



CODIGO DE ÉTICA

CISV adopta a través del presente documento un Código de Ética, inspirado en sus valores y principios y basado en sus documentos de fundación y organización, y a sus prácticas de acción.

1) PREMISAS

a) CISV

CISV Onlus, **Comunità Impegno Servizio Volontariato Onlus – Comunidad Compromiso Servicio Voluntariado** – es una asociación comunitaria, sin fines de lucro, laica e independiente, fundada en 1961 en Turín, Italia, en la cual sus socios – donantes, voluntarios, empleados, organizaciones socias, colaboradores, personas solidarias – comparten valores, proyectos y estilos de vida.

Consultar la página web www.cisvto.org para la descripción histórica e institucional de CISV.

b) DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

En la fecha 8 de junio 2001, el legislador italiano ha emitido el D. Lgs. N. 231 (a continuación “Decreto”) que establece la “Disciplina de la responsabilidad administrativa de las personerías jurídicas, de las sociedades y de las asociaciones, aunque desprovistas de personería jurídica” (a continuación solamente “Entidades” y, singularmente, “Entidad”).

El Decreto introdujo en el ordenamiento italiano el principio de responsabilidad de las Entidades por los delitos cometidos, en su interés o a su ventaja, por parte de sus empleados y/o de otros sujetos indicados en el art. 5 del mismo Decreto (por ejemplo administradores, alcaldes, directores, representantes de la Entidad, así como otros sujetos subordinados a su dirección o bajo su supervisión), a menos que, entre otras condiciones, la Entidad no haya adoptado y actuado con eficacia según un adecuado modelo organizacional, de gestión y control.

El presente Código hace referencia a las disposiciones del Decreto citado.

c) CODIGO DE ÉTICA

La asociación CISV Onlus, a continuación CISV, trabaja en el sector de la cooperación internacional desde 1973, con el intento de contribuir con su aporte a un mundo más justo y respetuoso de los derechos y de la dignidad de cada persona.

Para que esto se traduzca en realidad y credibilidad es necesario definir y poner en práctica una conducta de comportamientos, actitudes y relaciones que expresen lo que CISV quiere ser. El presente Código Ético representa por lo tanto una piedra angular del *modus vivendi et operandi* de CISV.

El Código de Ética de CISV tiene sus raíces en la "Carta de los principios de CISV", que expresa los valores y principios que nos caracterizan y hace explícito el conjunto de derechos, deberes y responsabilidades que deben respetar los destinatarios de este Código.

Representa además el conjunto de medidas y procedimientos preventivos y disciplinarios correctos para reducir el riesgo de cometer delitos dentro de la organización. Este Código (y las políticas que lo complementan) es vinculante y debe ser observado por el personal (empleados, colaboradores expatriados, personal y colaboradores locales) y por los integrantes de la Asociación y por todos aquellos que con esta colaboran (colaboradores, proveedores, socios).

El presente Código se da también a conocer a los otros actores que tienen relaciones con CISV como donantes y financiadores privados o institucionales, organizaciones socias, beneficiarios,

instituciones nacionales, internacionales y locales, proveedores, prensa y medios de comunicación, organismos de control en Italia y en el extranjero.

d) DESTINATARIOS

Son destinatarios del presente Código de Ética:

- Todo el personal de CISV (empleados, colaboradores, personal voluntario, voluntarios en servicio civil,...) en Italia y en el extranjero.
- Los sujetos que operan en el ámbito de sus propias funciones y responsabilidades dentro de CISV.
- Los integrantes de la asociación

Conocer, respetar y poner en práctica el Código de ética de CISV representa una parte esencial y constituye un acto necesario para cada receptor, con el entendimiento y la garantía de seriedad, eficiencia, dignidad, confiabilidad y calidad a los trabajos de CISV.

e) REFERENCIAS

El Código hace referencia a lo que se expresa en la Carta de Principios de CISV y en los contenidos de las convenciones internacionales que se enumeran a continuación:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (<https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/Language.aspx?LangID=itn>)
- Convenciones fundamentales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_151918.pdf)
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de la Niñez (Convención de los derechos del Niño-CRC) (<https://www.unicef.org/rightsite/files/furkindererklartit.pdf>)
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>)
- Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (http://unipd-centrodirittiumani.it/it/strumenti_internazionali/Convenzione-sulleeliminazione-di-tutte-le-forme-di-discriminazione-nei-confronti-delle-donne-1979/25)
- Ley italiana sobre la prostitución infantil (Ley del 3 de agosto de 1998, No. 269) (<https://www.camera.it/parlam/leggi/98269l.htm>)

El presente Código de Ética se centra en el conjunto de derechos, deberes y responsabilidades de los destinatarios y, en cualquier caso, de aquellos que colaboran con CISV de diferentes maneras.

2) PRINCIPIOS Y PRACTICAS DE REFERENCIA DE CISV

a) ESTATUTO Y CARTA DE PRINCIPIOS DE CISV

CISV define en su Estatuto (Anexo 1) y especialmente en su Carta de Principios (Anexo 2), los valores y principios que guían su compromiso y actividad.

Estos documentos (ver adjuntos), a los que se hace referencia en este Código, son referencias principales a la base del presente documento.

Solicitamos prestar mucha atención en los valores y principios que hacen referencia a la centralidad de la persona y a la solidaridad internacional contenidos en la Carta de Principios.

b) PROTECCIÓN Y VALORIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DE LOS DERECHOS

El respeto de los derechos y la protección de su personal en el respeto la legislación nacional y del País en el cual se trabaja es un principio fundamental de CISV.

CISV cree, actúa y se esfuerza por difundir y afirmar la cultura de los derechos a través de la información y sensibilización para la defensa y el respeto de los derechos fundamentales de todos

los pueblos, así como lo exige la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

CISV opera en un clima de neutralidad e independencia fuera de disposiciones o formaciones partidistas, confesiones religiosas, reivindicaciones étnicas, intereses privados, dando más bien prioridad a la justicia, la equidad y la aplicación de principios éticos válidos.

CISV está en contra de todas formas de discriminación basada en género, orientación sexual, de raza¹, pertenencia cultural y lingüística, edad, opinión y / o afiliación política y sindical, estado de salud y, en cambio, está a favor del respeto de la dignidad de los demás. CISV favorece la valorización de las culturas, usos y costumbres (siempre que no dañen sino respeten las disposiciones de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas) y de las diferencias, en la convicción de que esto represente un aspecto fundamental para un avance real y respetuoso.

c) LEGALIDAD Y TRANSPARENCIA

CISV se compromete al respeto de la legalidad que consideramos una condición fundamental para garantizar a todos, especialmente a los más débiles.

CISV trabaja de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes en los Países donde está presente y desempeña su trabajo.

Manifestamos el derecho a la objeción de conciencia y apoyamos la acción para el cambio de normas legislativas en contraste con los valores que nos inspiran.

Estamos comprometidos con una actividad transparente que para CISV significa administrar de manera eficiente los fondos obtenidos y recaudados e informar a los financiadores y donantes, tanto institucionales como públicos, privados, a las organizaciones socias, a los beneficiarios, dando cuenta de los resultados logrados, de cómo se han destinado los recursos económicos, de nuestras estrategias y procedimientos.

d) EQUIDAD Y IMPARCIALIDAD

CISV está comprometida con un *modus operandi* justo e imparcial, aplicando el mismo comportamiento y los mismos criterios para todos los interlocutores con los que entra en contacto, a pesar de las diferentes formas de relación y comunicación requeridas por la naturaleza y el papel institucional de los interlocutores.

3) REGLAS DE ACCIÓN DE CISV COMO ORGANIZACIÓN

a) VALORACIÓN DE LOS RECURSOS LOCALES

CISV se compromete con valorar los recursos humanos locales, aplicando en la mayor medida posible un enfoque de género positivo, al fin de incrementar la profesionalidad y la experiencia local para garantizar un desarrollo real y duradero de los Países de intervención.

Para el mismo objetivo se compromete en la valorización de entidades, estructuras e infraestructuras presentes en los países de intervención.

b) CRITERIOS DE ELECCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SOCIAS

CISV, tanto en Italia como en Europa y en los Países donde está presente, implementa una política de puesta en común, comunitaria y de colaboración con las organizaciones socias que comparten las mismas metas y objetivos, así como los mismos principios éticos y lo que se define en este Código.

¹ Se recalca que CISV Onlus, en línea con lo expresado por la Unión Europea en su directiva 2000/43 / CE, rechaza las teorías que intentan probar la existencia de razas humanas distintas. El uso del término "raza" en este Código de Ética no implica la aceptación de estas teorías.

Por lo que concierne a los socios internacionales y nacionales, CISV busca entidades que tengan competencias y confiabilidad, dando prioridad a aquellas que tengan metas, objetivos y métodos operativos coherentes y sinérgicos con los de la Asociación.

En el caso de los socios públicos el vínculo de asociación no debe afectar la labor, los objetivos, las finalidades y los principios de la organización socia y los de CISV.

En el caso de socios privados y / o con fines de lucro, CISV ha definido "directrices para la colaboración con empresas" y para la selección de este tipo de socios (Anexo 3).

En particular CISV no permite recibir donaciones de materiales o de recursos financieros por parte de empresas que producen o comercializan armamentos, material pornográfico y todo lo que sea perjudicial y degradante para la persona humana y el medio ambiente y que, de todos modos, no respete los principios éticos de CISV.

Con respecto a los socios u organizaciones socias locales, la elección y la colaboración se basan en los siguientes criterios:

- Se privilegian socios de la sociedad civil.
- Los socios no deben tener afiliación partidista
- Lo que está escrito en el párrafo anterior se aplica a los socios públicos
- Construir relaciones duraderas, con realidades representativas y de referencia para una comunidad, basadas en las necesidades reales y la sostenibilidad de los proyectos implementados.
- Valorar y fortalecer las capacidades y competencias de los socios, así como de individuos y comunidades, con el objetivo de establecer las condiciones para que pueda haber continuidad en las actividades realizadas y que duren en el tiempo.

c) FINANCIADORES Y DONANTES

CISV basa sus relaciones con financiadores y donantes, tanto públicos como privados, en principios de cumplimiento y transparencia según las siguientes garantías:

- Los fondos tienen que transitar solamente en cuentas a nombre de CISV y no a otros para poder rastrear su origen.
- Los fondos obtenidos se destinarán a los fines previstos y no a fines distintos de los previstos.
- CISV garantiza el manejo riguroso, preciso y cuidadoso de los fondos obtenidos y utilizados con la intención de asignar la mayor cantidad posible para el conseguimiento de los mejores resultados para la población beneficiaria
- No está permitido ofrecer y / o prometer dinero, favores y eventuales beneficios, ni ejercer presiones ilícitas para obtener favores o obtener fondos.

d) USO DE LOS RECURSOS ECONOMICOS Y RENDICIÓN DE CUENTA

CISV registra correctamente cada operación y transacción y utiliza un procedimiento de registro interno, autorizaciones, verificación coherente y congruente, en el marco de las normas vigentes.

Las prácticas de corrupción y actitudes de colusión no están permitidas.

Se informa correcta y apropiadamente de todo ejercicio de actividades de naturaleza económica para tener un control sobre el desempeño económico de CISV y permitir las revisiones necesarias para manifestar una forma de actuar y una actitud sin fines de lucro, como es evidente también en la denominación CISV Onlus y de su Estatuto.

La gestión contable de CISV se basa en principios contables establecidos y regulados por la legislación italiana. Para la contabilidad de proyectos de cooperación CISV utiliza y cumple con las declaraciones adoptadas por los diferentes donantes institucionales.

Los estados financieros anuales de CISV se redactan de acuerdo con las leyes pertinentes y están certificados por sociedades de auditores independientes y regularmente matriculados en registros profesionales.

La información y los datos proporcionados por CISV a terceros y los registros contables y de gestión garantizan la autenticidad, la transparencia, la claridad, la exactitud y la exhaustividad. Se

obtiene así una información puntual y correcta sobre su situación económica, patrimonial y financiera. CISV ha adoptado y aplica procedimientos contables a los que todo el personal y los operadores deben cumplir de manera que por cada gestión contable tiene que corresponder una transacción puntual con un comprobante justificativo adecuado. La documentación de respaldo tiene que estar en un lugar fácilmente disponible y archivada de acuerdo con las disposiciones de los mismos procedimientos para facilitar cualquier consulta también por parte de organismos internos y externos autorizados para su revisión.

e) RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos, tanto en Italia como en los Países de intervención, son un bien fundamental para CISV. Los saberes, el profesionalismo y la dedicación son valores esenciales e imprescindibles para lograr los objetivos y poner en práctica nuestra misión. También nos comprometemos a garantizar que los roles y las competencias de cada uno sean respetados, siempre compartiendo y apoyándose mutuamente para poder trabajar en sinergia y con espíritu de equipo para expresar a lo máximo el potencial de cada quien.

También nos comprometemos a garantizar que nuestro personal goce del debido respeto sin ningún tipo de discriminación de religión, género y orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad, origen étnico y afiliación, opiniones políticas y afiliación sindical.

CISV, antes del arranque de la relación laboral con la persona seleccionada se compromete a proporcionar información sobre:

- Papel, función y tareas.
- Legislación compensatoria y tributaria vigente al tipo de contrato de trabajo.
- Normas y procedimientos que deben adoptarse para llevar a cabo las actividades laborales de forma segura y correcta.

También se compromete para que:

- Las relaciones con el personal, los colaboradores, los voluntarios y los miembros de los órganos estatutarios se fundamenten en el respeto mutuo y se basen en un contexto relacional leal, colaborativo y comunicativo.
- La legislación y el código laboral sean respetados tanto en Italia como en el extranjero.
- Exista un ambiente de trabajo adecuado y funcional para la actividad a realizar.
- Exista una forma de comportamiento que fomente la difusión y el conocimiento de los objetivos perseguidos por CISV.
- Las experiencias y aportes de cada uno sean reconocidos y valorados, dirigidos a lograr objetivos comunes.
- Exista un espacio seguro y modalidades de escucha para quienes se consideran objeto de actos o comportamientos que no sean coherentes con los principios mencionados anteriormente.
- Exista, en la eventualidad de discrepancias entre el personal, los colaboradores, los voluntarios y, en cualquier caso, entre los recursos humanos, una manejo adecuado para la resolución de los conflictos.
- Se proporcionen capacitaciones e informaciones adecuadas sobre las condiciones de seguridad y sobre el contexto de los países donde se empleará el operador, sobre prácticas sanitarias de vacunas necesarias y de prevención.

f) PROTECCIÓN DE PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD.

CISV aplica en sus actividades, relaciones y contactos el respeto de las normas y reglas en el contexto de la confidencialidad. En la adquisición, procesamiento y comunicación de datos confidenciales CISV observa, según lo que exige la legislación vigente (Reglamento general de protección de datos, GDPR UE n. 2016/679), las pautas necesarias para proteger la privacidad de los datos.

Los datos personales y confidenciales que posee CISV se procesan de manera reglamentada y correcta, garantizando los derechos de las partes interesadas y excluyendo el acceso no autorizado a terceros.

4) CÓDIGOS DE CONDUCTA PARA PERSONAL Y COLABORADORES

a) ESTILO COMUNITARIO

CISV, coherentemente con la letra "C" de Comunidad en su acrónimo, pide a su personal y colaboradores que trabajen según un espíritu profesional, colaborativo, responsable, moralmente correcto y respetuoso como le corresponde a una comunidad. El respeto por las personas, de los recursos, de los equipos técnicos, de los espacios utilizados y todo lo relacionado con CISV representa una actitud fundamental y esencial para vivir y que hay que poner en práctica, así como constituye un estilo de vida y de trabajo que procura constantemente evitar desperdicios y gastos financieros innecesarios.

b) NO DISCRIMINACIÓN

El personal, los colaboradores y, en cualquier caso, cada operador CISV debe observar y respetar el principio de no discriminación con respecto a orientación sexual, género, edad, raza, religión, afiliación política y sindical, idioma o estado de salud, así como cómo practicar el principio de respeto por la dignidad de los demás.

c) CONTRATACIÓN DE MENORES

El empleo de menores se debe, en principio, evitar en las actividades del proyecto. Sin embargo puede haber casos que deban verificarse y evaluarse teniendo en cuenta los derechos y la legislación del País. Posibles excepciones podrían otorgarse después de una solicitud por escrito y después de una evaluación cuidadosa, teniendo también en cuenta la legislación del País donde se opera y la aprobación de la oficina de Turín.

d) MOLESTIAS Y VIOLENCIAS

Está prohibido adoptar comportamientos como el acoso, la violencia, la amenaza, el abuso de autoridad, ya sea este de tipo psicológico o moral o sexual porque constituyen conductas perjudiciales para la dignidad humana y la integridad psicofísica de las personas.

e) CONDUCTAS SEXUALES

Está absolutamente prohibido tener relaciones sexuales o de tipo sexual con menores de edad. Está prohibido tener relaciones sexuales con las personas directamente beneficiarias de los proyectos, ya que estas circunstancias pueden traer consecuencias negativas en la relación de cooperación de CISV y crear dinámicas con impactos negativos respecto a la equidad de las intervenciones y el equilibrio de la colaboración con las organizaciones beneficiarias o las organizaciones asociadas.

Los intercambios de dinero, favores, regalos, contratación o promesas de empleo a cambio de servicios sexuales están prohibidos.

CISV aplica una política específica sobre explotación sexual y abusos sexuales (PSEA).

c) COMPORTAMIENTO E IMAGEN

Se requiere al personal de CISV un comportamiento respetuoso de las leyes, de los derechos, de la dignidad y de la vida humana, así como actuar de forma profesional y educada representando a la Asociación en los contextos de trabajo en público, ante instituciones gubernamentales, autoridades locales, financiadores, instituciones y actores con los cuales se colabora, socios y beneficiarios.

Debe evitarse cualquier forma de comportamiento que pueda causar daño a la Asociación, aunque solo sea de imagen.

Los comportamientos mencionados en los dos puntos anteriores deben respetarse inclusive fuera del contexto laboral y horario de trabajo y en la vida privada porque forman parte de la imagen externa de la Asociación.

La ropa y el cuidado personal también deben ser respetuosos, teniendo también en cuenta el papel desempeñado, las circunstancias profesionales, usos y costumbres, culturas y expresiones de espiritualidad locales.

h) CONFLICTO DE INTERESES

CISV, en el contexto de llevar a cabo sus actividades, no permite que los destinatarios del Código se encuentren en situaciones de conflicto de intereses o se encuentren en circunstancias tales que puedan existir riesgos o posibilidades en este sentido.

Conflicto de intereses significa tener intereses privados en el mismo sector de intervención institucional que se maneja para obtener beneficios personales, o en el caso de que se persiga un interés distinto de la misión CISV o se realicen actividades que puedan interferir con la capacidad de la organización beneficiaria para tomar decisiones en el interés exclusivo de CISV. Cualquier situación que pueda constituir o determinar un conflicto de intereses debe ser comunicada inmediatamente por el destinatario al delegado de personal en Italia o a su referente si se encuentra en el extranjero para las evaluaciones e indicaciones adecuadas.

Además a los operadores no se les permite aceptar dinero u otros favores por parte de terceros por asesoramiento o servicios prestados en relación a su vínculo con CISV.

i) PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES POLÍTICAS

Los beneficiarios tienen prohibido participar en actividades políticas subversivas del orden público e aún menos en operaciones militares. El personal y los colaboradores en el extranjero tienen prohibido participar en la vida política (por ejemplo, manifestaciones políticas, actividades de los partidos, etc.) en el País extranjero en el que operan. El personal en Italia tiene prohibido utilizar el papel desempeñado dentro de CISV en favor de partidos políticos. Para los beneficiarios que desempeñan funciones de representantes la eventual designación a un cargo de partido debe comunicarse a la Junta Directiva de CISV. Este evaluará si no existen posibles conflictos entre la responsabilidad y cargos desempeñados.

j) SEGURIDAD

Deben evitarse todas actitudes y comportamientos que puedan conllevar riesgos para la seguridad y / o la salud de uno mismo o de terceros. En todos los países la cuestión de la seguridad es de suma importancia y puede implicar riesgos y consecuencias que no se deben subestimar. Por lo tanto, es deber de cada colaborador actuar en favor de la seguridad y promoverla en cualquier momento de trabajo y no.

k) PRIVACIDAD

El personal de CISV y, en cualquier caso, los destinatarios/beneficiarios en general tienen prohibido utilizar las informaciones que tienen a su disposición para fines diferentes a los objetivos estrictos de las tareas por las que están a cargo.

l) PROTECCIÓN DE LA SALUD, SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Con referencia al sistema adoptado por CISV en el campo de la prevención de accidentes, de higiene, salud y seguridad en el trabajo, todos los destinatarios de este Código de Ética están obligados a:

- A través de los procedimientos que se deben seguir en el contexto de los deberes de cada uno, cuidar su propia seguridad y de su salud y las de los que estén presentes en el lugar de trabajo para evitar situaciones de especial complejidad y que pueden causar consecuencias debidas a propias acciones u omisiones.
- Contribuir junto con los responsables, al cumplimiento de las obligaciones establecidas para la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Utilizar correctamente el equipo de trabajo, cualquier medio de transporte así como los dispositivos de seguridad.
- Informar al referente responsable de las deficiencias del equipo, de los medios, de los dispositivos y de lo que puede representar o conllevar algún peligro, trabajando directamente, en caso de urgencia, en el ámbito de las propias capacidades y posibilidades.

m) USO DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y LUGAR DE TRABAJO

Cada empleado, colaborador, operador, tanto en Italia como en los Países de intervención, es personalmente responsable del equipo, herramientas de trabajo y recursos que CISV asigna y pone a disposición. Estos solo deben ser utilizados con fines profesionales. La gestión de estos recursos debe realizarse con el máximo cuidado y nunca deben dejarse desatendidos para evitar riesgos de robo, manipulación o daños.

Los ordenadores fijos o portátiles deben administrarse con el máximo cuidado, proporcionando mantenimiento al fin que puedan permanecer los más posibles eficientes, mediante iniciativas individuales o mediante el uso de estructuras de la empresa dedicadas al mantenimiento.

El software instalado y eventuales dispositivos conectados a cada computadora en uso proporcionados por CISV deben ser facilitados o autorizados.

Servidor y red de la organización: todos los archivos creados o modificados como parte de la actividad de trabajo tienen que estar guardados en los servidores de la empresa para ser compartidos, de acuerdo con los derechos de acceso concertados, y no deben encontrarse en los ordenadores individuales en uso. Los programas y archivos que no sean pertinentes con las tareas requeridas no se pueden ubicar en los servidores de la red de la organización, a menos que se autorice específicamente.

El uso de Internet por parte del personal, los colaboradores y los operadores tiene siempre que estar fundado en los principios de cuidado y consideración. Todas las transacciones realizadas en Internet, desde el ordenador propio, dejan huellas en el servidor de la institución, servidor del cual la asociación se reserva el control total.

El uso personal de Internet no otorga ningún derecho a la privacidad, en particular, pero no solo, con respecto a:

- Navegar en sitios que pueden revelar aspectos cubiertos por la privacidad (por ejemplo, información sobre salud, hábitos sexuales, opiniones y / o afiliación en el campo sindical, político, religioso, racial) o, en cualquier caso, no relevante para el desempeño de las tareas asignadas.
- Realizar transacciones financieras, compras en línea y actividades de bancos en línea.
- Participe en los foros o utilice líneas de chat y espacios de anuncios electrónicos.
- Registrarse en páginas cuyos contenidos no estén relacionados con las tareas de trabajo.

CISV tiene las contraseñas de acceso y se reserva el derecho de controlar el contenido de las PC y de eliminar programas y archivos que no están autorizados o que se consideran peligrosos para la seguridad.

n) TRABAJO REMOTO

En caso de trabajos no realizados en ubicaciones CISV pero a distancia (de forma remota / teletrabajo), hay que tener un cuidado específico para reducir en la mayor medida posible los riesgos de pérdida de confidencialidad, accesibilidad a la información y acceso en general por parte de terceros a datos confidenciales. El trabajo a distancia no está previsto en lo ordinario, excepto en casos excepcionales, previa autorización del referente responsable de acuerdo con el referente de recursos humanos según la oficina competente.

o) COMPENSACIONES NO AUTORIZADAS

Todo el personal, los colaboradores y, en cualquier caso, cada operador de CISV no está autorizado en recibir compensaciones, regalos u otros tipos de pagos, favores y beneficios por parte de empresas, instituciones, personas (por ejemplo: socios o socios potenciales, sociedades y empresas proveedoras) de obras, bienes y servicios, beneficiarios, políticos, contrapartes gubernamentales, etc.) que pueden traer beneficios de programas y actividades llevados a cabo y manejados por CISV.

p) PUBLICACIONES

Los operadores que pretendan publicar artículos u otros documentos externos relacionados con las actividades de los programas coordinados por CISV deben solicitar y obtener la autorización del Jefe de Comunicaciones de la oficina de Turín. Todo el material, los procedimientos, la capacitación y, en cualquier caso, los documentos redactados y preparados por el personal de CISV en el desempeño de sus labores son propiedad de CISV.

q) SOLICITUDES DE CONTRIBUCIONES O PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN BENEFICIOS DE TERCEROS

El personal de CISV no está autorizado, en el marco del cargo asumido y de las tareas realizadas dentro de la Asociación, a participar en licitaciones para conseguir desembolsos, contribuciones o

fondos de sujetos públicos nacionales, comunitarios o internacionales para finalidades distintas de las de la Asociación.

El personal de CISV no está autorizado a prestar su trabajo o servicios a terceros en relación con las actividades de la Asociación, a menos que se le notifique previamente a su propio referente, o a realizar actividades que sean de alguna manera contrarias o incompatibles con los deberes del cargo y con las finalidades e imagen de la asociación.

5) CONSULTORES Y PROVEEDORES

Respecto a proveedores y consultores, CISV:

1. Informa que adopta un Código de Ética y exige que se respete.
2. En particular exige el respeto de los derechos humanos, los derechos de los trabajadores, del medio ambiente y de las convenciones internacionales a las que se refiere la CISV.
3. Aplica sus propios procedimientos administrativos en la selección y manejo de sus proveedores y consultores en línea con los de la Unión Europea y del Estado Italiano y de los financiadores que los aplican.
4. Implementa políticas no discriminatorias en la elección de proveedores de bienes y servicios, incluidos los financieros, persiguiendo criterios de calidad, servicio y beneficio, y en la elección de consultores utilizando como criterios la competencia y la profesionalidad.
5. Favorece, en cumplimiento de las leyes, la elección de proveedores, profesionales, operadores profesionales, técnicos y operadores económicos locales para la adquisición de servicios, bienes, obras, buscando la buena calidad y ética necesarias.
6. Requiere garantías específicas con respecto al cumplimiento de las leyes vigentes y normas fiscales aplicables.
7. Por lo que concierne a los proveedores exige el cumplimiento de las cláusulas contractuales, en particular en términos de calidad, tiempos de entrega y destino final de los bienes del proyecto, incluso si el proveedor se apoya a terceros.
8. Exige el cumplimiento de las cláusulas contractuales de los consultores, especialmente en lo que respecta a la calidad del servicio y el respeto de los términos de entrega y realización de los encargos.

6) ENTENDIMIENTO, DISTRIBUCIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

El Código de Ética es un documento que se presenta a todos aquellos que tienen relaciones con CISV, ya sean estos internos o externos a la estructura operativa, prestando mucha atención en la facilitación de su comprensión e implementación. El Código se publica en el tablón de anuncios de la sede CISV en Turín y en las instalaciones de los Países donde la Asociación está presente y / o se publica en el tablón de anuncios en línea, donde esto resulte posible; se da copia a sus empleados y colaboradores en formato papel o electrónico (pdf) y se publica en la página web www.cisvto.org, con posibilidad de descargarlo.

Por lo tanto, el Consejo Directivo y los referentes de CISV se comprometen a dar a conocer, difundir, poner en práctica y a facilitar para que se ponga en práctica el presente Código, actuando si es necesario con acciones rigurosas. Es deber de cada persona integrante de CISV observar, aplicar de manera coherente y respetar los mandatos del Código, convirtiéndose así en un testigo digno y positivo de la imagen que CISV quiere dar de sí misma tanto interna como externamente.

7) SUPERVISIÓN, VIOLACIONES Y SANCIONES

a) COMITÉ DE SUPERVISIÓN

El Consejo Directivo de CISV establece una Comisión de Supervisión (CdV) a la cual se asigna la tarea de verificar la aplicación de este Código. Los integrantes del CdV se comprometen en cumplir su mandato con equidad, imparcialidad, autonomía y libres de prejuicios.

El CdV propondrá al Consejo Directivo de CISV eventuales cambios, actualizaciones y sugerencias, teniendo en consideración problemas o aspectos críticos que puedan surgir en el desempeño de su mandato, así como en la aplicación o adaptación a la evolución de las leyes pertinentes y de las actividades de CISV.

b) VIOLACIONES

El cumplimiento de este Código de Ética es parte integrante de las obligaciones contractuales de todos aquellos que trabajan con CISV.

Con respecto al personal y en cualquier caso con respecto a cualquier persona que tenga contratos / relaciones laborales con CISV, en caso de violación del Código de Ética, se aplicarán las medidas disciplinarias previstas por el contrato colectivo vigente o, en el caso de sujetos externos, las medidas que se consideren necesarias y / o apropiadas para evitar la reincidencia de la violación comprobada.

Las medidas adoptadas pueden llegar a la resolución del contrato.

La denuncia de supuestas violaciones de este Código debe realizarse por escrito y enviarse a la Comisión de Supervisión (CISV - Comisión de Supervisión, Corso Chieri 121/6 - 10132 Turín, ITALIA) o a la dirección de correo electrónico: organismovigilanza@cisvto.org).

c) SANCIONES

La violación, donde esté comprobada, de los principios establecidos en el presente Código de Ética y en los procedimientos establecidos por los protocolos internos perjudica la relación de confianza entre CISV y su personal y de las personas que de varias maneras colaboran con la Asociación.

Las violaciones serán perseguidas de forma contundente, con urgencia e inmediatez, a través de la aplicación – hacia los responsables de las mismas violaciones, cuando se considere necesario para la protección de los intereses de CISV y en conformidad con las disposiciones del marco normativo vigente – de medidas disciplinarias y / o sanciones adecuadas y equilibradas, independientemente de la posible relevancia penal de dichas conductas y fuera de la instrucción de un procedimiento penal en los casos en que constituyan delito.

Las violaciones comprobadas de este Código de Ética, una vez consultada la Comisión de Supervisión, darán lugar a medidas específicas.

8) ACTUALIZACIONES Y CAMBIOS

El presente documento puede estar sujeto a cambios, integraciones y actualizaciones.

Documento aprobado por el Consejo Directivo de CISV el 7 de mayo de 2019.