

# EL CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO (Parte B del SISTEMA DE GESTIÓN DEL CISP)

<b>B. LOS VALORES Y EL CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO</b>	<b>2</b>
<b>B.1 LOS VALORES: EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y EL COMPROMISO DEL CISP HACIA LA RESPONSABILIDAD.</b>	<b>2</b>
<b>B.2 EL CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO DEL CISP Y DE SU PERSONAL</b>	<b>4</b>
<i>B.2.2 COMPORTAMIENTOS PROHIBIDOS</i>	5
<i>B.2.2.5 RECEPCIÓN, BLANQUEO Y FALSIFICACIÓN</i>	6
<b>B.3 NORMAS PARA LA VIDA ADMINISTRATIVA</b>	<b>7</b>
<b>B.4 TUTELA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>8</b>
<i>B.4.1 No DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, MOLESTIAS Y MALTRATAMIENTOS</i>	8
<i>B.4.2 SALUD Y SEGURIDAD</i>	8
<b>B.5 DECLARACIÓN DEL CISP SOBRE LAS REGLAS DE CONDUCTA DEL PERSONAL EN TODOS LOS PAÍSES EN LOS QUE OPERA.</b>	<b>8</b>
<b>B.6 TUTELA DE LA VIDA PRIVADA (PRIVACY)</b>	<b>9</b>
<b>B.7 DISPOSICIONES FINALES</b>	<b>10</b>

## B. Los Valores y el Código de comportamiento

### B.1 Los valores: el Código de Conducta y el compromiso del CISP hacia la responsabilidad.

Todas las instancias organizativas y las personas que trabajan por el CISP están llamadas a observar, proteger, valorizar y difundir el patrimonio de valores y de principios que orienta la actividad de la organización. En primer lugar, el CISP ha definido un código de conducta que califica su obra como agente de cooperación internacional. Además, el CISP, incluso participando a redes de Organizaciones no Gubernamentales italianas y europeas, ha contribuido a definir compromisos vinculantes hacia la *accountability* (responsabilidad), entendida como compromiso a rendir cuentas de los resultados obtenidos por sus acciones, y hacia la transparencia de su actividad de gestión y administrativa.

#### B.1.1 El Código de Conducta (en vigor a partir del 7 de abril 1997)

1. Los proyectos apuntan a satisfacer las necesidades efectivas de las poblaciones y se definen teniendo en cuenta las características económicas, sociales y culturales de los varios contextos. Eso significa, entre otras cosas, dedicar constante atención a que esos proyectos se lleven a cabo respetando las culturas locales.
2. La práctica de cooperación tiende a la máxima valorización de los recursos técnicos, profesionales y materiales locales. Ello conlleva, por ejemplo, que las funciones asignadas al personal expatriado no deben mortificar ni marginalizar roles y aportes del personal local, sino más bien promover y valorizar sus capacidades. En este marco se incluye la promoción de formas y acciones de cooperación regional Sur-Sur.
3. Las actividades realizadas en los países terceros tienden a reforzar, mejorar o, si necesario, modificar los planes de intervención nacionales, pero en ningún caso se pueden concebir sin tener en cuenta esos planes. La cooperación no puede, desde luego, superponerse ni sustituirse a las instancias locales de planificación. Por el contrario, solo actuando en el pleno respeto del rol de tales instancias, y dialogando con ellas, la cooperación puede gozar de la autoridad y del prestigio para negociar – cuando necesario – la introducción de acciones de corrección en las políticas y en los planes de intervención locales.
4. Para garantizar una elevada eficacia de los proyectos, se le debe dar mucha atención a la identificación, planificación, monitoreo y evaluación de los mismos. Estas actividades se deben realizar con la participación de los beneficiarios y la información elaborada en este contexto se debe restituir a los beneficiarios.
5. La profesionalidad es un criterio deontológico fundamental, que califica la relación entre el CISP, los países y las comunidades en las que el CISP interviene y representa una pre-condición para la afirmación de relaciones eficaces basadas en la colaboración y el respeto recíproco.
6. Sin perjuicio del principio de la no ingerencia en la vía política y religiosa de los países terceros, se considera oportuno promover, también con específicas colaboraciones operativas, el papel de instituciones y organismos cuya práctica concreta contribuye a procesos de desarrollo y democratización. En este marco, se considera particularmente importante valorizar el papel de las asociaciones femeninas y de las que representan los intereses de los pequeños productores y de los otros sujetos marginales (refugiados, comunidades indígenas, minorías étnicas, etc.).
7. Por razones de transparencia, los gobiernos, los socios y las comunidades locales deben ser informados sobre las fuentes de financiación que posibilitan la realización de los proyectos específicos.
8. Los proyectos deben ser manejados a fin de asegurar la sostenibilidad económica, social e institucional, y perdurar de los beneficios que llevan. Su desarrollo debe tener en cuenta además las necesidades de optimizar el uso de los recursos financieros, para que éstos lleven cuantos más beneficios posibles a las poblaciones locales.
9. La coordinación concreta entre agencias y organismos de cooperación internacional y las instituciones de los países beneficiarios constituye un instrumento importante para garantizar una mayor eficacia de

las acciones y de las políticas desarrolladas. En este respecto, el CISP asegura su disponibilidad a difundir las informaciones sobre sus actividades.

10. Por lo que se refiere a las acciones humanitarias finalizadas a superar emergencias complejas, el CISP adhiere al Código de Conducta elaborado por el Comité Internacional de la Cruz Roja, que afirma, entre otros, los principios siguientes: derecho universal a la asistencia humanitaria, sin limitaciones relacionadas con la ideología, la religión, la raza, el género u otras consideraciones; autonomía política y operativa de las intervenciones, para que éstas no acaben apoyando – sobre todo en situaciones de conflicto – a una particular facción; respeto de los derechos de la persona, como definidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

### B.1.2 Los compromisos asumidos con la carta sobre la *accountability* suscrita por el CISP (16 de octubre 2013)

#### B.1.2.1 Parámetros jurídicos, organizativos, administrativos y financieros

El CISP adopta como vinculantes algunos esenciales criterios de tipo organizativo, jurídico y administrativo, como: (i) separación – en los papeles, poderes y responsabilidades – entre el ámbito del gobierno y el de la gestión; (ii) transparencia y trazabilidad de las líneas de poder y responsabilidad; (iii) claridad de los mandatos y de los roles internos y presencia de un organigrama; (iv) publicidad de las informaciones relativas a los grupos dirigentes.

Respetando los principios mencionados antes, el CISP se compromete a dotarse de: (i) un consejo directivo con tareas y poderes de supervisión de las actividades de la ONG, de evaluación de la obra de los ejecutivos y de los operadores, de control de la observancia del Sistema de Gestión adoptado y de vigilancia interna; (ii) una clara definición de los poderes de la base asociativa, que deberá reunirse al menos una vez al año para una discusión libre, abierta y vinculante sobre las políticas y las estrategias de la ONG.

La obra de los miembros de los órganos directivos previstos por el Estatuto está caracterizada por la gratuidad de su labor de monitoreo, supervisión y orientación y por la inexistencia de posibles motivos de conflicto de intereses en relación con las actividades realizadas por las ONG.

Se compromete absolutamente a utilizar los recursos financieros recibidos de cualquier fuente, pública o privada, para los objetivos y según las modalidades predefinidas y acordadas.

Se compromete a formalizar y respetar el Sistema de Gestión, controlando su aplicación.

Se compromete a dotarse de dos instancias de control de los balances finales por medio de un colegio de revisores de cuentas y un ente de certificación externo.

Se compromete a dar al público el balance final y a integrar los datos financieros con una descripción de las actividades desarrolladas.

Se compromete a indicar claramente en el balance final parámetros como: (i) los gastos de gestión; (ii) los gastos relacionados con el *fund raising* y las contribuciones recogidas; (iii) el destino de eventuales utilidades.

Se compromete a ser disponible a dar informaciones sobre su actividad y su balance al público, a los medios de información y a los socios.

Se compromete a respetar y aplicar escrupulosamente las normativas en materia de trabajo en Italia y en los países en que el CISP obra.

#### B.1.2.2 Medir la eficacia y el impacto de las intervenciones

Para el CISP poner la *accountability* al centro de su acción también significa, además de lo que se ha indicado refiriéndose a parámetros jurídicos, administrativos y organizativos, asumir los siguientes compromisos concretos:

- Hacer cualquier esfuerzo posible para que los resultados de los proyectos realizados sean claros y demostrables;
- dar prioridad a la medición de los resultados obtenidos, a través el monitoreo y la evaluación;
- demostrar que los proyectos se han llevado a cabo según reglas, procedimientos y leyes pre-definidas y apuntan a alcanzar los resultados declarados;
- referir correctamente el nivel de logro de los resultados de los proyectos y permitir - a los que estén interesados – el acceso a las informaciones sobre su nivel de logro.

El CISP es consciente que, para que los compromisos indicados arriba se puedan perseguir concretamente, es indispensable que cada proyecto sea formulado con objetivos claros, resultados mensurables, indicación concreta del proceso necesario para alcanzar los resultados y los objetivos, la previsión de mecanismos e instrumentos de monitoreo para identificar y corregir eventuales problemas.

Para concretizar los compromisos ya mencionados, el CISP se compromete a:

- poner la evaluación de los proyectos al centro de su práctica de cooperación internacional;
- publicare en su sitio web los resultados de las evaluaciones;
- dar – a quien las solicite motivando su pedido – informaciones atendibles sobre los resultados de los proyectos;
- promover ocasiones de discusión abiertas al público sobre los resultados de las evaluaciones.

El compromiso a dar al público los resultados obtenidos por las iniciativas de cooperación internacional es hacia los donantes, las instituciones, la opinión pública, los gobiernos y los socios en los países en que el CISP obra.

## B.2 El Código de Comportamiento del CISP y de su personal

### B.2.1 Principios generales

A. El CISP siempre se ha comprometido en la aplicación de principios rigurosos en el desarrollo de sus actividades, haciendo de la seriedad, fiabilidad y honradez de la obra de dependientes y colaboradores su punto de fuerza, lo que con los años le ha permitido adquirir una reputación excelente, también a nivel internacional.

B. Una conducta absolutamente correcta y conforme a las leyes es una característica de la obra del CISP y las normas de este Código de comportamiento (llamado en adelante: el “Código”) deben guiar todos los dependientes y colaboradores - a cualquier título - del CISP, también garantizando la transparencia de las operaciones y de los comportamientos del organismo.

C. Las disposiciones contenidas en el Código indican, por lo tanto, los principios y líneas directrices a seguir al desarrollar tareas y funciones asignados, en Italia y en cada País donde el CISP obra.

D. La observancia de las leyes italianas y de las leyes vigentes en los países donde el CISP obra, de los reglamentos internos, de las disposiciones estatutarias, la integridad ética y la honradez son un compromiso constante y un deber de todos los dependientes y colaboradores y son el fundamento de los comportamientos de toda la organización.

E. La realización de los proyectos de cooperación y en general la actividad del CISP debe ser desarrollada en un marco de transparencia, honradez, buena fe y respetando las reglas que tutelan la vida humana en todas sus expresiones.

F. El CISP es inspirado por la tutela y a la promoción de los derechos humanos y obra para sostener la construcción de sociedades basadas en principios de igualdad, solidaridad, rechazo de la guerra.

G. El CISP reconoce la centralidad de los derechos civiles y políticos, de los derechos sociales, económicos y culturales y de los derechos de tercera generación (autodeterminación, paz, desarrollo y tutela del medio ambiente).

H. El CISP rechaza todo tipo de discriminación, de corrupción, de trabajo forzoso o infantil, de explotación de la infancia, empezando por la explotación sexual y comercial, considerando en particular el reconocimiento y la tutela de la dignidad, de la libertad y de la igualdad de los seres humanos. En el desarrollo de su acción, el CISP se inspira al derecho universal a la asistencia humanitaria, sin limitaciones relacionadas con la ideología, a la religión, a la raza y al género.

I. A este respecto, el CISP obra en el marco de referencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, haciendo suyo - en el marco de las acciones humanitarias finalizadas a superar emergencias complejas - el Código de Conducta elaborado por el Comité internacional de la Cruz Roja.

L. Todos los empleados y colaboradores - a cualquier título - del CISP, sin distinciones ni excepciones, conforman sus acciones y comportamientos a los principios y a los contenidos del Código en el ámbito de sus funciones y responsabilidades, conscientes que su respeto forma parte esencial de la calidad de la prestación laboral y de su propia actividad. Las relaciones entre los empleados y colaboradores, a todos los niveles, se deben basar en criterios y comportamientos de honradez, colaboración, lealtad y respeto recíproco.

M. En ningún modo la convicción de actuar a beneficio o en el interés del CISP puede justificar o legitimar, ni siquiera en parte, comportamientos en contraste con los principios y los contenidos del Código.

### ***B.2.2 Comportamientos prohibidos***

#### **B.2.2.1 Corrupción y concusión**

1. Todos los países prohíben la corrupción de sus funcionarios públicos, y muchos también prohíben la corrupción de funcionarios de otros países.

2. Está prohibido a los empleados y colaboradores - a cualquier título - del CISP ofrecer dinero o cualquier otra utilidad para conseguir ventajas ilícitas o tratamientos favorables en la participación en licitaciones, proyectos o procedimientos, incluso los para la obtención de financiaciones públicas por organismos comunitarios, de Estados extranjeros y de organizaciones internacionales.

3. Están prohibidos pagos no verificables en todas las actividades puestas en acción por el CISP con gobiernos, entes internacionales, y en el sector privado.

4. El CISP prohíbe: ofrecer dinero, regalos o compensaciones que puedan razonablemente ser interpretados como excedentes las normales prácticas de cortesía; hacer presiones ilícitas; prometer cualquier objeto, servicio, prestación a funcionarios públicos, encargados de servicio público, dirigentes funcionarios o empleados de la Administración Pública o de entes concesionarios de servicio público o sus familiares, parientes o conviventes, tanto italianos como de otros países.

5. El CISP desarrolla un sistema de controles internos, para asegurar que las operaciones económicas sean registradas de forma adecuada, clara y verídica.

6. No está prohibido el legítimo reembolso de gastos de empleados y colaboradores y directamente relacionados con el desarrollo de sus tareas y actividades, así como los gastos de viaje y alojamiento.

#### **B.2.2.2 Estafa y malversación**

1. Normas específicas de ley en el ordenamiento italiano apuntan a tutelar el suministro de financiaciones públicas, contribuciones, subvenciones por el Estado, otros entes públicos y la Unión Europea, a fin de evitar que se puedan obtener indebidamente, o mediante la utilización o presentación de documentos falsos o atestantes falsedad, o mediante la omisión de informaciones debidas.

2. El CISP condena cualquier conducta fraudulenta, prohibiendo la presentación de documentos falsos atestantes la existencia de condiciones esenciales para participar en una licitación y, en general, cualquier conducta que apunte a alterar la realidad de situaciones cuya existencia, representada en términos falsos, sea esencial para obtener beneficios, suministros, subvenciones, reconocimientos.
3. El CISP no permite destinar sumas recibidas por organismos públicos - nacionales o comunitarios – como si fueran subvenciones, suministros, contribuciones o financiaciones para fines distintos a los fines para que fueron asignados.

### **B.2.2.3 Crímenes con finalidades de terrorismo y de subversión**

1. El CISP condena explícitamente cualquier acto de violencia con fines de subversión y de terrorismo, comprometiéndose asiduamente para evitar en todos modos que los fondos manejados por el CISP y utilizados en la realización de sus proyectos, así como los bienes materiales donados por el CISP a asociaciones y comunidades, puedan ser en cualquier modo utilizados para poner en acción crímenes de terrorismo.
2. El CISP lleva a cabo mecanismos de control y verificación de la actividad de los socios, públicos y privados, con los que colabora en la realización de los proyectos, controlando además el destino de los fondos, intentando evitar cualquier relación con entes y asociaciones sospechosos de cumplir actos contrarios a los principios y a los valores adoptados por el CISP.
3. Cada empleado o colaborador que sepa que se han cometido actos o comportamientos que pueden constituir actividad terrorística de cualquier género, de ayuda o financiación a tales actividades o, de todas formas, de subversión del orden democrático, debe informar de inmediato a su responsable directo.

### **B.2.2.4 Prevención de los delitos contra la persona**

1. El CISP en el desarrollo de su actividad se compromete en primer lugar a proteger y tutelar la vida humana.
2. El CISP condena cualquier forma de ejercicio, hacia una persona, de poderes correspondientes a los de propiedad, y condena la esclavitud o la servidumbre de personas, que sean forzadas a prestaciones laborales o sexuales, o a la mendicidad o a prestaciones que signifiquen explotación.
3. A fin de evitar que los empleados, colaboradores, miembros de los órganos estatutarios del CISP puedan cometer crímenes como esclavitud, trata de seres humanos y compra y venta de esclavos, el CISP les prohíbe ejercer hacia cualquier persona poderes tales que hagan pensar a la esclavitud, manteniendo a una persona en un estado de sometimiento y forzando a una persona a prestaciones laborales o sexuales, o a la mendicidad o a prestaciones que signifiquen explotación.
4. El CISP condena cualquier forma de explotación sexual de menores, además de cualquier conducta que facilite, directa o indirectamente la pornografía infantil, comprometiéndose a evitar que sus empleados, colaboradores y miembros de los órganos estatutarios puedan cometer estos crímenes.
5. El CISP se compromete a evitar que sus empleados, colaboradores, y miembros de los órganos estatutarios puedan cometer el crimen de práctica de mutilación genital femenina y así perjudicar su imagen de organización que siempre ha luchado contra este tipo de prácticas.
6. El CISP prohíbe explícitamente a su personal la utilización de oficinas, locales y estructuras, sobre todo sanitarias – si objeto de proyectos – a fin, también ocasional, de permitir o facilitar estas prácticas.

### **B.2.2.5 Receptación, blanqueo y falsificación**

1. El CISP respeta todas las leyes que prohíben el blanqueo de dinero y que requieren la trazabilidad y documentación de cualquier transacción en dinero al contado y se compromete a obtener informaciones y documentación acerca posibles donantes o socios, fin de asegurarse que estén empeñados solo en actividades legítimas y que sus fondos provengan de recursos legales.

2. El CISP se opone a cualquier forma de actividad que pueda ser atribuida o consiguiente a la realización de crímenes de falsificación. Por lo tanto, está prohibido falsificar y/o poner en circulación (comprando y/ vendiendo) billetes, monedas, tarjetas de crédito y otros valores.

### B.3 Normas para la vida administrativa

1. En el desarrollo de la actividad administrativa, el CISP entiende atenerse a los estándares más elevados de comportamiento ético y a las leyes aplicables, también con referencia a sus principios inspiradores.

2. El CISP persigue los fines estatutarios respetando las leyes, el estatuto y los reglamentos internos, asegurando el correcto funcionamiento de los órganos sociales, la tutela de los derechos participativos de los socios, tutelando además la integridad del patrimonio del organismo.

3. El CISP está obligado a redactar balances claros y verídicos que representen correctamente y de forma bien comprensible, la situación económica, patrimonial y financiera. Haciendo eso, hay que atenerse a las leyes y a las prescripciones de las de los órdenes profesionales generalmente observadas.

4. Cada operación y transacción debe ser correctamente registrada, autorizada, verificable, legítima, coherente y conveniente, en el respeto de las leyes y de las normas vigentes.

5. Para la integridad del CISP y la realización de sus objetivos, se necesita una gestión administrativa eficiente. Los tres elementos principales que representan la función del Responsable de la Oficina Administrativa son: a) observancia de las leyes vigentes, normas y reglamentos; b) procedimientos internos rigurosos que aseguren informaciones adecuadas en las decisiones y tutela de las disponibilidades materiales y financieras; c) verificación y control de las operaciones realizadas por las varias instancias organizativas internas.

6. En relación con el tema, se consideran fundamentales las siguientes normas de comportamiento:

- guardar con cuidado la documentación de todas las transacciones;
- examinar periódicamente las registraciones contables y los procesos relacionados con su trabajo;
- salvaguardar el patrimonio del CISP;
- registrar con cuidado todas las transacciones, para facilitar la redacción de los balances, de acuerdo con los principios generalmente aceptados de contabilidad o con cualquier otra regla vigente;
- preparar meticulosamente la documentación financiera, basada en los datos reales y verificables;
- mantener y actualizar procesos y procedimientos de control de la actividad administrativa y financiera;
- asegurarse que todas las transacciones sean efectuadas en conformidad con la autorización del Director.



## B.4 Tutela de las condiciones de trabajo

### B.4.1 No discriminación, igualdad de oportunidades, molestias y maltratamientos

1. El CISP garantiza iguales oportunidades. No realiza ninguna discriminación en la contratación, selección, pago, formación, asignación de mansiones, promociones y conclusiones de relaciones laborales, o cualquier otra actividad relativa a los recursos humanos en base a la raza, nacionalidad, religión, opiniones, pertenencia, género, edad, etnia o ciudadanía, estado civil o familiar, orientación e identidad sexual, asociación sindical o invalidez actual o anterior.

2. En este respecto, se consideran fundamentales las siguientes normas de comportamiento:

- tratar a todas las persona con respeto y a fin de tutelar su dignidad;
- denunciar cualquier hecho de discriminación o molestia a su propio responsable directo o al Director;
- asegurarse que las decisiones que afectan a personas sean libres de prejuicios e intentos discriminatorios, y basadas solo en los hechos;
- garantizar que la selección del personal se haga de forma clara y transparente y en base a elementos de comparación objetiva.

### B.4.2 Salud y seguridad

1. El CISP está comprometido a brindar un ambiente de trabajo seguro y sin riesgos o peligros. Se consideran fundamentales la salud y la seguridad de los empleados y colaboradores, que no deben ser perjudicados por ninguna razón.

2. A este respecto, se consideran fundamentales las siguientes normas de comportamiento:

- adoptar las precauciones adecuadas, a fin de prevenir riesgos, molestias o condiciones de trabajo desfavorables para los del CISP;
- denunciar accidentes o condiciones no seguras;
- conocer los procedimientos de emergencia que pueden ser útiles en su ambiente de trabajo;
- denunciar cualquier acto o amenaza de violencia hacia empleados o colaboradores del CISP;
- observar las normas nacionales y todos los estándares previstos para la salud y la seguridad;
- llevar a cabo todas las operaciones, a fin de tutelar la salud o reducir el riesgo de lesiones a los empleados y la pérdida de los bienes;
- ser preparados a eventuales emergencias que puedan ocurrir.

## B.5 Declaración del CISP sobre las reglas de conducta del personal en todos los países en los que opera.

El Consejo de Administración CISP ha firmado formalmente el 8 de julio de 2016, la siguiente declaración, que se integra en todos los aspectos el Código de Conducta CISP incluido en el Sistema de Gestión de la organización.

La declaración tiene sobre la prohibición y prevención de todas las formas de explotación y abuso sexual, en línea con las recomendaciones de las principales agencias internacionales humanitarias.

La siguiente declaración formaliza los principios y las normas que ya eran "de facto", adoptadas por el CISP, de acuerdo con el Código de Conducta.

CISP tiene una política de tolerancia cero con respecto al abuso y la explotación de los niños y de los beneficiarios, y trabaja para asegurar que todos sus trabajadores, visitantes,

de subvenciones , proveedores / subcontratistas y asociados trabajen en el respeto y la protección de los niños .

## Principios y claves

1. Abuso y explotación sexual por parte de trabajadores humanitarios constituyen faltas graves de conducta y constituyen un motivo válido para el despido. Por otra parte, se informará de tales actos a los organismos pertinentes.
2. La actividad sexual con niños (personas menores de dieciocho años) está prohibida, independientemente de lo que se considera la mayoría de edad o la edad del consentimiento a nivel local. La creencia errónea acerca de la edad de un niño no es una defensa. En cuanto a los ciudadanos italianos se recordó que la actividad sexual con niños es castigado por la ley italiana, independientemente del país donde se haya cometido la infracción
3. Se prohíbe cualquier forma de intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, así como favores sexuales u otras formas de explotación humillantes y degradantes. Esto incluye el intercambio de asistencia debida a los beneficiarios.
4. Las relaciones sexuales entre los trabajadores humanitarios y los beneficiarios están prohibidas porque están basadas en dinámicas de poder inherentemente desiguales. Tales relaciones afectan a la credibilidad y la integridad de la labor humanitaria
5. Cuando un trabajador humanitario tiene inquietudes o sospechas de abuso o explotación sexual por parte de un compañero de trabajo, ya sea que pertenezcan o no a la misma organización, él o ella debe informar de la situación a través del instrumento de la "denuncia de irregularidades" reportar ilegal , así como formalizada en el Sistema de Gestión de CISP.
6. Todos los trabajadores humanitarios tienen la "obligación de crear y mantener un entorno que prevenga el riesgo de explotación y abuso sexual, así como promover la aplicación del código de conducta. Los Administradores, a todos los niveles, tienen una responsabilidad particular para apoyar y desarrollar sistemas que proporcionan este tipo de entorno.
7. Los trabajadores CISP no pueden:
  - a) Castigar a los niños beneficiarios.
  - b) Tener comportamientos con el fin de desacreditar, humillar, menospreciar o degradar a los niños o de perpetrar cualquier forma de abuso emocional.
  - c) El uso de lenguaje inapropiado o tener un comportamiento, ofensivo, sexualmente sugerentes o degradar en presencia de los niños de acoso.
  - d) Discriminar, diferencia de trato, o favor hacia algunos niños que hacia otros
  - e) Contratar a niños para labores domésticos.

## B.6 Tutela de la vida privada (privacy)

1. El CISP se compromete a proteger las informaciones relativas a sus empleados y colaboradores, y terceros, adquiridas durante el desarrollo de su actividad, y a evitar todo uso impropio o no permitido.
2. El CISP quiere asegurar que el tratamiento de los datos personales al interior de sus estructuras se haga respetando los derechos y las libertades fundamentales, como la dignidad de las partes interesadas, como previsto en las normas vigentes.

3. El tratamiento de los datos personales se debe hacer de forma lícita y con honradez, y en todo casos se recogen y registran solo datos necesarios para fines determinados, explícitos y legítimos. La conservación de los datos es limitada al tiempo necesario a los fines de la recogida. El CISP se compromete además a adoptar medidas de seguridad adecuadas y preventivas para todas las bases de datos, en las que se recogen y guardan datos personales, a fin de evitar riesgos de destrucción y pérdidas, o accesos no autorizados o de tratamientos no permitidos.

4. Los empleados y colaboradores encargados del tratamiento, deben – en el respeto de la normativa sobre protección de los datos personales – entre otras cosas:

- adquirir y tratar solo datos necesarios y oportunos para las finalidades, en conexión directa con las funciones y responsabilidades que tengan;
- adquirir y tratar los datos solo dentro de procedimientos específicos y guardar y archivar los datos para impedir que otros no autorizados puedan tomar conocimiento de ellos;
- representar y ordenar los datos para que cualquier sujeto autorizado al acceso pueda fácilmente obtener un cuadro cuanto más preciso, exhaustivo y verídico.

### **B.7 Disposiciones finales**

1. A todos los empleados y colaboradores del CISP se pide un profundo conocimiento de los valores y principios contenidos en el Código y una adhesión convencida a ellos.

2. Todos los empleados y colaboradores, en Italia y al extranjero, deben ser informados acerca de la adopción del Código y deben comprometerse al respeto y a la observancia de los principios de integridad, honradez y transparencia que el CISP persigue en la realización de sus proyectos.

3. Los miembros del Consejo Directivo y el Director, en sede de aprobación del Código, se han comprometido a su vez a hacer respetar sus principios en el desarrollo de sus funciones.

4. En el ámbito de las relaciones contractuales con los empleados y los colaboradores del CISP, la observancia de las normas del Código se debe considerar como parte esencial de las obligaciones ligadas a la relación de trabajo. Cada empleado y colaborador está por lo tanto obligado a leer el Código y a una conducta conforme con los principios y las prescripciones contenidas en éste.

5. La observancia de las normas del Código concurre a identificar los deberes a los que deben atenerse los miembros de los órganos estatutarios y extra-estatutarios en el desarrollo de sus actividades.



## CISP HEADQUARTERS

VIA GERMANICO 198 - 00192 ROME - ITALIA  
T. +39 06 3215498 - F. +39 06 3216163  
Email [cisp@cisp-ngo.org](mailto:cisp@cisp-ngo.org) - [WWW.CISP.NGO](http://WWW.CISP.NGO)