

ZARAGOZA  

---

CON **LEON**  
Nicaragua



## CÓDIGO DE CONDUCTA

ASOCIACIÓN HERMANAMIENTO LEÓN  
(NICARAGUA) – ZARAGOZA (ESPAÑA)

## ÍNDICE:

1. Presentación
2. Marcos de Referencia
3. Conductas éticas
4. Ámbito de aplicación
5. Difusión y comunicación
6. Cumplimiento
7. Documentos

### 1. PRESENTACIÓN

La Asociación Hermanamiento León (Nicaragua) – Zaragoza (España) (en adelante el Hermanamiento) tiene una larga trayectoria de solidaridad y cooperación con la ciudad de León en Nicaragua. Todas sus acciones han estado guiadas por un fuerte compromiso moral y ético de respeto a todas las personas.

Han sido especial objeto de nuestro interés y dedicación los distintos colectivos vulnerables como la infancia y adolescencia en situación de pobreza y víctimas de abusos, las mujeres en situaciones de violencia de género y jóvenes.

Este Código tiene como principal objetivo proteger **la vida y dignidad de todas las personas** por y para las que trabajamos, velar por la ética e integridad de nuestras actuaciones, acordes con los derechos humanos y la justicia social. La vulnerabilidad de las personas hace que sea necesario incrementar aún más el nivel de exigencia, control y protección

Este trabajo de más de 25 años ha generado una **reputación de acción ética y cuidados**, una seña de identidad. El esfuerzo voluntario y generoso de muchas personas que tenemos la obligación que preservar

El código de conducta es el pilar fundamental de cualquier **programa de cumplimiento normativo**, el conjunto de procedimientos y buenas prácticas que nos permiten identificar y clasificar los riesgos a los que nos enfrentamos y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos.

Este Código de Conducta, también llamado código ético, es un documento que refleja las normas y políticas internas valores, principios y fundamentos morales, éticos y jurídicos por los que deberá regirse toda persona vinculada al Hermanamiento, bajo estándares de ética e integridad coherentes con la misión, principios y valores de la organización:

- Orientar las pautas a seguir en caso de encontrarnos ante dilemas éticos en nuestro ámbito profesional y de relación con terceros.

- Cumplir las obligaciones legales locales a las que estamos sujetos y afianzar nuestro compromiso con el marco internacional de Derechos Humanos, respetando los principios éticos de las culturas propias de los territorios en los que estamos presentes.

## 2. MARCOS DE REFERENCIA

Nuestro Código de Conducta tiene como referencia el **Código de la Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo de España**, de la que forma la parte la Federación Aragonesa de Solidaridad y como tal es firmante del Código. El Hermanamiento es miembro de dicha Federación y por lo tanto está sujeto a sus obligaciones entre otras el cumplimiento del Código de Conducta.

### [Código de Conducta de la CONGDE](#)

**La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio**, introdujo en nuestro Código penal la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Y más tarde la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, reguló más detalladamente los aspectos de esta responsabilidad penal introduciendo como causa de su exclusión la adopción y ejecución por parte de la persona jurídica de modelos de organización y gestión o programas de cumplimiento normativo.

El Código de Conducta es una Herramienta del Plan de Cumplimiento Normativo. Se trata de un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos. Un requisito a integrar dentro de su estrategia y estructuras internas a fin de dar cumplimientos a los preceptos legales o bien poder protegerse ante situaciones de riesgo que pondrían en serios problemas la estabilidad y continuidad de la actividad de la organización.

El código de conducta y plan de cumplimiento normativo tienen una misma finalidad, crear una cultura corporativa de respeto a la ética y cumplimiento de la legalidad.

## 3. CONDUCTAS ÉTICAS

**3.1. Compromiso con los derechos humanos y la dignidad de las personas.** Pretendemos que todas las personas puedan ejercer sus derechos y estén capacitadas para disfrutar de una vida digna.

**3.2. Esfuerzo colectivo.** Trabajamos desde la cooperación y corresponsabilidad de las personas ante los intereses comunes, el voluntariado al lado de los demás y de sus organizaciones, a través de redes y alianzas comprometidas con nuestra visión del mundo.

**3.3. Actuaciones con integridad.** Las personas vinculadas tienen la responsabilidad de asegurar que su conducta sea coherente con su misión, principios y valores, para así salvaguardar la imagen y reputación de la organización; y que sus acciones y decisiones no estén motivadas por intereses personales o profesionales que puedan generar un posible conflicto de interés.

**3.4. Conflictos de interés de los empleados y sus familiares:** en el caso de relaciones contractuales con familiares de empleados o de miembros de los órganos de gobierno, será obligatorio comunicarlo para que sea la Junta, de forma explícita y por escrito, la que decida sobre la conveniencia de establecer dicha relación.

**3.5. Cumplimiento de la legislación y la normativa que resulte de aplicación,** quedando esta última detallada en el convenio de colaboración a formalizar con nuestras contrapartes. Se mostrará “tolerancia cero” hacia cualquier comisión de acto ilícito, procediendo a su denuncia a través de los mecanismos pertinentes; así como fomentando y promoviendo la cultura de cumplimiento en el seno de la organización y en la relación con terceros. Cabe destacar que el cumplimiento de las leyes es una exigencia ineludible para el Hermanamiento y las personas a las que aplica el presente Código de Conducta, que deberán no solo respetar la legalidad vigente sino evitar conductas que, aun no siendo contrarias a la ley, contravengan los valores y principios que inspiran al Hermanamiento y que están recogidos en el presente documento.

**3.6. Hábitos saludables y corresponsables.** El respeto de nuestro entorno, nuestra calidad individual y la colaboración con otros actores, serán los pilares que nos permitirán generar un desarrollo sostenible en el tiempo. Así, todas las personas vinculadas evitarán riesgos innecesarios para la seguridad, salud y bienestar propio y/o ajeno; así como pondrán su máximo empeño en proteger el medio ambiente, minimizando el impacto derivado de sus actividades.

**3.7. Imagen y reputación corporativa:** no se podrá hacer uso de la imagen corporativa de la asociación sin el permiso expreso de la Junta.

**3.8. Uso de forma responsable, eficiente y adecuada la información y los recursos financieros y materiales** puestos a disposición por parte del Hermanamiento para el desempeño de la labor profesional.

**3.9. Transparencia.** Rendimos cuentas ante las personas e instituciones con y para las que trabajamos, ante las que nos apoyan y a la sociedad en general, buscando siempre en nuestro modo de actuar la mayor eficacia y eficiencia en el uso de nuestros recursos.

**3.10. Uso de imágenes.** No se utilizarán imágenes o mensajes que no se ajusten al respeto por la dignidad de las personas, que podrían causar ofensas, perjuicios o daños, contribuir a los estereotipos culturales, de género o raciales de personas, lugares y situaciones o a poner en riesgo a las personas que aparezcan en las mismas.

Se utilizarán imágenes que difunden y promueven el papel activo de las personas en su propio desarrollo, que explican las causas y proporcionar un enfoque de interdependencia e interconexión, que fomentan el compromiso a largo plazo en temas de desarrollo y ayudan a la educación de la ciudadanía.

Se consultará y solicitará autorización para su utilización, tratando con especial cuidado los casos relativos a infancia o personas víctimas de violaciones de derechos humanos y respetando la rigurosidad informativa a la hora de usar imágenes que han sido tomadas por fotoperiodistas.

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación se extiende a todas las personas vinculadas directamente con el Hermanamiento: socios, trabajadores contratados, voluntarios, colaboradores expertos..

El Código de conducta es de aplicación no solo al personal propio, sino a todo aquel que interactúe con la organización (empresas colaboradoras, personal externo, proveedores, clientes, distribuidores...) y cuyas prácticas puedan repercutir en su buen hacer

Adicionalmente, se solicitará a todas nuestras contrapartes, a nuestros/as socios/as, a las empresas colaboradoras con las que se firme un convenio de colaboración, y a aquellos proveedores de servicios con los que se estime necesario según nuestros protocolos internos, que formalicen su adhesión al Código de Conducta mediante la inclusión de una cláusula en el contrato a formalizar como parte de nuestro principio de “esfuerzo colectivo”. Este programa entrará en vigor el 1 de agosto de 2020.

#### 5. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

Para que un programa de cumplimiento normativo pueda ser implantado correctamente y llegue a funcionar con éxito es necesario que sea conocido y comprendido por todo el personal de la organización.

Por ello se deberá empezar por difundir las normas y los procedimientos del programa a todos ellos. El Hermanamiento asume la obligación de la promoción y la difusión del Código de Conducta por parte del Hermanamiento

En caso de que se considere necesario se llevarán a cabo acciones de sensibilización y programas de formación.

#### 6. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El incumplimiento del Código de Conducta dará lugar a medidas disciplinarias (incluida la rescisión de la relación contractual), e incluso en algunos casos a acciones judiciales cuando así se estime tras haber informado a las autoridades y organismos públicos competentes. Cabe mencionar que dichas medidas disciplinarias serán complementarias a las contempladas según disposiciones legales locales, las cuales siempre serán de obligado cumplimiento.

**Cumplimiento y régimen disciplinario:** se estará a lo que se indique en el régimen disciplinario en vigor, recogido en el **Anexo I de este documento “Seguimiento del código de conducta”**.

**Denuncia de las irregularidades:** se hará uso del canal de denuncias establecido, para lo que se ha habilitado la dirección de correo electrónico [vcm.hermanamiento@gmail.com](mailto:vcm.hermanamiento@gmail.com) a la que se podrá enviar cualquier comunicación relativa a irregularidades.

## Código de Conducta

### 7. DOCUMENTOS

Las personas miembros del Hermanamiento o vinculadas a él (contraparte, voluntarios, socios, embajadores...). firmarán la acreditación de conocimiento y entendimiento del Código de Conducta.

Los proveedores y empresas colaboradoras lo harán en una cláusula del contrato o del encargo o pedido que se realice.

#### 7.1. CONSENTIMIENTO INFORMADO MARCO NORMATIVO.

D/Dña: \_\_\_\_\_ con documento de identificación personal número: \_\_\_\_\_

##### MANIFIESTO

Que he sido informado/a del marco normativo interno de la Asociación Hermanamiento León (Nicaragua)-Zaragoza (España), así como de mis obligaciones en el cumplimiento de los procedimientos establecidos.

Que he tenido acceso al documento de marco normativo interno, cuyo contenido he leído y comprendido, estando de acuerdo con su debido cumplimiento.

Adicionalmente, en caso de futuras actualizaciones del marco normativo de la Asociación Hermanamiento León (Nicaragua)-Zaragoza (España), me comprometo a su lectura, comprensión y cumplimiento.

##### ACEPTO

Tras ser debidamente informado, me comprometo a dar cumplimiento a los procedimientos internos durante el periodo que esté vinculado a la organización.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_

#### 7.2. DECLARACIÓN RESPONSABLE DE ADHESIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA.

D/Dña: \_\_\_\_\_ con Documento de identificación personal número: \_\_\_\_\_

##### MANIFIESTO

Que he sido informado/a del Código de Conducta de la Asociación Hermanamiento León (Nicaragua)-Zaragoza (España)

Que he tenido acceso al Código de Conducta, cuyo contenido he leído y comprendido, estando de acuerdo con su debido cumplimiento. Adicionalmente, en caso de futuras actualizaciones del mismo, me comprometo a su lectura, comprensión y cumplimiento.

##### ACEPTO

Tras ser debidamente informado, me comprometo a dar cumplimiento del Código de Conducta durante el periodo que esté vinculado a la organización.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Fdo: \_\_\_\_\_

## Anexo I

### SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

#### A) COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Es el órgano colegiado a quien competen las máximas funciones de vigilancia y control del Código de Conducta.

##### 1) **Composición**

Estará compuesto por los miembros de la Junta del Hermanamiento.

El Comité de Cumplimiento Normativo de la Asociación Hermanamiento León Zaragoza podrá acudir a profesionales externos si lo estimara necesario para el esclarecimiento de los hechos que estarán obligados a guardar la máxima reserva sobre la consulta planteada.

##### 2) **Funciones**

El Comité de Cumplimiento tendrá, entre otros, las siguientes funciones:

- Difundir el conocimiento y la comprensión del Código de Conducta.
- Recibir e investigar los avisos de infracciones del Código de Conducta y de cualquier otra norma interna.
- Proponer la imposición de sanciones y adopción de medidas disciplinarias.
- Proponer a la Asamblea las modificaciones o aportaciones para integrar al Código de Conducta.

##### 3) **Formación**

Con el fin de asegurar una correcta comprensión del Código de Conducta a todos los niveles, se establecerá un plan anual de formación destinado a explicar los principios y las normas previstas en el presente Código de Conducta, así como los específicos protocolos de actuación para cada ámbito de actividad concreta, que se impartirán atendiendo a las concretas funciones que desempeña el personal.

4) **Canal de denuncias y sugerencias**

Se establece un canal de denuncias y sugerencias y velará por la confidencialidad en el tratamiento de la información.

La dirección electrónica en la que se recepcionarán las denuncias es la siguiente:

[vcm.hermanamiento@gmail.com](mailto:vcm.hermanamiento@gmail.com)

5) **Protocolos de actuación**

- Toda persona que formule una denuncia debe hacerlo según un principio irrenunciable de buena fe, con razones suficientes y pruebas y/o indicios objetivos que manifiesten la existencia del incumplimiento e/o irregularidad. Por ello, el informante tiene la responsabilidad de aportar todas las pruebas o indicios que pudiera tener a su disposición y que refrenden su denuncia.
- Todas las personas vinculadas al Hermanamiento tienen el deber de informar cuando tengan indicios razonables de actuaciones que puedan constituir una conducta delictiva, poco ética, una violación de nuestros valores expresados en el “Código de Conducta” y/o suponer un riesgo para la organización. El conocimiento de una situación de este tipo sin denunciarla podrá llevar a sanciones por parte del Hermanamiento.
- Cualquier persona puede presentar la denuncia a través del siguiente canal, de acceso libre y público, y a través de cualquier dispositivo: [vcm.hermanamiento@gmail.com](mailto:vcm.hermanamiento@gmail.com)
- Se pueden presentar dos tipos de denuncias:
  - **Confidencial:** el informante puede alertar facilitando sus datos de contacto e identificación garantizando el máximo nivel de confidencialidad y protección.
  - **Anónima:** el informante puede alertar sin facilitar sus datos de contacto e identificación
- Una vez recibida la denuncia se procederá de la siguiente forma:
  1. **Registro y revisión de datos:** revisión y gestión de las denuncias recibidas garantizando el trato serio, transparente y confidencial de las mismas.



## Código de Conducta

2. **Ampliación de la información recibida:** solicitar, si fuera necesario su ampliación al informante, detallando los aspectos concretos que deben ser ampliados. Dicha solicitud se realizará a través del canal de denuncias, que permite mantener un diálogo con el informante, sea este anónimo o identificado.

Si la información facilitada no es completa, adecuada o es incoherente, incluso después de solicitar su ampliación se procederá a la desestimación y archivo de la denuncia.

3. **Análisis preliminar:** con los datos obtenidos se llegará a una de las dos alternativas: bien se admite la denuncia al existir indicios de conductas no acordes al Código de Conducta, o bien se desestima si los hechos no constituyen irregularidad, no resultan relevantes, la información es insuficiente para poder continuar o no hay veracidad y/o claridad en la información.
4. **Apertura si procede, de una investigación o indagación,** se establecerá un plazo máximo de duración de la misma y dicha apertura será comunicada al denunciado para que pueda ejercer su derecho de defensa.
5. **Emisión de informa.** Concluida la investigación o indagación se procederá a la emisión de un informe de investigación y donde se emitirá una conclusión y valoración de los hechos, pudiendo dar como resultado la admisión o la desestimación de la denuncia atendiendo a los mismos criterios que en el apartado anterior.

### **B) RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

- Los incumplimientos que, eventualmente, pudieran darse de este Código de Conducta serán analizados y, en su caso, sancionados de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa laboral vigente.
- Se considerarán faltas muy graves, entre otras, todo comportamiento prohibido y/o contrario a las conductas recogidas en el Código de Conducta, por atentar

## Código de Conducta

contra la dignidad de las personas y/o la identidad, reputación y legalidad del Hermanamiento.

- En el caso de voluntarios/as, proveedores, socios/as, empresas colaboradoras y contrapartes, cuando existan sospechas fundadas sobre conductas contrarias a lo recogido en el Código de Conducta, se rescindirán con carácter inmediato la relación de vinculación como causa justificada a contemplar en los contratos formales firmados entre ambas partes, y por tanto no tendrá lugar una posible indemnización.
- En el caso de sospechas fundadas sobre conductas que implicarían una falta muy grave y/o que se encuentran en proceso de investigación judicial, el Hermanamiento podrá imponer la suspensión de la vinculación de modo cautelar en el caso de miembros de los órganos de gobierno o consultivos, del equipo directivo, o la reasignación de las funciones para el resto de empleados/as, con el fin de mitigar posibles riesgos.