



CÓDIGO DE CONDUCTA



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
NORMAS DE CONDUCTA	4
ACOSO, EXPLOTACIÓN SEXUAL Y ABUSO DE PODER	6
CONFLICTO DE INTERESES	6
CONFIDENCIALIDAD, USO DE LOS RECURSOS Y LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	7
DERECHOS HUMANOS Y MEDIO AMBIENTE	8
MALA CONDUCTA	8
FORMACIÓN Y CUMPLIMIENTO	8

POLÍTICA	Código de conducta
VERSIÓN	2023.05v2
AUTOR	HR International Management Group
APROBADO POR	Comité Ejecutivo Internacional (IEC)
FECHA DE ENTRADA EN VIGOR	24 mayo 2023
FECHA DE REVISIÓN	
FIRMANTES	Action Against Hunger Canadá / Action contre la faim Canada Acción contra el Hambre España Action Against Hunger India Action Against Hunger USA Action Against Hunger UK Aktion gegen den Hunger Deutschland

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Acción contra el Hambre es una organización humanitaria mundial que lucha contra el hambre y sus principales causas en todo el mundo mediante el compromiso y el cumplimiento de nuestros seis principios fundacionales (Carta de Principios): «independencia», «neutralidad», «no discriminación», «acceso sin restricciones a la ayuda humanitaria», «profesionalidad» y «transparencia». A través de nuestro trabajo con comunidades, gobiernos y socios locales, mejoramos la vida de las personas afectadas por el hambre y la malnutrición, asegurándonos de que nuestros programas e intervenciones sean sostenibles y tengan un impacto duradero.
- 1.2. Como organización humanitaria mundial, nos exigimos el cumplimiento de las normas de conducta más estrictas. Ello significa ser respetuosos, defender el principio de «no causar daño» cuando trabajamos con las personas participantes de nuestros programas y con las comunidades a las que servimos, así como respetar el medio ambiente y los contextos locales en los que operamos.
- 1.3. Este *Código de Conducta (el Código)* se aplica a todas nuestras personas trabajadoras y Personal Asociado.¹
- 1.4. El Código establece directrices que definen normas de conducta, códigos éticos y principios que tienen como objetivo proteger a nuestros equipos, mantener la integridad y el respeto de las personas con las que entramos en contacto, garantizar la eficacia de nuestro trabajo y defender la reputación de la organización. El Código proporciona un marco de referencia que facilita una toma de decisiones prudente, crítica y analítica, coherente con nuestros valores organizativos y nuestra *Carta de Principios*.
- 1.5. Cada entidad de la Red Internacional de Acción contra el Hambre puede enriquecer este Código manteniendo sus reglamentos internos y adaptando los valores y principios de la organización a sus leyes y costumbres nacionales. Las posibles adaptaciones no deben infringir ni entrar en conflicto con el presente Código.

¹ Personas que trabajan con Acción contra el Hambre o en su nombre, aunque no estén vinculadas mediante contratos laborales. A efectos del Código, esto incluye a: personal en prácticas o voluntariado, miembros de la directiva, embajadoras y embajadores de la organización, administradores o personal de consultoría que puedan identificarse con Acción contra el Hambre.

2. NORMAS DE CONDUCTA

A. NORMAS GENERALES

- 2.1. La conducta de todas nuestras personas trabajadoras y del Personal Asociado debe estar en línea con las normas establecidas por el presente *Código* y por nuestra *Carta de Principios*. Asimismo, debe poner siempre en primer lugar los intereses de la organización, y no debe dañar ni poner en entredicho en modo alguno la reputación de la misma.
- 2.2. Quienes lideran equipos y la dirección debe dar ejemplo de conducta profesional y comportamiento ético, garantizar el cumplimiento del Código por parte de las personas bajo su supervisión y hacerlo cumplir cuando sea necesario.
- 2.3. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado tienen la obligación de informar a sus supervisores o al comité de ética (o a la plataforma equivalente), como responsables de nuestros lugares de trabajo, de cualquier incumplimiento de este Código sin temor a represalias.
- 2.4. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben cumplir las leyes y normativas de los países en los que trabajan durante todo el tiempo que dure su empleo, misión, visita o despliegue.
- 2.5. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben cumplir las normas de seguridad, las normativas y los planes de seguridad que les sean aplicables. Deben, en todo momento, demostrar la vigilancia y disciplina que requieran las circunstancias, especialmente durante las emergencias y situaciones de conflicto en las que opere la organización.
- 2.6. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben transmitir, a través de su conducta, vestimenta y lenguaje, una imagen profesional y mantener una actitud respetuosa hacia las creencias religiosas, normas, convenciones, prácticas y costumbres de los países en los que trabajen durante todo el tiempo que dure su empleo, misión, visita o despliegue.
- 2.7. Especialmente en el marco de los programas que se implementen, las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben evitar todo comportamiento que sepan, o deban saber, que resulta inapropiado, tanto si es ilegal como si no, en cada situación en la que se encuentren. Esta norma se aplica también a su vida personal y al horario fuera del horario laboral.
- 2.8. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben asegurarse de que sus interacciones con las personas con las que entran en contacto, en particular con las participantes de nuestros programas, estén guiadas por la determinación de respetar y restablecer la dignidad de dichas personas. Deben ser conscientes de que sus acciones pueden tener un impacto no deseado en la vida de muchas personas.
- 2.9. Durante los actos de la organización en los que se sirva alcohol, las personas trabajadoras y el Personal Asociado que decidan consumirlo deberán hacerlo de forma responsable, no excederse en su consumo y, si beben, no conducir. La organización no tolerará ningún tipo de comportamiento inadecuado causado por el consumo de alcohol.
- 2.10. De conformidad con nuestro principio de «*neutralidad*», las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben abstenerse de hacer comentarios, ya sea en comunicaciones oficiales o privadas, sobre cuestiones de la organización, políticas, militares o de carácter interno que puedan dañar la reputación de Acción contra el Hambre o poner en entredicho su capacidad para ejecutar los programas. Esta norma será de aplicación en todo momento (24/7), tanto en situaciones de carácter privado como siempre que se represente a la organización en público.



B. NORMAS ESPECIALES

- 2.11. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben mostrar respeto y sensibilidad hacia las cuestiones de género, así como promover la igualdad de género en todos los aspectos de su trabajo y comportamiento, tal y como se recoge en la *Política de Igualdad de Género de Acción contra el Hambre*.
- 2.12. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben cumplir la *Política Internacional de Salvaguarda de Acción contra el Hambre* y contribuir a su aplicación.
- 2.13. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben promover y respetar los convenios internacionales sobre derechos sociales y laborales básicos (como sugiere el *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*) de acuerdo con los requisitos legales de cada entidad jurídica de la Red Internacional.
- 2.14. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado no podrán poseer, transportar ni utilizar armas ni municiones en ningún momento.
- 2.15. Queda terminantemente prohibido a todas las personas trabajadoras y al Personal Asociado consumir, fabricar, comprar, vender, poseer o distribuir drogas, independientemente de que estén legal o socialmente permitidas.

3. ACOSO, EXPLOTACIÓN SEXUAL Y ABUSO DE PODER

- 3.1. El acoso en cualquiera de sus formas, incluido el acoso sexual, está estrictamente prohibido. Se puede considerar «acoso» cualquier comportamiento que degrade, avergüence, humille, moleste, asuste o abuse verbal o psicológicamente a una persona y que constituya un comportamiento que se sabe o se sospecha que no es bien recibido. Estos comportamientos incluyen palabras, gestos, intimidación, acoso u otras acciones inapropiadas.
- 3.2. Cualquier forma de violencia está estrictamente prohibida. Se puede considerar «violencia» cualquier acto en el que se maltrate, amenace, intimide o agreda a una persona.
- 3.3. Está estrictamente prohibido participar en cualquier forma de explotación y abuso sexual, como también hacer uso de servicios sexuales, incluso cuando estos puedan ser costumbres sociales, o normas o prácticas legalmente aceptables en un país determinado. Acción contra el Hambre considera totalmente inaceptables los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, incluidas las siguientes prácticas: explotación sexual, abusos sexuales, relaciones sexuales con menores, agresiones sexuales o cualquier forma de contribución al «mercado del sexo».
- 3.4. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben ejercer adecuadamente el uso de su autoridad y poder. Deben evitar todo abuso de poder, es decir, cualquier utilización real o tentativa de su posición para recibir favores de alguien con menos poder, incluidas las situaciones en las que la persona que abusa se beneficia monetaria, social o políticamente de la explotación de otra persona.

4. CONFLICTO DE INTERESES

- 4.1. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben evitar cualquier conflicto de intereses, ya sea personal y/o profesional, en el desempeño de sus funciones.
- 4.2. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado no deben participar en actividades o decisiones en las que sus intereses personales, familiares o económicos puedan comprometer su capacidad para tomar una decisión imparcial en relación con operaciones, contratos u otros acuerdos, o impedirles actuar en el interés de la organización.
- 4.3. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben tener en cuenta los contextos culturales y jurídicos de los países en los que trabajan antes de entablar relaciones estrechas con otras personas trabajadoras de Acción contra el Hambre o con personas que realicen cualquier tipo de trabajo con la organización. Además, deben ser conscientes del impacto que estas relaciones pueden tener en la reputación, la seguridad y la eficacia de la organización.
- 4.4. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado tienen prohibido aceptar regalos monetarios.
- 4.5. Se prohíbe a las personas trabajadoras y al Personal Asociado aceptar regalos en especie, salvo aquellos de valor simbólico que se den de acuerdo con las costumbres locales.
- 4.6. No se deben aceptar ni ofrecer sobornos a funcionarios públicos, otras personas trabajadoras o terceras, aunque el objetivo buscado responda a una «buena causa». La corrupción, tanto activa como pasiva, es una mala práctica y está prohibida por la organización.
- 4.7. La *Política Internacional Antifraude de Acción contra el Hambre* prohíbe las prácticas deshonestas y fraudulentas, incluidos, entre otros, el fraude, la corrupción, la apropiación indebida de activos y las declaraciones falsas.

5. CONFIDENCIALIDAD, USO DE LOS RECURSOS Y LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

- 5.1. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben garantizar en todo momento la confidencialidad de todos los datos, documentos e información recibidos en el transcurso de su trabajo o participación en la organización y no compartirlos con terceras personas sin el consentimiento por escrito de su supervisor o supervisora.
- 5.2. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben ser conscientes de que la difusión indebida de información confidencial puede repercutir negativamente en la imagen de la organización o en su propia seguridad personal.
- 5.3. Queda terminantemente prohibida la difusión de toda información, comentario o imagen relacionados con las actividades de Acción contra el Hambre, que no sea de dominio público, a través de cualquier medio audiovisual, red social, blog, etc., sin la autorización expresa de Acción contra el Hambre.
- 5.4. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben utilizar adecuadamente los recursos de la organización y evitar participar en competencia desleal. Además, las personas trabajadoras y el Personal Asociado no podrán participar en ningún tipo de competencia desleal utilizando la información y los conocimientos de la organización en beneficio propio.
- 5.5. Se prohíbe a las personas trabajadoras y al Personal Asociado utilizar el nombre, la imagen, los activos o los recursos de Acción contra el Hambre (incluidos datos, información o documentos generados en el curso de cualquier relación contractual con la organización) en beneficio propio o con fines privados.
- 5.6. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben utilizar los fondos y materiales de la organización de forma adecuada, transparente y responsable, y gestionarlos con cuidado y rigor.
- 5.7. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado no pueden contraer ninguna obligación en nombre de la organización sin autorización oficial de su superior o superiora.
- 5.8. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado de Acción contra el Hambre deben utilizar las tecnologías de la información únicamente con fines profesionales. No obstante, se permite el uso personal de la tecnología, siempre que dicho uso responda a alguna de las siguientes razones:
 - No supone un riesgo de ciberseguridad para la organización.
 - No interfiere en las funciones profesionales de la persona trabajadora o del Personal Asociado ni ocasiona gastos adicionales a la organización.
 - No implica la descarga de ningún software, imagen, sonido o vídeo.
 - No implica el almacenamiento excesivo de datos o mensajes personales, o la gestión de archivos privados en los sistemas de información pertenecientes a la organización.
 - No contraviene las normas recogidas en este Código ni las políticas y/o normativas internas de ciberseguridad establecidas por cada entidad de la Red Internacional.
- 5.9. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado están obligadas a utilizar exclusivamente las herramientas de tecnologías de la información autorizadas o proporcionadas por Acción contra el Hambre al acceder o intercambiar información de la organización por vía electrónica. Asimismo, deben garantizar el estricto cumplimiento de todas las políticas y procedimientos de ciberseguridad, según esté establecido por cada entidad de la Red Internacional.
- 5.10. Quedan prohibidos el almacenamiento o la transmisión de información que requieran un tratamiento especial haciendo uso de soluciones informáticas cuya seguridad no esté garantizada por la organización.

6. DERECHOS HUMANOS Y MEDIO AMBIENTE

- 6.1. Dada la vulnerabilidad de los niños, las niñas y las personas adultas en situación de riesgo, todas las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben comprometerse a proteger los derechos humanos y de las niñas y niños en todos los ámbitos de actividad de la organización, de conformidad con la *Política Internacional de Salvaguarda de Acción contra el Hambre* y la legislación internacional pertinente en materia de derechos humanos.
- 6.2. Ninguna persona trabajadora, Personal Asociado o persona con la que entremos en contacto podrá ser discriminado por ningún motivo, incluidos raza, casta, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, sexo, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política.
- 6.3. Las personas trabajadoras y el Personal Asociado deben demostrar respeto y sensibilidad hacia el entorno natural y trabajar de forma sostenible para evitar actividades que puedan causar daños, independientemente de que estén o no prohibidas por la legislación local.

7. MALA CONDUCTA

- 7.1. Acción contra el Hambre responderá de forma rápida y apropiada a las infracciones de este Código. Analizará cada caso de mala conducta en su totalidad y evaluará las consecuencias de la infracción teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, el daño a los intereses y principios de la organización, las implicaciones legales (nacionales, internacionales), las infracciones anteriores y si se trata de una infracción reincidente o no.
- 7.2. Las infracciones del Código pueden tener consecuencias para la relación contractual entre la organización y la persona trabajadora, y pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido y el inicio de acciones legales contra el infractor.
- 7.3. Las infracciones del Código pueden tener consecuencias para la relación contractual entre la organización y el Personal Asociado, y pueden dar lugar a la rescisión de la relación contractual y al inicio de acciones legales contra el infractor.
- 7.4. Las infracciones del Código también pueden ser puestas en conocimiento de la organización por terceras personas que no sean trabajadoras de Acción contra el Hambre ni Personal Asociado.
- 7.5. Si una persona trabajadora o un Personal Asociado infringe el Código o tiene conocimiento de que otra persona lo está infringiendo, tiene la obligación de notificarlo a su superior o superiora. Si el Código es infringido por quien supervisa a la persona trabajadora o Personal Asociado, la infracción puede ser comunicada a quien ocupe el segundo nivel de supervisión o al departamento de Personas, de acuerdo con los procedimientos de notificación establecidos en cada entidad de la Red Internacional. No informar de una infracción del Código puede dar lugar a medidas disciplinarias para las personas trabajadoras o a la rescisión de la relación contractual para el Personal Asociado.
- 7.6. La organización someterá a examen cualquier violación del Código de acuerdo con los procedimientos disciplinarios aplicables existentes en cada entidad de la Red Internacional.

8. FORMACIÓN Y CUMPLIMIENTO

- 8.1. Acción contra el Hambre se compromete a informar a todas las personas trabajadoras y al Personal Asociado sobre el contenido y la aplicación de este Código. Cada entidad de la Red Internacional deberá implementar los procesos y los mecanismos de supervisión necesarios para garantizar el cumplimiento de este Código. Asimismo, deberá revisar los asuntos relacionados con el mismo según los procedimientos y reglamentos internos existentes.
- 8.2. Todas las personas trabajadoras y el Personal Asociado deberán firmar este Código al inicio de su relación contractual con la organización.
- 8.3. Las directrices establecidas en el Código son vigentes durante toda la relación contractual de la persona trabajadora o del Personal Asociado con la organización, incluidas las horas no laborables.