

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LOS ABUSOS DE PODER Y LAS IRREGULARIDADES

1. OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Como organización paraguas de sesenta organizaciones de desarrollo, la Federación Ginebrina de Cooperación (FGC) ha adoptado un Código de conducta para la prevención del abuso de poder y las irregularidades. Mediante este documento, la FGC se compromete a respetar y a hacer respetar altos estándares de conducta e integridad en diversos ámbitos que se presentan a continuación. La adopción de este código pone en manifiesto los valores éticos que la FGC defiende y se compromete a poner en marcha con integridad y responsabilidad, respetando las normas legales vigentes en Suiza y en los países asociados. Este documento se inscribe en una acción preventiva (dar a conocer las normas mínimas que deben respetar las partes integrantes de la FGC) y de responsabilidad (garantizar ante las instituciones donantes el cumplimiento de estas normas).

El código establece la conducta que se requiere de toda persona empleada por la FGC (asalariada o voluntaria), así como de toda organización miembro¹, de acuerdo con las normas y buenas prácticas vigentes en el sector de la cooperación internacional. La FGC condena el abuso de poder y las irregularidades en todas sus formas.

El Código de conducta se aplica a todas las personas u organizaciones que tienen una relación regida por un contrato con la FGC, independientemente de su función o mandato. Por lo tanto, forma parte de todos los contratos de trabajo, de todos los contratos y consultorías establecidas con la FGC. El Código es aplicable en todo momento y en todo lugar.

Se espera que todas las personas que trabajen para y con la FGC actúen con tolerancia, sensibilidad y respeto por la diversidad, sin pretender obtener beneficios personales o privilegios abusando de su función.

El Código de conducta define dos ámbitos de responsabilidad distintos: el primero se refiere a la FGC como empleador y como organización paraguas, y el segundo se refiere a las organizaciones afiliadas o miembros (OM), como empleadoras y como donantes. Las OM que no dispongan de su propio código de conducta con las normas mínimas esperadas deben remitirse al presente Código de conducta de la FGC, al que están vinculadas a través de un contrato.

2. PRINCIPIOS RECTORES

La Federación Ginebrina de Cooperación y sus organizaciones miembro (OM) respetan la dignidad, la integridad y el valor de cada individuo, promueven y ponen en práctica la comprensión, la tolerancia y el respeto, y actúan con discreción y confidencialidad.

Todas las colaboradoras y todos los colaboradores deben mostrarse leales a la organización, compartiendo los valores de la FGC o de la organización miembro y respetando todas las normas. Como contrapartida, ellos y ellas tienen derecho a un trato justo, cortés y respetuoso por parte de sus colegas, superiores jerárquicos y personal a cargo. El equipo de dirección tiene responsabilidades claras en materia de prevención y de lucha contra los abusos de poder y las irregularidades y debe promover una cultura institucional de tolerancia cero.

¹ El término «organización miembro» se utiliza en masculino para mantener la coherencia con el original en francés (*organisation membre*), sin excluir que «organización miembra» también podría haberse empleado.

La política de tolerancia cero se basa en el principio de que una entidad no debe permanecer en silencio ni pasiva ante los incidentes denunciados, independientemente de quiénes sean los o las responsables. Por lo tanto, la FGC y sus OM hacen todo lo posible para prevenir los incidentes, en particular mediante la capacitación, la concientización, el establecimiento de procedimientos, etc.

En los lugares de trabajo de la FGC y de sus OM, las personas integrantes del equipo deben poder trabajar en un entorno respetuoso que favorezca el bienestar, la resiliencia y la productividad. Corresponde a los órganos rectores de estas entidades el instaurar e incentivar dicho ambiente.

La FGC y sus OM tratan a todas las personas de manera equitativa, con dignidad y empatía. La Federación y sus OM se comprometen a favor de la igualdad y contra la discriminación o las desigualdades de género, en concordancia con el objetivo de desarrollo sostenible número 5 de la Agenda 2030.

El Código de conducta tiene por objeto promover una serie de normas claramente establecidas (véase más abajo) con el fin de proteger a las personas beneficiarias de los proyectos y al personal de la FGC y de sus OM. Este documento demuestra la responsabilidad de la institución y garantiza el seguimiento de las situaciones denunciadas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código de conducta define dos ámbitos de responsabilidad (véase más abajo):

1. La FGC es responsable de gestionar las faltas que se producen en su ámbito de responsabilidad, es decir, en la Secretaría y en las instancias relacionadas con su personal. Debe asegurarse de que las organizaciones miembro (OM) con las que tiene vínculos contractuales contractualizados conozcan y respeten las normas del presente código.
2. Las OM son responsables de los casos relacionados con las personas que emplean, sean estas voluntarias o consultoras. Deben asegurarse de que la organización afiliada en el terreno con la que tienen vínculos contractuales conozca y respete las normas del presente código.

Ámbito de responsabilidades de la Federación Ginebrina de Cooperación

FEDERACIÓN CANTONAL (FC)	LA FEDERACIÓN EN SU CALIDAD DE EMPLEADOR	LA FEDERACIÓN EN SU CALIDAD DE ENTIDAD PARAGUAS
Entidades implicadas	- Personal asalariado o voluntario - Personas expertas externas	Organizaciones miembro (OM)
Instrumentos de acción	- Información al personal - Directivas / políticas - Reglamentos internos	- Selección de las OM (criterios de afiliación) - Código de conducta - Contrato para el financiamiento de los proyectos

El Código de Conducta se aplica a todas las personas empleadas por la Federación Ginebrina de Cooperación, al personal experto voluntario de los órganos de la Federación, al personal becario practicante, así como al personal consultor contratado por la FGC. En este Código de conducta se utilizará el término «colaboradores» para referirnos a todas estas personas. Por lo tanto, firmado o no, el Código forma parte de todos los contratos de trabajo establecidos por la FGC. El Código se aplica en todo momento.

El incumplimiento del Código de conducta por parte de un colaborador o colaboradora de la FGC puede dar lugar, tras una investigación y de conformidad con el contrato, a la aplicación de sanciones disciplinarias definidas en función de la naturaleza de los hechos y según lo previsto en el Estatuto del personal de la FGC. Si la infracción del Código de conducta es de naturaleza penal, la FGC puede verse en la obligación de denunciar la situación ante las autoridades penales competentes.

Como complemento a este Código de conducta, el personal de la Secretaría de la FGC puede recurrir al mecanismo de la persona de confianza con total discreción.

Como organización paraguas, la FGC aplica criterios de afiliación rigurosos que analizan la adecuada gobernanza de toda organización, la consideración de los posibles conflictos de interés y la existencia de un código de conducta. Si este último punto no es vigente, la asociación se regirá por las normas que deben respetarse y que figuran en el presente código.

Ámbito de responsabilidades de las organizaciones miembros

ORGANIZACIÓN MIEMBRO	LA ORGANIZACIÓN MIEMBRO EN SU CALIDAD DE EMPLEADOR	LA ORGANIZACIÓN MIEMBRO EN SU CALIDAD DE ASOCIADA Y DE ENTIDAD DONANTE
Entidades implicadas	- Personal asalariado y voluntario - Personas expertas externas	Organismos asociados en el terreno
Instrumentos de acción	- Información al personal - Directivas / políticas - Reglamentos internos	- Análisis de los riesgos de los proyectos - Elaboración de un código de conducta - Prevención y diálogo con las comunidades asociadas - Instauración de un sistema de denuncia y de gestión de las faltas
ORGANISMOS ASOCIADOS EN EL TERRENO		
Entidades implicadas	Beneficiarios y beneficiarias	

Las organizaciones miembro deben informar a la FGC únicamente los casos que constituyan una infracción grave del Código de conducta de la FGC o de sus propios códigos de conducta², teniendo en cuenta la protección de los datos personales.

Si, en un caso concreto, se aplicara otro código de conducta, por ejemplo, el de otro donante, este no reemplaza al Código de conducta de la FGC, sino que lo completa. En tal caso, deberá respetarse el conjunto de normas.

4. NORMAS QUE DEBEN RESPETARSE³

Todo el personal de la Federación Ginebrina de Cooperación y de sus organizaciones miembro tienen la obligación de respetar los más altos estándares de conducta e integridad.

Acoso laboral, amenazas y acoso psicológico : Conducta a adoptar

Todo el personal de la FGC y de sus OM tratan siempre a todas las personas de forma igualitaria, con respeto y dignidad, sin distinción de raza, origen étnico, nacionalidad, religión, idioma, sexo, orientación sexual, edad, orientación política o cualquier otro elemento distintivo.

En un contexto internacional o durante los viajes al extranjero en nombre de la FGC o de una OM, cada empleada y/o empleado respeta la legislación local, así como las costumbres y tradiciones locales. No adopta

² Cualquier caso grave de corrupción o fraude relacionado con los fondos de la FGC, cualquier caso de explotación o abuso sexual relacionado con los beneficiarios y las beneficiarias de los proyectos financiados por la FGC.

³ Véanse las disposiciones legales y el glosario para la definición precisa de los términos utilizados.

comportamientos que sean inaceptables en un contexto cultural concreto y vela por que su conducta no desacredite el trabajo de las organizaciones de cooperación internacional.

Se tolera el consumo de alcohol en el ejercicio de sus actividades profesionales. El consumo debe ser moderado y no debe, en ningún caso, alterar su conducta. Durante las misiones internacionales, el consumo de alcohol en público podría ser muy mal percibido o dar lugar a multas y/o penas de prisión.

Acoso sexual

Todo el personal debe adoptar un comportamiento libre de cualquier forma de acoso que pueda causar sufrimiento físico o psicológico a sus colegas. Cualquier tipo de contacto íntimo debe basarse en el consentimiento mutuo de ambas personas.

Explotación y abuso sexual

Ningún miembro del personal puede mantener relaciones sexuales con personas beneficiarias directas del proyecto o con miembros de las comunidades en las que la FGC o la OM participa, ya que estas relaciones se basan en una dinámica de poder intrínsecamente desigual. Del mismo modo, cualquier acto de naturaleza sexual con cualquier persona menor de 18 años está estrictamente prohibido, independientemente de la edad de consentimiento o de la mayoría de edad legal para mantener relaciones sexuales en el país en cuestión. El desconocimiento de la verdadera edad de la persona no puede invocarse como argumento de defensa.

El personal tiene prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de relaciones sexuales, incluidos favores sexuales, o a cambio de cualquier otra forma de comportamiento que sea humillante, degradante o servil. Esta prohibición incluye la contratación de trabajadores y trabajadoras sexuales.

Corrupción, fraude

Todos los miembros del personal deben actuar con honestidad, integridad y transparencia. No deben conceder a terceros, directa o indirectamente, ni recibir de terceros, ventajas indebidas de ningún tipo y por ningún medio, con el propósito de obtener o mantener un trato de favor. Estas ventajas pueden ser, entre otras, dinero, préstamos, gratificaciones, descuentos, objetos de valor o contratos.

La excepción autorizada es el intercambio de obsequios simbólicos, de escaso valor, según las costumbres locales de cortesía. Estos obsequios siempre deben declararse al empleador de forma transparente.

Conflictos de intereses

Cada miembro del personal declara cualquier interés —financiero, personal, familiar o íntimo cercano— en asuntos oficiales que puedan tener un impacto en el trabajo de la FGC o de la OM. No participará en la concesión de prestaciones, contratos de bienes o servicios, empleo o ascensos a ninguna persona con la que tenga intereses (financieros, personales, familiares o íntimos).

Salud y seguridad

Cada colaborador y colaboradora respeta todas las obligaciones legales y organizativas en materia de salud y de seguridad vigentes en su lugar de trabajo. Se comporta de forma que prevenga cualquier riesgo que pudiera poner en peligro su seguridad física o psicológica o la de otras personas.

Uso de recursos y activos

Cada colaborador y colaboradora de la FGC o de la OM utiliza los recursos y activos que se le han confiado de manera responsable.

Integridad digital

Cada miembro del personal de la FGC o de la OM se abstiene de utilizar los equipos informáticos, el software o el correo electrónico de la FGC o de la OM, así como las plataformas de redes sociales, para realizar actividades ilegales según la legislación suiza o actividades que fomenten una conducta que constituya un

delito penal. Esto incluye el uso de equipos informáticos para intimidar o acosar a cualquier grupo o persona vulnerable, o para fomentar el extremismo.

Ninguna persona empleada utilizará el equipo informático para mostrar, descargar, crear, distribuir o grabar en cualquier formato material inapropiado o abusivo, incluyendo, entre otros, pornografía o representaciones de maltrato a la niñez o de personas vulnerables.

Respeto por el medio ambiente

En un esfuerzo por promover el desarrollo sostenible, cada miembro del personal de la FGC o de la OM se compromete a llevar a cabo sus actividades con el mayor respeto por el medio ambiente y de acuerdo con la responsabilidad social de la organización. Por lo tanto, cada empleado y empleada de la FGC o de la OM se compromete a tomar en consideración su huella de carbono con el fin de reducirla al máximo. Es fundamental garantizar que no se abuse de los recursos naturales, reducir el impacto medioambiental y minimizar el uso de compuestos y sustancias nocivas para el medio ambiente. Además, se debe prestar especial cuidado a la selección de proveedores y socios para garantizar el uso ético de los recursos y el respeto a las personas.

Confidencialidad

Todo empleado y empleada actúa con discreción cuando trata información sensible o confidencial.

Ellos y ellas ejercen la debida diligencia en todos los asuntos oficiales. Se asegura de no divulgar información confidencial relativa a colegas, asuntos laborales o de carácter sensible, salvo que esté legalmente obligado a hacerlo y tras haber obtenido la autorización expresa de su empleador.

5. MODALIDADES DE APLICACIÓN

El Código de conducta no debe limitarse a una simple declaración de intenciones. Constituye un documento vivo y dinámico que debe distribuirse ampliamente a todo el personal de las organizaciones miembro de la Federación para garantizar la aplicación generalizada de las normas que en él se establecen.

A nivel individual

Las colaboradoras y colaboradores de la FGC o de la organización miembro deben leer, comprender y cumplir el Código de conducta. En caso de preguntas o dudas, deberán dirigirse a su persona superior jerárquica o a la persona responsable de recursos humanos.

A nivel de la entidad

La FGC / cada organización miembro está obligada a tomar medidas en respuesta a irregularidades o abusos de poder sospechados o comprobados.

6. NOTIFICACIÓN

Es fundamental establecer mecanismos de denuncia seguros y fiables. El objetivo de estos mecanismos es proporcionar a los empleados y empleadas de la FGC o de la organización miembro (OM) los medios para denunciar los abusos de poder y las irregularidades, y garantizar que sus denuncias se tramitarán respetando sus derechos y el procedimiento establecido.

Todas las empleadas y empleados de la FGC o de la OM deben denunciar cualquier señalamiento, rumor o sospecha de abuso de poder o irregularidades. Pueden hacerlo de forma oral o por escrito. Ningún empleado o empleada debe recopilar información ni investigar por su cuenta antes de presentar la denuncia.

La no denuncia de abusos de poder o irregularidades compromete la responsabilidad legal y penal de las empleadas y empleados. Lo mismo se aplica a las acusaciones falsas o a la información engañosa. Esto puede dar lugar al despido o a la ruptura del contrato de colaboración.

Los colaboradores y colaboradoras que denuncien sus inquietudes recibirán protección. Si se produjeran represalias como consecuencia de una denuncia, el o la responsable de las mismas será objeto de sanciones

disciplinarias que pueden llegar hasta el despido. Cualquier persona que considere haber sido víctima de represalias debe informar a la FGC o a la OM utilizando las opciones de denuncia que se enumeran a continuación.

Sistema de denuncia de la Federación Ginebrina de Cooperación

El personal de la FGC puede dirigirse a la persona de confianza de la FGC.

En caso de que se identifique un incumplimiento del presente Código de conducta por parte de una OM, las colaboradoras y colaboradores de la FGC deben informar inmediatamente al secretario o secretaria general, quien tiene la obligación de proceder con diligencia o transmitir la denuncia o queja de inmediato.

Sistema de denuncia para las organizaciones miembro

Las organizaciones miembro (OM) y sus afiliadas locales están obligadas a establecer sistemas de denuncia adecuados y contextualizados para que las comunidades beneficiarias puedan denunciar cualquier situación de abuso de poder o irregularidad y garantizar que dichas denuncias serán tramitadas de conformidad con la legislación aplicable y sus procedimientos internos. Estos sistemas de denuncia también deben seguir las prácticas adecuadas en materia de confidencialidad, libre de represalias y con monitoreo.

La OM puede usar plataformas de denuncia existentes que cuenten con una línea directa de denuncia, como:

- Safecall (<https://www.safecall.co.uk/fr/>) o
- Whispli (<https://www.whispli.com/fr/>)

Además, teniendo en cuenta el respeto de los datos personales (anonimato de los casos), la organización miembro tiene la obligación de informar a la FGC sobre los casos denunciados que se refieran a alegaciones de corrupción o fraude relacionado con la financiación de la FGC o a alegaciones de explotación o abuso sexual contra beneficiarios y beneficiarias de sus proyectos financiados por la FGC. También debe demostrar las medidas adoptadas para remediarlo.

7. SANCIONES

El incumplimiento del Código de conducta por parte de una colaboradora o colaborador de la Federación Ginebrina de Cooperación o de una organización miembro (OM) puede dar lugar, tras una investigación y de conformidad con el contrato, a la aplicación de medidas disciplinarias graduales determinadas en función de la naturaleza de los hechos. Los procedimientos y políticas internos de la Federación, los contratos, según el caso, las bases legales y las decisiones del órgano rector son las fuentes que permiten determinar estas medidas. Durante la instrucción de un caso, se garantizará el respeto del derecho a ser oído de la presunta persona culpable o autora.

Sanciones disciplinarias contra un colaborador o colaboradora de la Federación Ginebrina de Cooperación

Las sanciones disciplinarias se definen en función de la naturaleza de los hechos y según lo previsto en el Estatuto del personal de la FGC. Si la infracción del Código de conducta es de naturaleza penal, la FGC también puede verse obligada a denunciar la situación ante las autoridades penales competentes.

Sanciones disciplinarias contra una organización miembro

En caso de infracciones graves o incumplimientos de las normas del Código de conducta, el Concejo de la FGC puede aplicar las medidas previstas en el Manual de la FGC, que pueden llegar hasta la exclusión de la organización miembro (Manual de la FGC, sección 3.1.3).

Aprobado por el Concejo de la FGC el 4 de marzo de 2025 y presentado en Asamblea General del 10 de abril de 2025.