

**CÓDIGO DE CONDUCTA**

PRINCIPIOS BÁSICOS POR LOS QUE DEBE REGIRSE EL COMPORTAMIENTO DE TODO LAS  
PERSONAS VINCULADAS A CEAR

Editado por:	Área Legal
Revisado por:	Área Planificación
Aprobado por:	Dirección General

1	Introducción.....	3
1.1	Misión.....	3
1.2	Visión.....	3
1.3	Principios y valores.....	4
2	Objeto.....	4
3	Alcance.....	5
4	Normativa.....	5
5	Criterios éticos desarrollados según los principios de CEAR.....	6
5.1	De los Derechos Humanos y laborales.....	6
5.2	Abstención en la concurrencia y competencia desleal.....	6
5.3	Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal.....	7
5.4	Marca, Imagen y Reputación Corporativa.....	8
5.5	Respeto al medio ambiente.....	8
5.6	Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	9
5.7	Relación con los Poderes Públicos.....	9
5.8	Recursos y medios para el desarrollo de la actividad profesional.....	9
5.9	Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras.....	10
5.10	Corrupción y soborno.....	12
5.11	Política de Protección de la Infancia y la Adolescencia.....	12
5.12	Prevención de conflictos y prohibición del acoso laboral.....	13
5.13	Prohibición del acoso por razón de sexo y acoso sexual.....	13
5.14	Prohibición de trato discriminatorio.....	14
5.15	Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.....	14
5.16	Conflicto de interés.....	15
5.17	Adhesión al código de conducta del acuerdo de la CNMV.....	16
6	Cumplimiento, órganos internos de supervisión.....	16
6.1	Funciones del Comité Ético.....	16
7	Procedimiento de comunicación interna de incumplimientos.....	17
7.1	Análisis formal de la comunicación.....	17
7.2	Fase de investigación.....	17
7.3	Conclusión y redacción del Informe.....	18
8	Medidas disciplinarias por incumplimiento.....	18

## 1 Introducción

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR, es una organización no gubernamental de acción voluntaria, humanitaria, independiente y plural, de carácter civil y no lucrativa, cuya actividad se desarrolla en todo el territorio español

El Código de Conducta de CEAR es el documento de referencia en el que se establecen las normas de comportamiento responsable, que todas las personas integrantes de CEAR, y las personas y organizaciones con las que se relaciona, deben conocer y cumplir. Recoge los valores éticos, compromisos y buenas prácticas que deben ser aplicados en el desarrollo de nuestras tareas y funciones diarias.

CEAR formaliza este Código de Conducta con el fin de velar por la transparencia y rendición de cuentas, y el buen hacer ético, siendo principios básicos que rigen la gestión interna de la entidad, garantizando buenas prácticas y fomentando la eficiencia y eficacia en la consecución de la misión y visión y de acuerdo a sus principios.

La aplicación de este Código de Conducta por parte de las personas vinculadas a CEAR es especialmente relevante y su actuación y desarrollo de las distintas funciones, debe ser muestra de ejemplaridad en el cumplimiento de sus obligaciones.

Este Código de Conducta en su totalidad obliga al:

- Equipo directivo,
- Mandos intermedios,
- Personal técnico, administrativo y de servicios
- Personal voluntario y estudiantes en prácticas y
- Colaboradores/as de CEAR,

Con independencia de la modalidad contractual que determine su relación con la entidad, posición que ocupe o ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo. Por tanto, afecta a todo el personal de CEAR, así como a aquellas personas y organizaciones con las que interactuamos.

### 1.1 Misión

La misión de CEAR es defender y promover los Derechos Humanos y el desarrollo integral de las personas refugiadas, desplazadas, apátridas y migrantes con necesidad de protección internacional y/o en riesgo de exclusión social.

### 1.2 Visión

La visión de CEAR se consolida con los apartados citados a continuación:

- ✓ Agente de cambio y transformación social que contribuya a la construcción de una sociedad intercultural y más justa.
- ✓ Referente en la defensa y promoción de los Derechos Humanos, del Derecho de Asilo y de la protección internacional.
- ✓ Una organización comprometida con la calidad.

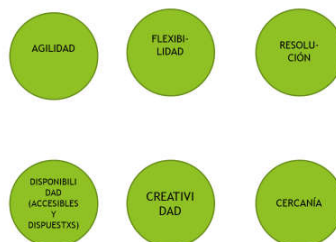
- ✓ Referente en su funcionamiento tanto para nuestro colectivo de atención y nuestros grupos de interés (personas socias, colaboradoras, voluntarias, remuneradas y financiadores) así como para la sociedad en su conjunto.
- ✓ Sostenible económica y organizativamente conforme a los principios éticos y valores de la organización.
- ✓ Una entidad con una cultura organizativa compartida y cohesionada en torno a sus valores.
- ✓ Impulsora de un movimiento global que aspira a construir un mundo donde desaparezcan las causas de desplazamiento forzoso.
- ✓ Comprometida en la lucha contra las causas que originan el desarraigo y el desplazamiento forzoso de poblaciones y con la cooperación al desarrollo.

### 1.3 Principios y valores

Los valores y principios rectores de CEAR son:



#### Nuestros principios rectores



## 2 Objeto

En cumplimiento de su misión, el presente Código tiene por objeto regular los valores y principios que han de presidir la actuación institucional y personal de todas las personas que integran CEAR, y de todas aquellas vinculadas a la misma.

Su contenido se complementa con las políticas, las normas, procedimientos internos y convenio colectivo de CEAR, a los que el propio Código se remite.

### 3 Alcance

Este procedimiento es de aplicación a todas las personas vinculadas a la labor de CEAR en todo el territorio español, con independencia de su vinculación laboral o voluntaria con la organización.

Se procurará que los proveedores, contratistas y demás personas que mantengan relaciones profesionales con CEAR conozcan los aspectos del Código que les afecten y, en cuanto sea necesario y dependa de CEAR, se les demandará un comportamiento acorde con los principios y normas establecidos en el mismo.

### 4 Normativa

Este documento está sujeto al cumplimiento de la normativa que resulta de aplicación a la entidad:

- Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.
- Real Decreto 1740/2003, de 19 de diciembre, sobre procedimientos relativos a asociaciones de utilidad pública.
- Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, por la que se aprueba el Código Penal: art. 286 bis y ss.
- Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
- Real Decreto 1270/2003, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
- Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
- Reglamento (UE) 2016/679 Del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 34/2002, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico.

- Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos
- Resolución de 26 de marzo de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se aprueba el Plan de Contabilidad de pequeñas y medianas entidades sin fines lucrativos (BOE núm. 85, de 9 de abril).
- Resolución de 26 de marzo de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se aprueba el Plan de Contabilidad de las entidades sin fines lucrativos (BOE núm. 86, de 10 de abril).
- Real Decreto 602/2016, de 2 de diciembre, por el que se modifican el Plan General de Contabilidad aprobado por el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre; el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas aprobado por el Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre; las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas aprobadas por el Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre; y las Normas de Adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos aprobadas por el Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre (BOE núm. 304, de 17 de diciembre).
- Ley 45/2015, de voluntariado de 14 de octubre.

## 5 Criterios éticos desarrollados según los principios de CEAR

### 5.1 De los Derechos Humanos y laborales

Atendiendo a la misión, visión, objeto y principios de CEAR, son necesarias las políticas efectivas a las que quedan obligadas todas las personas vinculadas con CEAR y que están dirigidas a:

- Evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas.
- Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- Respetar la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva de sus personas, así como el papel y las responsabilidades que competen a la representación de las personas trabajadoras de acuerdo con la legalidad vigente.
- Ofrecer un empleo digno y seguro.
- Implantar procedimientos de supervisión, que permitan identificar con la debida diligencia, posibles situaciones de riesgo de vulneración de los derechos humanos y laborales, y establecer mecanismos para prevenir y mitigar dichos riesgos.

Por ello, toda persona vinculada a CEAR trabaja con el compromiso y respeto de los Derechos Humanos y Laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, y con los principios en los que se basa la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

En cuanto al desarrollo de estos principios a los que quedan obligadas todas las personas vinculadas con CEAR, éstas deberán respetar y aplicar lo establecido en los vigentes Estatutos de CEAR y en lo establecido en el vigente Convenio Colectivo que regula los derechos y obligaciones laborales.

### 5.2 Abstención en la concurrencia y competencia desleal.

No podrá efectuarse la prestación laboral de una persona trabajadora de CEAR para otros empresarios, instituciones y organizaciones, o una prestación en calidad de autónomo, cuando

esta actividad esté relacionada con: asilo, refugio e inmigración, y/o afecte a personas pertenecientes al colectivo de actuación de CEAR, por entenderse como competencia desleal.

Existe conflicto de intereses siempre y cuando la persona vinculada a CEAR obtuviera un beneficio directo o indirecto, de carácter monetario, material, o personal en relación directa con el puesto que ostenta en CEAR. En caso de que afecte al ejercicio de sus funciones con imparcialidad y derive en perjuicio/menoscabo del objeto de CEAR, las personas vinculadas a esta organización se abstendrán de intervenir en asuntos en los que exista un vínculo significativo, familiar, profesional, comercial o análogo.

### **5.3 Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal**

Las directrices desplegadas por CEAR tienen como objetivo cuidar y preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, y establecer procedimientos para la elección y el manejo de contraseñas, el tratamiento de la documentación, y el uso del correo electrónico y de los ficheros temporales. En este sentido es aplicable el documento Políticas de Seguridad, el cual se encuentra a disposición de todo el personal de la organización y resulta vinculante a este.

Como se señala en el documento Política de Seguridad, las personas de CEAR están obligadas a proteger y a desarrollar sus actividades siguiendo las normas y procedimientos de seguridad establecidos de conformidad con la normativa vigente, y evitar cualquier riesgo, interno o externo, de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionado como accidental de la información.

Las personas vinculadas con CEAR no utilizarán la información de la que dispongan para fines distintos de los que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifican su acceso a la misma.

El incumplimiento de esta obligación, constituye siempre una trasgresión del deber de lealtad y reviste especial gravedad cuando afecta a información de carácter confidencial.

A estos efectos, se considera confidencial la información que se califique como tal de forma expresa, aquella que por su naturaleza, trascendencia o significado resulte razonable entender como confidencial y cualquier otra cuya divulgación pueda causar perjuicios a la organización o a su misión.

El deber de secreto no afecta a la información que la persona afectada deba hacer pública o comunicar a terceros en cumplimiento de una obligación legal o contractual o en el desempeño de las funciones propias de su cargo/puesto.

En caso de extinción de su relación con CEAR, la persona afectada, sin perjuicio de continuar obligada por el deber de guardar confidencialidad, habrá de devolver los informes, datos, documentos, archivos informáticos y soportes de todo tipo que obren en su poder en razón de su cargo o de su actividad en CEAR con independencia de que la información que contengan sea o no confidencial.

Todas las personas y proveedores deben adquirir el compromiso de preservar la confidencialidad de la información mediante la firma de la cláusula establecida al efecto.



Cualquiera que tenga conocimiento o indicios razonables de que se está produciendo o existe riesgo de que se produzca un uso indebido de información confidencial, deberá notificarlo utilizando el procedimiento específico establecido en el presente Código de Conducta.

CEAR cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, razón por la que ha venido estableciendo y desarrollando procedimientos y medidas para proteger la confidencialidad y garantizar la correcta utilización de la información relativa a personas físicas identificadas o identificables (nombre, apellidos, edad, datos de salud, imagen, sonido, datos económicos, etc.).

La normativa de aplicación sobre protección de datos de carácter personal obliga a CEAR a respetar el derecho a la intimidad y la privacidad de las personas titulares de los datos que la entidad tiene recogidos y almacenados en sus Bases de Datos y que son utilizados para gestionar la actividad con los/las participantes.

Las personas que forman parte de CEAR tienen el derecho de conocer y gestionar los datos personales que maneja la entidad a través de las directrices y procedimientos publicados por el DPD en la Intranet que serán transmitidas en formaciones continuas, así como de los mecanismos que se indican en el documento Política de Seguridad.

#### **5.4 Marca, Imagen y Reputación Corporativa**

Entre los bienes intangibles de CEAR están la marca, la imagen y la reputación de la organización.

Todas las personas vinculadas con esta organización han de evitar cualquier conducta que pueda causar daño a la imagen de CEAR y, en consecuencia, abstenerse de utilizar su nombre, marca o signos distintivos para fines diferentes de los marcados en su misión, visión, objeto y principios.

Todas las personas que forman parte de CEAR deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y la reputación de la entidad en todas sus actividades profesionales, especialmente en sus intervenciones públicas.

Se ha de contar con autorización expresa para intervenir en nombre de CEAR o participar en cualquier foro o medio público (medios de comunicación, redes sociales, blog de internet, jornadas profesionales, seminarios y cualquier otro evento que pueda tener difusión pública).

En caso contrario, la inscripción, registro, participación o colaboración en redes sociales, foros o blogs en Internet y las opiniones o manifestaciones que se realicen en esos medios se efectuarán de manera que quede claro que se hacen a título exclusivamente personal.

#### **5.5 Respeto al medio ambiente**

El respeto por el medio ambiente es uno de los principios que rigen las actuaciones orientadas siempre a minimizar el impacto medioambiental de sus actividades, usando equipos e instalaciones de la forma más eficiente posible.

En este sentido las acciones que desempeñen las personas vinculadas a CEAR deberán:

- Minimizar el consumo de recursos en las acciones diarias (energía eléctrica, agua, papel, tóner, productos de limpieza...)
- Mejorar en el control y optimización del consumo de materias primas y energías.
- Aplicar políticas de reciclaje.



Para ello, la entidad contará con los medios necesarios que faciliten esta labor y promocionará aquellas medidas que supongan el establecimiento de una cultura lo más respetuosa con el medio ambiente que le sea posible.

## **5.6 Igualdad de oportunidades y no discriminación**

Las personas vinculadas a CEAR, conforme a su misión y valores, asumen el compromiso de establecer los mecanismos precisos para que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad, cultura, por la pertenencia o afiliación sindical, por tener la condición de representante legal de las personas trabajadoras o por cualquier otra característica personal, física o social.

Las personas trabajadoras de la entidad deberán realizar sus funciones en cumplimiento del Plan de igualdad que se encuentre vigente en la entidad.

Todas ellas están obligadas a conocer el Plan de igualdad y a cumplirlo.

## **5.7 Relación con los Poderes Públicos**

CEAR, en el marco de su misión, visión y objeto, y para el cumplimiento de su Plan Estratégico, mantiene relaciones con los distintos poderes públicos a través de los cargos designados para ello en sus Estatutos. Dichas relaciones se establecen, en ocasiones, sobre la base de subvenciones públicas, pero también a través de las acciones de incidencia política y defensa de derechos.

Cualquier relación de las personas vinculadas a CEAR, con gobiernos, autoridades, instituciones, partidos políticos y órganos judiciales, estarán basadas en los principios de legalidad, buena fe, lealtad e independencia política.

## **5.8 Recursos y medios para el desarrollo de la actividad profesional**

Las personas trabajadoras a las que la entidad, por las características de su puesto de trabajo les hayan facilitado determinados medios, y con independencia de su nivel jerárquico deben utilizar los mismos (teléfono, ordenador, correo electrónico, acceso a Internet, servicios de mensajería, etc.) exclusivamente para la realización de sus actividades profesionales, y abstenerse de realizar cualquier uso de carácter particular no autorizado por la organización como se señala en el documento Políticas de Seguridad<sup>1</sup>.

Salvo autorización expresa, no está permitida la utilización de las instalaciones, recursos y medios de CEAR para realizar actividades, remuneradas o no, que no estén relacionadas directa o indirectamente con la misión de CEAR.

CEAR intentará disponer a disposición de las personas que forman parte de la misma los recursos necesarios para el desempeño de su actividad dentro de la entidad. La apropiación indebida y la utilización inapropiada de estos activos, incluido el correo electrónico, constituyen

---

<sup>1</sup> Véase documento Políticas de Seguridad.

un fraude tal y como se informa en el documento de Seguridad de los Sistemas Informáticos de la entidad.

Todo el personal que forma parte de CEAR debe proteger y hacer buen uso de los recursos y utilizarlos de forma responsable. Deberán protegerlos y preservarlos de cualquier pérdida, daño, robo o uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para CEAR.

Todas las personas que forman parte de CEAR se abstendrán de cualquier práctica que contravenga el compromiso de reflejar con claridad y precisión los registros de su actividad que CEAR determine, poniendo especial cuidado respecto a la fiabilidad de la información introducida en los sistemas informáticos de la entidad.

Está prohibido falsificar u ocultar información bajo ninguna circunstancia.

Es de obligado cumplimiento seguir las directrices marcadas en las distintas Instrucciones y Procedimientos de Seguridad de la Información y Protección de Datos que CEAR ha puesto a disposición de todas las personas que forman parte de CEAR y que se mantienen publicadas en la Intranet de la entidad.

Con la finalidad de proteger la seguridad de la entidad y de las personas de las que forman parte, CEAR está autorizada a implantar, garantizando la dignidad e intimidad de la persona trabajadora afectada, una serie de controles sobre el correcto uso del correo electrónico, internet y del equipo informático, siempre respetando de forma meticulosa la legislación laboral y de aplicación al respecto.

En ningún caso podrá usarse el correo electrónico para enviar propaganda comercial ajena a CEAR, información discriminatoria, cartas en cadena no relacionada con CEAR, material pornográfico o que atente contra la moral, o para cualquier otro uso que vaya en contra de los valores y misión de CEAR.

## **5.9 Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras**

CEAR, cuya personalidad jurídica no persigue el ánimo de lucro, fomenta activamente la colaboración con las empresas y la responsabilidad social de las mismas. En este sentido, se establecen criterios específicos y políticas que rigen las alianzas y colaboraciones con entes con ánimo de lucro. La empresa es un agente activo cuyo impacto en la sociedad es imprescindible y por ello tiene una relevancia en la generación de colaboraciones con las entidades del Tercer Sector.

Para CEAR, la generación de alianzas y colaboraciones empresariales son un apoyo fundamental para lograr los objetivos de la entidad. Para conseguir que estas alianzas y colaboraciones sean realmente favorables para CEAR, es ineludible establecer algunos criterios mínimos que permitan articular estas relaciones con el fin de garantizar su absoluta independencia. Estos criterios deberán estar alineados con la misión, visión, valores y principios que sustentan la entidad y que están incluidos en sus Estatutos y en este Código.

CEAR propone que los proveedores y colaboradores externos, en la medida en que tengan una relación continuada y estrecha con la entidad, mantengan principios y políticas de actuación análogos en lo esencial a los establecidos en el Código, y rehusará relacionarse, incluso con carácter ocasional, con aquéllos cuya conducta resulte incompatible con esos principios. En este

sentido, la entidad cuenta con un Código Ético de relación con terceros, que regula los mencionados principios.<sup>2</sup>

En cuanto a los métodos de contratación deberán siempre:

- ✓ Aplicar rigurosamente los procedimientos y reglas establecidos en los procesos de selección y compras incluyendo el operativo de la mesa de contratación.
- ✓ Rechazar y, bajo ninguna circunstancia, solicitar incentivos, comisiones, gratificaciones, favores o ventajas y evitar cualquier comportamiento que pueda ser considerado inapropiado o ilícito.

Los proveedores y empresas colaboradoras podrán dirigirse confidencialmente al Equipo de Dirección cuando entiendan que las prácticas de los empleados de CEAR no se ajustan a lo establecido en este Código, así como los procedimientos establecidos para ello.

Todos los acuerdos y alianzas con carácter recurrente se deberán formalizar en convenios o contratos en los que figure expresamente el objeto de la colaboración/contratación y las cláusulas de la misma.

a) Obsequios, atenciones y regalos

Las personas de CEAR no podrán, en su condición de tales o en razón de su actividad profesional, solicitar o aceptar, ni directa ni indirectamente, obsequios, comisiones u otro tipo de ventajas o favores de proveedores o de cualquier persona o entidad relacionada o que pretenda relacionarse con CEAR.

Sin perjuicio de la generalidad de lo anterior, pueden aceptarse las atenciones o regalos de mera cortesía o de valor simbólico o reducido que cumplan de forma simultánea los requisitos siguientes:

- No sean contrarios a los principios de actuación ética y de transparencia adoptados por CEAR.
- No perjudiquen la imagen o la reputación de CEAR.
- Estén permitidos tanto por la legislación y la normativa interna del estado como por los usos y costumbres locales.
- No consistan en cantidades de dinero o valores y bienes fácilmente liquidables en metálico.
- Sean entregados o recibidos de forma transparente y con carácter ocasional.

En caso de duda sobre si resulta procedente aceptar un regalo o una invitación se debe exponer la situación al superior y actuar con arreglo a sus indicaciones. Si no fuera posible hacerlo de ese modo, o el responsable también tuviese dudas, se podrá plantear la consulta al Comité Ético.

Los obsequios que se realicen en nombre de CEAR se caracterizan por estar destinados a promover la imagen de marca de la organización y se realizarán única y exclusivamente por las personas de CEAR autorizadas al efecto en el ámbito exclusivo de sus atribuciones laborales.

---

<sup>2</sup> El código de relación con empresas y terceras fundaciones colaboradoras, es un código publicado en la web de CEAR, en su apartado de transparencia y que puede y debe ser conocido por las personas vinculadas a CEAR.

## 5.10 Corrupción y soborno

La corrupción y el soborno aparecen cuando el personal laboral hace uso de prácticas no éticas o legales para la obtención de algún beneficio o ventaja para la organización, para ellos mismos o para terceros.

El cumplimiento de las leyes contra el soborno y la corrupción es obligatorio para todas las personas vinculadas a CEAR.

No pueden ofrecer, dar o aceptar ningún obsequio, pago u otro beneficio que busque lograr una ventaja inadecuada para CEAR en ninguno de los ámbitos en los que realiza su actividad.

Tampoco podrán solicitar, aceptar o recibir, ni tampoco prometer, ofrecer o hacer, directa o indirectamente, obsequios, pagos, invitaciones, comisiones, compensaciones, favores o ventajas, de cualquier tipo para obtener una contraprestación o para tratar de influir de manera inapropiada en sus relaciones comerciales o profesionales con entidades públicas o privadas, funcionarios públicos, empleados, directivos o administradores de empresas privadas u organismos públicos, organizaciones y partidos políticos, políticos o candidatos a cargos públicos.

Las personas que forman parte de CEAR deberán informar a la organización a través de las vías establecidas en este Código de Conducta, de cualquier caso de corrupción o soborno o de intento de corrupción o soborno que conozcan o sobre el que tengan algún indicio razonable.

## 5.11 Política de Protección de la Infancia y la Adolescencia

El interés superior de los niños, niñas y adolescentes (en adelante NNA) constituye un principio fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. La Ley Orgánica 1/1996 de 15 de enero de Protección Jurídica del Menor establece que *“Todo menor tiene derecho a que su interés superior sea valorado y considerado como primordial en todas las acciones y decisiones que le conciernan, tanto en el ámbito público como privado”*.

La protección de los NNA que participan en el desarrollo de los programas, servicios y actividades de CEAR es un objetivo primordial de la entidad prevaleciendo, en cada una de nuestras actuaciones, el interés del menor frente a cualquier otra obligación. Es un compromiso ético que forma parte de los principios de CEAR.

Todas las personas vinculadas a CEAR deben aplicar estos principios y el respeto de la legalidad en el desarrollo de su actividad, y deben trabajar garantizando la seguridad y el apoyo a los NNA en todo momento, promoviendo y defendiendo sus derechos, y prestando la atención necesaria para prevenir, detectar y denunciar cualquier amenaza o vulneración que ponga en riesgo la vida, la integridad o el desarrollo físico, psicológico, emocional y social de un niño o una niña.

Para una entidad como CEAR, nuestro trabajo con niños y niñas no solo debe guardar altos niveles de responsabilidad por este mandato legal, sino que debe tener también altas dosis de compromiso ético. Nuestra obligación ante cualquier situación de desprotección (maltrato, de riesgo o de posible desamparo de un/a menor) que observemos es comunicarla a las autoridades competentes, sin perjuicio de prestar a la niña o al niño el auxilio inmediato que precise.

Además, CEAR y sus integrantes deben ser especialmente protectores y diligentes en el trato con los y las menores que participan en nuestra actividad en general y en los programas que

ejecutamos, respetando en todo momento su integridad física y moral y prevaleciendo, en cada una de nuestras actuaciones, el interés del/de la menor frente a cualquier otra obligación.

De forma expresa se informa que en caso de sospecha de la comisión de una infracción de este Código de Conducta en la que se encuentre involucrado un/a menor de edad, CEAR se reserva el derecho a apartar a las personas involucradas del ámbito de la relación con el/la menor hasta que se diluyan las responsabilidades de cada persona afectada, procediendo a ejercitar las actuaciones que correspondan según la legislación de aplicación competente.

CEAR solicitará la documentación que por normativa legal corresponda acreditar al personal laboral, voluntario o en prácticas que, en el ejercicio de sus funciones, tenga relación con menores. En caso de no poder acreditar dicha documentación, CEAR se verá obligada a no permitir la relación con el niño o la niña, aunque ello suponga no comenzar o rescindir la relación laboral, de voluntariado o de prácticas, por incumplimiento de las condiciones legales para su prestación.

### **5.12 Prevención de conflictos y prohibición del acoso laboral**

CEAR entiende el acoso laboral como cualquier conducta que lleve a un abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, sexual, psicológico o moral, "mobbing" así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas que forman parte de la entidad. Cualquier persona vinculada con CEAR está obligada a tener un comportamiento correcto, diligente e integrador con sus compañeros y con las personas que se relacionan con la misma.

Queda prohibida cualquier conducta por parte de todas las personas que trabajan de una forma u otra con la entidad, que lleve a un abuso de autoridad o cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, sexual, psicológico o moral, "mobbing" así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas que forman parte de la entidad.

De igual forma, quedan sujetas al Protocolo de prevención de acoso sexual<sup>3</sup> y a las obligaciones derivadas del Plan de Igualdad<sup>4</sup>.

### **5.13 Prohibición del acoso por razón de sexo y acoso sexual**

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra.

---

<sup>3</sup> Véase Protocolo de prevención de acoso sexual.

<sup>4</sup> Véase Plan de Igualdad.

Se entiende por acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo superiores jerárquicos/as, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género, y habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

CEAR mantiene su compromiso de implantar realmente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra organización.

Cuando CEAR, mediante cualquier persona integrante de su estructura – trabajadoras, colaboradoras, voluntarias, participantes, o por terceras personas- tenga conocimiento o sospecha que se haya producido o pueda producirse alguna de estas situaciones se deberá notificar de manera inmediata.

#### **5.14 Prohibición de trato discriminatorio**

CEAR prohíbe expresamente la discriminación frente a cualquier persona independientemente de la edad, origen, género, orientación sexual, discapacidad, opinión política, religión, estado civil de la persona, aspecto físico o cualquier otra condición legalmente protegida.

La discriminación en cualquiera de sus vertientes es una vulneración de los derechos fundamentales. Todos los empleados y empleadas y demás personas vinculadas a CEAR deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para propiciar un entorno de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas, tratando a todos los integrantes de CEAR (dirección, técnicos/as, participantes, colaboradores/as, voluntarios/as...) de forma justa y equitativa sin ningún tipo de distinción por ningún motivo que pueda ser discriminatorio.

Debemos contribuir a que nuestro lugar de trabajo sea respetuoso con el derecho fundamental de la igualdad y esté libre de cualquier tipo de acoso o discriminación por cualquier motivo.

En este sentido, cabe destacar que los elementos de prevención de discriminación, acoso o trato discriminatorio, aplican tanto entre las relaciones del personal laboral como hacia las personas usuarios y colectivos de atención de la organización.

#### **5.15 Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo**

Todas las personas vinculadas a CEAR están obligadas a cumplir y aplicar los procedimientos a través de los órganos de control interno establecidos para prevenir y evitar operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo conforme al Documento de prevención de Blanqueo que todos están obligados a conocer.

Las citadas políticas y procedimientos establecen controles específicos sobre aquellas operaciones complejas o de naturaleza o importe inusual, o que no tengan un propósito económico o lícito aparente o que presenten indicios de simulación o fraude. Por ejemplo, y entre otras muchas, las realizadas en efectivo o con cheques al portador, o a través de entidades



bancarias domiciliadas en paraísos fiscales o territorios no cooperantes, por terceros ajenos al contrato o en las que no sea posible identificar a sus titulares.

CEAR, por su personalidad jurídica como asociación, queda sujeta a la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales, quedando por tanto obligada a tomar determinadas medidas, tanto en cuanto a la financiación que llega a la entidad como en las ayudas que emite a las personas beneficiarias de sus programas. Es importante, por tanto, tener siempre en cuenta y conocer por todas las personas vinculadas a la entidad, el procedimiento de Prevención de Blanqueo y Financiación del Terrorismo que sea desarrollado por la misma<sup>5</sup>.

## 5.16 Conflicto de interés

El conflicto de interés es una situación de riesgo potencial, ético, económico o de imparcialidad, que se produce como consecuencia de la existencia de concurrencia de intereses de una persona (suyos propios o bien de otras personas/empresas incluidas en su ámbito personal de influencia) con aquellos intereses u objetivos que atiende en el desarrollo laboral, profesional o empresarial, o que son atendidos por terceros empleados que se puedan sentir influenciados al conocerlos.

En este sentido CEAR dispone de un procedimiento de Conflicto de Intereses<sup>6</sup> que regula estas situaciones de manera concisa y del cual, el personal de CEAR deberá ser conocedor y respetarlo.

En palabras de la OCDE: «Un "conflicto de intereses" es un conflicto entre el deber y los intereses privados de un empleado público cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta de ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales.»

En consecuencia, para prevenir esta pérdida de imparcialidad y garantizarla hacia nuestros grupos de interés que tenga conocimiento de esta concurrencia de intereses debe comunicarlo según lo establecido en el procedimiento de Conflicto de Intereses y en el Canal de Denuncias, a fin de que pueda ponderarse y, en su caso, ofrecerse una solución adecuada para garantizar la neutralidad en su actuación profesional.

En el caso de que, conociendo esta concurrencia de intereses, la persona obligada no los ponga de manifiesto a CEAR al inicio de la situación, se presumirá que ha tratado de ocultarlos, con las consecuencias que ello conlleve, atendiendo a lo previsto en las normas mercantiles, laborales, régimen disciplinario del convenio colectivo e incluso penales vigentes.

Las personas de CEAR deberán actuar lealmente en defensa de los intereses de esta organización y abstenerse de participar en cualquier actividad profesional o personal que pueda dar lugar a un conflicto de interés con su trabajo en CEAR. En particular, no participarán ni influirán en los procedimientos para la contratación de productos o servicios con sociedades o personas con que las que tengan algún vínculo personal o económico ni darán trato o condiciones de trabajo especiales a personas con las que tengan esa relación. Asimismo, se abstendrán de representar a CEAR o de intervenir o influir en la toma de decisiones sobre asuntos en los que,

---

<sup>5</sup> Véase Manual de Prevención de Blanqueo y Financiación del Terrorismo.

<sup>6</sup> Véase Procedimiento de Conflicto de Intereses.



directa o indirectamente, ellos mismos, o personas vinculadas a ellos tuvieran interés personal o vínculo económico.

Son personas vinculadas quienes tengan esa condición en virtud de las disposiciones legales aplicables a la situación de conflicto que corresponda. Igualmente tendrán la consideración de personas vinculadas el o la cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad, los y las ascendientes, descendientes y hermanos/as de la persona empleada de CEAR y de su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, los y las cónyuges de los y las ascendientes, descendientes y hermanos/as de las personas de CEAR y las sociedades controladas, directa o indirectamente, por la persona de CEAR o persona a ella vinculada, por sí o por persona interpuesta, o en las que la persona contratada o persona a él vinculada ejerza un cargo de administración o dirección o reciba emolumentos de cualquier tipo.

### **5.17 Adhesión al código de conducta del acuerdo de la CNMV**

En materia de inversiones temporales la entidad estará a lo dispuesto en el Acuerdo de 20 de noviembre de 2003, del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por el que se aprueba el Código de conducta de las entidades sin ánimo de lucro para la realización de inversiones temporales.

## **6 Cumplimiento, órganos internos de supervisión**

CEAR desarrollará las medidas necesarias para la eficaz aplicación de este Código de Conducta. El Código de Conducta debe ser difundido de manera que su consulta sea accesible para todas las personas integrantes de CEAR.

Todas las personas integrantes de CEAR deben conocer y desarrollar su labor dentro de CEAR conforme a las normas establecidas en este Código de Conducta.

El desconocimiento del Código de Conducta no excusará a ninguna persona de su cumplimiento y su incumplimiento podrá ser sancionado conforme a la normativa laboral que sea de aplicación. Así mismo, la entidad podrá ejercitar las acciones legales correspondientes en caso de conocer, sin duda alguna, que alguno de los sujetos obligados por el presente Código de Conducta ha incurrido en alguna de las conductas reflejadas en el presente documento, que pudieran ser constitutivas de delito dentro y fuera del ámbito laboral.

### **6.1 Funciones del Comité Ético**

El Comité Ético será el órgano encargado de la interpretación, seguimiento y cumplimiento del Código de conducta.<sup>7</sup> A estos efectos, mantendrá reuniones periódicas de cara a asegurar la correcta implementación de lo previsto en el presente Código. Por lo tanto, la responsabilidad de la supervisión y cumplimiento de este Código de Conducta recae sobre el Comité Ético de CEAR, que podrá contar con los apoyos necesarios, delegando en su caso las funciones que se estimen oportunas en el Área de Legal de CEAR.

---

<sup>7</sup> Véase el Manual de funcionamiento del Comité Ético.

Las responsabilidades del Comité Ético son las siguientes:

- Comunicar y difundir el Código de Conducta.
- Velar por el cumplimiento del Código de Conducta.
- Elevar a la Dirección el Código de Conducta anualmente para su revisión y propuesta de modificación si la hubiera.
- Evaluar y proponer a la Dirección medidas cautelares en aquellas materias con procedimientos específicos de notificación y que sean especialmente sensibles o revistan especial gravedad.
- Evaluar y proponer a la Dirección medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.
- Promover su seguimiento por parte de las Coordinaciones territoriales y asesorará en su aplicación.

Según lo expuesto, para el correcto desarrollo de las funciones enumeradas, el Comité Ético podrá delegar en el Área legal la ejecución de la mismas, de cara a garantizar su ejecución efectiva.

## 7 Procedimiento de comunicación interna de incumplimientos

Los miembros de la organización que tengan conocimiento de cualquier incumplimiento de lo previsto en el presente Código, deberán ponerlo en conocimiento del Comité Ético a través del canal establecido por CEAR al efecto.

### 7.1 Análisis formal de la comunicación

El procedimiento se iniciará con la puesta en conocimiento de los hechos al correo: [conducta@cear.es](mailto:conducta@cear.es). Se mantendrá la confidencialidad absoluta y el amparo de la entidad de todas aquellas personas que pongan en conocimiento de la entidad una vulneración del Código ético.

El Comité se reunirá y abrirá el correspondiente expediente haciendo una primera valoración. Habrá dos procedimientos:

- **Procedimiento específico:** para casos de acoso laboral, acoso/abuso sexual, trato con menores, temas de protección y tratamiento de datos personales, corrupción y soborno, y conflictos de interés.
- **Procedimiento general:** para todas aquellas cuestiones del Código de Conducta que no tengan contemplado un procedimiento específico.

En caso de que se estime, que la notificación realizada no conlleva la aplicación de los procedimientos establecidos en el presente documento, el Comité archivará la denuncia.

### 7.2 Fase de investigación

#### a) Procedimiento específico.

El Comité analizará los hechos y procederá a realizar las indagaciones pertinentes al objeto de poder concluir respecto de la veracidad de los hechos notificados estando obligado a escuchar a todas las partes afectadas.

El Comité deberá informar previamente al equipo de Dirección de los hechos denunciados y de la apertura del expediente, así como de las indagaciones que va a llevar a cabo. Igualmente

someterá a su valoración la posible aplicación inmediata de medidas cautelares para evitar cualquier tipo de riesgo o de mantenimiento de una situación que sea contraria al Código de conducta o al ordenamiento jurídico en general.

Lo destacable en este procedimiento, es que, debido a la relevancia de los asuntos a tratar y a la especificidad de la materia, se convocará a un comité de expertos en la materia, que podrá estar formado por un equipo de personas externo a CEAR o personas trabajadoras formadas y que sean designadas para esta labor.

**b) Procedimiento general.**

En función del incumplimiento o incidencia comunicada, la notificación se trasladará a la persona responsable del departamento, área, unidad o servicio que esté afectado por la notificación, siempre guardando la máxima confidencialidad. El responsable deberá emitir una valoración concreta sobre el hecho comunicado en un plazo no superior a siete días hábiles.

Con esta valoración y una vez escuchada la parte afectada, se elaborará un informe que se trasladará al Área legal.

El Comité deberá informar previamente al equipo de Dirección de los hechos denunciados y de la apertura del expediente, así como de las indagaciones que va a llevar a cabo. Igualmente someterá a su valoración la posible aplicación inmediata de medidas cautelares para evitar cualquier tipo de riesgo o de mantenimiento de una situación que sea contraria al Código de conducta o al ordenamiento jurídico en general.

### **7.3 Conclusión y redacción del Informe**

Una vez realizado el informe con las conclusiones y las medidas recomendadas, lo trasladará al Área Legal que supervisará las medidas propuestas para comprobar su adecuación a la legalidad informando a las personas afectadas. Esto deberá realizarse en todo caso, con carácter previo a su remisión al equipo de Dirección.

En los supuestos en los que así corresponda, se podrán adoptar otras medidas adicionales de reacción y respuesta, y reportar los hechos a cualquier autoridad con competencia sobre los mismos, bien sea administrativa o judicial.

## **8 Medidas disciplinarias por incumplimiento**

El incumplimiento del Código ético por las personas vinculadas a CEAR de manera retributiva o no, dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo.