

CÓDIGO DE CONDUCTA

ÍNDICE

0. Introducción.
1. Ámbito de aplicación
2. Misión, Visión, Valores.
3. Principios que orientan el Código de conducta
4. Compromiso con el Código de Conducta del Movimiento por la PAZ.
5. Garantías de cumplimiento de Código de Conducta.
 - 5.1. Acciones para la difusión y conocimiento del Código de Conducta
 - 5.2. Procedimiento de denuncia
 - 5.2.a. Procedimiento de Resolución Informal:
 - 5.2.b. Procedimiento de Resolución formal
 - 5.2.c. Conclusión del procedimiento.
6. Entrada en Vigor

CONTROL DE VERSIONES

- Versión 1. Elaborado en mayo de 2018
- Versión 2. Aprobado en Comisión Ejecutiva el 19 de julio de 2018 (Ampliación de la versión anterior).
- Versión 3. Actualización aprobada en Junta Directiva el 20 de diciembre de 2019 (Establecimiento del procedimiento de prevención y denuncia.)

0. Introducción

Para las personas que formamos esta organización, nuestra mayor aspiración es una sociedad que viva en una Cultura de Paz, donde la prosperidad sea sostenible y compartida, donde el progreso se mida por el bienestar de las personas y el cuidado del medioambiente; donde la participación, la escucha y el diálogo sean los medios para alcanzar nuestras metas.

El Movimiento por la Paz tiene como objetivos la defensa de los Derechos Humanos, la prevención de la violencia, la educación para la Paz, el apoyo a las personas vulnerables y la sensibilización y la movilización social.

Somos personas optimistas, persistentes y comprometidas con el cambio social y por ello consideramos que debemos actuar para lograrlo.

Este Código de conducta tiene el objetivo de servir como una guía ilustrativa para el personal de la organización que facilite la toma de decisiones éticas en sus vidas profesionales, y de vez en cuando en el ámbito personal. Si bien es cierto que se trata de un código moral que no tiene fuerza de ley, pero que está diseñado para ayudar al personal a comprender e integrar las obligaciones marcadas para su comportamiento. Es por esto que el incumplimiento de este código de conducta puede conllevar sanciones específicas en el desempeño de la labor profesional de los y las trabajadores y trabajadoras de la organización.

Teniendo en cuenta que el Movimiento por la Paz –MPDL- es una organización con presencia internacional, el código de conducta reconoce la existencia de diferentes normativas y legislaciones en cada uno de los países que afectan a nuestra presencia en cada uno de ellos. En cualquier caso, este Código de Conducta está basado en normativa internacionalmente reconocida.

1.Ámbito de aplicación

Con el objetivo de facilitar y garantizar estos valores, el presente Código de Conducta pretende promover y mantener los mayores estándares de conducta ética y profesional de todo el personal del Movimiento por la Paz –MPDL-, por lo que todas las personas que forman parte de la organización son responsables de cumplir y hacer cumplir estas normas de comportamiento.

Sin embargo, hay que mencionar que el personal que forma parte de los puestos de dirección de la organización tienen una responsabilidad especial en el cometido de velar por el cumplimiento de estas normas y de dar un buen ejemplo con su conducta personal y profesional, así como de crear un entorno laboral que facilite el apoyo y el empoderamiento del personal en este ámbito.

El Código se aplica a todo el personal que tenemos tanto dentro como fuera de España (plantilla remunerada, voluntariado y personal de prácticas) del Movimiento por la Paz –MPDL-, que tiene la obligación de firmarlo en el momento de su incorporación a la organización.

Las personas que tienen un contrato de consultoría o servicios externos con el MPDL, también tienen que aceptar formalmente que cumplen estas normas en el desempeño de su trabajo con la organización.

Este código de conducta también se tendrá en cuenta a la hora de seleccionar a las empresas y organizaciones socias con las que vamos a trabajar. Estas organizaciones deberán de tener un Código de Conducta coherente con el nuestro de manera que su comportamiento no entre en conflicto con nuestras propias pautas de conducta.

2. Misión, Visión, Valores.

Misión

El Movimiento por la Paz - MPDL es una organización que aspira a la paz global, donde se asegure el pleno cumplimiento de los derechos humanos, la gobernabilidad democrática, la igualdad y la solidaridad entre las personas y los pueblos.

Visión

El Movimiento por la Paz – MPDL trabaja desde un enfoque de derechos, para promover la cultura de paz a partir de la investigación sobre la paz, la prevención y la actuación ante todos los tipos de violencia.

Valores

Los valores que guían las actuaciones del Movimiento por la Paz -MPDL- se pueden condensar en los siguientes seis principios:

Pacifismo: como movimiento social, ejercicio de activismo y actitud individual y colectiva. Supone trabajar por la construcción de modos de vida pacíficos basados en la armonía y en la resolución de cualquier conflicto o desacuerdo a partir del consenso y la no violencia.

Solidaridad: ejercicio voluntario, altruista, horizontal y de transformación social. Es un valor que se materializa cuando una persona o grupo deja de lado sus prejuicios e intereses propios para acompañar al otro en la búsqueda del interés común. Genera dinámicas que poseen un poder de transformación superador del individualismo y de los modelos socioeconómicos asociados al mismo.

Respeto: reconocimiento, valoración y aceptación del otro. El respeto permite que la sociedad viva en paz. Implica reconocer en sí y en los demás, los valores y las necesidades. Los derechos y las obligaciones.

Independencia: salvaguarda de fidelidad a nuestra identidad que nos compromete y vincula con la protección y promoción de los derechos humanos.

Imparcialidad: implica que el acompañamiento a las personas y grupos debe realizarse en función de sus necesidades, sin discriminación por raza, sexo, ideología o cualquier otro motivo.

Transparencia: consiste en comunicar y rendir cuentas de forma proactiva a los diferentes grupos de interés que han participado de alguna forma en la organización y a la sociedad en general sobre lo que se hace, como se hace y los resultados obtenidos, durante un período de tiempo determinado.

3. Principios que orientan el Código de Conducta

- Aseguraremos que nuestra conducta es compatible con y refleja los valores siguientes: el respeto por los derechos humanos fundamentales, la justicia social y la dignidad humana, así como el respeto por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, la profesionalidad, la integridad, el respeto para la diversidad, y el cuidado de una perspectiva internacional y global en todo momento.
- Como organización humanitaria que somos, el Movimiento por la Paz tiene un compromiso claro de asegurar la protección de y la ayuda a las personas que se han visto afectadas por catástrofes naturales y/o conflictos armados y otros tipos de violencia, personas desplazadas, personas refugiadas y otras personas de vulnerables. Además, la organización también está comprometida no sólo con la atención y protección a las personas vulnerables (individuos, familias y comunidades), sino también con su participación en las decisiones que afectan sus vidas.
- Respetamos la dignidad y el valor de cada individuo, promovemos la comprensión, el respeto, la empatía y la tolerancia, y mantenemos la discreción y la confidencialidad en cada caso. Fomentamos establecer relaciones constructivas y respetuosas con nuestras organizaciones socias. Para esto trabajamos en una mejora continua de nuestro funcionamiento y promovemos un clima que anime al aprendizaje constante y que facilite el cambio positivo y constructivo.
- Mostramos respeto hacia todas las personas, sin hacer distinción por raza, género, religión, color, origen nacional o étnico, la lengua, el estado civil, la orientación sexual, la edad, el estado socioeconómico, la capacidad, la convicción política, o cualquier otro rasgo de distinción. En esta línea el

Movimiento por la Paz se esfuerza constantemente por eliminar todas las barreras a la igualdad y la equidad.

- Respetaremos las culturas, las costumbres y las tradiciones de todos los pueblos, y nos esforzamos por evitar nuestros comportamientos puedan ser ofensivos para los contextos en los que trabajamos. Sin embargo, ante cualquier conflicto, ante una práctica o tradición que vulnere los derechos humanos, la organización actuará siempre alineándose con el cumplimiento de los estándares e instrumentos de defensa y promoción de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- Por último, en las intervenciones específicas de Acción Humanitaria, el Movimiento por la Paz está completamente comprometido con el respeto de los cuatro principios humanitarios: Humanidad, Neutralidad, Imparcialidad e Independencia.

4. Código de Conducta del Movimiento por la PAZ – MPDL

Como trabajador/a del Movimiento por la Paz –MPDL, me comprometo a:

- 1. Mantener la integridad del Movimiento por la Paz –MPDL-, asegurando que mi conducta personal y profesional es, parece ser, coherente con lo misión, visión y valores de la organización.**

Demostraré la integridad, la veracidad, la dedicación y la honestidad en mis acciones. Seré paciente, respetuoso y amable con todas las personas con las que me relaciono en el desempeño de mis funciones en el Movimiento por la Paz – MPDL-.

Cumpliré y respetaré las legislaciones locales y nacionales aplicables a mis espacios de trabajo. Del mismo modo, cumpliré con todas mis obligaciones privadas legales y financieras, y no intentaré sacar beneficio personal de ningún privilegio o inmunidad que se me otorguen en mi calidad de trabajador/a del Movimiento por la Paz. Haré todo lo posible para asegurar que ni mi conducta ni la de la gente de mi entorno pueda perjudicar de alguna manera desfavorable la integridad e imagen del MPDL.

No desempeñaré mis funciones en la organización bajo los efectos del alcohol o sustancias ilegales. Tampoco estaré en posesión de estas últimas, ni las consumiré ni en las oficinas, instalaciones o vehículos del Movimiento por la Paz ni sus organizaciones socias.

En el desempeño de mis funciones explicaré el papel que juega el Movimiento por la Paz, y el alcance de su trabajo, así como los mecanismos que la organización pone a disposición de los diferentes actores (personal remunerado, voluntario,

consultorías, personas usuarias o destinatarias y personal de organizaciones locales o socias) para garantizar el respeto y protección de sus derechos.

Me mantendré informado/a y actualizado/a sobre las políticas, objetivos y actividades del Movimiento por la Paz y haré todo lo posible para apoyar y ser coherente con el trabajo de protección y atención a las personas de la organización.

2. Tratar a todas las personas, de forma justa, con respeto y dignidad.

Siempre procuraré entender las dificultades que han experimentado o experimentan las personas con las que trabajo, así como la posible posición de vulnerabilidad (por razón de género, edad o capacidad diferenciada, entre otras) en la que se encuentran. Si mi trabajo implica el trabajo directo con personas vulnerables, tendré una comunicación fluida y frecuente con ellas para entender sus realidades, experiencias y necesidades para poder atenderlas adecuadamente.

Siempre procuraré preocuparme y proteger los derechos de todas las personas, especialmente de los menores de edad y las personas más vulnerables, y actuaré de tal manera que asegure sus mejores intereses.

3. Me abstendré de cualquier participación en actividades criminales o poco éticas, y en actividades que contravengan los derechos humanos, así como en actividades que comprometan la imagen y los intereses del MPDL.

Ni apoyaré, ni participaré de ninguna manera en actividades que supongan o puedan suponer cualquier tipo de atentado a cualquiera de los derechos humanos de las personas.

4. Contribuiré a construir un ambiente de trabajo en armonía, basado en el trabajo en equipo, la empatía y el mutuo respeto.

Mostraré respeto ante todos mis compañeros y compañeras, independientemente de su estado, condición o posición. Del mismo modo, daré a todos y todas mis compañeros y compañeras la oportunidad de expresar sus opiniones y puntos de vista, así como que puedan contribuir al trabajo en equipo desde sus conocimientos y experiencias.

Me comunicaré abiertamente y compartiré la información relevante (siempre respetando el principio de confidencialidad) con otros compañeros y compañeras, y procuraré responder en una manera oportuna a las preguntas y demandas que se me formulen.

Respetaré la intimidad de mis compañeros y compañeras.

Procuraré resolver las diferencias y solucionaré los conflictos y problemas que puedan surgir en el marco de las relaciones laborales. Contribuiré al diálogo constructivo, dirigido por el respeto mutuo y un acercamiento abierto, positivo, entre la dirección y el resto del personal de la organización.

Si mi cargo implica la supervisión o coordinación de alguna persona o equipo, seré receptivo/a a todos los puntos de vista de todos los miembros del equipo. Facilitaré la mejora continua y cuidaré la motivación del personal, así como el reconocimiento de todos los aspectos positivos de cada persona.

5. Evitaré el conflicto de intereses tanto en el desempeño de mis funciones profesionales como en mi vida privada.

En ningún caso dejaré que mis acciones en el marco del desempeño de mis funciones profesionales busquen ni directa ni indirectamente ningún beneficio personal. Me resistiré y opondré a cualquier presión política en la toma de decisiones. Ni buscaré, ni aceptaré instrucciones sobre mis responsabilidades y funciones profesionales de ningún gobierno, autoridad local o nacional ni de ninguna otra autoridad ajena al Movimiento por la Paz.

Comunicaré a mi responsable superior cualquier clase de interferencia o intento de influencia impropio que pueda alterar mi imparcialidad y mi objetividad profesional en procesos de decisión en los que participe directa o indirectamente.

No aceptaré ningún honor, decoración, regalo, remuneración o trato de favor de ningún gobierno ni de cualquier otra fuente externa al MPDL sin la autorización previa de la organización.

Informaré a mi responsable superior de la aceptación de cualquier otro empleo u ocupación ajenos al MPDL, que pudiera entrar en colisión con los principios y valores de la organización.

Evitaré ayudar a personas particulares o empresas en sus relaciones con el MPDL, si esto puede conducir a o ser percibido como un trato de favor. Nunca participaré en actividades relacionadas con la consecución de bienes o servicios, o en actividades de recursos humanos, en los que pueda surgir con mi persona algún conflicto de interés.

En el desempeño de mi trabajo garantizaré que no se produce ningún tipo de trato de favor, a ninguna persona o entidad involucrada en el mismo, así como cualquier acto de corrupción o conflicto de intereses. En caso de detectar alguno de estos comportamientos en mi entorno profesional procederé a su denuncia por los cauces establecidos para ello.

6. Promover la seguridad, la salud y el bienestar de todo el personal del Movimiento por la paz, como una condición necesaria para la correcta actuación de la organización.

Respetaré todas las normas e instrucciones diseñadas por la organización para proteger mi salud, seguridad y bienestar.

Cumpliré estrictamente las normas, procedimientos y planes de seguridad que apliquen a mi puesto de trabajo y comunicaré, según éstos, cualquier cambio en el contexto que pueda suponer un cambio en los riesgos y amenazas y, por tanto en las pautas o procedimientos de seguridad existentes en cada momento.

En las decisiones que tome en el desempeño de mi trabajo, siempre tendré en cuenta y priorizaré la seguridad del personal de la organización. Si tengo alguna duda respecto a alguna instrucción recibida y considero que puede amenazar a mi seguridad o la seguridad de otras personas, me pondré inmediatamente en contacto con mi responsable inmediato/a para abordar esta situación.

Si mi cargo implica la supervisión o coordinación de alguna persona o equipo procuraré asegurar y garantizar la salud y el bienestar de personal y sus familias, garantizando que no están expuestas a ningún riesgo o amenaza innecesaria. Promoveré un equilibrio sano entre la vida laboral y ámbito personal, y respetaré los derechos del personal.

7. Cuidaré y seré responsable con los recursos económicos y materiales a los que tenga acceso en el desempeño de mis funciones en el MPDL.

Protegeré, manejaré y utilizaré los recursos financieros y materiales de la organización de manera eficiente y con eficacia, teniendo en cuenta que estos recursos están siempre al servicio y del beneficio de las personas destinatarias del trabajo del MPDL.

No utilizaré los recursos de la organización para ningún otro fin diferente a los objetivos del Movimiento por la Paz y para aquellos objetivos que tiene el desempeño de mis funciones en la organización.

8. Preservaré la confidencialidad de la información que maneje y a la que tenga acceso en el desempeño de mi trabajo con el Movimiento por la Paz –MPDL.

Cuidaré y custodiaré adecuadamente la información confidencial que reciba o maneje en el desempeño de mis funciones. Me comprometo a no difundir externamente, o a personas ajenas, cualquier información relacionada con el trabajo, o que se me confíe, relacionada con las intervenciones o personas con las que trabajo (personas usuarias o destinatarias, compañeros/as de trabajo, personal voluntario o personas vinculadas a socias locales o instituciones con las que trabajamos).

9. Combatiré, y trabajaré en la prevención de todo tipo de explotación o abuso contra las personas destinatarias de las intervenciones del Movimiento por la Paz –MPDL-

Me comprometo a no abusar del poder y la influencia que tengo en virtud de mi posición sobre las vidas y el bienestar de las personas con las que trabajo.

Me comprometo a difundir, cumplir y hacer cumplir el protocolo contra el abuso sexual de la organización. Especialmente, me comprometo a tener una actitud de tolerancia cero ante cualquier tipo de explotación o abuso contra las personas. De esta manera denunciaré por los cauces previstos por la organización cualquier tipo de comportamiento que pueda suponer cualquier tipo de explotación o abuso en mi entorno laboral.

Nunca solicitaré ningún servicio o favoreceré a ninguna de las personas destinatarias de nuestro trabajo a cambio de la protección o la ayuda a las mismas.

Nunca me veré involucrado/a en ninguna relación que explote - sexual, emocional, financiera o laboralmente—a las personas con las que trabaja la organización. Si me encuentro en alguna ocasión en una relación con una persona destinaria del trabajo del Movimiento por la Paz, que considero que no incurre en la explotación y es consensuada, lo comunicaré inmediatamente a mi responsable inmediato/a superior, confiando en la discreción y confidencialidad con la que se estipula que se traten estas situaciones, para que se tomen las decisiones y medidas apropiadas en cada momento. Entiendo que tanto mi supervisor como yo tenemos a nuestra disposición mecanismos e instrumentos para gestionar este tipo de situaciones.

Actuaré con responsabilidad cuando se contrate o se involucre a personas destinatarias del trabajo del MPDL en asuntos privados. Reportaré a mi inmediato/a superior de manera formal sobre la naturaleza y las condiciones de esta relación. Haré un informe por escrito en la naturaleza y las condiciones de este empleo a mi supervisor.

10. En mis declaraciones públicas contribuiré a difundir los valores y objetivos del MPDL y evitaré comprometer la posición de la organización

Sólo realizaré declaraciones públicas que expresen la posición de la organización cuando haya sido autorizado para ello.

Evitaré hacer comentarios ofensivos o ridiculizantes de la actividad y del personal del Movimiento por la Paz –MPDL-, de las personas colaboradoras, de sus entidades socias y/o personas titulares de derechos por las que la organización trabaja.

5. Garantía del cumplimiento del Código de Conducta

Corresponde a todo el personal del Movimiento por la PAZ, cumplir y observar el Código de Conducta, su incumplimiento será gestionado por la (Asesora/Comisión...), que adoptará las medidas convenientes en cada caso, incluidas las disciplinarias, de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

Se facilitará que todo el personal del Movimiento por la PAZ pueda comunicar comportamientos ilegales o irregulares de acuerdo con este Código, sin perjuicio de las denuncias o demandas que pueda presentar ante otros órganos administrativos o jurisdiccionales.

Por ello se habilita un canal para que todo el personal pueda formular denuncias o dirigir mensajes (Asesora confidencial), garantizándose la confidencialidad de datos de la persona denunciante y denunciada, cumplirá las previsiones de la normativa de protección de datos y permitirá la denuncia anónima.

Las personas que denuncien comportamientos ilegales o impropios recibirán la máxima protección de la Coordinación General de MPDL, y de la Junta Directiva, se garantizará la confidencialidad de su identidad y se evitará cualquier represalia, acoso o acción en su contra. Además, también se podrá denunciar por medio de terceras personas dicha situación.

Las denuncias se pueden dirigir contra comportamientos de cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este Código de Conducta.

Para la correcta aplicación de estas garantías se contemplan dos estamentos clave en la gestión de la denuncia:

Asesora Confidencial: Será la persona encargada de recepcionar las denuncias y de investigarlas en el caso del procedimiento informal o de realizar la investigación inicial en el caso del procedimiento formal. También es la persona encargada de la comunicación directa tanto con la persona denunciante como con la persona denunciada. La persona que asuma esta función será la que ocupe el puesto de Técnico/a de Recursos Humanos en la entidad.

Comisión del Código de Conducta: Compuesta por un miembro de la Junta Directiva (preferiblemente el Tesorero), una persona de la asesoría jurídica y la persona responsable del Departamento al que pertenece la persona denunciada. Esta Comisión se encargará de analizar los casos que lleguen al proceso formal, así como de elaborar las conclusiones del mismo y propondrán medidas a la Coordinación General y la Junta Directiva para su correspondiente implantación para sancionar y corregir el incumplimiento del Código.

5.1. Acciones para la difusión y conocimiento del Código de Conducta

El Movimiento por la Paz -MPDL- desarrollará las siguientes medidas de sensibilización, información y formación orientadas a evitar que surjan casos de irregularidades que atenten contra este código de conducta.

Con el fin de que todo el personal (plantilla remunerada, voluntariado y personal de prácticas) conozca la posición de la organización con respecto al Código de Conducta, se compromete a realizar acciones de sensibilización, información y formación.

Para ello:

- Informará oficialmente de su compromiso con este Código de Conducta a través de su publicación en la página web de la organización, así como del envío de un correo electrónico a la base social de la entidad. También se colgará el Código en los tabloneros de anuncios que haya en cada oficina de la organización.
- Hará llegar a todo el Personal el Código de Conducta, así como el procedimiento de denuncia del mismo. De manera anual se recordará la existencia del mismo de manera anual a todo el personal.
- Se incorporará a la carpeta de la documentación a entregar en el Kit de Bienvenida / briefing que se facilite a las nuevas Incorporaciones a la organización.
- Se informará a las personas usuarias de los programas que gestiona Movimiento por la Paz del Código y su contenido.

5.2. Procedimiento de denuncia

Si las medidas preventivas y de información anteriores no tuvieran el efecto esperado y se produjera algún caso de incumplimiento de este código o de ilegalidad, el Movimiento por la Paz (MPDL) considera necesario disponer de un procedimiento que establezca los pasos a seguir en tales circunstancias.

La secuencia de actuación que propone la organización es la siguiente:

- Dirigirse directamente (verbal o por escrito) a quien le está realizando un comportamiento irregular, para expresar su rechazo.
- Si lo anterior no funciona o no se valora dicha opción, la persona sobre la que recae la mala conducta tendrá a su disposición el acceso a la Asesora Confidencial/ que será responsable de la recepción y tramitación de las denuncias en dichas materias. (Anexo 2: modelo de denuncia)

La persona encargada de la tramitación presentará dicha denuncia al Coordinador/a General de la Entidad o si esta persona estuviera involucrada en los hechos directamente a la Junta Directiva.

Cuando la Asesora esté implicada en la presunta ilegalidad o existan dudas razonables sobre su imparcialidad la persona afectada presentará la denuncia a la Coordinación General de la entidad, o a la Junta Directiva si ésta última estuviera implicada.

Cuando la persona que denuncia la ilegalidad sea usuaria de uno de los programas de Movimiento por la Paz comunicará el hecho a la persona responsable del programa en el que participa y si ésta estuviera implicada se lo comunicará a la persona Responsable del Área al que pertenezca el programa. Ésta, tras dicha comunicación, se pondrá en contacto con la Asesora Confidencial desarrollándose el procedimiento común que se regula en el presente Protocolo.

5.2.a. Procedimiento de Resolución Informal:

En los supuestos en el que las actuaciones denunciadas sean calificables de leves, la Asesora Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas la persona denunciada podría incurrir.

La Asesora propondrá a las partes las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por la parte que actúa irregularmente.

Del resultado del procedimiento informal la Asesora Confidencial dará conocimiento inmediato a la Coordinación General.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de cinco días laborables.

5.2.b. Procedimiento de Resolución formal

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de conducta grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante otros organismos, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de irregularidad podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La denuncia se remitirá por mail a la Asesora Confidencial (según el modelo anexo).

La Asesora Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad, imparcialidad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzará la investigación. La Asesora Confidencial recabará información directamente con la persona denunciante.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la Coordinación General de la entidad, así como a la Comisión del Código de Conducta para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de su puesto de trabajo y el acceso a la información que en el mismo maneja.

La Asesora Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

Aclarada toda la información con la persona denunciante, comunicará a la persona denunciada la presentación de la denuncia.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la denunciante a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical. En dicha audiencia también podrán participar, al menos, una persona de la Comisión del Código de Conducta.

5.2.c. Conclusión del procedimiento.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión del Código de Conducta, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto hecho investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

El informe de valoración de la Comisión del Código de Conducta propondrá alguna de las siguientes alternativas:

1. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de incumplimiento).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
2. Indicios claros de incumplimiento del Código de Conducta. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de un incumplimiento probado. En dicho caso, se propondrá la incoación de un expediente disciplinario, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

Dicho informe se trasladará a la Coordinación General de la entidad de forma inmediata.

Tomadas todas las decisiones por parte de la Coordinación General o en su caso, la Junta Directiva, se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada su resolución.

Si se acepta la decisión de la Coordinación General se procederá a ejecutar las sanciones establecidas y a realizar un seguimiento continuo de las personas implicadas para evitar posibles represalias.

Si no se acepta se informará sobre las posibilidades de acudir a la vía judicial o a la Inspección de Trabajo.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

6. Entrada en Vigor

Para todo el personal que ya está trabajando en la organización, se dará un periodo de un mes para el personal en España y dos meses para el personal presente en otros países (previa traducción de este documento) para que procedan a su firma (anexo 1: documento de aceptación del Código de Conducta).

Además, se dará un tiempo de tres meses para resolver dudas sobre la implantación del código de conducta.

Las Nuevas incorporaciones (Plantilla remunerada, voluntariado y personal de prácticas) deberán aceptar en el plazo máximo de 1 semana la aceptación del Código de Conducta, para ello en todos los nuevos contratos laborales se incluirá un anexo de conocimiento y aceptación del Código de Conducta. Se hará lo mismo con los nuevos acuerdos de voluntariado o en los nuevos contratos de las personas en prácticas.