

# CÒDIGO ETICO Y DE CONDUCTA



# INTRODUCCIÓN



Paz y Desarrollo es una organización independiente, apartidista y aconfesional, con presencia internacional que, desde un compromiso global, lucha contra la pobreza y la desigualdad desde su inicio en 1991, iniciando en comités de solidaridad hacia los pueblos de América Latina.

En estos 30 años nuestro objetivo ha sido principalmente mejorar la vida de las poblaciones a través de proyectos y programas de Cooperación al desarrollo, potenciando en primer lugar el trabajo basado en el desarrollo de las capacidades de mujeres y hombres, en la participación ciudadana, en la justicia social y en la equidad de género

El objetivo del presente Código es establecer las pautas generales que deben regir la conducta de las y a los trabajadores, voluntarios y voluntarias, personas asociadas y personal externo de Paz y Desarrollo sobre el comportamiento ético al que deben sujetarse en su quehacer cotidiano, para que prevengan conflictos de interés y que delimiten su actuación en situaciones específicas que pueden presentarse conforme a las tareas, funciones o actividades que involucran bajo estándares de ética e integridad coherentes con la misión, principios y valores de la organización.

## FINALIDAD DEL CÓDIGO

Orientar las pautas en caso de existir dilemas éticos en nuestro ámbito profesional y de relación con terceros.

Velar por el buen gobierno y la transparencia como principios básicos que rigen la gestión interna, reflejando nuestro compromiso organizacional

Cumplir las obligaciones legales locales a las que estamos sujetos y afianzar nuestro compromiso con el marco internacional de Derechos Humanos, respetando los principios éticos de las culturas propias de los territorios en los que estamos presentes

El incumplimiento del Código de Conducta dará lugar a medidas disciplinarias (incluida la rescisión de la relación contractual), e incluso acciones judiciales cuando así se estime tras haber informado a las autoridades y organismos públicos competentes.

El ámbito de aplicación se extiende a todas las personas integrantes de Pyd a sus voluntarios/as y es extensible a las contrapartes y organizaciones con las cuales desempeñamos nuestro trabajo y mantenemos convenios y acuerdos establecidos.

## FINES Y OBJETIVOS DE PYD

La Asociación por la Paz y el Desarrollo se constituye con los fines de:

- 1) Fomentar la Cooperación Internacional al Desarrollo en los países menos favorecidos, por tiempo indefinido y sin fines de lucro.
- 2) Fomentar la Educación y Sensibilización para el Desarrollo.
- 3) Favorecer la Acción y Ayuda Humanitaria a países empobrecidos.
- 4) Favorecer la mejora del Medio Ambiente y apoyar las medidas contra el Cambio Climático.
- 5) Fomentar en sus acciones la igualdad real entre mujeres y hombres.
- 6) Favorecer procesos que contribuyan a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- 7) Favorecer la integración social, laboral y de derechos de las personas migrantes.
- 8) Fomentar el cumplimiento de los Derechos Humanos y los Derechos de la Mujer y la Infancia, emanados de Naciones Unidas.

Para alcanzar el cumplimiento de estos fines nos planteamos los siguientes objetivos y actividades:

a) Promover y realizar acciones, proyectos y programas de cooperación internacional con los países empobrecidos, desde el respeto a su propia identidad, fortaleciendo las estructuras locales de la sociedad civil.

b) Fomentar el desarrollo socioeconómico de los países más pobres, con especial incidencia en la atención primaria, tanto en el terreno de la salud como de la educación, así como en la realización de proyectos productivos y autosostenibles, que potencien su propio desarrollo sin necesidad de la colaboración externa.

c) Promover acciones de desarrollo que contemplen como pilar fundamental los derechos de igualdad de género, con especial incidencia en violencia, atención y denuncia de violaciones de los derechos de la mujer y la niña.

d) Posibilitar la integración social y laboral de los grupos menos favorecidos (haciendo especial hincapié en la situación de la mujer), tanto en los países en vías de desarrollo como con las personas migrantes y/o refugiadas en nuestro país, pudiendo concretar programas específicos de ayuda para ellas.

e) Concretar planes de Ayuda Humanitaria y de Emergencia en aquellas zonas donde nuestra intervención en proyectos de cooperación así lo requiera. Igualmente pondremos los medios necesarios para consolidar tareas humanitarias ante situaciones que lo estén necesitando.

f) Posibilitar la creación de una buena educación para el desarrollo, favoreciendo la formación y promoción del voluntariado, así como la concreción de campañas de sensibilización.

g) Promover acciones y proyectos de mejora del Medio Ambiente, con especial incidencia en la lucha contra el Cambio Climático.

h) Posibilitar acciones para el cumplimiento estricto de los Derechos Humanos, Derechos de la mujer y la infancia, promoviendo proyectos y programas destinados a tal fin.

## DEFINICIÓN DE CONDUCTA ÉTICA

Para la consecución de todos los fines y objetivos señalados, la Asociación y sus miembros se regirán por los procedimientos internos revisados regularmente, como son el Código de Transparencia y Buen Gobierno, el Manual de Procedimientos para la gestión institucional, el Plan de Igualdad, el Protocolo de Prevención y abordaje del Acoso y la Violencia Sexual y la Política de Protección de niños, niñas y adolescentes, así como por el Código de Conducta de la Coordinadora Estatal de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (ONGD). Los documentos anteriormente relacionados se encuentran a disposición de todo el personal en la página web de Paz y Desarrollo [www.pazydesarrollo.org](http://www.pazydesarrollo.org).

Paz y Desarrollo se adhiere, asume y cumple el Código de Conducta de la CONGDE, como entidad miembro de dicha coordinadora y de otras de carácter autonómico provincial y local.

Se entiende por conducta ética aquella que respeta los principios reflejados en el presente Código y que vaya dirigida a contribuir a la mejora de la sociedad a través del logro de los fines de Paz y Desarrollo primando siempre la dignidad de las personas.

Todos aquellos actos que vayan en contra o violen lo dispuesto en el Código de Conducta serán entendidos como actos reprobables y, por tanto, sancionables.

### **CONDUCTAS ÉTICAS**

Se pretende establecer una conductas mínimas que deben orientar a las personas vinculadas a Paz y Desarrollo. Se entiende por conductas éticas aquellas que encarnan en los ideales éticos de reflejados en nuestros valores y principios y nos adherimos, asumimos y cumplimos el Código de Conducta de la CONGDE, como entidad miembro de dicha coordinadora y de otras de carácter autonómico provincial y local.

### **Valores INSTITUCIONALES:**

- Equidad de género como estrategia de reducción de las desigualdades.
- Independencia: Paz y Desarrollo es aconfesional y apartidista.

## DEFINICIÓN DE CONDUCTA ÉTICA

- No discriminación por origen étnico, por razón de sexo o religión.
- Democracia y Participación: A nivel interno y externo en los procesos que se desarrollan
- Compromisos: Con la población, la organización y los procesos que se emprenden.
- Solidaridad: Como un valor humano de respeto hacia las poblaciones más vulnerables.
- Transparencia: Implementamos mecanismos de participación para la rendición de cuentas y resultados.
- Entusiasmo: Nos apasiona nuestro trabajo y creemos que los cambios son posibles.
- Resiliencia: Capacidad de las personas y comunidades para adaptarse a los cambios sin renunciar a sus derechos.

Valores que el personal debe anteponer en el desempeño de su cargo:

### **1. Respeto a los derechos humanos.**

- Mantener relaciones laborales cordiales y respetuosas que no se basen exclusivamente en niveles jerárquicos o de autoridad.

- Dirigirse a las personas con las que se interactúa con respeto.
- Observar una conducta honrada y respetuosa hacia las pertenencias personales de mis compañeros, así como de los bienes de la institución.
- Relacionarse de forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual. Para el personal que se deba relacionar con menores, se exigirá certificado de penales sobre delitos de naturaleza sexual.
- Actuar con estricto apego al respeto de los derechos humanos.

### **2. Igualdad y no discriminación.**

Ser justo en el trato con las demás personas sin importar su color de piel, su nacionalidad, su origen étnico, su género, sus preferencias sexuales, su condición social, económica, de salud o jurídica, su edad, su condición física, sus creencias, su apariencia, su situación migratoria, su idioma, la cultura a la que pertenece, sus opiniones, su filiación política, su estado civil, sus antecedentes penales o cualquier otro motivo susceptible de discriminación.

Reconocer que todos los individuos gozan de los mismos derechos y obligaciones y fomentar el acceso a oportunidades de desarrollo sin discriminación de género.

### **3. Equidad de género.**

Incluir acciones afirmativas que favorezcan la equidad entre mujeres y hombres en las políticas y acciones relacionadas con las atribuciones de mi área de trabajo, además de asumir la igualdad de trato y de oportunidades e impulsar el trabajo en equipo. Usar un lenguaje incluyente en cualquier forma de expresión para comunicarme con los demás al exterior y al interior de la institución.

Fomentar el acceso a oportunidades de desarrollo sin establecer distinciones por motivos de género.

### **4. Cooperación.**

Capitalizar los esfuerzos del personal en resultados orientados a satisfacer las necesidades colectivas DE LAS ORGANIZACIONES CON LAS QUE TRABAJAMOS. Establecer las estrategias para cumplir una meta determinada y el manejo de procedimientos para lograr los mejores resultados de proyectos, metas y objetivos comunes.

Obtener resultados óptimos de objetivos comunes al reconocer que son la suma de esfuerzos y capacidades de cada integrante del grupo.

### **5. Transparencia.**

Desarrollar las funciones con respeto y discreción, evitando cualquier ostentación que pudiera poner en duda la honestidad o la disposición para el cumplimiento de los deberes propios del cargo que se ocupa.

Facilitar la consulta de información a la sociedad a través de los medios autorizados, de manera equitativa y oportuna.

Contribuir con la institución para que se instrumenten los mecanismos de rendición de cuentas.

### **6. Rendición de cuentas.**

Atender con diligencia los requerimientos que se formulen con motivo de las quejas y denuncias, en materia de rendición de cuentas.

Mantener en orden y apegadas a la normatividad las actividades y recursos que me han sido asignados para el cumplimiento de mi empleo, cargo o comisión.

Contribuir con los órganos fiscalizadores para atender las observaciones y recomendaciones emitidas por incumplimiento en el desempeño y el manejo de recursos.

## DEFINICIÓN DE CONDUCTA ÉTICA

### **7. Manejo responsable de la Información.**

Proporcionar la información a la sociedad de manera equitativa, sin criterios discrecionales, excepto cuando se justifique la reserva o confidencialidad utilizando los procedimientos establecidos en las leyes vigentes en cada momento y lugar.

Actuar con imparcialidad, cuidado y dedicación en la elaboración, preparación e integración de la información interna.

Garantizar la organización y conservación de los documentos y archivos que se tengan a cargo, con el objeto de facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información, en los términos establecidos por la legislación vigente.

Cuidar la información a cargo de la entidad, impidiendo o evitando su sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebida de la misma.

### **8. Uso racional de los recursos.**

Usar y asignar de forma transparente, equitativa e imparcial y bajo los criterios de racionalidad, austeridad, eficiencia y ahorro, los recursos humanos, materiales y financieros, para que el trabajo, tareas e instrucciones que sean encomendadas resulten eficaces y eficientes.

Utilizar las instalaciones o áreas comunes para cuestiones estrictamente laborales y en los tiempos y horarios asignados. Realizar en forma oportuna la comprobación de los recursos financieros que se proporcionen.

### **9. Seguridad y salubridad.**

Tanto en el desempeño profesional, como en el accionar en la vida cotidiana del personal vinculado a Paz y Desarrollo, este deberá observar las debidas medidas de seguridad personal y de la organización, especialmente cuando se trabaje en destinos potencialmente inseguros, donde se observará escrupulosamente las directrices dadas por las autoridades españolas en el territorio (AECID, OTC, Embajadas, Consulados) en materia de seguridad personal y organizativa.

Del mismo modo, se estima que una vida saludable también redundará en un desempeño profesional también saludable, por lo que se recomienda que el personal vinculado a Paz y Desarrollo, tanto en España como en el extranjero, lleve un estilo de vida personal conforme a los hábitos de vida saludables que las autoridades sanitarias recomiendan, lo cual va ligado también a un uso responsable y sostenible de los recursos naturales y a un compromiso de vida más ecológica en la medida de lo posible.

## DEFINICIÓN DE CONDUCTA ÉTICA

El cumplimiento por parte del personal vinculado a Paz y Desarrollo de este Código de Conducta será obligatorio, firmando el mismo un documento de adhesión y compromiso de cumplimiento de dicho documento.

El incumplimiento de lo establecido en este documento, en el Código de Conducta de la CONGDE o en cualquier otro que se tenga que suscribir por parte de Paz y Desarrollo, conllevará sanciones, las cuales se aplicarán tomando como base la normativa laboral vigente en el país donde resida y preste servicio el personal afectado, excepto el personal expatriado contratado bajo legislación española, quien estará a lo dispuesto en la normativa laboral española vigente en cada momento, así como en el convenio colectivo aplicable, en su caso y en cualquier normativa interna de Paz y Desarrollo que fuere de aplicación para este tema, siempre que no contravenga normativa legal alguna. En cualquier caso, se establece una gradación de las faltas en leves, graves y muy graves, de forma análoga a lo aplicable laboralmente.

Este Código de Conducta será aprobado por el Órgano de Gobierno de Paz y Desarrollo y se llevará un seguimiento del mismo y de su cumplimiento, adaptándolo o modificándolo también cuando sea necesario.

# DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

## Recepción y aceptación

Paz y Desarrollo comunicará y difundirá entre todas las personas vinculadas profesionalmente con la organización el contenido de este Código de Conducta, poniendo los medios necesarios para garantizar su acceso y dejar formalizado su compromiso de adhesión.

Para ello, todos los miembros Paz y Desarrollo deberán firmar en el momento de su vinculación el “Consentimiento informado del marco normativo de PyD” que será entregado en soporte físico o escaneado a:

Administrador en sede de Málaga encargado de la gestión de contrataciones y documentos acreditativos.

Para los contratos de personal local en cada país la persona responsable delegada y administrativa entregaran el documento al personal contratado para información firma y archivo

La firma de este consentimiento implica el conocimiento y el compromiso con el contenido del presente Código de Conducta, como parte del marco normativo interno.

En el caso de voluntarios/as, así como aquellos/as socios/as con los que se trabaje en cada país se firmará la “Declaración responsable de adhesión al Código de Conducta” que será entregada escaneado al/a la responsable de Voluntariado en España.

Para las contrapartes, socios/as, su compromiso de cumplimiento quedará recogido en una cláusula del contrato a formalizar entre ambas partes, en la que se recogerá su adhesión al Código de Conducta, el cual les será debidamente facilitado.

En caso de tener cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código de Conducta deberán consultarse a través del correo: [tran@pazydesarrollo.org](mailto:tran@pazydesarrollo.org)

## Comunicación

Todas las personas vinculadas profesionalmente con PyD tienen el deber de informar sobre cualquier incumplimiento o vulneración del Código de Conducta que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

## DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

La comunicación deberá efectuarse a través del canal de denuncias tan pronto como se tenga conocimiento de los hechos, debiendo identificarse, indicando su nombre y apellidos, número de identificación (CIF/NIF), razón de vinculación con PyD sí como medio de contacto (teléfono y correo postal)

### **Régimen disciplinario**

Los incumplimientos que, eventualmente, pudieran darse de este Código de Conducta serán analizados y, en su caso, sancionados de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa laboral vigente.

La gravedad de la falta vendrá condicionada por el grado de intencionalidad, el impacto generado a la(s) persona(s) afectada(s) y/o a los intereses y principios de PyD

Se considerarán faltas muy graves, entre otras, todo comportamiento prohibido y/o contrario a las conductas recogidas en el presente documento, por atentar contra la dignidad de las personas y/o la identidad, reputación y legalidad de PyD las conductas que contribuyan a impedir o dificultar su descubrimiento; así como la infracción del deber específico de poner en conocimiento los incumplimientos detectados.

En el caso de voluntarios/as, socios/as, empresas colaboradoras y contrapartes, siempre y cuando no exista un plan de contingencia que mitigue los posibles riesgos asociados, se rescindirán la relación de vinculación entre ambas partes como causa justificada a contemplar en los contratos formales firmados entre ambas partes.

