

oikos
cooperação e desenvolvimento



**| CÓDIGO DE
CONDUCTA ÉTICA**

**A
C
F
E**

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

INTRODUCCIÓN

La conducta de los miembros y empleados de Oikos se rige por el Código de Conducta Ética de Oikos, que abarca la organización en su conjunto (sede, representaciones, proyectos en los países), así como las relaciones con los socios, financiadores, beneficiarios y otras Partes Interesadas Identificadas.

Dado que Oikos es una organización cuyas acciones se basan en un enfoque de derechos humanos, asumimos que los derechos humanos corresponden a un código universal que debe guiar nuestras normas de comportamiento, nuestros compromisos y nuestras acciones.

Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, etnia, lengua, religión, género, orientación sexual o cualquier otra condición. Los derechos humanos se rigen por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, igualdad y no discriminación. Están codificados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Convención sobre los Derechos del Niño, el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Además, y para permitir una mayor operatividad en cuanto a la conducta de la organización y de sus empleados y demás partes implicadas, este código se basa en instrumentos que se consideran orientadores y referenciales en el sector de las ONGD:

- Carta Europea de ONGD;
- Código de Conducta de la Plataforma Portuguesa de ONGD;

- Código de conducta para la ayuda humanitaria de emergencia, Portugal;
- Código de conducta sobre socorro en casos de desastre (Cruz Roja y Media Luna Roja);
- Código de conducta sobre imágenes y mensajes para los países en desarrollo, DOCHAS, Irlanda.

Para una mejor operatividad de nuestra acción y buenas prácticas organizativas, este código tiene en cuenta los Principios para el Desarrollo de la Acción de Oikos (PDA - Oikos), en vigor desde la Junta General de 20 de diciembre de 2006, que pasamos a enumerar y describir.

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

1. NORMAS DE CONDUCTA PARA ORIENTAR LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS

1.1. COHERENCIA Y TRANSPARENCIA

Los empleados de Oikos se comprometen a:

- Actuar de forma coherente con los objetivos, principios y valores de la Organización, tanto internamente como en las actividades desarrolladas con las comunidades beneficiarias, o en las relaciones con los Grupos de Interés (asociados, donantes, financiadores, socios, proveedores de servicios, organismos públicos, otras organizaciones de la sociedad civil, mundo académico, empresas).
- Todas las decisiones y prácticas de los empleados deben basarse en normas claras y coherentes con los principios y valores de Oikos, que vayan más allá del estricto cumplimiento de las obligaciones legales y su aplicación.
- La coherencia implica también actuar con sinceridad, honradez y transparencia en la relación con todos los que trabajan con nosotros, realizando las tareas asignadas con honradez, lealtad y

eficacia, con respeto mutuo y hacia nuestros diversos *grupos de interés*.

- Todos los miembros y empleados son responsables del cumplimiento del Código de Conducta y de las Políticas de Salvaguarda complementarias dentro de sus equipos. Esta responsabilidad se extiende a la obligación de informar a su supervisor o superiores, incluida la Dirección Ejecutiva o el Consejo de Administración, según se defina específicamente en el marco de una política concreta, de cualquier incumplimiento verificable del presente código y de las políticas conexas.

Además, los miembros y empleados de Oikos deben adoptar comportamientos coherentes con los siguientes compromisos de la Organización:

- **Imparcialidad** - renunciar a cualquier discriminación basada en la etnia, el género, la orientación sexual, la religión, la nacionalidad, la opción política o la clase social; promover la diversidad, la equidad social, económica, cultural y de género dentro de nuestros equipos, asociaciones y en el contexto de nuestro trabajo con las comunidades, como condiciones vitales para la afirmación de los derechos humanos.
- **Neutralidad:** promover la neutralidad política, étnica, religiosa e ideológica y no favorecer ni tomar partido por ninguna de las partes implicadas en las hostilidades.
- **Independencia** - garantizar que nuestra conducta no pone en peligro la independencia y autonomía de Oikos a nivel

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

político, religioso, financiero o sectorial, no ejerciendo ningún tipo de coacción o presión sobre colegas, voluntarios, socios, financiadores, donantes, entidades públicas y privadas y beneficiarios por razones de opciones ideológicas, políticas, religiosas, económicas o culturales.

- **Integridad** - mantener un comportamiento personal y profesional íntegro en todas nuestras actividades, evitando la aparición de límites poco claros entre nuestros intereses específicos y los de Oikos y sus beneficiarios. Un comportamiento íntegro también implica:
 - **respeto de las normas y procedimientos internos, así como de la legislación** vigente aplicable a todas las dimensiones de nuestro trabajo y en cada uno de los países en los que operamos.
 - En el ejercicio de nuestras funciones y con los medios de que disponemos y en la medida de nuestras responsabilidades, debemos **garantizar el registro fiable** de nuestra actividad, así como los planes de gestión de inventario y logística, contables, financieros, fiscales, de impacto medioambiental, de seguridad y de recursos humanos que nos competen.
 - Contribuir de forma proactiva a la identificación y corrección de fallos y a la mejora de los sistemas de gestión, sin aprovecharse de los fallos que puedan existir.

autoridad en el marco previsto en el pliego de condiciones anexo a su contrato y obedeciendo las directrices legítimas de sus superiores jerárquicos.

- La representación de la Organización, así como el ejercicio de autoridad sobre equipos o terceros, no deberá realizarse al margen de los mandatos conferidos, sin exceder nunca la delegación de facultades conferidas y con estricta sujeción a las normas estatutarias, decisiones de la Junta General y reglamentos internos aprobados por el Consejo de Administración en el ejercicio de las facultades conferidas.
- El ejercicio de la autoridad y el poder debe realizarse correctamente, evitando el abuso de poder. Por abuso de poder se entiende el aprovechamiento real o tentativo de la posición personal para obtener satisfacción sexual o psicológica, recibiendo favores de otra persona con poder inferior, como situaciones en las que el abusador se aprovecha de otra persona monetaria, social o políticamente explotándola.
- Las disposiciones del código de conducta relativas a la prevención de comportamientos que impliquen abuso de poder y autoridad se complementan y explican en la Política de prevención y lucha contra el abuso, la explotación sexual y el maltrato infantil de Oikos.

1.2. EJERCICIO DEL PODER

Los miembros y colaboradores de Oikos deben:

- Ejercer sus funciones y su

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

1.3. LEALTAD

Los miembros y empleados de Oikos deben:

- Comportarse con lealtad y dedicación en todas sus actividades, respetando los compromisos adquiridos con la Organización, incluidos los demás empleados, salvaguardando la confianza depositada en ellos y el prestigio y credibilidad de Oikos y sus equipos.
- Abstenerse de emitir o reproducir declaraciones o comportarse de forma que pueda poner en peligro la reputación o el buen nombre de la Organización, de otros miembros y empleados de la misma y de terceros que tengan tratos con ella.
- Las declaraciones críticas deben ejercerse en un marco de lealtad, internamente, y con el objetivo de producir mejoras continuas.
- En los casos en que se encuentren en riesgo derechos legítimos de la persona o de terceros, las manifestaciones acusatorias o denunciatorias deberán realizarse dentro del marco formal establecido para tal efecto en las políticas de salvaguarda vigentes en la Organización, o en los foros legales previstos para tal efecto.

1.4. DILIGENCIA Y CUIDADO

Los miembros y colaboradores de Oikos deben ser conscientes de su responsabilidad individual en la construcción y ejecución de la misión de Oikos, actuando de forma responsable y cumpliendo con las funciones que les son asignadas,

orientando sus acciones a la consecución de los objetivos, resultados e impactos de los proyectos e iniciativas en los que participan. Esto

implica:

- Desempeñar sus funciones con celo y eficacia, respetando las tareas asignadas, con una actitud de colaboración hacia sus compañeros y subordinados, y responsabilizándose de su propio rendimiento y del de sus equipos de trabajo.
- Rigor en el desempeño de sus funciones y celo en la protección de los activos, recursos y bienes de la Organización, las entidades asociadas y los financiadores.
- Garantizar que el desempeño de sus funciones y las tareas que se les asignen no sean un mero cumplimiento contractual, sino que estén orientadas al beneficio de las comunidades y beneficiarios con los que trabajamos, y a la consecución de la misión social de la Organización y de los objetivos, resultados e impactos previstos en sus proyectos.
- Fomentar una actitud proactiva y de liderazgo, proponiendo mejoras e innovación, y creando espacios para que compañeros y subordinados compartan la misma actitud positiva y proactiva.

1.5. OTRAS NORMAS DE CONDUCTA PERSONAL DILIGENTE Y RESPETUOSA

La conducta ética de los miembros y empleados de Oikos no debe limitarse al ejercicio profesional de sus actividades, sino que también es necesario mantener una conducta personal diligente y adecuada, a saber:

- Comportarse de forma privada y coherente con los principios y valores defendidos por la

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

organización.

- Mostrar una actitud respetuosa hacia las creencias religiosas y las tradiciones del país en el que trabajan;
- Mantener las condiciones de higiene personal y salud en el lugar de trabajo, así como llevar una vestimenta adecuada, de acuerdo con las costumbres y convenciones locales, que transmita en todo momento una imagen profesional;
- Recuerde que el deber de neutralidad de Oikos se extiende a sus miembros y colaboradores, no sólo en las comunicaciones oficiales, sino también en las comunicaciones y mensajes privados, evitando mencionar información confidencial interna sobre el trabajo de Oikos, situaciones políticas o militares en el lugar de misión, delante de terceros no autorizados. Esta regla es válida 7 días a la semana, 24 horas al día para los empleados expatriados. Se hacen excepciones a la regla para el personal local (ciudadanos que trabajan para Oikos en su país de origen o donde han adquirido la nacionalidad y la residencia principal y ejercen los plenos derechos de ciudadanía, como el derecho a votar y a ser elegido) en el ejercicio de su ciudadanía y de sus derechos. No obstante, todos los empleados están obligados a ser discretos siempre que se adopte una postura. sus propias actividades, aunque sean privadas, podrían poner en peligro la vida y la seguridad de los colaboradores (internos de Oikos o socios) y/o la licencia de actividad de Oikos.
- Tratar los asuntos personales de forma que no se participe en actividades que puedan causar daño a la Organización, sus activos, su misión social o las comunidades y beneficiarios a los que apoyamos.
- Abstenerse de cualquier actividad o transacción, o de la adquisición de

cualquier cargo o función, remunerado o no, que sea incompatible con el cumplimiento diligente de las tareas, o que pueda causar un daño grave al patrimonio o a la reputación de Oikos.

- Impedir que cualquier afiliación privada a una organización política, confesión religiosa o sociedad privada o corporativa influya o interfiera en el deber de neutralidad política y autonomía de la Organización.

La conducta personal diligente se extiende a la ausencia de conductas de riesgo o violencia:

- Los miembros y empleados de Oikos deben abstenerse de poseer o portar armas, incluso en situaciones de inseguridad, excepto cuando el empleado esté realizando servicios de seguridad para los que esté legalmente cualificado y debidamente cubierto por un plan aprobado formalmente por la Representación de Oikos en el país y por la Dirección Ejecutiva en la sede central.
- Los miembros y empleados de Oikos deben abstenerse de comportamientos violentos y, en caso de escenarios de inseguridad como conflictos armados e insurgencias, deben respetar las directrices de los Planes de Seguridad establecidos al efecto bajo la orientación de la Oficina de País de la Organización y de la Sede Central de Oikos.
- Los miembros y empleados de Oikos deben respetar la prohibición del consumo de drogas, duras o blandas, incluso en los casos en que estén legal y socialmente toleradas en el país en el que trabajan.
- También deben abstenerse de conducir o realizar cualquier otra tarea bajo los efectos del alcohol.

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

2. CONFLICTOS DE INTERESES

- Los miembros de los Órganos de Gobierno, los demás miembros y los empleados de Oikos deben actuar de forma transparente, evitando los conflictos de intereses, tanto internamente como en sus relaciones con terceros, concretamente absteniéndose de arbitrar casos de los que pudieran beneficiarse.
- Si existe un conflicto, o la posibilidad de un conflicto, entre los intereses individuales y los intereses de Oikos, sus miembros o *partes interesadas*, el conflicto se resolverá de forma transparente, en interés de la Organización y de sus *partes interesadas*;
- Las vacantes de empleo en Oikos se cubrirán por méritos, en base a unos Términos de Referencia previamente establecidos y transparentes, y sólo después de que se hayan evaluado todas las candidaturas recibidas, tanto internas como externas;
- Los procesos de reclutamiento, contratación y compra se llevarán a cabo de manera justa, objetiva e imparcial, de acuerdo con este código y la política de *contratación*;
- Los miembros de la familia, los amigos o las organizaciones con las que ellos o su familia estén asociados no recibirán un trato preferente de acuerdo con este código y la política anticorrupción y contra el fraude.
- No se ofrecen ni aceptan descuentos, regalos, favores o ventajas, directa o indirectamente, que puedan influir o parecer influir en el ejercicio de una función o decisión.

3. ACTIVIDADES ILÍCITAS Y CORRUPCIÓN

Los miembros de Oikos y cada uno de sus colaboradores deben garantizar la lucha contra todas las formas y prácticas de corrupción, así como condenar e impedir todos los actos que representen beneficios ilícitos, que pongan en entredicho los principios y valores de la Organización, y la confianza legítimamente depositada en ella por los financiadores, donantes, comunidades beneficiarias y otras partes interesadas. Por lo tanto, se prohíbe explícitamente a los miembros de Oikos y a sus colaboradores:

- Dejarse sobornar o sobornar a terceros,
- comportamientos fraudulentos y malintencionados,
- tramas ilícitas o creadas de mala fe para obtener beneficios para sí mismos, sus familiares, colegas, amigos o la propia Organización.

Sin perjuicio de lo estipulado en este código de conducta, cualquier miembro o empleado deberá tener en cuenta también la política anticorrupción y contra el fraude para una mayor complementariedad y detalle de las disposiciones de este documento.

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

4. RIGOR, EFICACIA Y RESPONSABILIDAD

El rigor en el análisis de las necesidades, la eficiencia y la eficacia en el uso de los recursos, la exactitud y la transparencia a la hora de informar puntualmente de nuestras actividades a las distintas *partes interesadas* y a los beneficiarios son esenciales para la consecución de la misión de Oikos, la credibilidad de la organización y la retención de todos aquellos que legítimamente depositan su confianza en ella.

Los miembros y empleados de Oikos deben asegurarse de que:

- La financiación, las donaciones y otros ingresos puestos a disposición de Oikos sólo se utilizarán para perseguir los objetivos de la organización, y se gestionarán con prudencia, rigor y eficacia.
- La malversación, destrucción o apropiación indebida de dinero o bienes pertenecientes a Oikos, sus financiadores, socios o beneficiarios está expresamente prohibida y constituye un delito grave que debe ser denunciado a través de los canales establecidos en la Política Anticorrupción de Oikos por cualquier miembro o empleado que tenga conocimiento de cualquier hecho de este tipo.
- Los miembros y empleados de Oikos deben, en el marco de sus funciones, cooperar y garantizar la calidad y el rigor de los sistemas de control y auditoría internos.
- Todos los miembros y empleados

deben esforzarse al máximo para garantizar que todas las actividades

de la organización estén documentadas con precisión y cumplan plenamente las leyes y reglamentos aplicables;

Los miembros y empleados deben asegurarse de que sus equipos

- Mantienen documentos e informes precisos, disponibles para su verificación, con información correcta y justa sobre todas las transacciones financieras, sin registros contables paralelos;
- Mantienen sistemas de control interno y cooperan con auditores internos y externos para mantener una prevención adecuada contra el fraude y las prácticas de corrupción.
- Cooperan con los supervisores, las representaciones nacionales y el Consejo Ejecutivo en la información institucional, técnica y financiera de la actividad de la organización, especialmente en lo que respecta a la oportuna consolidación anual de las cuentas, la auditoría legal, la publicación y difusión del Informe Anual y las cuentas a las partes interesadas.

Miembros y colaboradores de Oikos:

- No deberán contraer obligación alguna en nombre de la Organización sin contar con la oportuna autorización o delegación de facultades por escrito para ello, con estricta sujeción a las normas estatutarias, decisiones de la Junta General y reglamentos internos aprobados por el Consejo de Administración en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas.
- No deben aceptar ningún regalo en especie, excepto los regalos simbólicos que se entregan como parte de las tradiciones locales

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

establecidas y cuya no aceptación se considera una ofensa o una falta de respeto, y deben informar a sus superiores.

- Las disposiciones de este Código relativas al control interno, la rendición de cuentas y la prevención del fraude y la corrupción se complementan con las políticas de salvaguardia correspondientes, en particular la Política de Evaluación de Riesgos y la Política de Prevención y Lucha contra la Corrupción y el Fraude.

5. CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD

Los miembros y colaboradores de Oikos deben actuar desde el respeto a todos los actores implicados en su trabajo, absteniéndose de divulgar irresponsablemente información que pueda constituir un mero ataque injustificado a otros actores, ya sean individuales o colectivos. En particular, es esencial que todos:

- Sean especialmente discretos en lo que respecta a procesos con un alto estigma social, protegiendo la identidad y preservando la dignidad y el buen nombre de las personas involucradas.
- Utilicen la diligencia debida para garantizar que no violan las normas de confidencialidad, privacidad o derechos de propiedad intelectual de la organización o de terceros, en particular socios, financiadores y proveedores de servicios, procurando respetar las normas de acceso a la información y al conocimiento en los contratos, acuerdos y reglamentos internos aplicables.
- El tratamiento de los datos

personales a los que tengan acceso los miembros y/o colaboradores en el ejercicio de sus funciones se llevará a cabo de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril, Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (RGPD) y de la Ley n.º 58/2019, de 8 de agosto, así como de la legislación y normativa que en cada momento deroguen o modifiquen los citados diplomas legales.

- Los datos personales en cuestión sólo se tratarán y conservarán en la medida estrictamente necesaria para llevar a cabo las actividades legítimas de la Institución.

Sin embargo, cualquier información que sea confidencial y/o no deba divulgarse no se considerará información confidencial:

- Si es o llega a ser de dominio público;
- Si así lo exige la ley o en el marco de la investigación de denuncias, en los términos de las políticas de salvaguardia pertinentes, a saber, la Política de Prevención y Lucha contra la Corrupción y el Fraude, así como la Política de Prevención y Lucha contra el Abuso, la Explotación Sexual y el Abuso de Menores.

6. RECURSOS HUMANOS Y VOLUNTARIOS

Oikos trabaja con recursos humanos en diferentes regímenes: remunerados y voluntarios, a tiempo completo y a tiempo parcial, en Portugal y en el extranjero. En todas las situaciones

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

Los miembros y empleados de Oikos deben respetar y hacer cumplir los requisitos legales establecidos en la legislación laboral de los países en los que opera.

En la relación de Oikos con los recursos humanos, tanto remunerados como voluntarios, y en la relación entre ellos, todos deben velar por que:

- todos son tratados con respeto y consideración mutuos;
- la comunicación se lleve a cabo de forma abierta y correcta para garantizar el apoyo mutuo en el cumplimiento de las tareas y responsabilidades;
- se respete la privacidad de cada colega, partes interesadas y beneficiarios en lo que respecta a la información personal;
- se pone a disposición de cualquier empleado información sobre las políticas complementarias y adicionales de la organización, organizada por temas relevantes y pertinentes para el trabajo y las actividades cotidianas;
- se ponga a disposición de cualquier empleado información adecuada sobre las decisiones que puedan afectarle;
- Las relaciones de Oikos no se utilizan para obtener o solicitar favores o beneficios para su vida privada;
- Los procesos de contratación deben ser transparentes, sin discriminación alguna por razón de sexo, origen, religión, condición social o activismo político. Se llevan a cabo tras definir los términos de referencia y, como mínimo, mediante un proceso de presentación de candidaturas abierto y difundido públicamente, con selección de currículos y perfiles humanos y técnicos, mediante entrevistas

y con toma de decisiones compartida por más de un responsable;

- las acciones y decisiones laborales no se vean indebidamente influidas por la posibilidad futura de otro empleo.

7. COMUNICACIÓN Y RECAUDACIÓN DE FONDOS

7.1. COMUNICACIÓN

La comunicación en una organización como Oikos tiene tres objetivos fundamentales: i) dar a conocer el trabajo de la ONGD de forma objetiva, transparente y pedagógica; ii) movilizar a ciudadanos, entidades filantrópicas y donantes institucionales para que apoyen el desarrollo dando a conocer las necesidades y problemáticas temáticas, geográficas y culturales específicas con las que trabajamos; y iii) promover la transformación social.

En cualquier caso, entendemos la comunicación como un servicio de interés público, que trata de disipar mitos y prejuicios en torno a las cuestiones de desarrollo, aclarar la complejidad de las causas profundas de las limitaciones que encontramos (desigualdades, cambios medioambientales globales, conflictos latentes o explícitos) y movilizar en favor de una acción transformadora. En este sentido, la comunicación debe ser coherente con los valores y principios de la acción de desarrollo que guían todas las actividades de Oikos.

En concreto, y siguiendo las

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

directrices contenidas en el Código de Conducta de la Coordinadora Portuguesa de ONGD, los miembros y empleados de Oikos, especialmente aquellos cuyas funciones sean especialmente relevantes en el ámbito de la comunicación y el marketing, deben velar por que:

- La comunicación se guía por tres principios esenciales: i) el reconocimiento de la necesidad de promover la justicia social y la solidaridad; ii) el respeto de la dignidad de las personas implicadas; iii) el principio de igualdad de todas las personas.
- La elección de imágenes y mensajes es una cuestión delicada y debe basarse en los valores de respeto a la Igualdad, la Solidaridad y la Justicia Social. La imagen elegida debe, ante todo, ofrecer una representación fiel de la situación que pretende ilustrar, evitando la explotación de terceros, en particular de los beneficiarios, la distorsión de la realidad o falsas interpretaciones de la misma.
- Evitar el uso de imágenes y mensajes que fomenten los estereotipos, el sensacionalismo o la discriminación de personas, situaciones o lugares es un requisito básico de una comunicación coherente.
- Un requisito esencial es que las imágenes, los mensajes y los estudios de casos se utilicen con la plena información, comprensión, participación y autorización de las personas que puedan verse retratadas en ellos, dando a conocer el propósito previsto tanto a esas personas como a los socios u otras organizaciones implicadas. Por ello, es fundamental garantizar a las personas cuya situación se retrata la oportunidad de comunicar y dar testimonio

directo sobre sus propias historias, asegurando el protagonismo de las propias comunidades.

La realización de estas directrices presupone:

- definir y hacer constar si las personas retratadas desean ser identificadas expresamente y actuar en consecuencia, subtitulando adecuadamente las imágenes, vídeos o mensajes narrados;
- Garantizar el cumplimiento de las normas relacionadas con los Derechos Humanos y la Protección de las Personas Vulnerables;
- Garantizar las normas relativas a los derechos de los niños, de acuerdo con la Convención sobre los Derechos del Niño, cuando estén representados;
- Cumplir el Manual de Normas, Recomendaciones o Procedimientos de Comunicación de Oikos y/o los de cada proyecto específico, prestando también especial atención a los requisitos de los respectivos financiadores y socios;
- Respetar y hacer respetar los derechos de propiedad intelectual de todos los contenidos utilizados en la comunicación de Oikos o facilitados por la organización a terceros, identificando a los autores de los distintos contenidos.

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

7.2. RECAUDACIÓN DE FONDOS

Oikos, sus miembros y colaboradores deben velar por que no se acepten financiaciones o donaciones que pongan en peligro la autonomía de la organización en el cumplimiento de su misión.

- La aceptación de cualquier donación o financiación procedente de fuentes ilícitas, o el blanqueo de dinero, están explícitamente prohibidos, tanto en virtud de la legislación aplicable como del presente código de conducta.
- Los miembros y colaboradores implicados en actividades de comunicación, marketing y captación de fondos deben evitar explotar contenidos de comunicación e imagen inapropiados o que atenten contra la dignidad de los beneficiarios o de terceros, en la búsqueda de una mayor eficacia en la captación de fondos.

Los miembros y empleados de Oikos deben asegurarse de que:

- se hacen públicos los resultados de las campañas de recaudación de fondos;
- la financiación y las donaciones se utilicen de forma eficiente;
- los resultados e impactos de su aplicación se divulguen de forma transparente y precisa.

8. APLICACIÓN

Los órganos de gobierno de Oikos garantizan activamente que todos los procedimientos y políticas internos sean coherentes con este código;

Se entregarán copias de este código a cada empleado (remunerado o no) y a los voluntarios siempre que sea pertinente;

El Código se adjuntará a todos los nuevos contratos de trabajo y también será firmado por las partes;

El Código de Conducta, así como los Principios de Desarrollo de la Acción y las Políticas de Salvaguardia que lo complementan, se incorporarán a los contenidos de la formación interna de los empleados;

La violación de este Código de Conducta dará lugar a sanciones.

El Código se complementa y explica mediante un conjunto de políticas de salvaguardia más específicas vigentes en Oikos:

- Política de prevención y lucha contra la corrupción y el fraude
- Política de prevención y lucha contra el abuso, la explotación sexual y el maltrato infantil
- Política de derechos humanos
- Política de igualdad de género
- Política de *contratación pública*
- Política de *evaluación de riesgos*
- Otras políticas y salvaguardas que puedan ser aprobadas por los Órganos de Gobierno de Oikos y anexadas a este Código.

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

8.1. INTERPRETACIÓN Y RECLAMACIONES

Cualquier cuestión sobre la interpretación, aplicación o sospecha de violación del código debe ponerse en conocimiento de la Dirección Ejecutiva, el Consejo de Administración o el Comité de Vigilancia;

Nadie puede ser discriminado o reprimido por denunciar situaciones o solicitar aclaraciones en relación con el Código de Conducta, sean o no estas cuestiones válidas o sustanciales.

Los mecanismos de presentación de quejas, denuncia, protección y reparación se concretan en las políticas específicas de salvaguardia enumeradas en el apartado anterior.

8.2. ADENDAS

Las modificaciones del Código deben ser aprobadas por el Consejo de Administración de Oikos.



Oikos – Cooperação e Desenvolvimento es una Asociación sin Fines de Lucro, reconocida internacionalmente como Organización No Gubernamental para el Desarrollo.

Creemos en un mundo sin pobreza ni injusticia, donde el desarrollo humano sea equitativo y sostenible a escala local y global. Por eso, asumimos como misión erradicar la pobreza y reducir las desigualdades para que todas las personas disfruten del derecho a una vida digna.

www.oikos.pt

Rua Visconde Moreira de Rey, 37 | Linda-a-Pastora | 2790 - 447 Queijas | Portugal
telefone (+351) 21 882 3630 | fax (+351) 21 882 3635 | e-mail oikos.sec@oikos.pt | NIF: 502 002 859