



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Índice de materias

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	NORMAS.....	3
	NORMA 1 : Cumplimiento con todas las leyes, políticas y regulaciones aplicables	3
	NORMA 2 : Gestión de recursos financieros	5
	NORMA 3 : Equidad e imparcialidad en el desempeño del trabajo	5
	NORMA 4 : Respeto por la diversidad	6
	NORMA 5 : Compromiso con la salud y la seguridad	6
	NORMA 6 : Protección de información confidencial y sensible	6
	NORMA 7 : Respeto por la propiedad intelectual	7
	NORMA 8 : Gestión de los recursos naturales y el medio ambiente	7
3.	SENSIBILIZACION Y PREVENCIÓN.....	7
4.	VIOLACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	7
5.	DENUNCIAS	8
6.	MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO	8
7.	ACEPTACIÓN	9

1. INTRODUCCIÓN

Humundi es una ONG belga activa desde 1964 y comprometida en la lucha contra el hambre y la pobreza en las zonas rurales de África y América Latina.

El objetivo principal de Humundi es luchar contra el hambre y la pobreza apoyando la agricultura familiar a través de dos ejes principales:

- Fortalecer la capacidad de los agricultores del Sur brindándoles asistencia técnica, organizativa y financiera para que ellos mismos mejoren su situación alimentaria, económica y social de manera sostenible y que, finalmente puedan volverse autónomos.
- Sensibilizar y movilizar a las poblaciones del Norte para influenciar, con nuestros socios del Sur, las políticas que tienen un impacto sobre el hambre y la pobreza en los países en desarrollo.

Humundi no tiene expatriados, pero trabaja en estrecha colaboración con socios locales, como organizaciones de agricultores, asociaciones de productores o instituciones de microfinanzas. La opción de contratar personal local y no expatriado en las oficinas de Humundi en África y América del Sur es parte de este compromiso a largo plazo con los socios del Sur. Cooperar y ayudar a través de un apoyo a las acciones de los socios para permitir que las poblaciones del Sur sean actores de su propio desarrollo.

En su trabajo de apoyo a las organizaciones asociadas activas en 9 países de África y América del Sur, Humundi implementa una serie de principios y prácticas, basados en una concepción ambiciosa del concepto de asociación:

- conocimiento de los contextos de acción;
- conocimiento mutuo de los actores;
- comunidad de metas y valores;
- equidad en las relaciones;
- transparencia y confianza;
- sostenibilidad de las relaciones;
- capacidades de adaptación.



Estos principios y prácticas demuestran una voluntad estructural real de comprometerse a largo plazo con organizaciones arraigadas en su realidad social, con el fin de brindar beneficios a las poblaciones locales.

Dada la necesidad de abordar las desigualdades basadas en el género en todo el mundo y en prácticamente todos los sectores de la sociedad, Humundi también tiene una política de género que incluye una Carta, un plan de acción y diversas herramientas, cuya implementación está garantizada por un grupo de trabajo formado por empleados de diferentes departamentos.

Este Código de Ética y Conducta establece los estándares requeridos de todos los empleados que trabajan en Humundi o que representan a la organización.

Todos los **Asociados** de Humundi, entendiéndose como: empleados, pasantes, voluntarios de largo plazo¹, los “junior” Enabel, los consultores a largo plazo, y los miembros del Directivo de Humundi deben aceptar y cumplir con los estándares definidos en este Código de Ética.

También alentamos a todas **las personas cercanas a Humundi** a respetar el espíritu de este Código cuando trabajen con nosotros. Estas personas son: el personal de nuestros socios (ONG, Organización campesina...) y de los proyectos ejecutados por Humundi con financiamiento de otros financiadores institucionales (Enabel, UE...), los consultores y prestatarios de servicios puntuales, los voluntarios puntuales, las empresas, las fundaciones, los simpatizantes y seguidores digitales (Newsletter, Facebook, Instagram...).

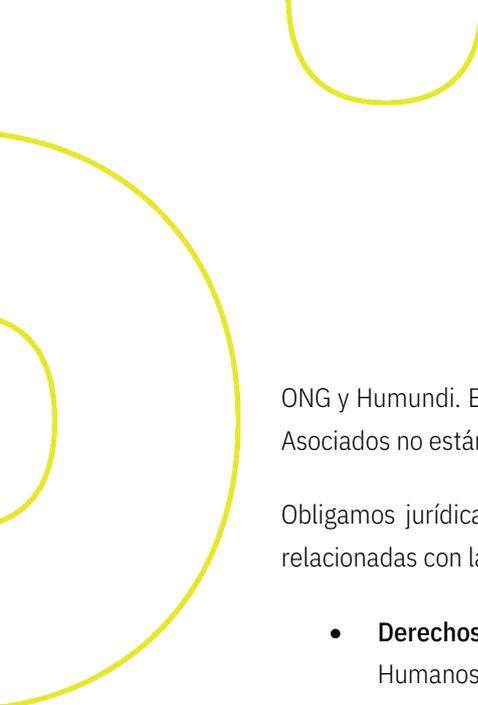
Como resultado, el Código de Ética está disponible en el sitio web de Humundi.

2. NORMAS

NORMA 1 : Cumplimiento con todas las leyes, políticas y regulaciones aplicables

Es probable que Humundi intervenga en todos los países del mundo con fuentes de financiación pública o privada muy diversificadas. Humundi exige que sus Asociados respeten todas las leyes, normas y regulaciones locales, estatales y federales de los países en los que trabajan. Deben cumplir con las reglas y con los requisitos de los patrocinadores del proyecto Humundi, Políticas y los procedimientos internos de

¹ Superior a dos meses



ONG y Humundi. En el caso de un conflicto obvio entre las diferentes leyes, normas y reglamentos, y si los Asociados no están seguros de las medidas que se aplicarán, deben consultar a la Asesor/a Integridad².

Obligamos jurídica y moralmente a todos los Asociados que respeten las leyes y regulaciones vigentes relacionadas con las siguientes áreas:

- **Derechos humanos:** En general, Humundi cumple con la Declaración Universal de Derechos Humanos³.
- **Protección infantil:** Humundi prohíbe a sus empleados maltratar, explotar o descuidar a los niños y cumple con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño⁴. Humundi fomenta los procedimientos de control para garantizar la seguridad de los niños y tiene como objetivo reducir el riesgo de abuso infantil, explotación o negligencia, incluidas las interacciones no supervisadas con niños, la exposición prohibida a la pornografía y el cumplimiento de las leyes y prácticas relacionadas con fotografías, videos y otros medios para capturar imágenes de niños. Humundi se asegura de que su personal pueda identificar el abuso infantil, la explotación o el abandono y sepa cómo reportar actividades sospechosas y / o abusos obvios.
- **Terrorismo:** Humundi se compromete y adopta las medidas necesarias⁵ para garantizar que no proporcione apoyo o recursos materiales a una persona o entidad que participe, intente participar, respalde, facilite o participe en actos terroristas.
- **Explotación de los seres humanos:** Humundi prohíbe el uso de trabajo forzado, servil o ilegal, el uso de trabajo penitenciario involuntario, la servidumbre doméstica involuntaria, el trabajo infantil forzado, los niños soldados, el tráfico sexual de niños, u otras formas de explotación del ser humano por parte de sus Asociados. Además, Humundi aplica la tolerancia cero (denuncia inmediata de los acuerdos de colaboración o asociación) con respecto a la explotación de los seres humanos por los participantes en el proyecto o las personas contratadas por sus socios. Humundi prohíbe la obtención de actos sexuales remunerados en el contexto profesional o basado en él.

² La asesor/a Integridad (CI) es disponible para ofrecer consejos en toda confidencialidad, le informa sobre procedimientos, le ayuda a entender las opciones posibles, le dirige hacia las personas o servicios adecuados. No interviene en la gestión de denuncias.

³ Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París.

⁴ La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), es un tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre 1989.

⁵ Ver Reglamento “empresas y fundaciones”- ayuda a la decisión

- **Política anticorrupción⁶ y fraude⁷**: Humundi prohíbe remunerar u ofrecer contrapartidas a funcionarios del gobierno o personas físicas o empresas con el fin de obtener o mantener un contrato o privilegios. Los empleados de Humundi no pueden participar en sobornos, coimas⁸, premios u otras prácticas corruptas con funcionarios del gobierno, autoridades locales o personas privadas.

NORMA 2 : Gestión de recursos financieros

Humundi mantiene los más altos estándares de gestión de los recursos financieros que se le confían (manual de procedimientos, transparencia de la información, control interno, auditoría y revisión de cuentas).

Los registros, archivos y cuentas de Humundi están completos y reflejan con precisión la naturaleza de las transacciones registradas, y los empleados de Humundi informan con honestidad y precisión todas las transacciones de la organización.

Todos los fondos aceptados por Humundi se utilizan únicamente para su uso previsto y los informes financieros y otros informes (como las cuentas anuales) son precisos y completos. Cada año, un auditor de la compañía asegura la confiabilidad de las cuentas anuales de la ONG para que puedan dar una imagen fiel de los activos, la situación financiera y los resultados de la entidad.

NORMA 3 : Equidad e imparcialidad en el desempeño del trabajo

Como buen administrador de recursos, Humundi implementa procesos de toma de decisiones justos, abiertos e imparciales para la contratación. Los empleados no deben **abusar de su posición** dentro de Humundi, tampoco usar los bienes de la organización para su beneficio personal.

Los empleados de Humundi deben evitar los **conflictos de intereses** que surgen cuando sus intereses personales cruzan los intereses de la organización o el desempeño de sus deberes y responsabilidades de una manera honesta, objetiva y efectiva.

⁶ El soborno pasivo y el soborno activo son dos tipos de delito que implican el abuso de influencia a cambio de algo.

Soborno activo: es el acto de ofrecer o dar un beneficio indebido (como dinero, regalos, etc.) a una persona (a menudo un funcionario o cargo público) para que realice o se abstenga de realizar una acción contraria a su deber.

Soborno pasivo: recibir o solicitar una ventaja indebida a cambio de realizar o abstenerse de realizar un acto en el ámbito de sus funciones. (Larousse, 2024)

⁷ Acto deshonesto cometido con la intención de engañar contraviniendo la ley o los reglamentos (Larousse, 2024)

⁸ Monto de dinero o regalo que se paga fuera del marco legal de un trato para obtener un contrato. (Larousse, 2024)



El fraude es el acto de cometer deliberadamente un acto de engaño para guardar algo de valor. El engaño incluye mentir, la afirmación de algo que no es verdad o la ocultación de hechos. Los ejemplos de fraude incluyen la tergiversación de los gastos, el robo, la aceptación o la concesión de sobornos.

Los empleados de Humundi deben protegerse de situaciones en las que alguien (por ejemplo, un amigo, cónyuge, miembro de la familia, conocido profesional, colega, etc.) intenta **influir excesivamente en una decisión** que involucra un contrato o una decisión de mercado.

Los empleados de Humundi **no ofrecen ni aceptan beneficios** para influir en una decisión. Los incentivos pueden incluir pagos en efectivo, propinas, hospitalidad, entretenimiento, viajes y transporte, favores, contratos o contrataciones. Los empleados de Humundi deben prestar atención a situaciones que involucren a funcionarios gubernamentales belgas o extranjeros o autoridades locales, el sector empresarial, personas físicas o representantes de otras organizaciones no gubernamentales.

NORMA 4 : Respeto por la diversidad

Humundi es una organización multicultural que se beneficia de la diversidad de sus empleados. Los empleados de Humundi tratan a los demás con respeto, independientemente de su sexo, edad, color de piel, religión, idioma, discapacidad, origen, afiliación, orientación étnica o sexual. Humundi promueve la igualdad de género, la no discriminación y los derechos humanos en su imagen, comportamiento y cultura corporativa, así como en sus enfoques, productos y resultados. Humundi se esfuerza por contratar empleados de diferentes orígenes y mantener los principios de igualdad de oportunidades en la contratación.

NORMA 5 : Compromiso con la salud y la seguridad

La organización se compromete a sensibilizar, capacitar y motivar a sus empleados para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados, organizaciones asociadas y anfitriones que visitan sus lugares de trabajo. Humundi espera que sus empleados demuestren responsabilidad personal, aprendan y cumplan con los planes de seguridad de la organización, y contribuyan activamente a la creación de un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia, amenazas de abuso físico o acoso verbal, intimidación u otro comportamiento abusivo. Humundi se compromete a promover un equilibrio entre trabajo y vida privada saludable para sus empleados y a mantener ambientes de trabajo libres de humo, de drogas y otras adicciones perniciosas (alcoholismo, juegos de azar).

NORMA 6 : Protección de información confidencial y sensible

Humundi valora, respeta y protege la confidencialidad de sus empleados, miembros del consejo, clientes, socios, beneficiarios y donantes. Los empleados y miembros de la junta tienen acceso regular a información confidencial sobre individuos: compensación, desempeño, niveles de contribución, estado de salud, estrategia competitiva, ofertas y datos personales. Por esta razón, deben mantener la confidencialidad de toda la información sensible y / o individual y divulgar este tipo de información solo a aquellos que hayan

demostrado la necesidad de servir a la causa de Humundi. Humundi también solicita a sus consultores que firmen un acuerdo de confidencialidad y no divulgación.

NORMA 7 : Respeto por la propiedad intelectual

Humundi reconoce y respeta los derechos de propiedad intelectual y se compromete a cumplir con las obligaciones legales y éticas en esta área. Los empleados deben proteger los activos intelectuales de Humundi y no deben infringir los derechos de propiedad intelectual de sus empleados y socios (co-contratistas, instituciones académicas, socios locales, donantes y compañías).

Humundi autoriza la difusión, el uso y la modificación de sus entregas para fines no comerciales siempre que se haya obtenido su acuerdo previo y que se le haya devuelto la propiedad intelectual.

Todos los informes, archivos y artículos escritos, escritos o preparados como parte de un puesto en Humundi son propiedad intelectual de la organización.

NORMA 8 : Gestión de los recursos naturales y el medio ambiente

Humundi se compromete a reducir el impacto de sus actividades en el medio ambiente y en el cambio climático. Humundi busca mitigar su impacto en el medioambiente y crear un ambiente de trabajo que reduzca el consumo de energía y la generación de desechos. Este compromiso, en línea con la política medioambiental de Humundi, se refiere a la elección racional de los medios de transporte, el reciclaje, la reducción del agua, la energía y los productos en papel, la eliminación adecuada de los residuos.

3. SENSIBILIZACION Y PREVENCIÓN

Cada colaborador debe participar a una sesión de información sobre integridad al momento de su incorporación en Humundi, así como a los demás momentos de capacitación y sensibilización colectivos para entender y prevenir los riesgos vinculados a la integridad.

4. VIOLACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Humundi se compromete a tomar **medidas inmediatas, justas y apropiadas** para responder a las violaciones según el manual de gestión de denuncia para responder a las violaciones de este Código de Ética y Conducta. La violación de estos estándares puede resultar en una acción disciplinaria que puede incluir la terminación del empleo y / o acciones legales.

5. DENUNCIAS

Cada colaborador debe reportar violaciones sospechadas y expresar sus preocupaciones relacionadas con las prácticas éticas. En el caso de que un/a colaborador crea haber sido testigo o víctima de un acto no ético, puede contactar a la asesor/a integridad quien podrá informar de los procedimientos posibles y dar consejos.

Toda denuncia de violación ética tiene que ser reportada al gestor de denuncias. Si un colaborador no desea reportar directamente una denuncia, puede informar una persona de confianza, superior jerárquico o colega quien podrá ayudar en el depósito de denuncia.

Los datos de contacto de la asesor/a integridad y de la gestor de Denuncias se encuentran sobre el sitio web (<https://www.humundi.org/es/quienes-somos/nuestra-organizacion/#integrite-ethique>) o vía sus direcciones directas: integriteconseil@humundi.org para consejo integridad y signalement@humundi.org para denuncias.

Un formulario de denuncia que garantiza el anonimato también está disponible en francés, inglés y español en el sitio web de Humundi, www.humundi.org.

Si estas primeras acciones se consideran insatisfactorias o inapropiadas, el empleado puede ponerse en contacto con el presidente del Consejo de Administración⁹, que ha sido designado como contacto de integridad de Humundi.

Los empleados pueden utilizar este contacto, de forma confidencial y sin represalias, para informar de sus preocupaciones sobre la conducta inapropiada de un miembro del equipo de Humundi. Recibirán una respuesta a su denuncia lo antes posible.

Toda persona que presente una denuncia debe actuar de buena fe y tener razones válidas para creer que la información revelada constituye un acto de violación ética.

6. MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

Humundi se reserva el derecho de modificar este Código si es necesario. La versión más reciente de este Código está disponible en el sitio web de Humundi.

⁹ Presidente del Consejo de administración: salima_kampenaer@yahoo.fr – 00 32 487 36 11 44

7. ACEPTACIÓN

Al aceptar un mandato de directivo, un contrato de empleado, de consultor o de voluntario a largo plazo, cada persona acepta cumplir con este Código de Conducta y Ética de Humundi.

Los Asociados firman el código ético al momento de la firma de su contrato de trabajo.

Nombre, apellido, fecha, lugar

Leído y aprobado,

Firma