

# CÓDIGO DE CONDUCTA PARA **PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS**



*Movimiento  
por la Paz*

[www.mpdl.org](http://www.mpdl.org)



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

|                                         |           |
|-----------------------------------------|-----------|
| <b>0. INTRODUCCIÓN</b>                  | <b>3</b>  |
| <b>1. DERECHOS HUMANOS Y LABORALES</b>  | <b>4</b>  |
| <b>2. ANTICORRUPCIÓN Y ANTIFRAUDE</b>   | <b>5</b>  |
| <b>3. MEDIOAMBIENTE</b>                 | <b>6</b>  |
| 3.1. Cláusulas de obligado cumplimiento |           |
| 3.2. Criterios valorativos adicionales  |           |
| <b>4. IGUALDAD</b>                      | <b>8</b>  |
| 4.1 Cláusulas de obligado cumplimiento  |           |
| 4.2 Criterios Valorativos Adicionales   |           |
| <b>COMPROMISO</b>                       | <b>11</b> |

El presente documento fue aprobado por la Comisión Ejecutiva de Movimiento por la Paz – MPDL el 12 de septiembre de 2026, fecha en la que entra en vigor.





## MOVIMIENTO POR LA PAZ -MPDL-

c/ Martos, 15. 28053 Madrid.  
(+34) 91 429 76 44  
[www.mpdl.org](http://www.mpdl.org)

Desde **Movimiento por la Paz -MPDL-** trabajamos por la construcción de la paz en su sentido más amplio y desde enfoques múltiples. Por ello, las relaciones con proveedores/as deben estar alineadas con nuestros valores, garantizando que ninguna entidad colaboradora incurra en prácticas que atenten contra la integridad, los derechos humanos, el medioambiente, la equidad o la sostenibilidad.

Por eso, se espera que integre un enfoque de debida diligencia en derechos humanos y medioambiente, en línea con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Directiva Europea sobre Diligencia Debida Corporativa en Sostenibilidad. Los/las proveedores/as de MPDL deben cumplir con la legislación aplicable de los países en los que operan, así como con aquella del país en que tengan su sede legal o realicen actividades relevantes de contratación o suministro. Del mismo modo, deberán observar en todo momento los estándares internacionales de derechos humanos, incluso cuando estos sean más exigentes que la normativa local.

La aplicación, acreditación y verificación de los principios y compromisos establecidos en este Código se realizarán de manera proporcional a la naturaleza, objeto, importe y duración de la relación contractual, al tamaño y características de la entidad proveedora, al contexto en el que opere y al nivel de riesgo social, laboral, ambiental, reputacional o de derechos humanos asociado al suministro o servicio.

En consecuencia, MPDL podrá establecer diferentes niveles de diligencia y verificación en función de las características y riesgos de cada contratación, evitando imponer cargas documentales desproporcionadas cuando la naturaleza de la relación no lo justifique.

Con carácter general, el cumplimiento de los requisitos y compromisos del presente Código podrá acreditarse, según resulte adecuado en cada caso, mediante declaración responsable, certificaciones, registros oficiales, políticas corporativas, memorias o informes publicados, información disponible en páginas web corporativas u otras fuentes públicas fiables, así como mediante la documentación específica que MPDL pueda solicitar cuando resulte necesario.

Cuando la información sea pública y pueda ser comprobada de forma razonable por MPDL, no será necesario requerir nuevamente su presentación a la entidad proveedora.

El presente Código de Conducta establece los principios y estándares éticos que deben seguir los/las proveedores/as que mantienen relaciones comerciales con nuestra organización. Su cumplimiento es fundamental para garantizar una colaboración basada en la integridad, el respeto y la sostenibilidad.

## 1. DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

- Respetar los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las convenciones que la desarrollan, así como las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo con respecto a los derechos de los trabajadores en el desempeño de sus actividades.
- Demostrar su compromiso con los principios relativos a los derechos laborales tanto en sus normas internas como en la práctica, cumpliendo los ocho convenios fundamentales de la OIT referidos al trabajo forzoso, el trabajo infantil y el derecho de sindicación.
- Integrar criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación, realizando una selección, promoción, acceso a la formación y cualquier otra práctica de gestión de personas basada en el mérito profesional y en valoraciones objetivas. Se valorará especialmente la adopción de medidas que incorporen un enfoque interseccional en la gestión del personal, considerando los factores múltiples que pueden agravar situaciones de discriminación, como el sexo, la raza, la clase, la discapacidad, la orientación sexual o la situación administrativa, entre otros.
- Fomentar un entorno laboral respetuoso e inclusivo y no permitir tipo alguno de discriminación asociado al origen étnico o cultural, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, religión, edad, origen social o ideología, entre otros.
- Prohibir el uso del trabajo infantil, cumpliendo con todas las leyes, reglamentos y declaraciones internacionales, nacionales y locales, referidos a la edad mínima para trabajar. Prohibir el trabajo forzoso o bajo cualquier tipo de coacción.
- Respetar la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras e higiénicas y cumplir con las normativas de prevención de riesgos laborales que le sean de aplicación.
- Garantizar condiciones retributivas dignas, respetando en todo caso los salarios mínimos establecidos legalmente y los salarios pactados en los convenios colectivos de aplicación.
- No permitir horarios de trabajo excesivos y favorecer la conciliación laboral.
- No someter a sus empleados a ningún tipo de abuso físico o verbal o cualquier otra forma de intimidación.
- Impedir el trato duro o inhumano en las prácticas de empleo.
- Cumplir con lo establecido en el Reglamento (UE) 679/16 relativo a la Protección de Datos Personales o cualquier otra normativa legal vigente sobre protección de datos que le sea aplicable por el lugar donde desarrolla su actividad.
- Verificar la legalidad de todas las actuaciones de la empresa en todos los países en los que desarrolle su actividad.
- Demostrar que las empresas y proveedores son coherentes con las políticas públicas de cooperación al desarrollo y los principios de derechos humanos, paz y desarrollo sostenible que orientan la actuación de MPDL.
- No establecer relaciones comerciales directas con empresas cuya actividad principal o una parte sustancial de su actividad consista en la fabricación, comercialización o distribución de armas, municiones o material específicamente destinado a fines armamentísticos, ni con entidades implicadas en el comercio ilícito de armas o en actividades manifiestamente contrarias al Derecho internacional humanitario o a los derechos humanos.

La existencia de relaciones comerciales indirectas entre una entidad proveedora de MPDL y empresas vinculadas al sector de defensa no determinará, por sí sola, su exclusión como proveedora, sin perjuicio de que MPDL pueda valorar dichas relaciones cuando, por su naturaleza o relevancia, puedan generar una contradicción significativa con los principios y valores de la organización

## 2. ANTICORRUPCIÓN Y ANTIFRAUDE

### Cero Tolerancia al Fraude:

El/La proveedor/a adopta una política de tolerancia cero ante cualquier acto de fraude, corrupción o soborno en sus relaciones comerciales. Para ello, el/la proveedor/a aplicará las siguientes medidas:

- **Prohibición de Sobornos y Corrupción:** (Obligatorio) Se prohíbe ofrecer, recibir o solicitar sobornos, regalos inapropiados o incentivos ilegales para obtener ventajas comerciales.
- **Declaración de Conflictos de Interés:** (Obligatoria) Los/as proveedores/as deben informar sobre cualquier relación personal, familiar o económica que pueda influir en decisiones comerciales.
- **Uso Ético de Información Confidencial:** (Obligatorio) Se prohíbe la manipulación, alteración o uso indebido de información privilegiada o confidencial.
- **Mecanismos de Control Interno:** (Obligatorio) Los/as proveedores/as deben contar con controles internos para detectar y prevenir fraudes.
- **Canales de comunicación de irregularidades y protección de las personas informantes:** Cuando resulte legalmente exigible, las entidades proveedoras deberán disponer de sistemas internos de información y mecanismos de protección de las personas informantes conforme a la normativa aplicable. En los demás casos, se valorará la existencia de mecanismos adecuados para comunicar posibles irregularidades sin riesgo de represalias.
- **Sanciones y Rescisión de Contrato:** Se especifica que el incumplimiento de estas normas puede llevar a la terminación de la relación comercial y acciones legales. Los proveedores no podrán ofrecer empleo a cualquiera de las personas que mantuvieron una relación profesional con MPDL o con cualquiera de sus socias locales en los países de intervención por un período de un año a contar desde la fecha de la extinción de la relación contractual, a no ser que haya un acuerdo expreso para ello entre la entidad y el/la trabajador/a.

## 3. MEDIOAMBIENTE

### 3.1. Cláusulas de obligado cumplimiento:

Cumplimiento Legal y Normativo:

Se exigirá el cumplimiento normativo a todas nuestras empresas proveedoras en cuanto a la legislación aplicable del país y de su sector:

- Cumplimiento con normativas nacionales e internacionales aplicables
- Contar con los permisos, licencias y registros ambientales requeridos.
- No haber sido objeto de sanciones firmes, graves o muy graves por incumplimientos ambientales en los últimos tres años.

### 3.2 Criterios valorativos adicionales:

#### 1) Sistema de Gestión Ambiental:

Se valorará positivamente que el/la proveedor/a disponga de un sistema de gestión ambiental estructurado.

Certificación en ISO 14001 o similar.

Políticas y procedimientos documentados para la gestión de impactos ambientales.

Auditorías ambientales periódicas y mecanismos de mejora continua.

#### 2) Uso Responsable de Recursos Naturales:

Se priorizarán proveedores que demuestren buenas prácticas en la eficiencia de recursos.

- Medidas concretas de reducción del consumo de agua y energía.
- Uso de energías renovables o medidas de eficiencia energética.
- Estrategias de reutilización y reciclaje de materiales en su producción.

#### 3) Gestión de Residuos y Sustancias Peligrosas:

Se valorará la correcta gestión de residuos y la minimización de sustancias contaminantes.

- Plan de gestión de residuos con acciones de reducción, reutilización y reciclaje.
- Control y eliminación adecuados de residuos peligrosos según normativas vigentes.
- Reducción en el uso de sustancias tóxicas o contaminantes en la producción.

#### 4) Huella de Carbono y Transporte Sostenible:

Se considerarán proveedores/as que midan y reduzcan su huella de carbono.

- Programas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
- Medición de huella de carbono y establecimiento de metas de reducción.
- Uso de transporte eficiente y logística optimizada para reducir emisiones.

*5) Uso de Materiales Sostenibles:*

Se dará prioridad a proveedores/as que utilicen insumos de origen responsable.

- Uso de materiales reciclados o con certificaciones ambientales (FSC, PEFC, etc.).
- Eliminación progresiva de plásticos de un solo uso y otros materiales no biodegradables.
- Implementación de estrategias de economía circular en sus productos o embalajes.

*6) Transparencia y Reporte Ambiental:*

Se considerará la disposición del proveedor/a a reportar su desempeño ambiental.

- Publicación de informes de sostenibilidad o impacto ambiental.
- Participación en iniciativas de responsabilidad ambiental.
- Disponibilidad de información sobre su cadena de suministro y proveedores.

## 4. IGUALDAD

Las entidades proveedoras de bienes y servicios deberán respetar, promover y aplicar los principios de igualdad, diversidad, equidad e inclusión en todas sus actuaciones, evitando cualquier forma de discriminación estructural o interseccional. Este compromiso se basa en estándares internacionales de derechos humanos y será aplicable, adaptando su implementación a las condiciones legales, sociales y culturales del contexto.

### 4.1 Cláusulas de obligado cumplimiento:

- *Política de Igualdad y No Discriminación*

Las entidades proveedoras que, conforme a la normativa que les resulte aplicable, estén obligadas a disponer de un Plan de Igualdad deberán contar con este vigente y cumplir las obligaciones relativas a su registro o formalización que correspondan.

Su cumplimiento podrá acreditarse mediante documentación aportada por la entidad proveedora o mediante consulta a registros oficiales o información pública fiable cuando ésta se encuentre disponible.

En contextos donde no sea posible adoptar una política formal por restricciones legales o normativas, se requerirá una declaración de compromiso firmada por la dirección, en la que se reconozca la voluntad de operar conforme a estos principios y de promover entornos inclusivos y no discriminatorios en el ámbito laboral.

- *Prevención de violencias y acoso en el entorno laboral*

Las entidades proveedoras deberán cumplir las obligaciones legales que les sean aplicables en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de acoso o discriminación en el ámbito laboral.

Cuando la contratación implique prestación continuada de servicios en centros de MPDL, participación habitual de personal de la entidad proveedora en actividades de MPDL, contacto directo con personas atendidas o cualquier otra circunstancia que genere un riesgo específico, MPDL podrá requerir la acreditación de los mecanismos existentes o la adhesión a las normas, políticas o protocolos de MPDL que resulten aplicables durante la prestación.

En otros supuestos, podrá considerarse suficiente la declaración responsable de cumplimiento de la normativa aplicable.

- *Compromiso con la Igualdad Retributiva*

Las entidades proveedoras deberán cumplir las obligaciones legales que les resulten aplicables en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y disponer, cuando proceda, de los instrumentos de registro, análisis o auditoría retributiva exigidos por la normativa correspondiente.

La acreditación de este cumplimiento se realizará conforme a los criterios generales de proporcionalidad y verificación establecidos en el presente Código.

MPDL podrá solicitar documentación adicional cuando existan indicios razonables de incumplimiento o cuando, por la relevancia, duración, objeto o nivel de riesgo de la contratación, resulte justificada una verificación reforzada.

- *Ausencia de antecedentes por prácticas discriminatorias o vulneración de derechos*

La entidad proveedora deberá declarar que no ha sido objeto, en los últimos cinco años, de sanciones administrativas o resoluciones judiciales firmes por infracciones graves o muy graves relacionadas con discriminación, acoso o vulneraciones de derechos humanos en el ámbito laboral, o, en su caso, informar de las medidas correctivas adoptadas.

En países donde no existan registros oficiales accesibles, esta declaración tendrá carácter de compromiso ético, pudiendo ser verificada mediante referencias, auditorías internas u otros medios proporcionales al contexto.

En los procesos de selección de proveedores, el cumplimiento de las cláusulas anteriores podrá acreditarse inicialmente mediante declaración responsable o mediante la firma del compromiso correspondiente.

MPDL podrá verificar dicho cumplimiento mediante registros oficiales, información pública fiable, certificaciones, memorias, políticas corporativas u otros medios equivalentes, así como solicitar documentación acreditativa cuando la naturaleza, cuantía, duración o nivel de riesgo de la contratación lo justifique.

La falta de aportación documental únicamente será causa de exclusión cuando dicha documentación resulte legalmente exigible o haya sido expresamente requerida por MPDL de forma proporcionada y razonable.

## **4.2 Criterios Valorativos Adicionales**

Se podrán valorar positivamente en los procesos de selección a aquellas entidades proveedoras que, según el contexto legal y operativo en el que actúan, implementen de manera voluntaria y proactiva medidas como:

- *Equilibrio de género en puestos directivos:*

Se valorará positivamente que las entidades proveedoras cuenten con una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección o toma de decisiones.

Se considerará especialmente favorable aquella composición en la que ninguno de los sexos tenga una representación inferior al 40 %.

Cuando este criterio resulte aplicable al proceso de selección, podrá acreditarse mediante declaración responsable, información publicada en la web corporativa, memoria anual, informe de sostenibilidad, información registral u otra documentación equivalente.

- *Medidas de conciliación y corresponsabilidad:*

Se valorará a las empresas que implementen políticas que faciliten la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y que promuevan la corresponsabilidad de género, incluso si no están reguladas por ley, mediante horarios flexibles, licencias, adaptaciones o prácticas sensibles al cuidado.

- *Formación en igualdad y diversidad:*

Se valorará a las empresas que acrediten la realización de formación específica en materia de igualdad de género para su personal en los últimos dos años, adaptando los contenidos al entorno sociocultural y normativo.

- *Indicadores de igualdad en la ejecución del contrato:*

En aquellas contrataciones en las que, por su objeto, duración, volumen económico, utilización significativa de personal o impacto social, resulte pertinente, se valorará que las entidades proveedoras incorporen medidas específicas de igualdad en la ejecución del contrato.

Estas medidas podrán referirse, entre otras cuestiones, a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos, medidas de conciliación y corresponsabilidad, contratación de personas pertenecientes a colectivos en situación de vulnerabilidad o discriminación, prevención del acoso y mejora de la igualdad de oportunidades.

Cuando proceda, los indicadores concretos y la forma de acreditación se establecerán en el correspondiente proceso de contratación.

- *Medidas de inclusión para personas LGTBI:*

Se valorará que las empresas integren medidas específicas que contemplen medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y que estas estén reflejadas en sus políticas, planes, protocolos y acciones internas.

- *Medidas inclusión personas en riesgo de discriminación interseccional:*

Se valorará que las empresas desarrollen acciones que fomenten el acceso laboral de mujeres en situación de violencia de género, personas con discapacidad, racializadas o en riesgo de exclusión social, siempre que el contexto lo permita o en la medida en que sea posible establecer programas voluntarios de inclusión.

## **AL ACEPTAR Y FIRMAR EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES/AS DE BIENES Y SERVICIOS, CADA UNO DE ELLOS SE COMPROMETE A:**

- Respetar este código, mientras mantengan su condición de proveedor/a de MPDL.
- Participar en las actividades de verificación del presente código que pueda establecer MPDL.
- Implantar las acciones correctivas, en caso de que sea necesario, como resultado de alguna actividad de verificación que haya llevado a cabo MPDL en su organización.
- Comunicar a MPDL cualquier información que consideren relevante con relación a los requerimientos establecidos en el presente código.

MPDL velará por la aplicación continuada de estos principios y podrá realizar o solicitar, cuando resulte proporcionado atendiendo a la naturaleza, relevancia o nivel de riesgo de la relación contractual, las actuaciones de verificación necesarias para comprobar su grado de cumplimiento.

El incumplimiento por parte del proveedor de lo contenido en el presente código puede tener diferentes consecuencias en la relación contractual con MPDL.

En función de la gravedad del incumplimiento, estas pueden ir desde un mero apercibimiento, pudiendo llegar hasta su descalificación como proveedor/a de MPDL; sin perjuicio de otras acciones legales o administrativas que fueran de aplicación.

La respuesta de MPDL ante un eventual incumplimiento atenderá a su naturaleza, gravedad, reiteración, impacto y posibilidad de subsanación. Cuando resulte adecuado, se requerirá previamente a la entidad proveedora la adopción de medidas correctivas dentro de un plazo razonable.

Los incumplimientos graves, reiterados o manifiestamente incompatibles con los principios esenciales de MPDL podrán dar lugar directamente a la suspensión, resolución o exclusión de la relación contractual, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder.

Se fomenta la comunicación y la buena fe en las relaciones entre MPDL y el proveedor, con lo que el proveedor podrá comunicar en cualquier momento a MPDL el incumplimiento de cualquier conducta establecida en el presente código y su intención de solventarlo.





*Movimiento  
por la Paz*

[www.mpdl.org](http://www.mpdl.org)

