



BOSCO
GLOBAL
ONGD SALESIANA



Código de conducta



1. Naturaleza y alcance

Este código nace con idea de recoger las conductas, normas y criterios éticos que Bosco Global lleva a cabo en su desempeño cotidiano, de manera que se agrupen de forma ordenada y entendible para su conocimiento entre el personal de la entidad, sea contratado laboralmente o como persona voluntaria.

Se pretende puntualizar y precisar modos concretos de proceder apropiados para cumplirlas y favorecer así el logro del fin institucional perseguido, al mismo tiempo que da garantías de ello a las personas directamente interesadas y a la sociedad en general. El Código se aplicará a todas las personas, las acciones, los proyectos, las campañas y las relaciones con terceros que se generen desde Bosco Global

Es un marco de referencia para operar y guiarse dentro del trabajo realizado en la organización, pretende evitar que las personas utilicen las relaciones de poder desiguales que se puedan generar en su propio beneficio y/o que perjudique a otras personas e instituciones.

El incumplimiento de éste código podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias (incluido el despido) y en algunos casos si procede, a posibles acciones judiciales.

Aunque las leyes y costumbres locales pueden cambiar de forma considerable de un país a otro Bosco Global, es una Organización No Gubernamental Internacional por lo que el presente código de conducta está en consonancia con los estándares internacionales y de Naciones Unidas y está sujeto a las leyes internacionales sobre derechos humanos relevantes, independientemente del lugar donde se desempeñe la actividad, y debe ser interpretado de acuerdo con dicha legislación.

3. Principios, normas y directrices orientadoras

Las personas vinculadas a la organización, contratadas o voluntarias, deben asumir los principios éticos, normas de convivencia y relación y las orientaciones que se desarrollan en este Código de conducta:

a) En relación con la propia organización:

1. Compromiso con la institución:

Las personas relacionadas con Bosco Global, sean voluntarias o laborales, conocen y comparten los fines institucionales, la Misión, Visión y Valores, los planes estratégicos y toda aquella documentación que refleje los fines, valores y principios éticos de la entidad. Por tanto, el personal estará alineado con estas claves y desde ellas actuará en todo momento.

2. Asumir la visibilidad, integridad y reputación institucional:

Todas las personas de la entidad velan por la reputación de la misma, en su forma de actuar, transmitir y estar. Es responsabilidad de todas, transmitir inmediatamente, a las personas responsables de la organización, cualquier conducta que vaya en contra de los valores y principios éticos. Es obligación informar de conductas delictivas, incoherentes, ilícitas, corruptas o de malversación.

3. Integridad personal:

Las personas con contrato de voluntariado o laboral presentan previamente a su incorporación el Certificado de Antecedentes Penales y el certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales. Así mismo, se comunicará a la organización cualquier proceso penal personal que se inicie o/y posterior condena.

4. Conflicto de intereses:

Bosco Global respeta la vida privada del personal y sus decisiones, sin perjuicio de la deseable coherencia de vida con su ideario y carácter propio, particularmente por parte de quienes ocupen puestos de responsabilidad. No podrán desarrollarse aquellas actividades profesionales ajenas a la entidad que puedan entrar en concurrencia directa con la actividad de la misma, salvo que cuenten con autorización específica. Hay que manifestar cualquier interés financiero, personal o familiar. En caso de optar a cualquier puesto ligado a un partido político o administración pública, se deberá comunicar inmediatamente a los responsables.

5. Actuaciones de carácter público:

Las personas que trabajan o colaboran en Bosco Global, cuando con tal carácter comparezcan en conferencias, jornadas o en cualquier otro acto que pueda tener difusión pública, en particular ante los medios de comunicación, deberán ser especialmente cuidadosas en sus manifestaciones, de modo que no se vea menoscabado el carácter propio de la entidad que representa.

6. Rechazar regalos inapropiados:

No se admiten regalos inapropiados (monetarios o en especie) procedentes de instituciones, personas participantes, donantes, proveedoras, etc. que puedan ser entregados como resultado del trabajo en la organización. En los casos en los que el intercambio de regalos sea una práctica cultural normal, se asegurará que sean razonables y acordes con las políticas de contratación públicas y se informará en cualquier caso al responsable directo.

7. Información confidencial:

Todas las se abstendrán de utilizar en su propio beneficio o de comunicar de cualquier manera datos, documentos o información de carácter estratégico o confidencial,

obtenidos durante el ejercicio de su actividad en la entidad. El carácter de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con ella que tenga en su poder en el momento del cese de su trabajo. No está permitido, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otra persona, apoderarse, sin su consentimiento, de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales o interceptar sus telecomunicaciones o utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación.

8. Uso responsable y razonable de los recursos de la organización:

Los vehículos, instalaciones, material de oficina, ordenadores, móviles e internet, entre otros de Bosco Global están destinados al cumplimiento de los fines de la entidad. En consecuencia, nadie podrá apropiárselos y se utilizarán exclusivamente para las funciones que les han sido asignadas. Ninguna persona empleada o voluntaria podrá hacer uso de ellos para fines personales, sin la autorización expresa de la dirección.

Respecto de los equipos informáticos, quedan prohibidas la generación o transmisión de virus, la copia ilegal de software, la descarga de contenidos sujetos a derechos de autor o la distribución de correos electrónicos con fines políticos o comerciales.

En los medios informáticos se permitirá un moderado uso personal de los mismos que quedará sometido al control de la entidad, de acuerdo con los criterios previamente establecidos y dados a conocer.

En el momento del cese de su relación con la organización, todas las personas tienen la obligación de devolver cualquier equipo o material relacionados con ella, que tengan en su poder, así como el compromiso de no hacer uso del correo electrónico o firma digital institucionales, salvo autorización especial para ello.

b) En su relación con las personas destinatarias/participantes, proveedores e instituciones :

1. Mantener relaciones de cordialidad y respeto:

Las personas afectadas por este código están obligadas a actuar, en sus relaciones con los beneficiarios, destinatarios o participantes de nuestras acciones, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o meramente personal, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, procedencia, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.

Especial respeto merecen el desarrollo y la dignidad de los menores, debiendo quedar preservados de cualquier conducta que pueda significar frente a ellos violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso.

Asimismo evitarán totalmente contactar con menores a través de Internet, teléfono o cualquier otra tecnología de la información y la comunicación para proponer o concertar con ellos encuentros con fines sexuales

2. Personal cooperante y voluntariado internacional:

El personal cooperante o de voluntariado internacional que desarrolle su actividad en alguno de los países con los que cooperamos, respetará las costumbres y usos locales y se relacionará con las demás personas de forma íntegra y transparente, facilitando siempre información cierta, clara y veraz, evitando toda conducta engañosa, fraudulenta y falsaria que pueda perjudicar a otra persona. No mantendrá en ningún caso ningún tipo de relaciones sexuales con menores. Tampoco obtendrá favores, ni mantendrá relaciones sexuales con personas beneficiarias de los proyectos a cambio de ayuda, asumiendo dinámicas desiguales de poder, ni cualquier otra actividad en los países en los que cooperamos que vayan contra la dignidad de las personas locales y que socaven su integridad.

3. Relaciones con proveedores de bienes y servicios

Todos las personas que trabajen y colaboren en Bosco Global, se relacionarán con los proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética e íntegra. La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la organización a la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. En ninguna circunstancia, las relaciones o intereses personales influirán en la adjudicación de un contrato.

Nadie podrá, por sí o por persona interpuesta, prometer, ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores, beneficios, ventajas o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo. Se exceptúan de esta prohibición los regalos simbólicos habituales que tengan un valor intrínseco mínimo o sean material publicitario o promocional. Si se hace una oferta de este tipo a un responsable, empleado o colaborador, este deberá notificarlo inmediatamente a la dirección de la ONGD, y deberá ser inmediatamente devuelto. De no ser razonablemente posible su devolución, el regalo se entregará a la dirección quien lo destinará a fines de interés social.

4. Relaciones con autoridades y organismos públicos:

En las relaciones con las Administraciones Públicas, ninguna persona contratada o voluntaria podrá influir de modo indebido sobre una autoridad, funcionario/a público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para obtener de decisiones favorables a la entidad.

c) En su relación y desempeño personal dentro de la organización:

1. Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza y libertad:

Todos las personas contratadas o voluntarias contribuirán a generar un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, en el que sea reconocido el mérito individual y donde se promuevan el respeto mutuo, el intercambio de ideas, la igualdad y el compañerismo. Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad.

2. Compromiso de respeto y dignidad:

Se rechazan las actitudes vejatorias, ofensas verbales, así como las palabras, gestos o modales soeces o irrespetuosos con las demás personas.

Se evitará, cualquier forma de violencia, intimidación, explotación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad.

Se deberá denunciar cualquier tipo de acoso, discriminación, intimidación, explotación o abuso de poder que deberá ser notificado de manera inmediata a las personas responsables de la organización o a través de los mecanismos de denuncia confidenciales pertinentes.

Está prohibido introducir, vender, exhibir, ofrecer, facilitar o poseer material pornográfico en el centro de trabajo.

3. Consumo de alcohol y drogas:

El buen desempeño del trabajo es incompatible con el consumo de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

De la misma manera no está permitido el cultivo, elaboración o tráfico de estas sustancias ilegales ni su posesión en el centro de trabajo.

4. Medidas para el cumplimiento del código

Difusión y comunicación:

Este Código se hará llegar a todas las personas que trabajan y colaboran en Bosco Global, permanecerá publicado en la página web y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.

Compromiso:

Las personas a las que sea de aplicación el presente Código firmarán un reconocimiento de que han recibido un ejemplar del mismo, manifestando que comprenden su contenido y aplicabilidad.

Cumplimiento:

El cumplimiento de las disposiciones de este Código forma parte esencial de las obligaciones contractuales de las personas empleadas y voluntarias, de modo que, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de las normas y pautas de actuación contenidas en él puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral. Nadie podrá solicitar de cualquier persona a la que sea de aplicación este Código que contravenga lo dispuesto en él.

Para garantizar el cumplimiento del Código, la Junta Directiva y en su representación el Presidente, será el responsable de:

- Estudiar y dar respuesta a las consultas, quejas o comunicaciones que se reciban.
- Tramitar las denuncias que procedan y, en su caso, la adopción de las medidas correctoras procedentes.
- Ordenar, si lo estima oportuno, la realización de auditorías y evaluaciones del cumplimiento del Código de Conducta.
- Promover las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para la oportuna comprensión y puesta en práctica del Código de Conducta en todas las personas empleadas o voluntarias.
- Proponer las modificaciones en el Código de Conducta que permitan su adaptación permanente a nuevos compromisos y circunstancias.

5. Protocolo en caso de conducta inadecuada y tramitación de incidencias / quejas

Toda persona tiene la obligación y responsabilidad de informar inmediatamente a sus responsables directos de cualquier sospecha fundada, acto o queja relativa a la vulneración. En caso de tratarse de una denuncia o comportamiento inadecuado sobre una persona jerárquicamente superior esta comunicación podrá dirigirse directamente a la Presidencia de la organización. Si Bosco Global corrobora la existencia de un acto constitutivo de delito denunciará a la persona ante las autoridades competentes al margen de emprender las acciones legales pertinentes contra la persona que correspondan así como la aplicación del régimen disciplinario existente.

La persona denunciada tendrá derecho a ser escuchada e informada en todo momento durante la investigación, resolución y/o posible sanción que tome la dirección. La comunicación de posibles infracciones que se efectúen quedará amparada con el correspondiente deber de sigilo y secreto sobre los informantes.

En casos de conductas inadecuadas, abusos y/o delitos con menores y/o personas beneficiarias de los proyectos, y al margen de las posibles actuaciones judiciales, Bosco Global prestará una especial atención y apoyo psico-social de las víctimas y sus familias. Las personas que se consideren afectadas por actuaciones contrarias a las disposiciones de este Código, podrán comunicar al Presidente de la organización los hechos que consideren lesivos.



BOSCO
GLOBAL
ONGD SALESIANA