

Código ético y de conducta de la GIZ

Publicado por:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad Bonn
y Eschborn, Alemania

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn, Alemania
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Alemania
T +49 61 96 79 - 0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Redacción:
Departamento Personal
Cumplimiento e integridad
Comunicación de la empresa

Diseño:
Iris Christmann, Wiesbaden

Ilustraciones:
Christian Mentzel, Wiesbaden

Traducción:
Internationaler Sprachendienst der GIZ

Los contenidos de las páginas externas mencionadas son responsabilidad exclusiva del respectivo proveedor. La GIZ se distancia expresamente de tales contenidos.

La GIZ es responsable del contenido de la presente publicación.

Eschborn, marzo de 2022



Índice



El presente documento contiene algunos comentarios acerca del texto que han sido incorporados por deseo del Comité general de empresa (CGE). La inclusión de estos añadidos ha sido establecida por el CGE como requisito para seguir dando su aprobación a la publicación del documento.

	<i>Página</i>		<i>Página</i>
Prólogo "Nuestros valores y principios éticos"	04		
			05
Cumplimiento de leyes y normas	07	En el campo de tensión entre la actuación profesional y la privada	
			08
Manejo de conflictos de intereses	10	Prohibición de soborno y corrupción	
			11
Prohibición de la conducta sexual impropia	14	Por la diversidad, contra la discriminación	
			15
¿Qué sucede si se cometen infracciones?	16	¿A quién puedo acudir?	

Prólogo

“Nuestros valores y principios éticos”

Estimadas y estimados colegas, estimados lectores y estimadas lectoras:

En el presente folleto presentamos nuestros principios éticos más importantes. De este modo, deseamos transmitir a todos los empleados y empleadas¹, así como a todas las personas con las que cooperamos, los valores y convicciones de la empresa, y ofrecerles un marco de orientación sobre cómo actuar.

Como empresa federal de utilidad pública orientada al desarrollo sostenible y a una labor de educación internacional, la GIZ centra la atención de la opinión pública a escala mundial. La GIZ propiamente dicha no se dedica a hacer política, sino que brinda apoyo a sus comitentes, en especial al Gobierno Federal alemán, a la hora de implementar sus objetivos en materia de política de desarrollo, así como medidas de otros ámbitos de la cooperación internacional. En este sentido, está especialmente comprometida con los valores establecidos en la Constitución de la República Federal de Alemania, así como con los derechos humanos, garantizados por el derecho internacional. Esto queda reflejado en los principios corporativos de la GIZ ([enlace a los Principios corporativos](#)). La labor de la GIZ solo es posible mediante una relación de cooperación, confianza y respeto con las personas en sus países y organizaciones contraparte. La GIZ se gana la confianza de los países contraparte actuando con integridad y sensibilidad en los ámbitos político e intercultural y guiándose por elevados criterios éticos.



Fomentamos una cultura empresarial en la que todas las actuaciones se rigen por valores y principios éticos universales, especialmente por la integridad, la honradez, el respeto de la dignidad humana, la franqueza y la no discriminación. Rechazamos la corrupción y el soborno.



La responsabilidad social como parte de nuestra forma de entender la sostenibilidad es el principio rector de nuestra labor. Este principio rige, por un lado, la concepción de nuestras condiciones de contratación y, por el otro, nuestras cooperaciones.

En el contexto del trabajo en proyectos, se presta una mayor atención a los grupos especialmente vulnerables (por ejemplo, niños y niñas y jóvenes).

Abogamos por la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo al desarrollo profesional de todos los empleados y empleadas en la GIZ.

Las pautas concretas por las que deben guiarse nuestros empleados y empleadas en sus actuaciones se han establecido en los acuerdos (generales) de empresa, en los Procesos y Normas (PyN), así como en las políticas empresariales.

Los directivos y directivas asumen una función de ejemplo. Sus actuaciones se toman como marco de orientación. De este modo, los directivos y directivas actúan como agentes multiplicadores, y, en este sentido, asumen una responsabilidad especial.



Tenemos el convencimiento de que mantener una convivencia tan respetuosa en el ámbito laboral sienta las bases de una empresa fuerte y atractiva cuya visión consiste en crear un futuro digno para todas las personas a nivel mundial.

El Consejo de Administración

La representación general de personas con discapacidades graves

La comisaria para la equidad de género a nivel de empresa



¹ El término “empleados y empleadas” se utiliza como denominación genérica que abarca a los colaboradores y colaboradoras, los y las cooperantes, los y las aprendices, las personas en prácticas, así como a los y las visitantes en prácticas de la GIZ.


En el campo de tensión entre la actuación profesional y la privada

Habida cuenta de su condición jurídica como empresa federal de utilidad pública y su campo de actividad (cooperación internacional para el desarrollo sostenible y labor de educación internacional), la GIZ actúa en un contexto político claramente definido.

No son pocas las ocasiones en que los empleados y empleadas de la GIZ —especialmente in situ en los países contraparte— son considerados y consideradas representantes de la República Federal de Alemania. Incluso sus acciones dentro de la esfera privada son objeto de una atención especial.

En ocasiones se difuminan los límites sobre las actuaciones y manifestaciones que se producen dentro del contexto profesional y lo que, por el contrario, debe inscribirse solamente dentro del ámbito privado del empleado o de la empleada. Llegados a este punto, no es posible indicar criterios de conducta claros, siempre es necesario considerar caso por caso.

 Básicamente, puede afirmarse lo siguiente: las acciones privadas no están sujetas a valoración por parte del empleador, pero si los empleados o empleadas utilizan medios de comunicación modernos, o en cuanto se manifiestan en espacios públicos, se mueven en un determinado campo de tensión. Esto exige por su parte prudencia, sensibilidad y lealtad, así como satisfacer el interés legítimo de la GIZ de no menoscabar su imagen pública. 

En interés de todos los empleados y empleadas, podemos y debemos exigir esa lealtad a todos los empleados y empleadas en el contexto profesional, siempre que su conducta privada pueda tener repercusiones en la GIZ o en su relación con los países contraparte o sus comitentes. 

La GIZ apuesta por la libertad de expresión y la participación política. En este sentido, el derecho a expresar opiniones (políticas) constituye un componente indispensable. Incluso también, por ejemplo, en el contexto de los medios sociales, en los que, por norma general, es difícil acotar el grado de difusión y suele resultar muy complicado comprobar la veracidad de las afirmaciones. No obstante, al mismo tiempo, deben respetarse los intereses de la empresa. Esto requiere una mayor precaución a la hora de valorar cada caso concreto, especialmente cuando entran en juego cuestiones políticamente sensibles.



 [Enlace a las Directrices de la GIZ sobre medios sociales](#)

Cumplimiento de leyes y normas



La GIZ respeta las leyes, normas y disposiciones determinantes de la República Federal de Alemania y de aquellos países contraparte en los que opera, y así lo exige también en el contexto profesional de todos los empleados y empleadas con los que colabora.

¡Pero nadie se sabe de memoria todas las leyes y normas! Ni siquiera en Alemania, y ahora encima trabajo en Namibia. ¿Cómo voy a saber a ciencia cierta lo que puedo hacer y lo que no?

¡No te preocupes! Nadie tiene que saberlo todo de memoria. Una primera orientación te la brinda ya tu “brújula” interna como empleado de la GIZ. Si no estás seguro, puedes consultar a tu directivo o directiva o buscar pautas y normas importantes en la Intranet, por ejemplo en nuestros “Procesos y Normas” (PyN) o en nuestros acuerdos de empresa.

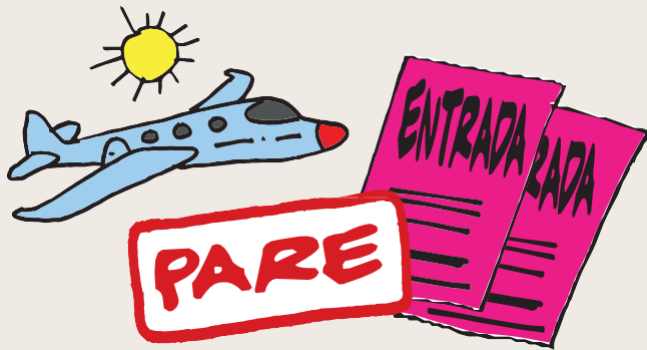
Sobre las particularidades locales de los países contraparte, que pueden presentar grandes divergencias, puedes informarte en la agencia de país.



Prohibición de soborno y corrupción



No toleramos ni el soborno ni otras formas de corrupción, ya sea en forma de aceptación o de concesión de ventajas impropias.



Por "ventajas" se entienden todas las prestaciones a las que no se tiene derecho y en virtud de las cuales la persona aceptante o una persona allegada a ella se sitúa en una mejor posición económica, jurídica o personal (p. ej., viajes privados, permitir el uso de vehículos para fines privados, entradas para espectáculos).



Por norma general, está permitido aceptar obsequios de escaso valor por una cuantía de hasta 35 EUR por año y dador o dadora.



- Botella de vino espumoso en Navidad (aprox. 20 EUR): es aceptable.
- Uso privado de la finca que posee el comitente/socio en Mallorca: no es aceptable.
- Aceptación de dinero en metálico, independientemente del importe: nunca es aceptable





Está prohibido efectuar pagos facilitadores, siempre y cuando no sea necesario para proteger un bien jurídico superior” (en especial la integridad física y la vida).

i Los detalles se estipulan en los Principios de conducta íntegra

Debe actuarse con especial cautela a la hora de conceder ventajas a titulares de un cargo público.

Este hecho suele estar sujeto a normas especialmente estrictas, que también pueden variar de un país a otro. En caso de duda, pida consejo a la agencia de país.



Manejo de conflictos de intereses



La GIZ evita situaciones que fácilmente puedan dar lugar a conflictos de intereses para sus empleados y empleadas. Los conflictos de intereses de este tipo pueden derivarse de participaciones financieras o relaciones personales de los empleados y empleadas (y, en su caso, de sus allegados y allegadas) con socios y socias de proyecto o comerciales, empresas competidoras (también sus órganos o empleados y empleadas correspondientes) o grupos destinatarios.

Si se reconoce un conflicto de intereses de este tipo, se garantizará que las personas involucradas no tengan ningún tipo de influencia en las decisiones sobre operaciones relacionadas (por ejemplo, participación en decisiones en el marco de procesos de adjudicación, en la negociación y elaboración de contratos y en la recepción de prestaciones).

i Los detalles se estipulan en los Principios de conducta íntegra

Soy responsable de la orden de un proyecto en un país contraparte; mi marido, que me ha acompañado a este país, colabora como voluntario en una ONG del mismo sector. Tenemos previsto conceder un subsidio local a esa ONG. ¿Es posible?

No estoy seguro, pide orientación al asesor o la asesora en materia de integridad.



Por la diversidad, contra la discriminación

Apreciamos la heterogeneidad de nuestros empleados y empleadas. Estamos convencidos de que la diversidad de los y las colegas, con sus diferentes experiencias, capacidades y aportaciones, enriquece nuestro campo de actividad y mejora los resultados de nuestro trabajo. Fomentamos la diversidad en la empresa, así como una cultura empresarial en la que las obras y las palabras dan muestra de respeto y aprecio.



No toleramos ninguna forma de discriminación. Esperamos que todos los empleados y empleadas de la GIZ conciban su cooperación sin discriminación de los demás "por razón de raza o de origen étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad o identidad sexual"².

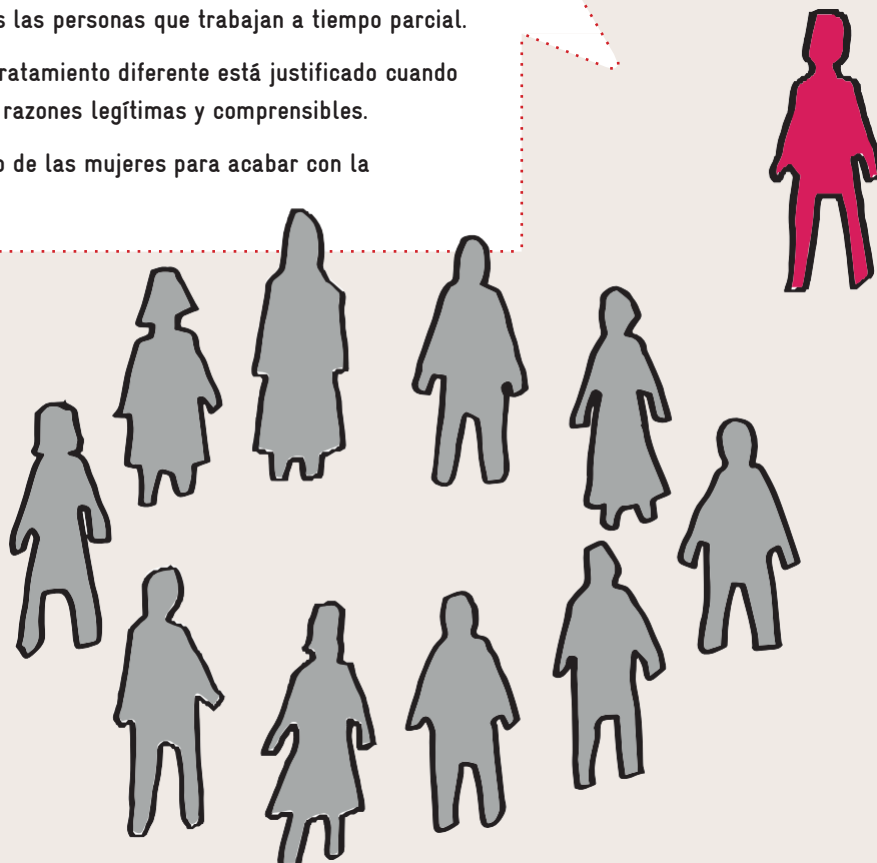
En virtud de la Ley general de igualdad de trato de Alemania tenemos la obligación de adoptar las medidas necesarias –también preventivas– de protección frente a la discriminación por estos motivos.

Existe discriminación cuando, en una situación comparable, se trata de manera menos favorable a una persona por alguno de los motivos anteriormente citados.

Pero, cuidado, la discriminación no siempre se detecta a simple vista. Por ejemplo, el trato menos favorable a colaboradores y colaboradoras a tiempo parcial puede suponer una forma de discriminación a las mujeres, puesto que en su mayoría son mujeres las personas que trabajan a tiempo parcial.

No obstante, un tratamiento diferente está justificado cuando existen para ello razones legítimas y comprensibles.

Ejemplo: Fomento de las mujeres para acabar con la desigualdad.



² Motivos de discriminación en virtud del artículo 1 de la Ley general de igualdad de trato de Alemania.



Teniendo en cuenta la especial responsabilidad histórica de Alemania ante la comunidad internacional, consideramos un caso especialmente grave de discriminación cualquier forma de manifestación o de conducta antisemita.

Por "antisemitismo" se entiende "una cierta percepción de los judíos que puede expresarse como el odio a los judíos. Las manifestaciones físicas y retóricas del antisemitismo se dirigen a las personas judías o no judías y/o a sus bienes, a las instituciones de las comunidades judías y a sus lugares de culto. Las manifestaciones pueden incluir ataques contra el Estado de Israel, concebido como una colectividad judía"³.

Entonces, ¿cuándo deben equipararse las críticas a Israel con antisemitismo?

No toda crítica a la política israelí es antisemita. Israel es una democracia, y, como tal, debe poder ser objeto de debate político.



³ Decisión del Gobierno de la República Federal de Alemania del 20.9.2017 de suscribir la "definición de trabajo" de la Alianza Internacional para el Recuerdo del Holocausto.



En igual medida, consideramos inaceptable cualquier forma de acoso (mobbing).

¿QUÉ ES EL MOBBING?

El mobbing es una forma continua y sistemática de persecución, acoso o discriminación, por parte de o hacia directivos y directivas o colegas.

Se incluyen todas las formas de conducta indeseables dirigidas a atentar contra la dignidad de la persona afectada, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



El mobbing puede ser verbal o no verbal, consciente o no consciente, y puede manifestarse, por ejemplo, a través de:

- conductas violentas
- manifestaciones y actos que atenten contra el honor
- humillaciones
- comentarios degradantes no fundados sobre el rendimiento
- aislamiento de personas
- desvinculación de la comunicación y la información de la empresa

Prohibición de la conducta sexual impropia



No toleramos el acoso sexual.



El acoso sexual es un delito. Existe acoso sexual cuando se produce “una conducta de carácter sexual no deseada que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y, especialmente, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Entre las conductas incluidas se cuentan “asimismo actuaciones y requerimientos de índole sexual no deseados, tocamientos de carácter sexual, comentarios de contenido sexual, así como mostrar de forma no deseada y exhibir de forma visible representaciones pornográficas”.



Tampoco toleramos ninguna forma de explotación sexual de otras personas por parte de nuestros empleados y empleadas.

Existe explotación sexual cuando se llevan a cabo comportamientos de carácter sexual que, pese a haber consentimiento, se producen abusando de forma intencionada de una situación de vulnerabilidad o de una relación de poder. Consideramos acoso sexual todo contacto de índole sexual con niños y niñas menores de 14 años.



Consideramos que el contacto de índole sexual con niños y niñas es un delito.



[Los detalles se estipulan en la Política de la GIZ sobre la prohibición del acoso sexual en el puesto de trabajo](#)

¿A quién puedo dirigirme?



Los empleados y empleadas pueden encontrar ayuda y asesoramiento especialmente en:

Campo de tensión entre la actuación profesional y la privada / Conducta leal respecto a la GIZ:

- Comunicación de la empresa
- Departamento Personal / Servicios para el personal
- Directivo/a competente

Sobornos, corrupción y conflictos de intereses

- Asesoramiento en materia de integridad
- Ombudsman
- Departamento Personal / Servicios para el personal

Discriminación, mobbing:


- Departamento Personal / Servicios para el personal
- Directivo/a competente
- Centro de quejas relacionadas con la equidad de género
- COPE
- Comité de Empresa
- Representación del personal en el extranjero (PVA) y representaciones del personal nacional
- Comisaría para la equidad de género
- Representación de las personas con discapacidad

Comportamiento sexual impropio

- Departamento Personal / Servicios para el personal
- Directivo/a competente
- Centro de quejas relacionadas con la Ley general de igualdad de trato de Alemania
- COPE
- Comité de Empresa
- Representación del personal en el extranjero (PVA) y representaciones del personal nacional
- Comisaría para la equidad de género
- Representación de las personas con discapacidad

Cualquier infracción de lo estipulado en el presente código ético puede originar daños: ya sea a empleados o empleadas individuales, a agentes externos afectados o a la GIZ como empresa. Por ese motivo, alentamos a todos y todas a denunciar cualquier indicio de comportamiento ilegal o no ético. Para tal fin, existe un portal de denunciantes que puede utilizarse también de forma anónima.

 [Enlace al portal para denunciantes](#)

 Las estructuras interlocutoras pueden consultarse también en las políticas de la empresa correspondientes.

¿Qué sucede si se cometen infracciones?

La GIZ se compromete a mantener sistemas de control eficaces para descubrir conductas ilegales y no éticas y combatirlas.

Cualquier sospecha de conducta ilegal o no ética por parte de o contra empleados y empleadas de la GIZ implicará un examen meticuloso de los hechos, siempre y cuando se dé o resulte afectado un contexto empresarial. Nos comprometemos a perseguir un esclarecimiento consecuente teniendo en cuenta los intereses e inquietudes de las personas implicadas.


SENSIBILIZACIÓN DE COLABORADORES/AS

1. Denuncia en caso de sospecha de conducta ilegal o no ética

→ 2. Esclarecimiento consecuente de los hechos
(teniendo en cuenta los intereses e inquietudes de las personas implicadas)

→ 3. De confirmarse: examen jurídico de cada caso individual

→ 4. Consecuencias / medidas (capacitación, traslado, sanciones de derecho laboral, presentación de denuncia)



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad
Bonn y Eschborn, Alemania

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn, Alemania
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Alemania
T +49 61 96 79 - 0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de