

CBM Global

Código de conducta

Febrero 2025



CBM Global Disability Inclusion

Van Heuven Goedhartlaan 13D, 1181 LE Amstelveen, Países Bajos

<https://cbm-global.org>

Visión general y contexto

Este Código describe los objetivos y normas que reflejan nuestro compromiso con un comportamiento responsable, éticamente irreprochable y legalmente conforme, 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 donantes, socios, participantes en los programas y al público en general que CBM Global es una organización fiable y digna de confianza que combina experiencia y conocimientos de alta calidad con un fuerte sentido de la responsabilidad. Sólo manteniendo en todo momento nuestra integridad y las normas éticas más estrictas podremos hacer realidad nuestra visión y misión y vivir de acuerdo con nuestros valores.

El Código de Conducta de CBM Global también se aplica en línea, y esperamos que nuestros empleados y las demás partes mencionadas a continuación mantengan los mismos valores y normas de comportamiento en el correo electrónico, en las reuniones electrónicas y en las redes sociales que esperamos en la oficina o en cualquier otro espacio público.

Ámbito de aplicación

- Este Código es vinculante para los empleados, consultores, voluntarios y miembros del consejo de administración de CBM Global, a quienes se pedirá que firmen este documento en el espacio previsto para ello.

Este Código se aplica en el contexto de la relación entre CBM Global y terceros que actúen como sus representantes (es decir, donantes, personalidades, celebridades, profesionales independientes y medios de comunicación, etc.), a los que se debe informar sobre el Código de Conducta de CBM Global y se les pide que lo respeten cuando actúen en asuntos relacionados con CBM Global, aunque no se exigirá su firma.

Alineamiento

The Code is in line with current international standards and CBM Global's policies and guidelines¹ such as:

El Código está en consonancia con las normas internacionales vigentes y con las políticas y directrices de CBM Global, tales como:

- Valores de CBM Global
- Artículo 18 de la [Declaración Universal de 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, por la enseñanza, el culto y la observancia.
- [La Carta Humanitaria](#)

¹ La sección [Referencias clave y documentos de apoyo](#) indica dónde puede encontrarse la documentación mencionada en este Código de conducta.

- [Carta de Responsabilidades](#) (para Organizaciones No Gubernamentales Internacionales) (en inglés)
- [Código de conducta de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja](#) (en inglés)
- [Keeping Children Safe - La protección infantil organizacional](#) (Acabar con el maltrato infantil en las organizaciones)
- Misión de CBM Global
- CBM Global – Manual de recursos humanos (sólo para empleados de CBM Global)

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 para los miembros del personal y, en el caso de los miembros del Consejo de Administración o terceros, a la finalización de la relación profesional con CBM Global.

Principios rectores

- CBM Global se opone y nunca actúa como parte voluntaria de actos ilícitos, por ejemplo, corrupción, soborno u otras irregularidades financieras, abusos de salvaguarda, mala conducta personal o actos ilegales en cualquiera de sus actividades. CBM Global garantiza la rendición de cuentas y la transparencia ante sus donantes, socios, participantes en los programas y otras partes interesadas.
- CBM Global adopta medidas disciplinarias rápidas y formales (y acciones legales cuando es necesario) siempre y cuando se detecten irregularidades de cualquier tipo entre su personal.

Se espera que todas las partes incluidas en el [ámbito de aplicación](#) del Código de Conducta de CBM Global se comporten de una manera que refleje honestidad e integridad, y que mantenga la eficacia, los valores y la misión de la organización. Estas normas de conducta deben mantenerse a pesar de las posibles prácticas contrarias imperantes en otros lugares.

- Se anima a todos a responsabilizarse mutuamente del cumplimiento de este Código y a denunciar cualquier comportamiento inadecuado.

Normas de conducta

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

- Tratar a los demás con respeto, dignidad e imparcialidad, con independencia de su sexo, etnia, religión, orientación sexual o discapacidad;
- Garantizar la adhesión a prácticas inclusivas de la discapacidad y evitar prácticas que fuercen o infieran la exclusión;
- Comportarse de forma honesta, digna de confianza y ética;

Reconocemos que se nos mide por nuestros actos en todo momento y, por tanto, pedimos a nuestros empleados, miembros del Consejo de Administración y voluntarios que respeten y se adhieran a la cultura y la ley allá donde vayan, ya sea por motivos

profesionales o privados, y que eviten cualquier comportamiento que pueda considerarse ofensivo (incluidos comentarios y publicaciones en línea o fuera de línea) o incluso que ponga en peligro la seguridad de compañeros, familiares y/o de uno mismo;

- Además de seguir estas normas personalmente, los empleados de CBM Global también son responsables del comportamiento de los demás cuando actúan como anfitriones, recibiendo y entreteniendo a invitados o visitantes en las instalaciones de CBM Global o haciendo uso de los vehículos u otros activos de CBM Global.
- Todas las formas de acoso, explotación y abuso sexual son conductas inaceptables y prohibidas.
- La actividad sexual con un niño (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 del menor no es una defensa.
- Gestionar de forma responsable los activos, fondos u otras propiedades de CBM Global y tratar de lograr las mejores prácticas medioambientales (por ejemplo, en términos de eliminación de residuos o uso de la energía).
- Tratamiento fiable de información y datos confidenciales y delicados;
- Cumplimiento de las políticas y directrices de CBM Global.

Compromisos de conducta vinculados al presente Código de Conducta

El incumplimiento de los compromisos de conducta de CBM Global puede conllevar la suspensión del empleo o de la relación laboral en el caso de los miembros del Consejo de Administración y de terceros durante una investigación formal, y si es grave y está justificado, el despido inmediato o la finalización de la relación profesional.

Protección de las personas vulnerables

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

Se espera que todos los empleados, miembros del Consejo de Administración, consultores y voluntarios de CBM Global denuncien si observan o se enteran de irregularidades o malas prácticas.

Exigimos a todos los miembros del personal que lean, firmen y cumplan nuestra Política de Salvaguarda.

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

Protección contra la explotación y los abusos sexuales

CBM Global tiene una tolerancia cero frente a los actos de explotación, abuso y acoso sexuales (SEAH) y hace suyos los principios establecidos en el [Enfoque común hacia la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales \(CAPSEAH\)](#). Se espera que

todos los empleados, miembros del Consejo de Administración, consultores y voluntarios de CBM se adhieran a la política de Salvaguarda de CBM Global. Cualquier incumplimiento de esta política dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias en el caso de los empleados y, en el caso de los miembros del Consejo de Administración o de terceros, puede conducir al fin de la relación profesional con CBM Global.

Tolerancia cero con el acoso y la intimidación

CBM Global no tolera ningún tipo de violencia en el lugar de trabajo, incluidos, entre otros, los comportamientos amenazantes e intimidatorios. Cada empleado, miembro de la Junta Directiva, consultor y voluntario debe contribuir a un entorno de respeto que excluya cualquier tipo de:

- **Acoso:** conducta no deseada (no bienvenida/no invitada) basada en una característica protegida (por ejemplo, la edad, el cambio de sexo, la soltería, el matrimonio o la unión civil, el embarazo o la baja por maternidad, la discapacidad, la raza, incluido el color, la nacionalidad, el origen étnico o nacional, la religión o las creencias, el sexo (género), la orientación sexual), que tiene por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual se produce cuando hay una conducta no deseada de naturaleza sexual.

- **intimidación:** Comportamiento ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante, un abuso o mal uso del poder a través de medios que socavan, humillan, denigran o lesionan a la persona acosada. Los ejemplos pueden incluir, entre otros Difundir rumores, abusar verbalmente o menospreciar a alguien delante de los demás, gritar, excluir a alguien de conversaciones o eventos o ignorar sus opiniones, respuestas pasivo agresivas y tratamiento silencioso, retener información, bloquear oportunidades de promoción o formación, dar una carga de trabajo inmanejable o establecer plazos irrazonables con el propósito de que fracase, supervisión autoritaria o crítica constante, sabotaje, abuso físico, etc.

Los comportamientos, en línea o no, que fomenten la violencia, los abusos, los prejuicios o la discriminación nunca son aceptables.

Condenar el abuso de poder

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

El abuso de poder se produce cuando los individuos abusan de su autoridad para ejercer control, manipular o perjudicar a otros en el lugar de trabajo. Puede manifestarse de diversas formas, entre ellas el abuso verbal, la discriminación, el acoso sexual o la asignación injusta de recursos y oportunidades.

Puede consistir en amenazar a otro empleado, socio o participante en el programa con interrumpir o limitar el acceso a fondos o incentivos salariales si no acceden a sus exigencias.

No discriminación

Consideramos que la diversidad de nuestros empleados es una auténtica fortaleza. Promovemos un entorno de trabajo integrador para conseguir el máximo talento, creatividad y eficacia. Los principales criterios de selección y promoción de empleados son las competencias 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.

Evitar el fraude y las irregularidades financieras

La Política de Prevención de la Corrupción y el Fraude de CBM Global proporciona a los empleados, miembros del Consejo de Administración, consultores y voluntarios una orientación clara sobre lo que se espera de ellos a la hora de manejar los activos, la información y los informes comerciales de CBM Global.

Contribuir a la salud y seguridad de todos

El objetivo de CBM Global es 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 de CBM Global sobre salud, seguridad y protección y los procedimientos relacionados, todos los miembros de la plantilla contribuyen a un lugar de trabajo seguro y saludable.

Está prohibido consumir alcohol o drogas durante el horario laboral o trabajar bajo sus efectos, ya que esto no sólo puede poner en riesgo la salud del individuo, sino también la de sus compañeros y la de los participantes en los programas. Tales acciones también pueden dañar la reputación de CBM Global en las comunidades a las que servimos.

Consideraciones sobre el comportamiento en línea

Ser empleado de CBM Global puede conllevar un escrutinio externo adicional de los perfiles personales en las redes sociales y otras formas de presencia en línea (foros, chats, etc.), aunque no estén explícitamente vinculados a la organización. La presencia personal en línea de un empleado es de su propiedad, pero pedimos a todos los empleados, miembros del Consejo de Administración, consultores y voluntarios que reconozcan 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, consultores, voluntarios y miembros del Consejo de Administración deben cumplir nuestras Directrices sobre Redes Sociales mientras estén presentes en las redes sociales y en línea.

Conflictos de intereses

CBM Global está comprometida con una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad. Se espera que todos los empleados, miembros del Consejo de Administración, consultores o voluntarios de CBM Global 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 demostrar objetividad e integridad.

Al firmar la adhesión a este Código de Conducta, los empleados, miembros del Consejo de Administración, consultores y voluntarios quedan vinculados por la Política de Conflicto de Intereses y Lealtad de CBM Global.

Informes y gestión de incidentes

Se espera que todas las personas a las que se aplica este Código de Conducta denuncien cualquier irregularidad o mala práctica que observen u oigan.

CBM Global se remitirá a sus políticas para orientar la investigación de las conductas denunciadas y, en caso justificado, aplicar medidas disciplinarias. 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 proceda) se reserva el derecho a determinar, basándose en el presente Código de Conducta y con referencia a las normas internacionales pertinentes, si un empleado o cualquier persona que trabaje en nombre de CBM Global ha incurrido en una conducta o comportamiento inadecuado que pueda justificar la adopción de medidas disciplinarias, incluido 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.

Estos son los principales sistemas de retroalimentación:

- Todos los empleados de CBM Global pueden dar su opinión en cualquier momento simplemente **informando a través de la línea de gestión**.
- **El público** puede ponerse en contacto con CBM Global en hello@cbm-global.org. Las consultas enviadas a esta dirección se remitirán al miembro del personal adecuado para tramitar la queja.
- En lo que respecta a **la salvaguarda y la explotación sexual, el abuso y el acoso**, las denuncias pueden enviarse por correo electrónico a safeguarding@cbm-global.org o a través del formulario de denuncia en línea, [EthicsPoint](#). Para más información, consulte los procedimientos de notificación y respuesta que acompañan a la Política de salvaguarda.
- Cualquier infracción fiscal o financiera puede comunicarse al Director Financiero de CBM Global o utilizar el portal de denuncias: [Whistleblowing reporting | CBM Global \(cbm-global.org\)](#)
- 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. Los problemas pueden denunciarse por correo electrónico: whistleblowing@cbm-global.org o a través

del portal de denuncia de irregularidades en este enlace: [Whistleblowing reporting | CBM Global \(cbm-global.org\)](#).

- CBM Global agradece las opiniones, preocupaciones, quejas, sugerencias o elogios sobre sus operaciones y conducta como organización. Las partes interesadas externas relacionadas con el trabajo de **los programas** de CBM Global están invitadas a dar su opinión sobre los niveles de servicio prestados por la organización, sus empleados, voluntarios o cualquier persona directamente implicada en la ejecución de los programas. Los comentarios sobre los programas pueden dirigirse a la persona de contacto habitual de CBM Global o enviarse a feedback@cbm-global.org.

Para que las personas se sientan cómodas informando sin temor a las consecuencias, se actuará con discreción y profesionalidad en todo momento. El proceso de gestión de incidentes se describe en las directrices de cada canal de información.

Confidencialidad:

Las revelaciones presentadas en virtud del presente Código de Conducta se considerarán confidenciales y sólo se comunicarán cuando sea necesario.

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 sustituto para la integridad personal y el buen juicio. Ante una situación difícil, las personas deben plantearse 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 elevadas 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!

Principales referencias y documentos de apoyo

Todos los documentos mencionados están a disposición del personal de la Federación CBM Global en [Global Connect](#). Los documentos relevantes para el público externo pueden consultarse en www.cbm-global.org.

- CBM Global - Valores
- CBM Global – Misión

- CBM Global – Valores
- CBM Global – Manual de recursos humanos
- Política CBM Global – Salvaguarda
- Política CBM Global – Salud y seguridad
- CBM Global Conflicto de intereses y lealtad
- Política CBM Global - Retroalimentación y Reclamos de Programas
- Política CBM Global - Denuncia de irregularidades
- Política CBM Global - Directrices sobre redes sociales (Social Media Guidelines)

Declaración

Reconozco haber leído y comprendido el Código de Conducta de CBM Global.

Al firmar este documento (en papel o electrónicamente a través del sistema RRHH de CBM Global), acepto:

- cumplir el Código de Conducta de CBM Global
- ser responsable de observar y difundir el Código de Conducta en mi entorno de trabajo.
- responder inmediatamente a cualquier preocupación, alegación e incidente, e informar sin demora según se indica en la sección de [Informes y gestión de incidentes](#).