

<b>Política</b>	Código de Conducta
<b>Propietario</b>	Jefe de Personal
<b>Versión</b>	V2.1 Julio 2019
<b>Aprobado por</b>	Grupo de Liderazgo de CAFOD
<b>Audiencia</b>	Representantes de CAFOD
<b>Próxima revisión</b>	Julio 2022

Este Código de Conducta describe la conducta que CAFOD espera de todos **`nuestros representantes'**<sup>1</sup>. Entendiéndose como nuestros representantes a personal empleado, consultores voluntarios<sup>2</sup> y cualquier otra persona empleada, a la que se le pida y/o autorice llevar a cabo trabajos para y/o representar a CAFOD.

CAFOD pide a todos sus representantes que se adhieran a este Código de Conducta. Los gerentes tienen una responsabilidad particular en la promoción y defensa del código al asegurar que todos los que representan a CAFOD reciban apoyo para comprender y trabajar dentro del código, así como para proporcionar un fuerte modelo a seguir. En ocasiones, otras partes interesadas también tendrán que cumplir. En este caso, el código se explicará claramente antes de solicitar su firma.

CAFOD trabaja internacionalmente, y en el caso de que la ley local contradiga cualquier aspecto de este código e impida la plena adhesión, esto debe ser discutido con la gerencia de CAFOD.

Animamos encarecidamente a todas las personas u organizaciones a que nos hagan saber si sospechan o saben que se han incumplido estos compromisos. Damos la bienvenida a la información como una manera de tratar de arreglar las cosas y mejorar nuestra calidad y eficacia. Todas las personas pueden consultar nuestra Política de Reclamaciones y realizar una denuncia a través de CAFODEthicsPoint, nuestro formulario web en línea o nuestra línea telefónica directa. Alternativamente, por favor vea la página de Contáctenos en nuestro sitio web para otras maneras de ponerse en contacto.

**Los representantes de CAFOD tienen el deber de informar sobre** cualquier incumplimiento real o presunto de estos compromisos. El personal puede ser objeto de medidas disciplinarias formales si no lo hace. El primer punto de contacto, para informar de una infracción, suele ser su gestor o coordinador designado de CAFOD o un gestor de mayor rango, donde el gestor inmediato puede estar implicado, aunque todos los representantes también pueden informar inicialmente a través de CAFODEthicsPoint si lo prefieren.

*Toda persona que plantee una preocupación sobre una mala práctica potencialmente grave estará protegida contra la victimización o cualquier otro tratamiento perjudicial, siempre que las preocupaciones se planteen de buena fe. Las acusaciones falsas deliberadas son un delito grave.*

<sup>1</sup> El Código de Conducta también se aplica a cualquier actividad en línea, incluidos los medios sociales. Usted podrá acceder a las directrices sobre el uso de los medios de comunicación social en el sitio de la intranet de CAFOD 'CAFOD People' o puede preguntar a su punto de contacto en CAFOD para obtener más detalles.

<sup>2</sup> Existe una versión abreviada de este Código de Conducta para los voluntarios de CAFOD que trabajan como voluntarios en Inglaterra y Gales.

## Valores

1. Me aseguraré de que mi conducta personal y profesional sea, y se vea que es, de los más altos estándares y de acuerdo con la Visión, Misión y Valores de CAFOD y que no desacredite a CAFOD.
2. Actuaré de buena fe y trataré a otras personas con dignidad y respeto, sin discriminación, acoso, abuso (incluyendo acoso sexual, abuso o mala conducta) o negligencia.
3. Tomaré medidas razonables para proteger a los demás del daño y para impugnar las infracciones de los derechos de los demás.
4. Cumpliré con las leyes locales y mostraré respeto por la cultura del país en el que estoy trabajando y/o actuando como representante de CAFOD.
5. Me aseguraré de actuar de acuerdo con las directrices de salud, seguridad y protección y me esforzaré por salvaguardar a los demás.
6. Como organización basada en la fe, CAFOD valora y respeta el derecho de todos nuestros representantes a practicar su fe. También observaré las sensibilidades locales cuando practique mis propias creencias religiosas.

## Corrupción

7. Mantendré estándares apropiados de honestidad e integridad en la responsabilidad financiera.
8. No utilizaré la posición de poder que me confiere mi función para ejercer presión, mejorar mi ganancia personal económica, profesional, política o sexualmente, ni para obtener o aceptar favores, sobornos, regalos u otras formas de enriquecimiento personal.
9. Declararé cualquier interés financiero, personal, familiar (o relación íntima cercana) en asuntos oficiales que puedan afectar mi trabajo - por ejemplo, contratos de bienes/servicios o empleo, organizaciones asociadas, autoridades civiles, y comunidades a las que ayudamos.
10. Mientras CAFOD reconoce que aquellos que la representan ejercen y expresan sus puntos de vista políticos de acuerdo a sus propias creencias y principios, me aseguraré de que se mantenga a una distancia razonable entre mis actividades políticas personales y mi papel en CAFOD y declararé cualquier conflicto de interés potencial que surja de mis actividades políticas. Se entiende que, en ocasiones, el personal y las partes interesadas con funciones o actividades políticas específicas trabajarán con o para CAFOD (por ejemplo, parlamentarios, activistas, etc.) y que esta participación se acordará con su contacto o gerente pertinente en CAFOD.
11. Me aseguraré de que los activos de la organización, tangibles e intangibles, por ejemplo, vehículos, ordenadores, equipos de comunicación, propiedad intelectual y datos, no se utilicen indebidamente y estén protegidos contra robo, fraude u otros daños.
12. Entiendo que CAFOD prohíbe el porte de cualquier arma en cualquier propiedad de CAFOD (propia o alquilada) incluyendo alojamiento/oficina/vehículos, etc. No se permite al personal civil y militar armado en vehículos o propiedades de CAFOD o estén operados por CAFOD.

13. No aceptaré nada en el curso de mi trabajo para y/o con CAFOD que sea, o pueda ser percibido como enriquecimiento personal (por ejemplo, sobornos, favores). Esto incluye a las comunidades a las que asistimos, socios o contratistas. Se pueden recibir pequeños obsequios o muestras de agradecimiento, pero los gerentes deben ser informados de cualquier obsequio que se nos ofrezca o recibamos.

## Conducta personal y protección

14. No entraré en una relación sexual con ningún miembro de una comunidad o coparte a la que asistamos y con la cual estemos en una posición de poder o autoridad. Cualquier relación sexual que surja y que pueda ser percibida como un abuso de poder o de autoridad debe ser declarada a mi gerente, contacto de Recursos Humanos o a otro gerente en CAFOD.
15. No utilizaré mi posición de poder como representante de CAFOD para establecer una relación con un/a colega.
16. No usaré mi posición de poder como representante de CAFOD para retener asistencia o servicios sin la debida causa.
17. No cambiaré dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de favores sexuales por ayuda que se debe a las comunidades a las que apoyamos a nivel mundial o a las copartes con las que trabajamos.
18. No tendré ningún tipo de relaciones sexuales con ninguna persona menor de 18 años (independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local).
19. Tomaré medidas para proteger a los niños, niñas, jóvenes y adultos vulnerables, incluso absteniéndome de abusar físicamente de los niños/as (incluso cuando esto sea culturalmente aceptable) y utilizaré métodos no violentos para controlar el comportamiento de los niños (tanto dentro como fuera del lugar de trabajo).
20. Mi contacto con niños/as, jóvenes y adultos vulnerables (ya sea por teléfono, en línea o contacto directo) será supervisado, acompañado, o al menos a la vista de otros adultos. CAFOD reconoce que pueden surgir situaciones en las que esto no sea posible por razones urgentes o prácticas. Si surgen circunstancias en las que me encuentre a solas con un adulto vulnerable o con uno o más niños/as, informaré a mi superior jerárquico con antelación o tan pronto como sea posible.
21. No voy a mostrarme a favor de determinados niños/as o adultos, excluyendo a otros.
22. Evaluaré los riesgos de salvaguarda para todos los eventos dirigidos por CAFOD de los cuales soy responsable y planearé la mitigación de estos riesgos.
23. Nunca trabajaré bajo la influencia de sustancias relacionadas con las drogas o el alcohol que inhiben mi capacidad para realizar mis tareas.
24. No utilizaré las computadoras de la organización ni ningún otro equipo para ver, descargar, crear o distribuir material inapropiado, incluyendo pero no limitado a la pornografía.

25. No utilizaré equipo de grabación audiovisual encubierto en relación con ninguna parte de mi trabajo.

26. Me aseguraré de que todas las fotos de los niños que tome en relación con mi trabajo con CAFOD sean decentes y respetuosas. Me aseguraré de obtener el consentimiento informado y proteger la identidad de los niños/as en cualquier medio que involucre a menores de 18 años.

*Puede haber circunstancias específicas en las que un comportamiento no enumerado anteriormente, pueda desacreditar a CAFOD, en cuyo caso el asunto se tendría que informar y llamar la atención de su gerente, coordinador o dirigente de CAFOD.*

**Esta sección es sólo para copias en papel.** He leído y entendido el contenido de este Código de Conducta, y actuaré de acuerdo con él como una condición de mi empleo en CAFOD:

**Firmado:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_