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 entreteniendo 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. 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 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 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.

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 / Dr.-Werner-Freyberg-Str. 7 69514 Laudenbach, Alemania