



© Tidi / Anastasiya Davydova C. - Colombia

Código de Conducta Global (CCG)

Aplicable a la dirección, al personal, al voluntariado y socios/os

Índice

Preámbulo	3
1. Objetivo del presente Código de Conducta Global (CCG)	5
2. Marco de referencia	5
2.1 Derecho internacional	5
2.2 Ordenamiento jurídico nacional	5
2.3 Estándares y certificaciones	6
3. Nuestros compromisos fundamentales	6
3.1 Actuamos de acuerdo con nuestros valores	6
3.2 Actuamos con integridad y ética	6
3.3 Nos comprometemos a promover la salvaguarda de la infancia	7
3.4 Condenamos toda forma de abuso y/o de explotación sexual	7
3.5 Actuamos en virtud del principio de no discriminación	7
3.6 Respetamos la integridad de las poblaciones en las cuales intervenimos	8
3.7 Actuamos con arreglo al marco institucional	8
3.8 Actuamos con responsabilidad hacia nuestro personal	8
3.9 Utilizamos nuestro material informático de manera responsable	8
3.10 Llevamos a cabo nuestras actividades de manera diligente	9
3.11 Respetamos el medioambiente	9
3.12 Colaboramos con socios confiables	9
4. Forma de proceder en caso de sospecha o presunta transgresión del presente Código de Conducta Global	10
5. Mis compromisos personales en mi calidad de empleado, representante o voluntario de la Fundación Terre des hommes	11
6. Declaración de compromiso	12
Glosario	13
Anexo: Lista de los principales documentos que conforman la reglamentación interna de Terre des hommes	15

Preámbulo

Los niños, niñas y adolescentes son personas particularmente vulnerables y por lo tanto merecen una atención y protección especial.

Somos la más grande organización suiza de ayuda a la infancia, reconocida como una entidad de utilidad pública. Nos comprometemos a mejorar sosteniblemente la condición de los niños, niñas y adolescentes más vulnerables, garantizando al mismo tiempo su protección, la de sus familias y sus comunidades.

Para llevar a cabo nuestros proyectos, actuamos sin fines de lucro y sin preocupaciones de naturaleza política, racial o religiosa. En nuestra calidad de organización humanitaria, tenemos el deber moral de realizar nuestras acciones con el mayor respeto por las poblaciones con las que trabajamos.

En consecuencia, exigimos de parte de cada uno de nuestros colaboradores y colaboradoras, socios/as y voluntarios/as un comportamiento irreprochable, en todo lugar, en todo momento, que se base en los principios humanitarios y que sea fiel a nuestros valores^[1]. Nos esforzamos por mejorar constantemente nuestras prácticas con el fin de que estas respondan a los más altos estándares internacionales en el campo de la protección (a la que también llamamos salvaguarda en este documento) de la infancia y de la ayuda humanitaria.

En particular:

- Está prohibido vulnerar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, especialmente su integridad, tanto mental como física, así como su seguridad. Se prohíbe el abuso, el maltrato o la explotación de los niños, niñas y adolescentes;
- Están prohibidos los comportamientos abusivos, en particular, el abuso físico, psicológico, sexual o económico, contra los niños, niñas y adolescentes, los miembros de las comunidades en las que intervenimos, los colaboradores o cualquier otra parte interesada con la que tenemos relación;
- En vista de nuestro mandato y nuestros valores, están prohibidas todas las relaciones sexuales y cualquier otro acto de naturaleza sexual con un niño, niña o adolescente menor de 18 años de edad, independientemente de la edad de mayoría sexual o de consentimiento en el país de intervención. El desconocimiento de la edad real del niño, niña o adolescente no puede invocarse como medio de defensa. Esta prohibición incluye también a las actividades de naturaleza pornográfica;
- Se desalienta firmemente el mantener relaciones sexuales y otros actos de naturaleza sexual con nuestros beneficiarios directos o los miembros de las comunidades de intervención mayores de 18 años, dada la dinámica de poder intrínsecamente desigual. Todo colaborador y toda colaboradora tienen la obligación de informar a su superior/a jerárquico/a de la ocurrencia de una situación de este tipo a la brevedad posible;
- Está prohibido solicitar favores sexuales a cambio de una suma de dinero, de empleo, bienes, servicios o cualquier otro tipo de asistencia;

^[1] Los valores de Tdh son la valentía, la ambición, el respeto y el compromiso.

- Está prohibido colaborar con personas, grupos u organizaciones que tengan cualquier tipo de vinculación con el tráfico de estupefacientes, el tráfico de armas, la trata y/o la explotación de seres humanos, incluida la prostitución, así como con cualquier otra actividad delictiva;
- Esta prohibida toda discriminación por motivos de color de la piel, casta, origen nacional, étnico o social, religión o creencia, estatus, origen o nacionalidad, opinión política, género, orientación sexual, situación de discapacidad o incluso edad, directa o indirectamente, contra nuestros grupos de interés con los que mantenemos una relación.

Asimismo, se espera que cada colaborador o colaboradora, socio/a o voluntario/a:

- Respete el conjunto de normas internas, es decir, políticas, reglamentos, directivas e incluso procedimientos;
- Utilice nuestros materiales informáticos de forma responsable y respete las reglas relacionadas con su uso;
- Recopile y procese los datos personales y/o sensibles de los beneficiarios y beneficiarias, así como de los miembros de las comunidades en las que operamos, de los/las donantes, de los/as socios/as y de cualquier otra parte interesada, con la confidencialidad necesaria y de conformidad con las normas legales pertinentes, nuestros reglamentos internos y el principio de proporcionalidad;
- Realice sus actividades velando por hacer el mejor uso posible de los recursos naturales, reducir los impactos medioambientales negativos y minimizar el uso de compuestos y sustancias perjudiciales para el medioambiente.

Este Código de Conducta Global se complementa con otras reglas internas más específicas (políticas, reglamentos, directivas, procedimientos, etc.), que figuran en el anexo y que se aplican a los colaboradores o colaboradoras, voluntarios/as o socios/as, a quienes se exige las respeten. Estas reglas son susceptibles de ser modificadas y/o completadas. Por lo tanto, se espera que el personal, al voluntariado y los/as socios/as se informen y apliquen las nuevas reglas

1. Objetivo del presente Código de Conducta Global (CCG)

El Código de Conducta Global (en adelante CCG) presenta un resumen de las políticas institucionales y los reglamentos de Tdh que definen nuestro Código de Conducta. Su objetivo es proporcionar a los colaboradores y colaboradoras un marco de trabajo dentro del cual se inscribirán todos sus comportamientos o acciones. Este marco de trabajo se aplicará a las relaciones entre colaboradores/as y con los/as beneficiarios/as, así como con los miembros de sus comunidades, y esto en virtud de la confianza que los donantes, benefactores y poblaciones con las que nos comprometemos, depositan en nosotros.

Exigimos de nuestro personal y de nuestros socios un respeto meticuloso de las disposiciones de este CCG.

2. Marco de referencia

2.1 Derecho internacional

Nos comprometemos a promover y respetar los derechos del niño de conformidad con la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas (en adelante la CDN). El personal bajo responsabilidad de Tdh debe, ante todo, proteger el derecho de todos los niños, niñas y adolescentes a vivir en condiciones de seguridad, sin riesgo de maltrato o explotación, y debe actuar permanentemente tomando en cuenta el interés superior del niño, niña y adolescente.

Nos comprometemos a respetar los tratados internacionales vigentes y particularmente, los principios del Derecho Internacional Humanitario (DIH).

2.2 Ordenamiento jurídico nacional

Como Fundación de derecho suizo, con delegaciones en cerca de 40 países y financiamiento proveniente de numerosos Estados, nos comprometemos a respetar las legislaciones de los países en los cuales trabajamos, así como las de los países donantes.

Nos comprometemos a mostrar una diligencia particular en lo que concierne al respeto del derecho penal nacional e internacional, a no colaborar con personas, grupos u organizaciones que tengan algún tipo de vinculación con el tráfico de estupefacientes, el tráfico de armas, la trata y/o la explotación de seres humanos, en particular las peores formas de trabajo, entre ellas, la prostitución, el fraude y/o la evasión fiscal, o que se sospeche están relacionadas con cualquier otra actividad delictiva.

Nos aseguramos de respetar el derecho a la protección de la información vigente en Suiza y en los países de intervención y respetamos la confidencialidad de la información personal y/o sensible de los beneficiarios y beneficiarias, de los miembros de las comunidades en las que trabajamos, de nuestros/as socios/as,

los/as donantes/as, o de cualquier otra parte interesada, en la medida en que una ley nacional o internacional, o una obligación contractual no estipule una obligación legal de transparencia o relacionada con la libertad de información.

2.3 Estándares y certificaciones

Nos comprometemos a respetar los estándares, certificaciones y prácticas de excelencia, tanto a nivel técnico como programático, reconocidos a nivel internacional en los sectores de la cooperación internacional y de la ayuda humanitaria, tales como las directivas del Comité Permanente Entre Organismos (IASC) sobre salud mental y apoyo psicosocial en situaciones de emergencia^[2], el marco «Do No Harm»^[3], el manual *SPHERE*^[4], la norma humanitaria esencial en materia de calidad y rendición de cuentas y su complemento, la *Norma Humanitaria Esencial* (CHS)^[5], las Normas Mínimas para la Protección de la Infancia^[6] así como el sello de calidad suizo ZEWO^[7].

3. Nuestros compromisos fundamentales

Los compromisos definidos a continuación se refieren a nuestro comportamiento frente a todos los grupos de interés, tanto internos como externos, de nuestra organización: beneficiarios, beneficiarias y miembros de sus comunidades, personal remunerado y voluntario, empleados y empleadas de organizaciones externas o de nuestros socios. Se aplican también a las conductas que se producen en el contexto profesional y personal.

3.1 Actuamos de acuerdo con nuestros valores

Cuatro valores claves rigen nuestras acciones: *la ambición, el respeto, la valentía y el compromiso*. Esperamos que nuestro personal se comporte de manera íntegra, responsable y transparente en toda situación, y que adopte una conducta fiel a nuestros valores.

3.2 Actuamos con integridad y ética

No toleramos ningún comportamiento abusivo, sea este físico, psicológico, sexual o económico, sea intencional o resultado de una negligencia. No se tolerarán bajo ningún pretexto las amenazas, el acoso, el abuso de autoridad, las gestiones fraudulentas y malversaciones, la colusión, el uso de la fuerza o de una posición

^[2] <https://interagencystandingcommittee.org/mental-health-and-psychosocial-support-emergency-settings-0/content/iasc-guidelines-mental-health>

^[3] <https://www.eda.admin.ch/deza/en/home/themes-sdc/fragile-contexts-and-prevention/preventing-recurrent-cycles-violent-conflicts/conflict-sensitive-programme-management.html>

^[4] <http://www.sphereproject.org/handbook/language-versions>

^[5] <https://corehumanitarianstandard.org/files/files/Core%20Humanitarian%20Standard%20-%20Spanish.pdf>

^[6] <http://cpwg.net/wp-content/uploads/sites/2/2014/03/CPMS-SPANISH-edition.pdf>

^[7] <https://www.zewo.ch/en/the-21-zewo-standards>

^[8] En la medida en que el sistema local lo permita y no ponga en peligro a la víctima y a su entorno. En los casos de abuso contra una persona adulta, la voluntad de la víctima, también es un factor determinante respecto los pasos a seguir. En los casos de abuso infantil, el interés superior del niño forma parte de la decisión.

dominante, así como ninguna otra forma de abuso, y de presentarse alguna de estas situaciones, se les tratará con toda la diligencia y la seriedad necesarias. De conformidad con el ordenamiento jurídico, y salvo que existan circunstancias excepcionales debidamente documentadas^[8], denunciaremos el caso a las autoridades competentes e impondremos las sanciones disciplinarias adecuadas, aplicando el reglamento de personal vigente en el país de intervención o en la sede.

3.3 Nos comprometemos a promover la salvaguarda de la infancia

Exigimos de nuestros empleados y empleadas un comportamiento irreprochable con respecto a los niños, niñas y adolescentes, ejemplar en todo momento, no violento y benévolo. Es inaceptable tocar a un niño, niña o adolescente de manera impropia, utilizar un lenguaje inapropiado, hacer sugerencias malsanas, provocar, acosar, menospreciar o despreciar a un niño, niña o adolescente, mostrarse irrespetuoso con sus prácticas culturales, o incluso explotarlo laboralmente o de cualquier otra manera.

Conforme a las exigencias de la CDN y a nuestra política, aplicamos una tolerancia cero frente al abuso en contra de los niños, niñas y adolescentes, reconocemos el principio de responsabilidad de todos y todas, así como el deber de denunciar o de notificar estos casos.

3.4 Condenamos toda forma de abuso y/o de explotación sexual

Aplicamos una tolerancia cero frente a toda forma de abuso y/o explotación sexual – sea cometido contra los beneficiarios y beneficiarias de Tdh, los empleados y empleadas de nuestros socios, los miembros de las comunidades en las que intervenimos, o cualquier otra persona en situación de vulnerabilidad – perpetrado por un miembro de nuestro personal o cualquier representante que actúa en nuestro nombre.

En particular, consideramos que está estrictamente prohibido solicitar favores sexuales a cambio de una suma de dinero, empleo, bienes, servicios o cualquier tipo de asistencia.

Consideramos que tales abusos constituyen faltas intolerables, que llevan, de conformidad con la normativa jurídica, y salvo que existan circunstancias excepcionales debidamente documentadas^[9], a una denuncia a las autoridades competentes, así como a la rescisión inmediata de la relación contractual.

Queremos establecer y mantener un ambiente de trabajo propicio para prevenir el abuso y la explotación sexual, y nos comprometemos a mantener un esfuerzo constante de comunicación y sensibilización para evitar el desarrollo de una cultura de complacencia e impunidad.

3.5 Actuamos en virtud del principio de no discriminación

Rechazamos los comportamientos discriminatorios, directos o indirectos, en contra de partes interesadas con las que tenemos relación, sea en el marco de la gestión de nuestras actividades profesionales o en el marco de las relaciones personales. Concretamente, nos abstenemos de todo comentario o actitud denigrante respecto al color de la piel, la casta, el origen nacional, étnico o social, la religión o creencias, el estatus, el origen o la nacionalidad, la opinión política, el género o la orientación sexual, una situación de discapacidad o la edad de una persona. Estamos atentos a los aspectos vinculados con el desarrollo y mejora de la accesibilidad para las personas en situación de discapacidad.

^[9] Ver nota 8

3.6 Respetamos la integridad de las poblaciones en las cuales intervenimos

Todo material de comunicación que utiliza información personal y/o imágenes de niños, niñas y adolescentes y de sus familias debe cumplir con los principios éticos y las reglas fundamentales en la materia. Se trata, entre otros, pero no únicamente, de obtener el consentimiento del niño, niña o adolescente, de sus padres, o de una persona responsable del niño, niña o adolescente antes de publicar su foto o testimonio, de siempre respetar la dignidad del niño, de garantizar ante todo, la seguridad del niño, niña y adolescente y la protección de su vida privada de ser necesario, o nunca publicar las fotos de niños, niñas o adolescentes desnudos o vestidos de manera inadecuada.

La publicación de imágenes y de informaciones vinculadas a nuestros beneficiarios queda reservada a un uso estrictamente profesional. Su difusión debe hacerse exclusivamente por nuestras vías de comunicación oficiales. Con respecto a la publicación mediante las redes sociales, existe un conjunto de buenas prácticas que recomendamos seguir con el fin de evitar cometer alguna infracción a los principios éticos y las reglas de comunicación.

3.7 Actuamos con arreglo al marco institucional

Llevamos a cabo las tareas que se nos confían y actuamos con discernimiento y buena voluntad, de acuerdo con los valores y normas de nuestro marco institucional. Nuestro personal tiene el deber de respetar nuestras normas y directrices internas, de informarse de los cambios realizados y aplicar las normas pertinentes en el momento.

3.8 Actuamos con responsabilidad hacia nuestro personal

Le damos la mayor importancia a nuestros empleados y empleadas, que constituyen la fuerza de nuestra organización y nos tomamos muy en serio nuestras responsabilidades con ellos, tanto en su selección como en su acompañamiento, supervisión y formación.

3.9 Utilizamos nuestro material informático de manera responsable

Respetamos las reglas vinculadas con la utilización del material informático. El derecho de acceso a nuestro sistema informático es personal e intransferible y desaparece tan pronto como el usuario deja de cumplir con las condiciones múltiples que permitieron se le autorice el acceso. El uso de nuestros medios informáticos está reservado para fines profesionales. El uso de estos medios para fines privados se tolera con la condición de que este uso se sitúe en un marco razonable y que no implique un perjuicio para nuestra reputación y nuestra imagen, y no tenga un impacto negativo en el desempeño de la red informática. Cada quien es responsable de la utilización que hace de los medios informáticos puestos a su disposición. El personal se compromete a no efectuar operaciones que pudieran tener consecuencias nefastas en el funcionamiento de la red, en la integridad de la herramienta informática o en nuestras relaciones internas y externas. También se compromete a no utilizar de forma fraudulenta herramientas o contenidos para los que las licencias adquiridas (y cualquier otra forma de copyright) no se ajusten a las leyes aplicables.

3.10 Llevamos a cabo nuestras actividades de manera diligente

Demostramos el más alto grado de diligencia en la realización de nuestras actividades y en el cumplimiento de las obligaciones contractuales con los donantes de fondos, particularmente en la gestión de los asuntos administrativos, financieros y logísticos, asegurando que los fondos administrados se utilicen para los fines negociados y de acuerdo con los principios de calidad, transparencia, economía, competencia, integridad, relación calidad-precio^[10], eficiencia y excelencia, de acuerdo con los estándares internacionales.

Nos aseguramos de que los registros contables y la documentación utilizada para respaldar la ejecución de los proyectos se conserve de conformidad con las obligaciones legales y contractuales vigentes, así como en un lugar seguro.

Ejecutamos todos los proyectos y contratos, prestando especial atención a la ética y al respeto de los principios de igualdad de trato, de no discriminación de socios y proveedores y de asistencia imparcial a los beneficiarios.

Desarrollamos e implementamos procedimientos administrativos, financieros y logísticos justos y transparentes para combatir los conflictos de intereses.

Nos aseguramos de respetar los más altos estándares en términos de condiciones laborales, igualdad y derechos sociales y sindicales de los colaboradores, socios y proveedores. Con este espíritu, evitamos toda relación con socios/os o proveedores/as que hayan utilizado, incluso indirectamente, el trabajo infantil, la explotación de personas u otras formas de violación de los derechos humanos. En caso de que se incumpla una de estas obligaciones, pondremos fin inmediatamente a la relación contractual.

3.11 Respetamos el medioambiente

Llevamos a cabo todas nuestras actividades con el mayor respeto por el medioambiente y con arreglo a la responsabilidad social de la organización. Con el fin de cumplir estos compromisos, nos aseguramos de no hacer un mal uso de los recursos naturales, reducir los impactos ambientales y minimizar el uso de compuestos y sustancias nocivas para el medio ambiente. Además, demostramos prestarle atención particular a nuestra elección de proveedores/as y socios/as y nos aseguramos de no entablar una relación contractual con una entidad cuyas actividades estuvieran en contra de una utilización ética de los recursos o que le faltaran el respeto a las poblaciones.

3.12 Colaboramos con socios confiables

Nos aseguramos de que nuestros socios/as sean competentes, estén arraigados/as en sus respectivas sociedades civiles, que persigan objetivos y promuevan valores similares a los nuestros. Queremos trabajar con entidades que respeten los principios básicos del buen gobierno y nuestra política de salvaguarda de la infancia.

Analizamos a profundidad a los socios que tienen empresas privadas, aplicando criterios de aceptación estrictos, de acuerdo con nuestro código deontológico relativo a la búsqueda de financiamiento de empresas y fundaciones. Si fuera necesario, sometemos a la empresa a un análisis ético.

^[10] La combinación óptima del costo del ciclo de vida y de la calidad.

4. Forma de proceder en caso de sospecha o presunta transgresión del presente Código de Conducta Global

Las condiciones requeridas para la implementación exitosa de este Código de Conducta Global se basan en la responsabilidad individual y colectiva de todos/as nuestros/as empleados/as.

Toda sospecha de transgresión o transgresión efectiva del presente Código de Conducta Global deberá ser notificada a la brevedad posible a su responsable jerárquico o a la dirección de correo electrónico de notificación: *concern@tdh.ch*

La persona que comunique las irregularidades será protegida: esta persona no podrá en ningún caso ser despedida, degradada o discriminada por haber denunciado, de buena fe, una violación de uno de los principios enunciados en el presente Código de Conducta Global.

Se respetará estrictamente la confidencialidad de todas las partes involucradas a lo largo de todo el proceso.

Tomaremos todas las medidas que juzguemos necesarias, entre ellas en especial:

- Establecer los hechos de la manera más objetiva posible (la presunción de inocencia prevalece) protegiendo la reputación y el anonimato de la/las persona(s) implicada(s).
- Si se prueba la transgresión, de conformidad con la normativa legal y salvo que existan circunstancias excepcionales debidamente documentadas^[11], se denunciará el caso a las autoridades competentes.
- Imponer las sanciones disciplinarias correspondientes, las que podrían llegar hasta la suspensión o rescisión inmediata del contrato de trabajo (por motivos graves).
- Reservarnos el derecho de informar a otras organizaciones que podrían solicitar referencias profesionales con respecto a la resolución del contrato como consecuencia de una violación grave al Código de Conducta Global, dentro de los límites de las leyes aplicables relativas a la protección de las personas y su información.
- Definir las medidas apropiadas para impedir que dichos incidentes se vuelvan a producir mediante la actualización de los procesos/procedimientos correspondientes.

Cualquier empleado que se dedique a hacer denuncias abusivas con el objetivo de perjudicarnos o perjudicar a otro empleado o a otra organización, podrá ser denunciado a la autoridad competente si procede y ser sometido a medidas disciplinarias.

^[11] Ver nota 8

5. Mis compromisos personales en mi calidad de empleado, representante o voluntario de la Fundación Terre des hommes

- ▶ Me comprometo a respetar y a promover los derechos fundamentales de las personas, sin discriminación, y a tratar con respeto y dignidad a las comunidades en las cuales intervenimos, de conformidad con las normas internacionales y nuestros valores y principios éticos.
- ▶ Soy consciente de que en el marco de mi misión como parte de Tdh, mi comportamiento tiene que ser ejemplar en todo momento, con un completo respeto por las reglas mencionadas en este Código de Conducta Global.
- ▶ Entiendo particularmente que toda forma de abuso será sancionada, se trate de un abuso de tipo psicológico, físico, sexual o económico.
 - El acoso, el abuso o la explotación sexuales están prohibidos. Entiendo que cualquier intercambio de dinero, bienes, empleo, servicios o asistencia a cambio de un favor de naturaleza sexual podrá dar lugar a denuncias y acciones disciplinarias. No se puede aceptar ninguna relación sexual con un niño, niña, o adolescente independientemente de la edad de madurez sexual o de consentimiento en el país de intervención.
 - De la misma manera, toda contravención a la Política de salvaguarda de la infancia será severamente castigada. No se tolerará ninguna forma de violencia contra los niños, niñas y adolescentes, se trate de negligencia, violencia física, sexual, o psicológica.
 - El abuso de los bienes de Tdh (gestión fraudulenta o robo por ejemplo) y el abuso de poder igualmente darán lugar a sanciones.
- ▶ Soy digno de la confianza depositada en mí, con total transparencia y en un espíritu de responsabilidad personal. Actúo con profesionalismo aplicando los principios de calidad, eficiencia y buena gestión en la ejecución de mis actividades. Respeto el mandato y los activos que me han sido confiados. Me comprometo a no sacar ningún beneficio personal directo o indirecto de mi trabajo. En este sentido, declaro cualquier vínculo de interés que pudiera resultar problemático.
- ▶ Me comprometo a notificar a mi superior/a jerárquico/a o a la dirección con correo electrónico *concern@tdh.ch* toda preocupación, sospecha o inquietud concerniente a una eventual violación del Código de Conducta Global por parte de cualquier persona que trabaje para Tdh o una asociación aliada. Comprendo que se guardará la confidencialidad más estricta del caso y que ninguna notificación de buena fe podrá ser objeto de represalias en mi contra.

6. Declaración de compromiso

Yo, el/la abajo firmante,

.....

declaro haber recibido, leído y comprendido el Código de Conducta Global de la Fundación Terre des hommes y en particular las reglas relativas a la Política de Salvaguarda de la Infancia.

Declaro conocer dichas reglas y acepto trabajar de tal manera que cumpla con ellas, lo que implica el cumplimiento de todas las políticas y reglamentos de la Fundación.

Comprendo que cualquier incumplimiento de las disposiciones del Código de Conducta Global puede dar lugar a una denuncia ante las autoridades competentes, así como sanciones disciplinarias, especialmente, la rescisión inmediata (por motivos graves) de mi contrato de trabajo.

Lugar/Fecha:

Firma:

Glosario

Abuso

Uso indebido, uso excesivo o injusto de algo. En este Código de Conducta Global se hace referencia, en particular, al abuso físico, emocional, sexual y económico.

Abuso de autoridad

Uso abusivo del poder con el propósito de obtener una ventaja ilícita para sí mismo o para un tercero.

Abuso/explotación sexual infantil

Se entiende por abuso sexual una agresión sexual, pero también los gestos inapropiados, situaciones que el niño, niña o adolescente no entiende o a las cuales no puede dar su consentimiento con pleno conocimiento de causa, o para las cuales su desarrollo aún no lo ha preparado. La explotación sexual se define como el hecho de beneficiarse o intentar beneficiarse de un estado de vulnerabilidad, de una relación con poder desigual o de relaciones de confianza con fines sexuales, incluyendo, entre otros, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos.

Abuso de poder

Se refiere al uso abusivo de una posición de influencia, poder o autoridad a expensas de otros. En su forma agravada consiste en el hecho de que el autor utilice su posición en particular para influenciar indebidamente la carrera o en las condiciones de empleo (nombramiento, asignación, renovación del contrato, evaluación del comportamiento profesional, ascenso, etc.) de otros. También puede consistir en crear un clima de hostilidad o vejación, intimidación, amenazas, chantaje o coacción en el lugar de trabajo. El abuso de poder constituye una circunstancia agravante de la discriminación y el acoso, incluido el acoso sexual^[12].

Otras formas de abuso

Se entiende por «otras formas de abuso», especialmente la coacción, el acoso, la obstrucción a la libertad de acción, la amenaza de daño grave o las presiones de tipo psicológico.

Acoso

Según el derecho penal suizo, el acoso es un medio por el cual la persona que lo ejerce, busca hacer ceder a la víctima para obtener lo que quiere. En tales casos, podría mantenerse el delito de coacción (artículo 181 del Código Penal) en la medida en que el acoso permita impedirle a la víctima libertad de acción para forzarla a hacer, no a hacer o permitir que se realice un acto.

Acoso (en el trabajo)

Se define como una serie de declaraciones y/o actos hostiles, repetidos frecuentemente durante un período bastante largo, mediante los cuales una o más personas buscan aislar, marginar o incluso excluir a una persona en su lugar de trabajo. Ocurre a menudo que cada acto, tomado aisladamente, parece ser algo soportable, pero las acciones tomadas en su conjunto constituyen una desestabilización de la personalidad, que lleva hasta la eliminación profesional del empleado objetivo.

Acoso (sexual)

Se define como cualquier conducta indeseable de carácter sexual o cualquier otra conducta basada en el sexo de una persona que atenta contra su dignidad en su lugar de trabajo, en particular, el hecho de proferir amenazas, prometer beneficios, imponer coacción o ejercer presión de cualquier tipo sobre una persona con el fin de obtener de esta favores de carácter sexual.

Amenazas

Palabras, declaraciones, acciones o comportamientos destinados a atemorizar o alarmar a una persona.

Colusión

Un acuerdo ilegal, a menudo secreto, entre dos o más personas, destinado a perjudicar a un tercero vulnerando sus derechos, o a impedir la manifestación de la verdad.

^[12] Circular UN ST/SGB/2008/5

Conflictos de interés

Se refiere a la situación en que una persona debe manejar intereses que se oponen. En este caso, podría tratarse de los intereses privados de un colaborador o colaboradora de Tdh (financieros, etc.) que se opondrían a la misión de Tdh.

Consentimiento

El acto de dar su consentimiento, de una manera libre e informada. Un niño, niña o adolescente nunca puede dar su consentimiento para actos de naturaleza sexual.

Discriminación

Se entiende por discriminación toda declaración o acción que tenga por objeto discriminar a una persona, tratarla de manera diferente o menospreciarla debido a su origen, sexo, edad, idioma, condición social, modo de vida, creencias religiosas, filosóficas o políticas, o por una discapacidad física, mental o psicológica.

Edad de madurez sexual

La madurez sexual se define en este Código de Conducta Global como la edad a la cual se considera que un menor puede dar su consentimiento para un acto sexual.

El género

Construcción social que jerarquiza a hombres y mujeres, niños y niñas y produce convenciones culturales, roles sociales, comportamientos, representaciones sociales y la división sexual del trabajo y el poder.

Gestión fraudulenta

Gestión que infringe las normas destinadas a salvaguardar el patrimonio o los intereses pecuniarios de Tdh.

Impropio

Lo que no está de acuerdo con el decoro y las buenas costumbres. Lo que es inapropiado.

Niño/Niña

Todo ser humano menor de dieciocho años, incluso cuando en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.

Posición de dominio

Posición de poder o superioridad, especialmente económica.

Relación sexual

Todo acto de naturaleza sexual.

Situación de vulnerabilidad

La situación de una persona que, en particular, por su edad, su madurez, el contexto social, económico, medioambiental en el que se desarrolla, su estado físico o mental, puede resultar un blanco fácil.

Tolerancia cero

Política que prohíbe a todo el personal (incluidos el voluntariado), así como a los/as socios/as de Tdh, cometer actos de abuso o explotación sexual y establece que cualquier transgresión será sancionada.

Lista de los principales documentos que conforman la reglamentación interna de Terre des hommes

1. Estatutos

Los estatutos de la Fundación permiten garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias de la constitución de la persona jurídica de conformidad con el Código Civil suizo. Los estatutos definen la misión reconocida de utilidad pública de la Fundación.

2. Visión y estrategia

Visión 2030

Este documento describe la visión del impacto a largo plazo de Terre des hommes, así como los medios que se deben emplear para concretar esta ambición.

Estrategia 2016–2020

El plan estratégico (PE) define las prioridades de Terre des hommes. Este plantea los objetivos principales que la Fundación buscará en sus programas y sus diferentes departamentos.

3. Código de Conducta Global

El Código de Conducta Global es un documento esencial, ya que incorpora una serie de elementos internos críticos existentes (políticas, reglamentos, valores, etc.) así mismo, es el documento de referencia que resume los puntos claves de toda la documentación interna de Tdh. Su objetivo es reflejar la cultura organizacional de Tdh, pero igualmente su ética, sus valores, así como aquellos hacia los que Tdh desea orientarse. El Código de Conducta Global reúne todos los elementos importantes para Tdh y debe ser firmado sistemáticamente por toda persona que colabore con la organización, sin importar su condición.

Corresponde a los órganos de gobierno interno, en particular la Dirección General, actualizar regularmente el Código de Conducta Global y el Departamento de recursos humanos es responsable de asegurarse que todos los miembros del personal lo hayan firmado.

4. Políticas

Política contra el fraude, la corrupción y los conflictos de interés

Esta política define los comportamientos prohibidos y que ponen en riesgo el patrimonio de Tdh, así como las responsabilidades de cada uno/una para prevenir tales actos.

Corresponde a la Dirección General actualizar esta política y el área de auditoría interna debe garantizar su seguimiento y aplicación.

Política contra el Financiamiento de actividades delictivas

Esta política define las conductas delictivas que ponen en riesgo el patrimonio, pero también los valores de Tdh, así como las responsabilidades de cada individuo para evitar tales actos.

Corresponde a la Dirección General actualizar esta política y el área de auditoría interna debe garantizar su seguimiento y aplicación.

Política de salvaguarda de la infancia

Esta política es un documento de gran importancia para Tdh, una organización activa en la ayuda a la infancia, ya que reafirma el compromiso de la organización de promover y garantizar la seguridad de los niños, niñas y adolescentes, protegiéndolos/os de todas las formas de violencia y abuso. Tdh considera a la protección de los niños, niñas y adolescentes, la promoción de su bienestar y la defensa de sus derechos como los fundamentos de su trabajo. Los procedimientos y directivas especifican los detalles prácticos de su aplicación.

Corresponde al Sector de Gestión de Riesgos revisar periódicamente la política y garantizar su aplicación y seguimiento.

Política de protección contra la explotación y los abusos sexuales

Esta política reafirma el compromiso de la organización de prevenir todas las formas de explotación y abusos sexuales, y define la estrategia de Tdh para la prevención y gestión de los riesgos de explotación y abusos sexuales, a la vez que especifica sus compromisos en favor de un enfoque de tolerancia cero para los casos de abuso.

Esta política se aplica exclusivamente a la protección y manejo de casos de personas mayores de 18 años.

Corresponde al Sector de Gestión de Riesgos revisar periódicamente esta política y, conjuntamente con el Departamento de Recursos Humanos y el CODIR, garantizar su aplicación y seguimiento.

Política de Seguridad

La política de Seguridad constituye el pilar básico de un sistema que protege a los colaboradores y colaboradoras en el terreno, en los países y zonas de intervención que pueden presentar una diversidad de amenazas específicas. Dada la rápida evolución de los contextos de intervención de Tdh, los principios contenidos en esta política deben ser revisados periódicamente, con el fin de garantizar un alto estándar de protección del personal de Tdh y en línea con las buenas prácticas establecidas en el marco del «duty of care».

La política establece, entre otras cosas, los principios rectores en materia de gestión de la seguridad (incluidos planes de evacuación, gestión de crisis graves, análisis de riesgos, planes de seguridad, etc.). Los procedimientos y las directivas especifican los detalles prácticos de su aplicación.

Corresponde al sector de gestión de riesgos revisar periódicamente la política y garantizar su aplicación y seguimiento.

Políticas de recursos humanos

Estas políticas definen las reglas y los principios rectores en vigor para la gestión de todo el ciclo de vida profesional del colaborador o colaboradora, desde la fase de contratación hasta su salida, pasando por los ascensos, los traslados, la gestión de las competencias y la formación continua. Los procedimientos y las directivas especifican los detalles prácticos de su aplicación.

Corresponde al Departamento de Recursos Humanos revisar periódicamente estas políticas y garantizar su aplicación y seguimiento.

Política de comunicación y redes sociales

La política establece una serie de principios rectores en materia de comunicación y aspectos visuales en Tdh, especialmente en lo que se refiere a diseño gráfico y redes sociales. Los procedimientos y las directivas especifican los detalles prácticos de su aplicación.

Corresponde al departamento de Búsqueda de fondos y Comunicación revisar regularmente la política y garantizar su aplicación y seguimiento.

Política de protección de los datos

En tanto se espera la redacción de esta política, se ha elaborado una directiva transitoria acerca de la protección de los datos.

Esta directiva establece el marco para la gestión y protección de los datos procesados por Tdh, tanto a nivel de la sede como en el terreno, de conformidad con los requisitos legales suizos y europeos aplicables. Este es un tema prioritario para Tdh debido a los riesgos que representa una mala gestión de los datos para los beneficiarios y para la organización. Los procedimientos especifican los detalles prácticos de su aplicación.

Corresponde a la Unidad de Calidad y Rendición de Cuentas revisar periódicamente la directiva y garantizar su aplicación y seguimiento.

5. Reglamentos

Reglamento de la dirección y Reglamento de la organización

Estos dos reglamentos establecen las obligaciones, responsabilidades y funcionamiento de la dirección y del Consejo de la Fundación de Tdh de acuerdo con los estatutos de la Fundación.

Reglamento del personal

El reglamento del personal refleja los requisitos legales en materia de derecho laboral suizo, que constituyen una parte importante del concepto de «duty of care», como la protección de la personalidad y el honor del colaborador o colaboradora. También tiene por objeto enumerar los principios rectores relativos a las relaciones de trabajo entre Tdh y todo el personal, tanto de la sede como los/las expatriados/as. El reglamento establece los derechos y obligaciones del personal y establece una serie de medidas disciplinarias en caso de incumplir con las obligaciones.

Los procedimientos y directivas especifican los detalles prácticos de su aplicación. Este documento sirve de base para el establecimiento de los reglamentos del personal en los terrenos.

Corresponde al departamento de Recursos Humanos revisar periódicamente el reglamento en función a la evolución de la legislación laboral y garantizar su aplicación y seguimiento, en particular en lo que respecta a las medidas disciplinarias

Reglamento de medios informáticos

Este documento define las reglas de uso de los medios informáticos puestos a disposición por la Fundación Terre des Hommes (tdh.ch), especificando los derechos y deberes de cada usuario. Los procedimientos y las directivas especifican los detalles prácticos de su aplicación.

Corresponde al departamento de Finanzas revisar regularmente el reglamento y garantizar su aplicación y monitoreo.

**Cada niña y niño en el mundo
tiene derecho a una infancia,
simplemente.**



Código de Conducta Global (CCG)



Autor(a): Grupo de Trabajo de Políticas

Versión: 2.0

Registro: 201806_GlobCodeConduct_v2_Es

Comité de lectura interno: —

Validado por: Junta Ejecutiva

Fecha de validación: 29 junio 2018

Información para: todo el personal, los benefactores, los socios

Distribución: KIT | Email | Intranet | tdh.ch

Responsable de la actualización: CODIR

Responsable de la aplicación: CODIR, Sectores de riesgos y RR.HH., todos el personal

Otros documentos relacionados:

Política de Salvaguarda de la Infancia,

Política de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales



Siège | Hauptsitz | Sede | Headquarters
Av. Montchoisi 15, CH-1006 Lausanne
T +41 58 611 06 66, F +41 58 611 06 77
E-mail: info@tdh.ch, CCP: 10-11504-8

www.tdh.ch
 www.facebook.com/tdh.ch
 www.twitter.com/tdh_ch
 www.instagram.com/tdh_ch



Terre des hommes
Ayuda a la infancia.