servicio prestados por la organización, sus empleados, voluntarios o cualquier persona que participe directamente en la ejecución de los programas.

Para garantizar que se informe sin temor a las consecuencias, se ejercerá en todo momento la discreción y la profesionalidad. La gestión de incidentes se describe en las directrices de cada sistema de información.

Confidencialidad:

Las divulgaciones presentadas en virtud del presente Código de Conducta se considerarán confidenciales y sólo se comunicarán en función de la necesidad de conocerlas.

7. Conclusión

La capacidad de CBM Global para cumplir sus compromisos y mantener su reputación depende de que los individuos asuman la responsabilidad personal de promover y adherirse a las políticas y directrices establecidas en este Código de Conducta.

No hay nada que sustituya a la integridad personal y al buen juicio. Cuando te enfrentes a una situación difícil, considera estas preguntas:

- ¿Es legal mi acción o decisión?
- ¿Cumple con la letra y el espíritu de este Código y con los valores y políticas de CBM Global?
- ¿Es correcto y está libre de conflictos de intereses personales?
- ¿Podría mi acción o decisión resistir una revisión pública? ¿Qué aspecto tendría en un periódico?
- ¿Protegerá mi acción o decisión la reputación de CBM Global como una organización con altas normas éticas?

Si la respuesta a cada pregunta es "sí", lo más probable es que la acción o decisión sea la correcta.

Si no está seguro, pregunte. Y siga preguntando hasta que esté seguro.

CBM Global Disability Inclusion

www.cbm-global.org Dr.-Werner-Freyberg-Str. 7 69514 Laudendach, Germany