

# **CBM Global Disability Inclusion: Código de conducta**

---

**Junio de 2022**

## **1. Visión general 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 online, 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

- [Valores de CBM Global](#)
- 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.

- 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
- [Declaración de la misión de CBM Global](#)
- [Manual de RRHH de CBM Global](#)
- Políticas y procesos de CBM Global
  1. [Accesibilidad](#) ([francés](#) | [español](#) )
  2. [Salud, seguridad y protección](#) ([francés](#) | [español](#) )
  3. [Responsabilidad medioambiental](#) ([francés](#) | [español](#) )
  4. [Salvaguarda de los niños y adultos en peligro](#) ([francés](#) | [español](#) )
  5. [Prevención de la corrupción y el fraude](#) ([francés](#) | [español](#) )
  6. [Lucha contra el terrorismo y el blanqueo de capitales](#) ([francés](#) | [español](#) )
  7. [Denuncia de irregularidades](#) ([francés](#) | [español](#) )
  8. [Comentarios y reclamaciones sobre el programa](#) ([francés](#) | [español](#) )
  9. [Diversidad e inclusión](#) ([francés](#) | [español](#) )
  10. [Protección contra la explotación, el abuso y el acoso](#) sexuales ([francés](#) | [español](#) )
  11. [Reclamación](#) ([francés](#) | [español](#) )
  12. [Disciplinary Process Guide](#)
  12. [Conflicto de intereses y lealtad](#) ([francés](#) | [español](#) )
  13. [Protección de datos](#) ([francés](#) | [español](#) )

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 otra incorrección financiera, 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, beneficiarios 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 mutuamente del cumplimiento del Código y a que denuncien 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 si tienen o no una discapacidad;
- 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 que incluso 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 Prohibición de la explotación sexual y del abuso sexual**

(Adaptado del Boletín del Secretario General de la ONU: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual ref ST/SGB/2002/13)

CBM Global tiene una tolerancia cero con cualquier forma de abuso. En esta sección se exponen las normas internacionales para proteger a las personas vulnerables de la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

1. La explotación y el abuso sexual violan las normas legales internacionales universalmente reconocidas y siempre han sido un comportamiento inaceptable y una conducta prohibida para el personal de CBM Global.
2. La explotación sexual y los abusos sexuales constituyen actos de falta grave y, por tanto, son motivo de medidas disciplinarias, incluido el despido sumario;
3. La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local. La creencia errónea en la edad de un niño no es una defensa;
4. Está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación. Esto incluye cualquier intercambio de ayuda que se deba a los participantes del programa;
5. Las relaciones sexuales entre el personal de CBM Global y los participantes en el programa, ya que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, socavan la credibilidad y la integridad del trabajo de CBM Global y están prohibidas;
6. Cuando un miembro del personal de CBM Global tenga preocupaciones o sospechas sobre la explotación sexual o el abuso sexual por parte de un compañero de trabajo, ya sea en la misma organización o no y esté o no dentro del sistema de CBM Global, deberá informar de dichas preocupaciones a través de los mecanismos de notificación establecidos;
7. El personal de CBM Global está obligado a crear y mantener un entorno que evite la explotación y el abuso sexual. Los directivos de todos los niveles tienen la especial responsabilidad de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.
8. La explotación infantil es ilegal y destructiva para el niño y perjudicial para el trabajo y la reputación de CBM Global;
9. Queda prohibido el acoso sexual, que puede manifestarse a través de insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales, comentarios inapropiados y otras conductas verbales o físicas de carácter sexual.

Las normas expuestas anteriormente no pretenden ser una lista exhaustiva. Otros tipos de comportamiento de explotación o abuso sexual pueden ser motivo de acciones administrativas o medidas disciplinarias, incluido el despido sumario.

### **4.3 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 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 Global de CBM: Protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales](#)

### **4.4 Condenar el abuso de poder**

Todos los empleados de CBM Global y sus representantes se comprometen a gestionar el poder que conlleva su posición con la debida moderación, y a no abusar de él.

### **4.5 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.

### **4.6 Evitar el fraude y las irregularidades financieras**

[La Política de 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.

### **4.7 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 la [política](#) 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 RRHH de CBM Global](#) sobre este tema.

## 4.8 Consideraciones sobre las redes sociales

Ser un 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, nuestras [Directrices para las redes sociales](#) y la ley mientras estén en las redes sociales.

## 5. Conflictos de intereses

CBM Global está comprometida con una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad. Se espera que todos los directores, el personal, los miembros de la Junta Directiva, los socios de los programas o los voluntarios observen altos niveles de ética empresarial y personal en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Al tomar decisiones relacionadas con nuestro trabajo, tenemos el deber de actuar en el mejor interés de CBM Global.

Identificar, evitar o revelar y abordar los conflictos de intereses es una parte importante de la demostración de objetividad e integridad.

Al firmar la adhesión a este Código de Conducta, usted se compromete con [la Política de Conflictos de Interés y Lealtad](#).

## 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 y denuncien 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. Hay un **correo electrónico de contacto general** por el que **el público** puede ponerse en contacto con CBM Global: [hello@cbm-global.org](mailto:hello@cbm-global.org). Las consultas enviadas a esta dirección se remitirán al miembro del personal adecuado para atender la reclamación.
3. En lo que respecta a **la salvaguarda y a la explotación, el abuso y el acoso sexuales**, las denuncias pueden enviarse por correo electrónico a [safeguarding@cbm-global.org](mailto:safeguarding@cbm-global.org) o presentarse utilizando el enlace del formulario de denuncia en línea, [EthicsPoint](#). Para más información, consulte los procedimientos de notificación 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 Sexual, el Abuso y el Acoso](#).
4. Cualquier **infracción relacionada con los impuestos o las finanzas** puede ser comunicada al Director Financiero Global de CBM.
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. Las cuestiones pueden notificarse por correo electrónico: [whistleblowing@cbm-global.org](mailto:whistleblowing@cbm-global.org) o utilizando el portal de denuncias en este enlace: [CBM Global Whistleblowing Portal](#).
6. CBM Global agradece los comentarios sobre los programas, las preocupaciones, las quejas, las sugerencias o los cumplimientos sobre sus operaciones y su 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. Los comentarios sobre los programas pueden enviarse a [feedback@cbm-global.org](mailto:feedback@cbm-global.org).

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

### **Confidencialidad:**

*Las revelaciones 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 organización con altos estándares éticos?

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](http://www.cbm-global.org) / Dr.-Werner-Freyberg-Str. 7 69514 Laudenbach, Alemania