



cesvi



CÓDIGO DE CONDUCTA

Mayo 2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
EJECUTORIEDAD.....	4
1. BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES GENERALES.....	5
2. REGLAS BÁSICAS.....	6
3. OTRAS NORMAS	9
4. DERECHO Y OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR E INVESTIGAR TODAS LAS INFRACCIONES.....	11

Versión	Fecha	Aprobado por:
Versión 3	Mayo 2024	Consejo de Administración de CESVI
Versión 2	Abril 2019	Consejo de Administración de CESVI
Versión 1	Agosto 2008	Consejo de Administración de CESVI

INTRODUCCIÓN

CESVI ETS¹ se esfuerza por alcanzar la excelencia en todas sus operaciones y trata de garantizar la máxima calidad posible de sus actividades en todo el mundo, ya se realicen directamente o en colaboración con sus socios.

CESVI ETS espera que se aplique la máxima integridad y honestidad en todas las circunstancias y en todos los ámbitos en los que se lleven a cabo operaciones de cualquier tipo, ya sea en las relaciones institucionales y con los donantes o en lo relativo a la dignidad de los beneficiarios. Cada miembro del personal de CESVI contribuye activamente a las actividades de la Organización en Italia y en el extranjero. El comportamiento de las personas que colaboran con la Fundación debe reflejar los principios de profesionalidad, diligencia y corrección que se recogen en el Código Ético, así como ser coherente con la misión, visión y políticas internas de la Organización.

La reputación de CESVI como Organización goza de gran prestigio en todo el mundo. Mantener y desarrollar esta reputación es una responsabilidad común y central de todas las personas que trabajan en la Organización. En este contexto, los miembros del personal de CESVI deben mantener los más altos estándares profesionales posibles durante el desempeño de su trabajo, de acuerdo con los principios establecidos en la Misión de CESVI y en su Código Ético.

El objetivo del Código de Conducta es proporcionar indicaciones claras sobre las normas de comportamiento exigidas a todos los miembros del personal de CESVI. Aun reconociendo que las leyes y las culturas pueden diferir enormemente de un país a otro, el Código se basa en normas jurídicas internacionales, principios universales de códigos de conducta y derechos humanos básicos. Por lo tanto, cualquier comportamiento que infrinja este Código puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluida la rescisión unilateral de la relación contractual.

Los documentos complementarios que deben leerse junto con el Código de Conducta son el Código Ético, la Política de Seguridad, la Política de Prevención del Fraude y la Corrupción, la Política de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales (PSEA), la Política de Denuncia de Irregularidades, la Política de Protección de la Infancia y los procedimientos asociados.

¹ El nombre legal de la Fundación es CESVI Fondazione - ETS o CESVI ETS según el Decreto Legislativo D.Lgs. 117/17, en lo sucesivo también "CESVI".

EJECUTABILIDAD

CESVI condena todas las formas de terrorismo y nunca apoyará, tolerará o fomentará a sabiendas el terrorismo o las actividades de quienes lo abrazan. En consonancia con numerosas resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, CESVI está firmemente comprometida con la lucha internacional contra el terrorismo y, en particular, contra su financiación. Es política de CESVI tratar de garantizar que ninguno de sus fondos ni los de sus donantes se utilicen, directa o indirectamente, para prestar apoyo a personas o entidades asociadas con el terrorismo. De acuerdo con esta política, CESVI se compromete a realizar esfuerzos razonables y a adoptar medidas proporcionadas para garantizar que ninguno de sus fondos ni los de sus donantes se utilicen para prestar apoyo a personas o entidades asociadas con el terrorismo.

Además, CESVI no tolerará que el producto del delito se blanquee a través de sus operaciones en un intento de disfrazar su origen. Así pues, esta política pretende incluir medidas para evitar la financiación del terrorismo y el blanqueo de dinero

El presente Código de Conducta se aplica a todos los miembros del personal - nacionales, expatriados o que trabajen en la Sede - independientemente del tipo de relación laboral con CESVI (colaboración autónoma, empleado, consultor, becario, voluntario, etc.).

El personal recibe una copia de este Código de Conducta en el momento de la firma del contrato de trabajo inicial o, en el caso de un miembro del personal existente, al renovar un contrato o en la fecha más temprana.

El Código de Conducta de CESVI también es válido para las organizaciones asociadas, a menos que tengan su propio Código que contenga todas las mismas normas fundamentales que el Código de Conducta de CESVI. Estas normas forman parte integrante de los contratos estipulados con los consultores, que por lo tanto están obligados a cumplir este Código de Conducta. Las violaciones del Código darán lugar a la rescisión inmediata de todos los contratos y a la interrupción de la colaboración.

1. BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES GENERALES

Con el fin de promover el mejor ambiente posible en el marco de los programas y actividades realizados por CESVI en Italia y en el extranjero, se invita a todos los miembros del personal a observar las siguientes prácticas y dar así un buen ejemplo para que todos sean tratados con la cortesía y el respeto adecuados:

- Se fomentará el conocimiento personal y la concienciación de los demás sobre la Misión y las Directrices de CESVI.
- Hay que informar de los problemas o situaciones que puedan ser potencialmente perjudiciales.
- Las sugerencias deben ser bien recibidas, y se debe prestar la atención y el seguimiento adecuados a las quejas, garantizando una respuesta transparente en un plazo razonable.
- Hay que fomentar los comportamientos positivos, aprendiendo unos de otros.
- En caso necesario, se aplicarán medidas disciplinarias.²

Téngase en cuenta que las indicaciones anteriores son especialmente útiles en los países en los que el personal está expuesto a riesgos de diversa índole. Estas especificaciones, si se incluyen en los contratos laborales con el personal y se actúa en consecuencia, también pueden ayudar a promover un clima de trabajo armonioso incluso en los entornos y situaciones más difíciles, favoreciendo así la cooperación al desarrollo y la ayuda humanitaria.

² En caso de acción disciplinaria, el Acuerdo Marco entre ONG y Sindicatos 2023 que regula la colaboración coordinada y continuada en Italia y en el extranjero y los Acuerdos nacionales de categoría (CCNL) para los empleados, excluyen la posibilidad de cualquier otra sanción disciplinaria que no esté prevista en estas normas. En particular, dentro del Acuerdo marco que regula la colaboración coordinada y continuada, se prevé la posibilidad de rescisión unilateral (potencialmente seguida de otras acciones por reclamaciones de indemnización) en los siguientes casos (véase el art. 7): incumplimiento grave del contrato, errores o faltas graves y reiterados en la ejecución de la tarea; interrupción injustificable de la ejecución de la tarea; delito tipificado en el art. 15 de la ley italiana nº. 55/1990 y posteriores modificaciones y adiciones; daño o robo de bienes; daño a la imagen o reputación de la OSC, incluso si el Colaborador lleva a cabo acciones, incluso fuera de la relación de colaboración, que no son compatibles con los valores y principios del objeto social y de la misión de la OSC; incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad como en el contrato de tal manera que perjudique a la OSC; retrasos evidentes en la ejecución de la actividad, que puedan conducir al incumplimiento de la misma; no presencia de elementos de cualificación profesional que se consideren esenciales para el cumplimiento del contrato; acciones, comportamientos o acosos, incluso sexuales, ofensivos para la dignidad humana realizados durante la actividad laboral, con especial referencia a las misiones en el extranjero.

Cualquier infracción de las normas indicadas a continuación en el apartado 2 se considerará incumplimiento grave del contrato y, como tal, podrá dar lugar a la resolución inmediata del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otras acciones cautelares que CESVI pueda establecer como salvaguarda. Los contratos estipulados localmente hacen referencia a las normas disciplinarias específicas establecidas por la legislación local aplicable, teniendo en cuenta las prácticas en uso por las ONG en cada país.

2. NORMAS BÁSICAS

a. Reconocer y respetar la dignidad de la persona que recibe ayuda o asistencia

En ningún caso, la necesidad de asistencia o ayuda por parte de CESVI debe justificar que una persona se vea expuesta a situaciones que atenten contra su dignidad, ya se produzcan durante la identificación de sus necesidades o riesgos, o mientras se llevan a cabo los servicios o se distribuyen las provisiones.

Cada empleado de CESVI y todos los socios de CESVI deben garantizar que reconocen y tienen en cuenta las capacidades de los destinatarios de la intervención de CESVI como recursos primarios y esenciales para lograr el cambio deseado.

b. Evitar cualquier tipo de discriminación, intimidación o violencia

Ningún miembro del personal de CESVI puede dar lugar a posibles malentendidos que puedan determinar cualquier forma de discriminación por motivos de raza, situación familiar, sexo, religión, nacionalidad o grupo étnico, lengua, estado civil, edad, nacimiento, orientación sexual o política o discapacidad.

Todos los empleados, colaboradores y socios de la Fundación están obligados a mostrar una conducta irreprochable con los beneficiarios de los proyectos, empleando especial precaución al tratar con las categorías más vulnerables: menores, mujeres, ancianos y marginados.

Cualquier forma de violencia física o uso de lenguaje inapropiado, violento u ofensivo hacia otros, ya sea hablado o escrito, es inaceptable y dará lugar a medidas disciplinarias adecuadas a la gravedad de los hechos e incluso a la rescisión unilateral del acuerdo contractual.

c. Evitar y prevenir cualquier forma de conflicto de intereses y el abuso de la propia deberes

Cada miembro del personal tiene la obligación de evitar estar en posición de autorizar asignaciones de trabajo, funciones de consultoría, prestaciones o contratos de servicios a personas o empresas con las que tenga intereses personales, familiares o financieros.

Como consecuencia directa de la declaración anterior, queda expresamente prohibido que cualquier miembro del personal solicite o acepte dinero, regalos o favores de cualquier tipo a cambio de contratos, beneficios u ofertas de empleo.

Los principios básicos y los procedimientos pertinentes para evitar que se produzcan estas situaciones y para denunciarlas se describen en la Política específica de lucha contra la corrupción y el fraude de CESVI y en la Política de denuncia de irregularidades de CESVI.

En el trato con proveedores y consultores, todo el personal de CESVI debe

favorecer el interés de la Fundación, absteniéndose de incurrir en cualquier conducta que pueda resultar en beneficio personal.

Es obligatorio que los activos proporcionados por CESVI para el desempeño de funciones específicas sean devueltos al final de la misión, a menos que se haya encontrado una solución alternativa, por escrito. La posesión injustificada de bienes se considerará siempre apropiación indebida.

d. Consumo de drogas y alcohol

No está permitido ejercer sus funciones bajo la influencia de drogas, medicamentos o alcohol, excepto en los casos en que sea expresamente requerido por prescripción médica. No está permitida la posesión, consumo, distribución o venta de drogas y alcohol en las instalaciones de CESVI ni en los vehículos de la organización, ni durante el desempeño de sus funciones. La distribución o venta de sustancias ilegales está siempre prohibida.

Es importante recordar que algunas legislaciones nacionales son especialmente severas y aplican duras penas por la posesión de sustancias ilegales, incluso destinadas únicamente al consumo personal.

e. Acoso, explotación y abuso. Relaciones sexuales con menores y beneficiarios.

Cualquier intento probado de acosar, explotar o abusar de cualquier persona es inadmisibles y no será tolerado. Se considera acoso cualquiera que sea la forma que adopte: verbal, física o gráfica (por ejemplo, uso de material pornográfico en los locales de CESVI).

Está estrictamente prohibido el intercambio de dinero, trabajo, bienes o servicios por cualquier actividad sexual, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de asistencia a los beneficiarios. La explotación y el abuso sexuales por parte de cualquier empleado de CESVI o personal relacionado constituyen actos de negligencia grave y estarán sujetos a medidas disciplinarias y/o a la rescisión del contrato laboral en virtud de la legislación vigente.

En el caso de que algún colaborador de Cesvi tenga dudas o sospechas sobre abusos sexuales por parte de compañeros, socios, proveedores u otras partes interesadas, deberá comunicar sus inquietudes a través de los medios y herramientas disponibles en la Organización (Ver Sección 4. *Derecho y obligación de denunciar e investigar todas las infracciones* del presente Código de Conducta, así como de la Política de PSEA, la Política de protección de la infancia y la Política de denuncia de irregularidades.)

Están prohibidas todas las relaciones sexuales con beneficiarios del programa CESVI, dado que tales relaciones constituirían un abuso de autoridad, confianza o situación de vulnerabilidad y minarían la credibilidad de las acciones humanitarias promovidas por CESVI.

Están prohibidas las relaciones sexuales con cualquier persona menor de 18 años, independientemente del límite mínimo de edad establecido por la legislación local. Alegar ignorancia sobre la edad de una joven o un joven no se aceptará como argumento de defensa bajo ninguna circunstancia.

El maltrato, la negligencia, la explotación y la violencia contra los niños están

prohibidos. Los empleados deben garantizar que la seguridad y el bienestar de los niños estén protegidos en todo momento, y deben prevenir y responder al abuso, la negligencia, la explotación y la violencia contra los niños. En todas las acciones relativas a los niños, el interés superior del niño será una consideración primordial.

f. Acoso, explotación y abuso. Relaciones sexuales en el lugar de trabajo.

Todos los empleados, independientemente de su sexo, edad, cargo, tipo de contrato o estatus, son responsables de garantizar que el lugar de trabajo esté libre de acoso, explotación y abuso. Además, también son responsables de desalentar y denunciar comportamientos inaceptables y de cumplir las Políticas adoptadas por la Organización. Todo miembro del personal de CESVI tiene derecho a disfrutar de un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso - psicológico, verbal, sexual o de cualquier otra forma - y abuso. La Organización no tolerará ningún acto o conducta de ningún miembro del personal que pueda considerarse acoso, explotación o abuso.

Todos los miembros del personal son responsables de tomar medidas si creen que son objeto o tienen conocimiento de acoso, intimidación, discriminación o abuso, independientemente de su naturaleza y de quién sea el presunto infractor, ya sea poniendo inmediatamente la conducta no deseada en conocimiento del infractor -que puede no ser consciente de la posible infracción- o denunciándolo al superior directo o al departamento de Recursos Humanos.

Todos los directivos deben:

- mostrar un alto nivel de comportamiento profesional y conducta personal;
- compartir y transmitir claramente las Políticas adoptadas por la Organización;
- garantizar que cualquier incidente relacionado con un comportamiento inaceptable se aborde con prontitud y se adopten medidas correctoras, tal y como establecen las Políticas y Procedimientos de Salvaguardia.

g. Trabajo infantil

Cada Jefe de Misión debe asegurarse de que las personas que trabajan para los proyectos de CESVI hayan alcanzado la edad mínima exigida por la legislación local aplicable en materia de trabajo infantil. En caso de utilizar servicios y suministros externos, el contratista deberá firmar un formulario de autodeclaración, de conformidad con los Procedimientos de Adquisición adoptados por la Organización. En todos los casos, se permite la colaboración de personal que haya alcanzado la edad mínima para trabajar establecida por el país de trabajo, pero que aún no haya cumplido los 18 años, únicamente garantizando que la actividad no sea peligrosa y sea compatible con un curso de formación profesional. Si el país de trabajo no ha firmado el Convenio 138 de la OIT relativo a la edad mínima de admisión al empleo, no se aceptará en ningún caso a ningún trabajador menor de 16 años.

3. OTRAS NORMAS

a. Portavoz

Las únicas personas autorizadas a hablar en nombre de CESVI son el Presidente, el Director General u otra persona que haya sido específicamente autorizada según se especifica en la Descripción del Puesto adjunta a su contrato de trabajo, o autorización escrita posterior.

b. Fumar

No está permitido fumar en ningún lugar de trabajo cerrado o vehículo perteneciente a CESVI.

c. Préstamos

CESVI no concede préstamos a ningún miembro del personal por ningún motivo.

d. Retribución de las horas extraordinarias

Las horas extraordinarias de los trabajadores, acordadas con la persona de contacto o el superior jerárquico, suelen compensarse con periodos de descanso adicionales, siempre que se ajusten a la legislación vigente en el país de trabajo.

e. Período de prueba

Los contratos laborales de duración superior a seis meses deben incluir un periodo de prueba, si lo permite la legislación aplicable.

f. Pensiones y seguridad social

Los contratos laborales de CESVI siempre incluyen regulaciones / indicaciones específicas para el seguro médico y la seguridad social, de acuerdo con la legislación vigente en el País de trabajo.

g. Utilización de vehículos

Los vehículos proporcionados por Cesvi son normalmente para las operaciones de las actividades del proyecto y por razones de seguridad. Cualquier otro uso, no autorizado expresamente, implica que el usuario asume personalmente todos los costes y riesgos derivados.

En los países de mayor riesgo, la conducción de vehículos y motocicletas sólo está permitida a conductores locales, debidamente seleccionados y cualificados. La verificación de la correcta aplicación de las normas de tráfico por parte de los conductores es una obligación para todos los miembros del personal.

Se indica específicamente en los Planes de Seguridad y en el manual de logística del país (si está en vigor) cuándo y con qué límites está autorizado el personal a conducir coches y motocicletas.

La conducción de motocicletas sólo está permitida si van equipadas con casco protector.

El uso del cinturón de seguridad es obligatorio en todos los vehículos que estén equipados con él, salvo en situaciones específicas, en las que puede aumentar

el nivel de visibilidad del personal, exponiéndolo a un mayor riesgo.

En cada país, el comportamiento del conductor al volante y otras cuestiones relacionadas con el tráfico motorizado (por ejemplo, cómo comportarse en caso de accidente de tráfico) se definen en los Planes de Seguridad y Protección.

h. Normas de conducta para el uso correcto de los instrumentos informáticos y los teléfonos de la organización

CESVI ha adoptado normas internas de conducta específicas relativas al uso correcto de los instrumentos informáticos y los teléfonos de la organización.³

El objetivo de estas normas, que sancionan prácticas ya ampliamente utilizadas, es evitar que los dispositivos mencionados se utilicen para conductas negligentes o imprudentes, que podrían perjudicar la actividad laboral y la imagen de CESVI.

En cumplimiento de las medidas de seguridad previstas por la legislación vigente⁴ y con el fin de proteger a la empresa contra cualquier riesgo económico y legal derivado de cualquier implicación directa en actividades atribuibles a su personal, CESVI ha establecido los siguientes Principios Generales que todo operador, tanto en Italia como en el extranjero, está obligado a observar:

- no deben realizarse modificaciones en las configuraciones establecidas en el PC de cada empleado, a menos que el responsable de IT lo autorice
- deben adoptarse todas las precauciones y cuidados debidos al utilizar Internet.
- Se permite el uso personal de los correos electrónicos de CESVI, siempre que el empleado lo haga en condiciones seguras. Dada la finalidad puramente empresarial del ordenador puesto a disposición, CESVI mantiene el derecho de propiedad de toda la correspondencia, incluso tras la finalización de la relación laboral. El colaborador/empleado sólo está autorizado a utilizar y hacer copias de su correspondencia personal una vez finalizada la colaboración.
- es una buena práctica de trabajo limitar el uso de los teléfonos a la comunicación necesaria para realizar las tareas laborales. Salvo en casos excepcionales o urgentes, debe limitarse la recepción de llamadas personales en los teléfonos de la oficina o en los teléfonos móviles personales, y la duración de la conversación debe reducirse al mínimo y no debe molestar a otros compañeros de trabajo.

El incumplimiento de estos principios dará lugar a la atribución individual de la responsabilidad derivada de la falta y, en tales casos y dentro de los límites previstos por la legislación vigente, se formularán cargos contra la persona que haya incumplido las normas de conducta establecidas por CESVI.

i. Excepciones

Cualquier excepción a las normas del apartado 3 deberá ser debidamente autorizada por escrito por el Director General.

³ CESVI SOP de gestión de las TIC, 2024 y CESVI Normas básicas para el uso de activos, 2024.

⁴ Teniendo en cuenta, en particular, las disposiciones contenidas en el Reglamento 2016/679/UE (GDPR).

4. DERECHO Y OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR E INVESTIGAR TODAS LAS INFRACCIONES

La política de denuncia de irregularidades de CESVI establece el derecho y la obligación de todo miembro del personal de denunciar cualquier infracción conocida o sospechada, tal y como se indica en el Código de Conducta, las Políticas y los Procedimientos de CESVI, así como cualquier política significativa y clave de la Organización de la que puedan tener conocimiento.

No obstante lo dispuesto en el capítulo 2 de la Política de Recursos Humanos de CESVI - *Tramitación transparente de las denuncias*, y salvo que se regule de otro modo en las Políticas y Procedimientos específicos⁵, deberán adoptarse los siguientes canales en caso de que se presenten denuncias relacionadas con el código de conducta:

Persona que plantea la denuncia	Tipo de queja/denuncia	Consulte	Significa
PERSONAL DE CESVI	cualquier tipo de preocupación/queja	Head of Mission or Area Manager o Regional Manager	Oralmente /e-mail
PERSONAL DE CESVI	queja relativa al Head of Mission	Area Manager or Regional Manager	Oralmente /e-mail
PERSONAL DE CESVI	Específico casos de personal/confidencial naturaleza	CESVI SEDE Departimiento de Recursos Humanos.	Oralmente /e-mail hr@cesvi.org

Toda información relativa a la aplicación del Código será tratada con discreción. Toda la información relativa a la violación de una o varias de las normas del Código se mantendrá estrictamente confidencial, se registrará y archivará de forma segura y sólo se divulgará en caso de necesidad.

CESVI se reserva el derecho de iniciar una investigación interna para obtener más información sobre la supuesta violación de una o más disposiciones del Código. Cualquier investigación de este tipo será confidencial y oportuna.

Se debe ofrecer a la persona objeto de la denuncia la oportunidad de explicar y/o responder a las acusaciones formuladas, antes de adoptar cualquier medida disciplinaria. En caso de infracción penal, el interesado debe ser informado de que, además de las medidas disciplinarias, el caso puede ser denunciado a las autoridades judiciales competentes para que prosiga la investigación.

Cualquier declaración o acusación intencionadamente falsa contra otro miembro del personal o un tercero se considerará negligencia grave, que podrá dar lugar a la exigencia de responsabilidades dentro de los límites previstos por la legislación vigente.

⁵ Para tener una visión completa, puede hacerse referencia a las políticas clave de CESVI: *Política PSEA (2024)*, *Política de protección de la infancia (2024)*, *Política de CESVI para prevenir el fraude y la corrupción (2024)*, la *Política de Denuncia de Irregularidades, (2024)* y *Política de Seguridad (2024)*.



CESVI Fondazione - ETS

Via Broseta 68/A, Bergamo, Italia www.cesvi.org