

Código de Conducta

de Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.

La asociación Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. (EWDE, Organización Protestante para la Diakonie y el Desarrollo) como entidad de la iglesia protestante, se encarga de las tareas de: la Asociación Federal Protestante, el servicio de desarrollo, la Asistencia Intereclesiástica mundial y la ayuda humanitaria. La EWDE cumple sus tareas a través de Diakonie Deutschland, Brot für die Welt (Pan para el Mundo) y Diakonie Katastrophenhilfe. Unimos nuestra voz a favor de las personas que sufren carencias, pobreza e injusticias, en este país y en todo el mundo.

Y todo lo que hacéis,
sea de palabra o de hecho,
hacedlo todo en el nombre del Señor Jesús.


(Colosenses 3:17a)

Declaración de la Junta Directiva

Nuestro objetivo es un mundo justo sin hambre ni pobreza, en el que cada persona tenga la posibilidad de tener una vida digna. Nos comprometemos a ayudar a las personas desfavorecidas y vemos nuestra misión como la expresión viva del amor al prójimo. El personal de EWDE es el corazón de nuestra organización. Queremos ofrecerles un entorno laboral seguro en el cual la autodeterminación, la apertura y la crítica constructiva sean bien recibidas. Nuestro personal trabaja a diario y de forma conjunta con personas y contrapartes en Alemania y en todo el mundo, involucrándose en una gran variedad de tareas. Las normas presentadas en este Código de Conducta constituyen el marco para nuestro accionar conjunto. Para el éxito y la imagen de nuestro trabajo, es fundamental el cumplimiento de las normas formuladas en este documento.

1. Objetivos

El objetivo de este Código de Conducta es ayudar a la Junta Directiva, a la gerencia y a todo el personal a tomar decisiones ética y legalmente adecuadas y nítidas¹. El Código de Conducta de EWDE se complementa con políticas, estrategias, directrices y otros documentos internos relacionados con temas específicos. El Código de Conducta expresa nuestra disposición a enfrentar con el mayor cuidado, los riesgos de nuestro trabajo.

2. Ámbito de aplicación

Este Código de Conducta es vinculante para la Junta Directiva, para la totalidad de la gerencia y para todo el personal de EWDE en todo el mundo, y es parte integrante de los contratos de trabajo. Las normas del Código de Conducta también rigen para el personal con contratos de trabajo local, asesores/as, personal especializado y voluntarios/as, y están integrados en los contratos correspondientes. Además, las normas aquí formuladas se incorporan en nuestros contratos de cooperación con contrapartes y en nuestras directivas de contratación para los/as prestadores/as de servicios.

3. Marco teológico

*“Y todo lo que hacéis, sea de palabra o de hecho, hacedlo todo en el nombre del Señor Jesús.”
(Colosenses 3:17a)*

Como Obra de la Iglesia protestante, compartimos la convicción fundamental de la tradición cristiana según la cual la creencia, la vida y la acción constituyen una unidad. Nuestra misión es ser testigos, signos e instrumentos del amor incondicional de Dios para toda su creación y en especial para los pobres y marginados, y contribuir a que éstas personas puedan tener una vida digna. Esto se refleja en una conducta que reafirma esa misión reconociendo y protegiendo la dignidad del prójimo. Independientemente de nuestro grado de afinidad o distancia personal con contenidos específicos de la

¹ De aquí en adelante “nosotros/as” se refiere siempre a la Junta Directiva, a la gerencia y a todo el personal de EWDE. Las reglas que conciernen a grupos específicos se nombrarán explícitamente.

fe protestante, nos declaramos leales al mandato eclesiástico de la Obra. Asimismo, queremos vivir y actuar en consonancia con las normas aquí formuladas, tanto en el contexto de nuestro trabajo como también fuera de él, en lo que concierne a nuestra integridad y credibilidad profesional. En las pautas que se describen a continuación no se trata de perfeccionismo, ni de una cultura de control y enjuiciamiento mutuo, sino de orientaciones básicas que garantizan una línea común de credibilidad, tanto hacia adentro como hacia afuera.

4. Principios de nuestro accionar

La inviolabilidad de la dignidad humana al igual que la integridad² son para nosotros principios rectores. Para llegar a las personas y apoyarlas en las situaciones que atraviesan, las tratamos con empatía, respeto y aprecio.

Nos adherimos a los siguientes principios:

- Inviolabilidad de la dignidad humana
- Protección de los derechos humanos
- Respeto a la diversidad de religiones, visiones del mundo y culturas
- Participación e inclusión
- Rendición de cuentas y transparencia
- Sostenibilidad social, ecológica y económica
- Responsabilidad en el ejercicio del poder y en el manejo de recursos
- Observancia del principio “Do no harm”³
- Buen liderazgo, cumplimiento y el “principio de los cuatro ojos”⁴
- Confianza y reconocimiento

Apostamos por estructuras que estimulen la vivencia de estos principios. Esto incluye la definición de estándares éticos y el establecimiento y mantenimiento de un sistema de indicaciones. La gerencia se compromete en particular a velar por la integridad personal de cada integrante del equipo y a posicionarse de manera clara ante los primeros indicios en materia de violaciones del Código de Conducta. Entre todos/as trabajamos para generar un clima que impida abusos en el ejercicio del poder, que se nos ha confiado. La relación que existe entre el trabajo de cooperación al desarrollo y la ayuda humanitaria suele caracterizarse por fuertes dependencias y relaciones de poder asimétricas. Por eso, quienes trabajan en el extranjero, para y en representación de EWDE, tienen una responsabilidad especial respecto a estos principios y a la protección de la reputación de la organización.

² Consultar el “Leitlinie Integrität des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e. V.” („Principio de integridad de EWDE“, disponible solo en alemán), establecido por la Junta Directiva en nuestra sesión del 16/11/2017.

³ “Do no harm” (no causar daño) es un principio fundamental de la ayuda internacional para emergencias y desarrollo. Según este principio, las organizaciones evalúan su accionar para determinar si éste no genera efectos indeseables y negativos.

⁴ Este principio establece que para la toma de decisiones importantes deben involucrarse al menos dos personas.

5. Protección contra la discriminación

Promovemos la igualdad de derechos de todas las personas y trabajamos por la erradicación de todas las desventajas existentes. Por eso, nos comprometemos a tratar a todas las personas con respeto y reconocimiento.

En especial, prohibimos toda forma de discriminación:

- por motivos raciales o por el origen étnico atribuido (por ej., ascendencia, color de piel, idioma);
- por identidad de género;
- por credo o visión de mundo;
- por discapacidad;
- por edad y
- por orientación sexual o identidad.

La Junta Directiva y la gerencia tienen la obligación particular de generar estructuras que imposibiliten la discriminación, tanto la directa como la indirecta. Entendemos por discriminación *directa* reglas, comportamientos o medidas que de manera explícita establecen un trato desigual que no pueda justificarse con fundamentos objetivos⁵. Es decir que sí podría estar justificado dar un trato diferente a un grupo particular de personas para compensar desventajas sociales existentes. Por discriminación *indirecta* entendemos aquellas reglas o medidas que, si bien están formuladas neutralmente, en la práctica tienen un efecto discriminatorio.

Debido a nuestro extenso trabajo con personas con discapacidad tenemos una especial responsabilidad en lo relativo al respeto a la diversidad de las personas, con sus talentos y limitaciones, y en lo que concierne a la eliminación de las barreras y los prejuicios a los que estas personas se enfrentan⁶.

6. Protección contra el acoso/abuso físico, psicológico y sexual

El acoso/abuso físico, psicológico o sexual es una agresión a la dignidad humana.

Por eso, nos comprometemos a lo siguiente:

- Jamás invadir la privacidad de otras personas por medio de la proximidad física o contactos inapropiados (o la amenaza de hacerlo), de comentarios inapropiados con contenido sexual, o al mostrar o exponer imágenes pornográficas.
- No aprovecharse bajo ninguna circunstancia de posiciones de poder para obtener servicios sexuales.
- No otorgar ofertas de contratos o bienes a cambio de servicios sexuales. En especial el personal involucrado en tareas de ayuda humanitaria tiene terminantemente prohibido entablar relaciones sexuales con personas del grupo destinatario (o en potencia de serlo).

⁵ Las razones para los correspondientes fundamentos objetivos, pueden derivarse del derecho eclesiástico a la autodeterminación.

⁶ Consultar “La Declaración de la Conferencia Diakonie y Desarrollo para una sociedad inclusiva y para la implementación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (disponible solo en alemán).

- Tratar a las personas con discapacidad con especial cuidado para no traspasar límites físicos ni mentales.
- Nunca humillar a las personas, someterlas a acoso laboral, explotarlas o amenazar con hacerlo.

7. Protección de la infancia

Los niños y niñas son personas menores de 18 años. A ellos les corresponde una protección especial.

Nos comprometemos a atenernos a las siguientes reglas al tratar con ellos:

- Nunca abusar del poder o influencia que nuestra posición o actividad nos confiere sobre la vida y el bienestar de los niños y niñas.
- Nunca golpearlos ni generarles ningún tipo de daño físico.
- Nunca colaborar con comportamientos ilegales, peligrosos, negligentes o abusivos hacia las niñas y los niños; nunca usar lenguaje inapropiado, inmoral o abusivo.
- Nunca asistir en tareas íntimas que el niño o la niña pueda resolver por sí mismo/a sin que se le solicite o sea necesario (como, por ejemplo, ir al baño, bañarse o cambiarse de ropa).
- No entablar relaciones con niños o niñas que puedan considerarse explotadoras o abusivas; no tomar del brazo, acariciar, besar o tocar a niños ni a niñas de forma inapropiada o insensible a las diferencias culturales.
- Nunca llevar a cabo actividades sexuales con niños/as o en presencia de niños/as, ni hacer que niños/as las lleven a cabo o que un/a tercero/a las lleve a cabo.
- Nunca exponer a un niño o niña a material pornográfico.
- No comprar, poseer, consumir ni distribuir pornografía infantil.
- No encomendar a niños o niñas trabajos peligrosos o explotadores; tampoco asignarles trabajos que puedan perjudicar su desarrollo físico o mental o impedirles asistir a la escuela.
- Respetar la dignidad y derechos de privacidad de niños y niñas al sacar fotos personales. Ni las fotos personales ni el material filmico pueden ser compartidos en redes sociales sin consentimiento. Para tomar fotografías se debe obtener el consentimiento escrito de los/as tutores/as legales.

EWDE dispone de una estrategia de protección de la infancia que abarca todas las medidas institucionales de prevención y gestión de casos⁷.

8. Prevención y lucha contra la corrupción

La confianza depositada en nosotros y nosotras por parte de nuestros/as auspiciadores/as y donantes se traduce en una responsabilidad y obligación legal de utilizar los fondos que nos han sido confiados, de manera económica y moderada para cumplir nuestros objetivos. Nuestro “Principio de integridad” define la obligación de garantizar una cultura de transparencia y responsabilidad. Aspiramos a mantener una actitud de integridad sin concesiones, que nos permita actuar con honestidad, de acuerdo

⁷ Consultar la Estrategia de protección de la infancia de EWDE. (Disponible solo en alemán e inglés. Las traducciones en los idiomas español, francés y portugués están en proceso.)

con las normas y luchar contra la corrupción. En virtud de esto, nos comprometemos a acompañar y planificar cuidadosamente nuestras donaciones.

Por eso, en EWDE, y en todos los países en los que trabajamos⁸, asumimos los siguientes compromisos:

- Cumplir con la justicia y las leyes, al igual que con las reglas internas.
- Rechazar toda forma de corrupción, tanto en la interacción con funcionarios/as como con personas del sector privado.
- Abstenernos de exigir, aceptar, ofrecer o entregar sobornos.

Estos compromisos incluyen la prohibición de pagos o prestaciones no monetarias ilícitos/as y la concesión de beneficios ilícitos a funcionarios/as, contrapartes, organizaciones miembro y familiares. Tampoco hacemos „pagos de facilitación“ (pagos en efectivo a funcionarios/as públicos/as para simplificar procedimientos administrativos).

a. Prevención de conflictos de intereses

Evitamos situaciones en las cuales nuestras relaciones personales o intereses financieros⁹ puedan entrar en conflicto con los intereses de EWDE. Por eso, previamente, de manera inmediata y sin esperar a que sea solicitado, informamos por escrito a nuestros/as superiores sobre actos jurídicos con personas allegadas¹⁰ (por ejemplo, por fax o correo electrónico).

Esto rige para:

- Contratos celebrados (por ejemplo, contratos de honorarios, contratos de prestación de servicios y de trabajo, contratos de consultoría) con personas allegadas;
- Contratos celebrados con empresas en las que personas allegadas tengan una participación, o sobre las que estas personas puedan influir de manera individual o económica;
- La contratación o promoción de personas allegadas o
- Casos en los cuales sea razonable temer un conflicto de intereses.

Para los usos de este Código de Conducta, se considera persona allegada en particular a los/las cónyuges, parejas de hecho, hermanos/as, hermanos/as de el/la cónyuge o pareja de hecho, parientes o familiares políticos en línea directa (por ejemplo, padres/madres, suegros/as, abuelos/as, hijos/as, nietos/as). También pueden considerarse como allegadas personas no emparentadas cuando existe un contacto personal íntimo o una relación comercial cercana. Si tenemos dudas respecto a si las personas en cuestión pueden considerarse personas allegadas, informaremos a nuestros/as superiores por escrito¹¹.

⁸ Para la prevención de la corrupción y la actuación en caso de sospechas en el proyecto de Brot für die Welt existe un manual pertinente para todo el personal de este programa de trabajo internacional.

⁹ Esto incluye, por ejemplo: actos jurídicos, relaciones contractuales, actividades de consultoría, créditos, acciones y otros tipos de vínculos económicos.

¹⁰ Consultar el formulario “Notificación de un conflicto de intereses de acuerdo con la sección 8a) del Código de Conducta”; este formulario cumple la función de documentación y debe ser guardado por el o la superior responsable.

¹¹ Consultar el formulario “Notificación de un conflicto de intereses de acuerdo con la sección 8a) del Código de Conducta”.

Posteriormente, los superiores informan al personal oralmente y luego también de forma escrita sobre las medidas a implementar para evitar o como mínimo reducir el conflicto de interés (por ejemplo, restringiendo la participación en las negociaciones de la persona en cuestión).

Informamos al Departamento de Recursos Humanos por escrito sobre actividades paralelas remuneradas. Éstas continuarán desempeñándose sólo si esto no afecta negativamente nuestras funciones como personal de EWDE ni socava la confianza en la organización¹².

Las y los miembros de la Junta Directiva están sujetos a obligaciones adicionales de acuerdo con el *Diakonischer Corporate Governance Kodex* ("Código de gobernanza corporativa de Diakonie Deutschland")¹³.

b. Regalos y otros beneficios

Nos comprometemos a no aceptar ningún beneficio (sin importar su forma) que al someterse a una evaluación razonable pueda considerarse que impacta en las decisiones o transacciones comerciales de EWDE o de sus contrapartes locales, contratistas u otros socios/as comerciales. Se recomienda precaución al recibir u ofrecer regalos y atenciones de hospitalidad.

- No aceptamos regalos u otros beneficios de socios/as comerciales, organizaciones contrapartes, ni grupos destinatarios de EWDE a menos que se trate de gestos habituales por colaboración¹⁴, cuyo valor no debe superar los 35 euros.
- En principio, rechazamos los regalos y otros beneficios que superen los 35 euros, como explicita el Código de Conducta de EWDE. Si existen motivos para suponer que tales presentes sobrepasarán el valor de 35 euros, se debe clarificar el caso con el/la superior y éste/a debe documentarlo. Queda a discreción de el/la superior el consultar con la Unidad de Apoyo de Cumplimiento y Gestión de Riesgos.
- De manera excepcional, el o la superior puede autorizar por escrito la recepción de regalos u otros beneficios de un valor superior a 35 euros si su recepción corresponde al requisito de cortesía o es habitual en las relaciones comerciales¹⁵.
- Está terminantemente prohibido aceptar regalos monetarios.
- Los bienes regalados no se utilizan de manera privada, sino que se utilizan con fines benéficos o se otorgan a otros miembros del personal (por ej., a través de un sorteo).

¹² Para acceder a la norma completa, consultar el Artículo 3, párrafo 3, frase 1 TVöD (Convenio colectivo alemán para los servicios públicos).

¹³ Corporate Governance Kodex der Diakonie Deutschland ("Código de gobernanza corporativa de Diakonie Deutschland", disponible solo en alemán), 2018.

¹⁴ Por ejemplo: flores, invitaciones a comidas.

¹⁵ Consultar el formulario sobre Notificación de obsequios y otros beneficios de acuerdo con la sección 8b) del Código de Conducta.

- El uso privado de obsequios u otros beneficios (por ejemplo, títulos honoríficos) solamente está permitido si existe una autorización escrita para su recepción por parte del/ de la superior y se informó de manera previa a la Unidad de Apoyo de Cumplimiento y Gestión de Riesgos de los motivos para esa aceptación¹⁶.
- En caso de invitaciones repetidas a cenas o almuerzos por parte de compartes u organizaciones miembro, o si EWDE asume repetidas veces los costos de alimentación en el marco de reuniones, debe buscarse asesoramiento con nuestros/as superiores.
- No está permitido ofrecer regalos a funcionarios/as públicos/as. Toda excepción a esta regla requiere la autorización por escrito de la Unidad de Apoyo de Cumplimiento y Gestión de Riesgos.

También respetamos las normativas de EWDE referidas a viajes¹⁷ y gestión institucional¹⁸. En el caso de la entrega de regalos a miembros del personal rige la reglamentación sobre regalos por aniversarios laborales y despedidas¹⁹. Notificamos con antelación a nuestros/as superiores antes de ofrecer regalos u otros beneficios a terceros/as²⁰.

c. Protección de activos

Administramos los activos de la organización de manera responsable y los protegemos contra pérdidas, daños, robos o usos no autorizados. Los activos de la organización también incluyen los derechos de propiedad intelectual y el conocimiento técnico. Defendemos a nuestra organización de intentos de fraude, ya sean ataques internos o externos.

9. Confidencialidad y protección de datos

Tratamos los secretos comerciales con absoluta confidencialidad. La información sensible, sea del tipo que fuere, no se utilizará en beneficio de intereses propios ni se pondrá a disposición de terceros/as. Nos comprometemos a garantizar con medios técnicos el almacenamiento seguro de esta información. Consideramos evidente la necesidad de cumplir con la legislación vigente sobre protección de datos y la defensa de los derechos de las personas involucradas. En consecuencia, solamente recopilamos, guardamos o procesamos datos personales si es necesario para fines específicos, claros y legalmente permitidos.

¹⁶ Consultar el formulario sobre Notificación de obsequios y otros beneficios de acuerdo con la sección 8b) del Código de Conducta.

¹⁷ Normativa de EWDE sobre viajes.

¹⁸ Principios de EWDE sobre la gestión y el régimen de firmas para los pagos.

¹⁹ Consultar la resolución de la Junta Directiva del 5 de abril de 2018.

²⁰ Consultar el formulario sobre Notificación de entrega de obsequios y otros beneficios de acuerdo con la sección 8b) del Código de Conducta.

10. Entablar diálogos e informar abiertamente

No siempre tenemos la certeza de que una decisión sea “la correcta”. En estos casos particulares, podemos evaluar la decisión planteando las siguientes preguntas clave:

- ¿Cumple con la ley y las reglas internas de EWDE?
- ¿Mi decisión es acorde con mi conciencia?
- ¿Es posible comunicar a otros/as mi decisión sin problemas? ¿Resistirá mi decisión una inspección externa?
- ¿Pone en peligro mi decisión la reputación de EWDE?

En caso de sospechas de posible incumplimiento del Código de Conducta, se deben hacer advertencias o denuncias a través de los canales habilitados (ver más abajo). Las personas denunciantes, que dan información o que plantean incidentes o preocupaciones con buenas intenciones no tienen que temer ningún perjuicio personal o profesional.

Las preguntas, advertencias y denuncias se dirigen en primer lugar a nuestros/as superiores.

Si no podemos o no queremos contactar con nuestros/as superiores inmediatos/as, podemos dirigirnos a las siguientes áreas para dar información, presentar denuncias o pedir asesoría:

- General – Unidad de Apoyo de Cumplimiento y Gestión de Riesgos
- General – Defensor externo del personal de EWDE (también anónimo)
- Sobre discriminación y acoso/abuso – Comisario de Igualdad de Género y Departamento de Recursos Humanos de EWDE
- Sobre corrupción en proyectos – Equipo de Prevención de la Corrupción
- Sobre protección de la infancia – Equipo de Protección de la Infancia (Kindesschutz-Team): kindesschutzteam@ewde.de
- Sobre protección de datos – Responsable de la Protección de Datos de la organización (Datenschutz): datenschutz@ewde.de

El órgano de representación del personal (MAV) también ofrece consultoría a través de: mav@ewde.de

11. Sanciones ante el incumplimiento del Código de Conducta

El incumplimiento del Código de Conducta puede resultar en sanciones disciplinarias bajo las leyes laborales y penales.

Berlín, 27/11/2019



Dr. h.c. Cornelia Füllkrug-Weitzel



Dr. Jörg Kruttschnitt



Ulrich Lilie



Maria Loheide