

Código de conducta

El objetivo estratégico de Cuso International es *trabajar con nuestros socios para abordar las causas fundamentales de la desigualdad y mejorar las condiciones económicas y sociales de los grupos marginados*. Para ayudar a que la organización alcance este objetivo, nos alineamos con los valores de **Coraje, Inclusión, Sostenibilidad y Responsabilidad**.

Si bien la naturaleza de la cooperación internacional expone a Cuso International (Cuso) a ciertos riesgos y desafíos, al comprometernos con estos valores, al conducirnos de acuerdo con altos estándares éticos y al crear un lugar de trabajo favorable, avanzaremos en el logro de nuestra visión de *un mundo equitativo, inclusivo y sostenible donde todas las personas sean tratadas con dignidad y puedan participar plenamente en la sociedad*. **Nuestros valores constituyen la base del comportamiento y de las acciones que se describen en el Código de Conducta.**



Coraje

En Cuso Internacional, somos valientes al actuar diariamente basados en nuestros principios y en nuestra misión incluso ante la adversidad o la incertidumbre. Somos capaces de tomar riesgos informados y desafiar el status quo para defender lo que es correcto. Sabemos que esto significa salir de nuestra zona de confort y no dejarnos guiar por el miedo al fracaso. En la búsqueda de nuestros objetivos, demostramos valor *al mejorar los enfoques existentes, alzar la voz por aquellos que están vulnerados o sin voz, abogar por la justicia social y tomar riesgos calculados para lograr un impacto social positivo*.



Inclusión

Consideramos que la inclusión es un fundamento para nuestros compromisos con los principios feministas, la no discriminación, la diversidad y la equidad. En nuestros programas y en nuestro lugar de trabajo, significa *fomentar nuestro sentido de pertenencia y crear un ambiente donde todas las personas sean bienvenidas, respetadas y valoradas, independientemente de su origen, identidad o capacidades*. Nos esforzamos activamente por fomentar un sentido de pertenencia y una cultura inclusiva al abrazar perspectivas diversas y dismantelar barreras sistémicas para asegurar que todos puedan participar plenamente y contribuir a nuestra misión. La inclusión implica asegurarse que las voces vulneradas siempre sean recibidas, garantizar la equidad de oportunidades para la participación y fomentar una cultura de colaboración y empatía de la que todos podamos sentirnos parte.



Sostenibilidad

En Cuso Internacional, entendemos la sostenibilidad, reconociendo que esto significa repensar constantemente nuestro propio comportamiento de manera que enfatice la toma de decisiones responsables a largo plazo, garantizando el bienestar de la organización, sus partes interesadas, socios y el medio ambiente. *La sostenibilidad implica administrar los recursos de manera sabia y considerar el impacto social, económico y ambiental de nuestras acciones además del reconocimiento de nuestro entorno*. Nuestra búsqueda continua de sostenibilidad implica adoptar prácticas que minimicen nuestra huella ecológica, promuevan la responsabilidad social y aseguren la resiliencia financiera de Cuso International. Nuestras decisiones y acciones cotidianas buscan equilibrar las necesidades o prioridades inmediatas con los impactos a largo plazo.



Responsabilidad

En Cuso International, sabemos que la responsabilidad es la base principal de nuestro trabajo. Significa asumir la responsabilidad de nuestras acciones y decisiones, de manera honesta y clara. *Somos*

responsables ante todos nuestros grupos de interés, incluyendo las comunidades a las que servimos, los voluntarios, los miembros de nuestro equipo, los donantes y los socios. Somos transparentes en nuestros procesos, nos comunicamos abierta y honesta, y nos esforzamos por cumplir con nuestros compromisos. Mantenemos los más altos estándares éticos, cumplimos con nuestros compromisos, evaluamos continuamente y rendimos cuentas. La responsabilidad también implica ser receptivos a los comentarios, aprender de nuestros errores y mejorar continuamente nuestras prácticas.

Propósito: El presente Código de Conducta, así como las declaraciones políticas relacionadas (en adelante, el "Código") guían la forma en que Cuso trabaja y cómo interactuamos con los demás. Asimismo, ayuda a definir nuestras medidas de cumplimiento, la cultura organizacional y la búsqueda de la excelencia ética en todo lo que hacemos.

Aplicación: El Código se aplica a todas las personas que trabajan en o con Cuso (a menos que se indique lo contrario); incluyendo, entre otros, a empleados, trabajadores eventuales, voluntarios canadienses e internacionales, miembros del Consejo de Administración, socios, donadores, proveedores, agentes, contratistas o subcontratistas dondequiera que se encuentren ("representantes y personal relacionado"). El Código se comunicará a todas las personas al comienzo de la relación entre Cuso y estas, y según se requiera de ahí en adelante, y será objeto de selección e incorporación. Formará parte de todos los acuerdos contractuales.

Investigación previa (Due-diligence): Cuso tomará las precauciones necesarias al entablar relaciones contractuales con representantes y su personal relacionado, lo que puede incluir la verificación de referencias y de antecedentes penales. En las adquisiciones y relaciones comerciales, Cuso evitará hacer negocios con aquellos que no se comprometan con el Código.

Conducta indebida: El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones del Código de Cuso por parte de representantes y personal relacionado será tratado por Cuso como conducta indebida. Cualquier caso confirmado de conducta indebida redundará en medidas disciplinarias que pueden incluir: despido, revisión de la condición de voluntario/a, destitución de miembros del Consejo de Administración, o la finalización de una relación o contrato con organizaciones socias, donadores o proveedores.

Responsabilidades y compromisos



Consejo de Administración: Se encarga de los esfuerzos de cumplimiento en general, incluyendo el Código, y se asegura de que existan políticas y prácticas adecuadas para promover la conducta ética en toda la organización; recibe informes sobre incumplimiento y participa en investigaciones, dependiendo de la naturaleza de la presunta conducta indebida.



Equipo de Dirección: Lidera con el ejemplo y apoya activamente los esfuerzos para promover una cultura de excelencia ética; supervisa el cumplimiento del Código, incluyendo el desarrollo de medidas y procedimientos para controlar los riesgos de conducta indebida; investiga las presuntas conductas indebidas y realiza acciones correctivas cuando es necesario.



Equipo de Talento Global: Se encarga de comunicar el Código a los representantes y al personal relacionado; proporciona capacitación sobre el contenido del Código, las políticas en él contenidas y los procedimientos aplicables; construye una cultura organizacional que refleje el contenido del Código; establece y supervisa los mecanismos de información; recibe e investiga los informes de conducta indebida, facilita apoyo a las personas implicadas en un incidente de conducta indebida; y garantiza que el Código esté en línea con los requisitos legales.



Directivos: Se encargan de liderar con el ejemplo y promover comportamientos éticos; garantizan que no se produzcan conductas indebidas en sus equipos; se aseguran de que su personal participe en las capacitaciones impartidas; y atienden los casos de conducta indebida inmediatamente después de tener conocimiento de ellas.



Todos los representantes de Cuso y el personal relacionado, a través del Código, se comprometen con los valores fundamentales y las expectativas relacionadas con su comportamiento: en sus interacciones profesionales como personales, ya sean en línea o en persona.

Se espera que **los representantes y el personal relacionado** lean y comprendan tanto el contenido del presente Código como las políticas relacionadas con el mismo (véase la lista más abajo); así como que completen todas y cada una de las capacitaciones que se requieran, ya sea como parte de su proceso de incorporación o de ahí en adelante. Todos los representantes y el personal relacionado deben buscar orientación cuando se enfrenten a un comportamiento sobre el que tengan alguna duda, e informar de cualquier conducta indebida que observen, ya sea que exista sospecha o certeza sobre la misma.

Al firmar **el formulario de Atestación del Código de Cuso**, los representantes y el personal relacionado convienen en cumplir con el Código, asumen la responsabilidad de sus acciones y entienden que *todo incumplimiento será tratado como conducta indebida*.



- [Cumplimiento de leyes y reglamentos](#)
- [Divulgación de conflictos de intereses](#)
- [Medidas anticorrupción y de prevención del fraude](#)
- [Protección de la privacidad y la confidencialidad](#)
- [Un lugar de trabajo seguro y con respeto](#)
- [Protección infantil](#)
- [Protección contra la explotación y el abuso sexuales](#)
- [Denuncia de conductas indebidas \(*Whistleblowing*\)](#)

Los representantes y el personal relacionado también deben familiarizarse y cumplir con todas las demás políticas de Cuso, tal y como se encuentran en el Sitio de Políticas

Aprobado por:	Consejo de Administración
Fecha(s) de aprobación:	4 de julio de 2024
Frecuencia de revisión:	Anualmente; aprobado por el Consejo de Administración cada 5 años
Responsable	CEO



Al enfrentarse a situaciones cuestionables o difíciles, considere las siguientes preguntas:

- ¿Mi acción es congruente con el Código de Conducta de Cuso, así como con las políticas relacionadas?
- ¿Mi acción da la impresión de ser inadecuada?
- ¿Acaso esta acción desacreditará a Cuso, a algún representante o al personal relacionado si se llega a divulgar?
- ¿Cómo podrían interpretar mi acción los donadores y el público en general?

En caso de que alguien tenga alguna duda sobre si un incidente concreto constituye un caso de conducta indebida, debe hablar con su superior jerárquico, con el Equipo de Talento Global o con cualquier miembro del Equipo de Dirección (que no esté implicado en el incidente).

Cumplimiento de leyes y reglamentos

El incumplimiento de las leyes o de cualquier otro requisito del Código y de las políticas relacionadas puede exponer a Cuso a graves consecuencias legales y a daños a su reputación. Los representantes de Cuso y el personal relacionado deben:

1. Respetar y cumplir la ley, ya sea del orden civil o penal, en todas las jurisdicciones en las que trabaje Cuso.
2. Evitar participar, facilitar o beneficiarse a sabiendas en ninguna transacción o actividad ilegal, incluyendo fraude y corrupción.
3. Actuar en apego a los contratos de los que Cuso sea signatario.
4. Al utilizar internet, herramientas basadas en la web y redes sociales, ya sea para uso personal o autorizado en nombre de Cuso; asegurarse de no infringir ninguna ley; no hacer ningún comentario ofensivo, provocativo, racista ni sexista; ni compartir ningún material malintencionado, pornográfico o que constituya hostigamiento, así como ni ningún material del que Cuso no sea titular de los derechos de autor.

Divulgación de conflictos de intereses

Un conflicto de intereses es una situación en la que un representante de Cuso o personal relacionado tiene un interés personal¹ que puede influir real, potencial o aparentemente en el desempeño objetivo de sus responsabilidades en Cuso. **Un conflicto de intereses no constituye una violación del Código. Sólo constituye una violación del Código si no se reporta.**

1. Cualquier conflicto de intereses, ya sea real, percibido o potencial, debe informarse tan pronto como el representante o el personal relacionado tenga conocimiento de dicho conflicto.
2. Con el objetivo de gestionar y resolver aquellas situaciones de conflicto de intereses que se produzcan, Cuso aplicará medidas que:
 - 2.1. Exhorten a los representantes o al personal relacionado a que ellos mismos declaren que existe un conflicto de intereses.
 - 2.2. Permitan que los representantes o el personal relacionado planteen respetuosamente los conflictos reales, percibidos o previsibles a los que se enfrentan otras personas en Cuso.
 - 2.3. Revelen y documenten toda la información pertinente sobre el conflicto de intereses.
 - 2.4. Aborden la situación según su naturaleza y su gravedad, lo que incluye restringir la participación del individuo en el asunto, contratar a un tercero para que ayude a gestionar la situación, hacer que el individuo renuncie al interés particular que está causando el conflicto o separarlo por completo de las funciones afectadas por el conflicto.
3. Con el fin de reducir los conflictos de intereses reales, percibidos o potenciales, los representantes de Cuso o el personal relacionado se abstendrán de:
 - 3.1. Utilizar sus cargos para conceder un trato especial que favorezca sus propios intereses o los de algún familiar, amigo o colega.
 - 3.2. Aceptar hospitalidad, regalos, dinero, descuentos o favores (incluyendo un beneficio para cualquier familiar, amigo o colega) que produzcan una obligación por parte del receptor.
 - 3.3. Usar o permitir el uso de propiedades, instalaciones, equipos, suministros u otros recursos de Cuso para actividades ajenas al trabajo de Cuso sin el permiso expreso del Equipo de Dirección.
 - 3.4. Utilizar información confidencial para favorecer intereses personales o ajenos.
 - 3.5. Divulgar información confidencial o privilegiada sobre los asuntos de Cuso, a menos que se disponga lo contrario en el documento sobre [Denuncia de Conductas Indebidas \(Whistleblowing\)](#) de Cuso.
 - 3.6. Dedicarse a cualquier trabajo o actividad empresarial externa que entre en conflicto, o pudiera entrar en conflicto, con los deberes en Cuso del representante o del personal relacionado.

Los conflictos de intereses deben comunicarse al superior jerárquico de la persona, al Director de Operaciones (COO) o al Director General (CEO).

¹ Se refiere al interés propio de un individuo o a los intereses de su familia inmediata, amigos o colegas; o a los intereses de otra organización en la que el individuo ocupa un puesto remunerado o voluntario.



En caso de duda sobre si un asunto constituye un conflicto de intereses, considere las siguientes preguntas:

- ¿Yo, un miembro de mi familia o un amigo se beneficiaría o se vería afectado negativamente por la decisión o la acción (ya sea en el presente o en el futuro)?
- ¿La decisión o la acción podría poner en duda mi objetividad?
- ¿Cómo podrían interpretar mi acción los donadores y el público en general?

Si una persona tiene alguna duda sobre si un asunto concreto constituye un conflicto de intereses, debe hablar con el Equipo de Talento Global o con cualquier miembro del Equipo de Dirección.

Medidas anticorrupción y de prevención del fraude

Cuso tiene una política de tolerancia cero respecto al fraude y la corrupción, incluyendo soborno, robo y la facilitación de pagos ("*fraude y corrupción*"). Cuso define estas formas de conducta indebida de la siguiente manera:

- **Fraude:** Se trata de un acto intencionado, el encubrimiento o declaraciones inexactas acerca de un acto deshonesto o ilegal, incluyendo malversación de fondos, falsificación, extorsión, asociación delictuosa, apropiación indebida, declaración falsa, ocultación de circunstancias relevantes y colusión. Implica el acto de engaño en contra de Cuso con el fin de obtener una ventaja personal o colectiva, eludir una obligación o causar una pérdida.
- **Corrupción:** Es un acto deshonesto o un delito del orden penal cometido por una persona u organización a la que se ha confiado una posición de autoridad, con el fin de adquirir un beneficio ilícito o de abusar del poder en beneficio propio. La corrupción puede incluir muchas actividades, como el soborno y la malversación, aunque también puede implicar prácticas que son legales en muchos países.
- **Soborno:** Se trata del ofrecimiento, la promesa, la entrega, la aceptación o la solicitud de una ventaja a modo de incitación para cometer una acción ilegal o que constituye un abuso de confianza. Un soborno es un incentivo, una dádiva o una recompensa ofrecida, prometida o proporcionada con el fin de obtener alguna ventaja comercial, contractual, regulatoria o personal. En la medida en que Cuso lleve a cabo actividades fuera de Canadá, ya sea directamente o a través de agentes o representantes de terceros, dichas actividades deben realizarse en adherencia a la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros de Canadá² así como de otras leyes anticorrupción canadienses y extranjeras aplicables.
 - o **Facilitación de pagos:** El pago de pequeños sobornos para agilizar un servicio, a veces denominados pagos de agilización. Algunas organizaciones trabajan en zonas donde este tipo de pagos son la norma en los contextos locales, a menudo donde la necesidad de caridad es extrema. A pesar de las pequeñas cantidades que suelen implicar, siguen constituyendo el pago de un soborno; y, por lo tanto, un uso inaceptable de los fondos de Cuso.
- **Robo:** Acto de adquirir, utilizar o disponer deshonestamente de propiedad física o intelectual perteneciente a Cuso o a sus beneficiarios. El robo puede incluir muchas actividades, entre las que se incluyen: el robo a un socio, cliente, donador o proveedor; el robo o uso indebido de datos exclusivos; el robo de activos o el uso indebido de activos de Cuso en privado sin autorización; el robo de propiedad intelectual; el robo de tiempo; el robo o uso indebido de bienes o materiales destinados a los participantes del proyecto, etc.

Cuso se compromete a:

1. Contar con una cultura organizacional de tolerancia cero frente al fraude y la corrupción que garantice que los representantes y el personal relacionado:
 - 1.1. Comprendan las diversas formas de fraude y corrupción, así como su obligación de informar sobre cualquier incidente de conducta indebida, ya sea real o bajo sospecha.
 - 1.2. No ofrezcan (ni directa ni indirectamente) pagos, contraprestaciones o beneficios de ningún tipo, ya sean como incentivo o recompensa en relación con la licitación o la adjudicación de algún contrato o con la ejecución de algún proyecto.
 - 1.3. No realicen pagos no autorizados ni contraigan compromisos no autorizados.
2. Implementar sistemas, procedimientos y controles eficaces para prevenir el fraude y la corrupción.

² <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-45.2/>

- 2.1. En aquellos casos en que el donador esté sujeto a normativas más restrictivas, deberán cumplirse dichas normativas
- 2.2. Cumplir estrictamente las disposiciones de la Ley Canadiense contra la Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros, que prohíbe sobornar a un funcionario público extranjero y tipifica como delito tal acción.
3. Recibir todas las denuncias de fraude y corrupción con seriedad e investigarlas. Al informar e investigar las denuncias de conducta indebida relacionadas con incidentes de fraude y corrupción se deberá seguir la política de Cuso sobre [*Denuncia de Conductas Indebidas \(Whistleblowing\)*](#).
4. Que los incidentes de fraude o corrupción, ya sean reales o bajo sospecha, se comuniquen rápida y adecuadamente al director general, al consejo de administración y a los donadores de Cuso de acuerdo con sus reglamentos específicos (o inmediatamente, si el donador no cuenta con un reglamento específico).
5. Integrar las recomendaciones y ajustar las políticas y los controles internos tras cualquier investigación.

Protección de la privacidad y de la confidencialidad

Información confidencial se refiere a información que, de divulgarse sin autorización, podría tener efectos adversos para Cuso y/o para aquellos individuos o comunidades asociados con Cuso. La información confidencial incluye, entre otras, información personal (definida a continuación), actas del Consejo de Administración u otras actas marcadas como "Confidenciales", comunicaciones entrantes y salientes en copia digital o impresa marcadas como "Privadas" o "Confidenciales", documentos marcados como "Internos" o que contengan información exclusiva, propiedad intelectual o cualquier información sobre los asuntos de Cuso³ que, de compartirse, podría beneficiar o ayudar a la competencia.

Información personal⁴ es cualquier información factual o subjetiva, registrada o no, sobre cualquier individuo que incluya raza, origen étnico, color, edad, sexo, nivel de ingresos, estado civil, situación familiar, religión, opiniones políticas, educación, afiliación sindical, orientación sexual, información sanitaria e historial médico, fotografías, antecedentes penales, historial laboral, situación financiera, registros de donaciones, domicilio, número(s) de teléfono y cualquier identificación numérica como el número de Seguridad Social. La información personal también incluye información que pueda estar relacionada con el desempeño laboral de un individuo, así como cualquier acusación, investigación o hallazgo de conducta indebida o acción disciplinaria.

El uso indebido, la divulgación no autorizada o la difusión de cualquier información confidencial que haya sido adquirida a través de contratación de un empleado o como parte de una relación con Cuso se considerará conducta indebida. Los representantes y el personal de Cuso, así como las personas designadas o contratadas para actuar en nombre de Cuso, son responsables de la protección de la información personal y confidencial bajo su control según se describe a continuación:

1. Se requiere el conocimiento y el consentimiento de la persona antes de recopilar, utilizar o divulgar su información, salvo algunas excepciones (por ejemplo, para cumplir con requisitos legales o en situaciones de emergencia grave).
2. La recopilación de información personal debe limitarse a la necesaria para los fines identificados y sólo debe recopilarse por medios justos y legales, garantizando también que sea tan exacta, completa y actualizada como sea necesario para los fines para los que se va a utilizar.
3. La información personal sólo puede utilizarse para motivos identificados. La información recopilada para algún fin no debe utilizarse ni divulgarse para otro sin el consentimiento de la persona implicada, a menos que así lo exija la ley. Dicha información no debe conservarse más tiempo del necesario para los fines especificados.
4. Las personas tienen derecho a saber qué información tiene el Cuso sobre ellas y cómo se ha utilizado o divulgado. Tienen derecho a acceder a la información y a impugnar su exactitud e integridad.
5. En determinadas circunstancias, Cuso puede tener derecho a proporcionar información personal a una parte designada o externa que actúe como agente de Cuso.
6. La información confidencial debe protegerse de aquella forma que sea la adecuada a su sensibilidad.

³ Distinta a aquellos materiales publicados que ya se encuentren en el dominio público

⁴ La información personal no incluye nombres de empleados, títulos de trabajo, correos electrónicos empresariales, domicilio de la empresa, ni el teléfono de la empresa

7. El acceso autorizado a la información confidencial se basa únicamente en la necesidad que tenga un representante o algún miembro del personal relacionado de utilizar dicha información, y sólo por aquellos motivos por los que se recopiló.
8. Los representantes y el personal relacionado deben consultar y aclarar con el directivo apropiado si existe una solicitud para divulgar información fuera de los términos de esta política.
9. Los representantes o el personal relacionado que reciban información no solicitada, comunicaciones mal dirigidas o que tengan acceso a información confidencial sin autorización deberán notificarlo inmediatamente a su superior jerárquico.
10. La obligación de mantener la confidencialidad de la información se extiende más allá de la finalización de un empleo o de alguna relación. Al concluir el empleo o una relación, los representantes y el personal relacionado deben devolver toda propiedad intelectual y exclusiva, tales como archivos y documentos (impresos o electrónicos) y otros materiales en su posesión o bajo su control relacionados con los asuntos de Cuso. Cuso tendrá derecho a emprender acciones legales contra cualquier persona que no cumpla con esta política tras la terminación del empleo o de una relación.

Un lugar de trabajo seguro y con respeto

Esta política aborda la **Violencia, el Acoso y la Discriminación** (Véase también [la Política de Protección contra la EAS de Cuso](#)).

Cuso pretende proporcionar un entorno seguro y respetuoso en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Cuso adoptará todas las medidas prácticas y razonables para prevenir y proteger contra conductas indebidas por motivos de raza, ascendencia, lugar de origen, color de piel, origen étnico, ciudadanía, credo (religión), sexo, edad, antecedentes penales, estado civil, situación familiar, embarazo, lactancia, orientación sexual, expresión e identidad de género, discapacidad o por la combinación de cualquiera de los motivos anteriores.

Cuso tiene tolerancia cero para cualquier amenaza o acto de violencia, acoso o discriminación hacia sus representantes y personal relacionado en el lugar de trabajo (incluso en situaciones laborales fuera de las instalaciones como viajes de negocios, reuniones u otras funciones) o dentro de los programas y servicios relacionados que proporciona (incluso hacia proveedores, prestadores de servicios, participantes u organizaciones socias y su respectivo personal). Cuso define estas formas de conducta indebida en consecuencia:

- **La Violencia** es el ejercicio de la fuerza física que causa lesiones físicas o que podría causarlas; un intento de ejercer la fuerza física que podría causar lesiones físicas; o una expresión o un acto que se interprete razonablemente como una amenaza de ejercer fuerza física que podría causar lesiones físicas. Esto incluye la violencia sexual. La violencia puede ejercerse verbalmente, por escrito o por medio de acciones.
- **Discriminación** significa cualquier forma*, intencionada o no, de trato desigual por los motivos identificados en esta política, y que tenga como efecto denegar o limitar el acceso o la participación plena, equitativa y significativa. Puede implicar normas, prácticas o procedimientos aparentemente neutrales, pero que perjudican o niegan el acceso a determinados grupos de personas.

**Incluye acciones, palabras, comentarios u opiniones expresadas por representantes y personal relacionado —en su vida personal o profesional— y que sean contrarias al valor de Inclusión de Cuso y a su compromiso con los programas y alianzas en materia de Igualdad de Género y de Inclusión Social dondequiera que Cuso opere. Asimismo, esto incluye declaraciones que puedan causar daños, ya sean reputacionales o de otro tipo, tanto a Cuso como a las organizaciones socias con las que trabaja Cuso.*

- **El Acoso** se entiende como un único incidente significativo o una serie de incidentes que se sabe, o debería saberse razonablemente, que son inoportunos y crean un entorno hostil u ofensivo. Puede implicar palabras o acciones que se sabe o debería saberse que son ofensivas, embarazosas, humillantes, denigrantes o inoportunas, con base en los motivos identificados en esta política. Esto incluye el acoso sexual. Puede incluir comunicaciones digitales inapropiadas y/o la exhibición y distribución de materiales ofensivos. *Nota: El acoso no debe confundirse con un conflicto de personalidad, ni con el ejercicio normal del derecho de un directivo a gestionar, como asignar tareas, evaluar la productividad y aplicar medidas disciplinarias.*
- **El acoso psicológico** o personal es un comportamiento no deseado que debería ser razonablemente conocido como doloroso, insultante, intimidatorio, denigrante o vergonzoso, pero que no se basa en los motivos identificados en esta política.
- **El ambiente tóxico** es una forma indirecta de discriminación o acoso creada por comentarios o conductas que, a su vez, crean un ambiente y unas condiciones de trabajo discriminatorios e intolerables. No es necesario que los comentarios o la conducta vayan dirigidos a una persona concreta y pueden proceder de cualquier persona,

independientemente de su cargo o condición. Un solo comentario o acción, si es lo suficientemente grave, puede crear un entorno tóxico.

Cuso se compromete a:

1. Promover lugares de trabajo libres de violencia, acoso y discriminación, dondequiera que opere Cuso.
2. Revisar las políticas y prácticas en busca de barreras potenciales que puedan tener un efecto discriminatorio, y crear planes para eliminarlas cuando existan.
3. Aplicar medidas para controlar los riesgos y las condiciones que favorecen estas formas de conducta indebida.
 - 3.1. Que tanto los Directivos como el Comité Paritario de Seguridad y Salud (CPSS), cuando aplique, evaluarán y documentarán de forma proactiva los riesgos que puedan derivarse de la naturaleza de sus lugares de trabajo, del tipo de trabajo o de las condiciones laborales, y formularán recomendaciones para controlar los riesgos.
 - 3.2. Proporcionar al personal información y capacitación sobre el contenido de esta política y los procedimientos relacionados.
 - 3.3. Proporcionar información al personal sobre el riesgo de violencia en el lugar de trabajo por parte de una persona con un historial de comportamiento violento (si el personal puede esperar encontrarse con esa persona en el transcurso de su trabajo) y si el personal puede correr el riesgo de sufrir lesiones físicas. Se puede revelar información personal, pero sólo aquella que sea razonablemente necesaria para proteger al trabajador contra lesiones.
 - 3.4. Informar al personal de cualquier situación de violencia doméstica que pudiera exponer a los representantes y al personal relacionado a violencia física en el lugar de trabajo, así como tomar todas las precauciones razonables para salvaguardar a los representantes y al personal relacionado contra la violencia doméstica en el lugar de trabajo.
 - 3.4.1. Que el personal que sepa, o que razonable debería saber, que puede producirse violencia doméstica en el lugar de trabajo, debe tomar todas las precauciones razonables dichas circunstancias para proteger al resto del personal en riesgo de sufrir lesiones físicas.
 - 3.4.2. Se elaborará un plan de seguridad individual para el personal en riesgo de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
4. Responder y gestionar cualquier incidente de forma rápida, profesional, justa y respetuosa. La denuncia e investigación de las conductas indebidas se ajustará a la política de Cuso sobre [Denuncia de conductas Indebidas \(Whistleblowing\)](#), incluyendo los procedimientos para situaciones de emergencia cuando se produzca o pueda producirse violencia.
 - 4.1. El apoyo no dependerá de que ninguna persona decida denunciar un incidente. Ninguna persona necesita presentar ningún informe formal antes de obtener apoyo de la organización que, para el personal, puede incluir, entre otros, el Programa de Asistencia al Empleado (PAE).
 - 4.2. Cualquier persona podrá ir acompañada de otra de su elección que le brinde apoyo (es decir, un colega o un amigo) en cualquier momento durante proceso de queja, incluyendo el acompañamiento durante las reuniones. El papel de esta persona no es actuar ni hablar en nombre de la denunciante. La persona de apoyo también debe estar de acuerdo por escrito en mantener la confidencialidad de conformidad con la presente política.
 - 4.3. Si el demandado en un incidente decide no participar en alguna parte del proceso, Cuso International podrá proceder sin la participación de este. Los demandados serán responsables de cualquier resultado que se emita, incluso si declinan participar, y serán advertidos de ello.
 - 4.4. Es posible que el Cuso tenga que quebrantar la confidencialidad si una persona corre el riesgo de hacerse daño a sí misma o a otros y/o si la ley requiere que se lleve a cabo alguna investigación o denuncia ante las autoridades. Véase la [Política de Privacidad y Confidencialidad](#). Si un denunciante solicita que el Cuso no actúe

en relación con una denuncia, Cuso sopesará la solicitud de esa persona contra nuestra obligación legal de actuar.

- 4.5. Garantizar la seguridad de las partes afectadas y aplicar las medidas provisionales necesarias para garantizar su seguridad mientras se investiga o resuelve una denuncia.
5. En caso de amenaza grave e inmediata, proporcionar al personal información e instrucciones y, en función de la naturaleza del incidente, llamar a las autoridades competentes.
6. Revisar conjuntamente y, si es necesario, actualizar esta política anualmente con los directivos y con el CPSS y después de cualquier incidente crítico.

Protección Infantil

Cuso se compromete a promover los derechos de los menores (personas menores de 18 años) en todo el mundo, tal y como se establece en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Cuso tiene tolerancia cero respecto a cualquier forma de violencia física o mental, lesiones o maltrato, negligencia o trato negligente, abuso sexual, maltrato o explotación de niños, incluyendo el trabajo infantil y cualquier comportamiento que los niños, sus familias u otros adultos pudieran malinterpretar como constitutivos de abuso o conducentes a este. La actividad sexual con niños está prohibida independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local. Juzgar equivocadamente la edad de cualquier menor no constituye defensa alguna.

1. Cuso adoptará medidas para garantizar que sus operaciones, representantes y personal relacionado no dañen a ningún menor, ya sea intencionalmente o no.
 - 1.1. Aunque los proyectos de Cuso no se dirijan específicamente a los niños, reconocemos que esto no elimina los impactos sobre ellos, ya sean directos o indirectos.
 - 1.2. Cuso integrará la protección de la infancia en sus procedimientos en toda la organización, incluyendo, entre otros, las prácticas de contratación y reclutamiento (es decir, la selección), la concienciación (es decir, la incorporación y la capacitación), la selección y revisión de socios y contratistas, y el seguimiento y la evaluación.
 - 1.3. Cuando sea apropiado y aplicable, Cuso consultará a los menores para asegurarse de que nuestros proyectos se lleven a cabo en un entorno seguro para estos, de que existan medidas de protección infantil y de que los mecanismos de información estén adaptados a los niños.
2. Es responsabilidad de todos los representantes de Cuso y del personal relacionado informar sobre cualquier sospecha de daño o abuso infantil. No actuar ante las preocupaciones o revelaciones relacionadas con el abuso o daño infantil se considerará conducta indebida.
 - 1.1. La notificación e investigación de las acusaciones de conducta indebida relacionadas con incidentes de protección de menores seguirán la política de Cuso sobre [*Denuncia de Conductas Indebidas \(Whistleblowing\)*](#).
3. La política de Cuso se aplicará en caso de que sea más estricta que la legislación local.

Protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAS)

Cuso reconoce que la Explotación y el Abuso Sexuales (EAS) violan las normas y estándares legales internacionales universalmente reconocidos y opera con un enfoque de tolerancia cero, lo que significa que la inacción ante la EAS también es inaceptable (Véase también la [Política de Protección Infantil](#)). Cuso se adhiere a los [Principios Fundamentales del Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos \(IASC\) de las Naciones Unidas sobre Prevención y Respuesta a la EAS](#) y define estos términos clave como sigue:

- **Consentimiento:** La actividad sexual sólo es legal cuando ambas partes dan su consentimiento. El consentimiento se define como el acuerdo voluntario de participar en la actividad sexual en cuestión. La ley se enfoca en lo que la persona pensaba y sentía al momento de la actividad sexual. Los tocamientos sexuales sólo son lícitos si la persona comunicó afirmativamente su consentimiento, ya sea mediante palabras o actos. El silencio o la pasividad no equivalen a consentimiento.
- **Conducta sexual inapropiada:** Se trata de un término amplio que abarca una variedad de comportamientos problemáticos de naturaleza sexual, incluyendo conductas delictivas y no delictivas.
- **Explotación sexual:** Cualquier abuso real o el intento de aprovecharse de una posición de vulnerabilidad, diferencia de poder o de confianza, con fines sexuales, incluyendo, entre otros, beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otro.
- **Abuso sexual:** Intrusión física real o amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.
- **Acoso sexual y por razón de sexo:** Es un único incidente significativo o una serie de incidentes por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género que se sabe, o debería saberse razonablemente, que no es bien recibido y que crea un entorno hostil u ofensivo. El acoso sexual incluye cualquier conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual que pueda causar ofensa o humillación; o que pueda, por motivos razonables, percibirse como la imposición de una condición de naturaleza sexual a un beneficio o ascenso.
- **Violencia sexual:** La violencia sexual es la expresión de una relación de dominación de un individuo sobre otro a través de un acto sexual, cometido sin consentimiento. Cualquier acto sexual, intento de obtener un acto sexual, comentario o avance de naturaleza sexual, o actos dirigidos a la trata o dirigidos de cualquier otra forma contra la sexualidad de una persona utilizando la coacción, cometidos por una persona independientemente de su relación con la víctima, en cualquier contexto, incluidos, entre otros, el hogar y el trabajo. *La violencia sexual abarca una serie de actos que incluyen el acoso sexual, la explotación sexual, la agresión sexual y el abuso sexual.*
- **Agresión sexual:** La agresión sexual es un término jurídico y constituye un delito del orden penal. El acto de agresión sexual no depende únicamente del contacto con una parte específica de la anatomía humana, sino más bien del acto de naturaleza sexual que viola la integridad sexual de un individuo. Incluye estar expuesto a pornografía o comportamientos de naturaleza sexual (sin consentimiento) o ser filmado durante el coito (sin consentimiento).

Cuso se compromete a:

1. Mantener las normas de conducta para prevenir la EAS en primera instancia, estableciendo una cultura de tolerancia cero a la EAS en todo el trabajo que realizamos, incluyendo la concienciación sobre la EAS y el desarrollo de capacidades en lo relativo a los enfoques de la EAS enfocados en los supervivientes.
 - a. Un enfoque centrado en el superviviente significa que si se produce un incidente de violencia sexual, los deseos de la persona que lo ha sufrido guiarán la forma en que respondamos. Las trataremos con dignidad y respeto, respondiendo a sus necesidades, a lo que desean que ocurra y abordando nuestra respuesta caso por caso. La seguridad de la superviviente es nuestra prioridad.
2. Responder y gestionar cualquier denuncia de forma rápida, profesional, justa y respetuosa. La notificación e investigación de las alegaciones de conducta indebida relacionadas con incidentes de PSEA seguirán la política de Cuso sobre [Denuncia de Conductas Indebidas \(Whistleblowing\)](#).
 - a. El apoyo no dependerá de que ninguna persona decida denunciar un incidente. Ninguna persona necesita presentar ningún informe formal antes de obtener apoyo de la organización que, para el personal, puede incluir, entre otros, el Programa de Asistencia al Empleado (PAE).
 - b. Cualquier persona podrá ir acompañada de otra de su elección que le brinde apoyo (es decir, un colega o un amigo) en cualquier momento durante proceso de queja, incluyendo el acompañamiento durante las reuniones. El papel de esta persona no es actuar ni hablar en nombre de la denunciante. La persona de apoyo también debe estar de acuerdo por escrito en mantener la confidencialidad de conformidad con la presente política.
 - c. Si el demandado en un incidente decide no participar en alguna parte del proceso, Cuso International podrá proceder sin la participación de este. Los demandados serán responsables de cualquier resultado que se emita, incluso si declinan participar, y serán advertidos de ello.
 - d. Es posible que el Cuso tenga que quebrantar la confidencialidad si una persona corre el riesgo de hacerse daño a sí misma o a otros y/o si la ley requiere que se lleve a cabo alguna investigación o denuncia ante las autoridades. Véase la [Política de Privacidad y Confidencialidad](#). Si un denunciante solicita que Cuso no actúe ante una denuncia de EAS, Cuso sopesará la solicitud de esa persona contra nuestra obligación legal de actuar.
 - e. Garantizar la seguridad de todas las partes implicadas o afectadas y aplicar las medidas provisionales necesarias para garantizar su seguridad mientras se investiga o resuelve una denuncia.
3. Ser transparentes sobre los problemas de EAS a los que pueda enfrentarse la organización, sin dejar de ser sensibles a la forma en que comunicamos dichos problemas y estar abiertos al aprendizaje y la mejora continuos.
4. Trabajar con el sector del desarrollo para garantizar que estamos contribuyendo a la responsabilidad colectiva/compartida de eliminar la EAS.
5. Informar a los financiadores y al público en general⁵ sin proporcionar información que pueda contribuir directa o indirectamente a la identificación de los supervivientes. Cuso notificará a los donadores cualquier alegación creíble de EAS en un plazo de 48 horas tras determinar que sea creíble y de conformidad con las obligaciones contractuales.

⁵ Incluido en la carta del ministro Bibeau a los socios canadienses en mayo de 2018: "Informar anualmente al público del número de casos de explotación y abusos sexuales, ya sean confirmados o bajo sospecha, incluyendo las medidas adoptadas".

Denuncia de conductas indebidas (*Whistleblowing*)

El Código de Cuso está respaldado por un sólido proceso relacionado con cualquier situación en la que exista una sospecha real o razonable de conductas indebidas dentro de los programas u operaciones de Cuso:

Denuncias

1. Todos los representantes y el personal relacionado que presencien o tengan conocimiento de incidentes reales o sospechosos que infrinjan el Código están obligados a denunciarlo a través del mecanismo de denuncia adecuado.
2. No informar cuando existen motivos claros para hacerlo podría redundar en medidas disciplinarias u otras sanciones.
3. Cuso utiliza los siguientes términos a lo largo de esta política:

Denunciante se utiliza para identificar a la persona que formula una queja formal por conducta indebida.

Demandado se utiliza para identificar a la persona que recibe la denuncia de presunta conducta indebida.

Informar de buena fe

4. Los denunciantes deben actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información revelada indica un incidente válido de conducta indebida.
5. Cualquier acusación que resulte infundada y que se demuestre que se ha hecho maliciosamente o a sabiendas de que era falsa, se considerará en sí misma como conducta indebida y constituirá una acción disciplinaria.
6. Las denuncias que se hagan de buena fe, incluso si la preocupación no se mantiene, no serán objeto de medidas disciplinarias ni de represalias.

Sin represalias

7. Ningún denunciante, de buena fe, que revele un incidente de conducta indebida sufrirá consecuencias adversas, incluyendo, entre otros, acoso, discriminación, represalias, amenazas o consecuencias laborales adversas (incluyendo, entre otros, despido, degradación o suspensión).
8. Un representante o personal relacionado que tome represalias contra alguien que, de buena fe, haya revelado un incidente de conducta indebida, estará sujeto a medidas disciplinarias.
9. Las denuncias de represalias también deben utilizar el mecanismo de denuncia que figura en esta política.

Mecanismos de información

De haber un caso de conducta indebida que suponga un peligro inmediato para la salud y la seguridad

1. Cuando parezca que existe un peligro inmediato, el personal debe llamar a los servicios de emergencia y alertar inmediatamente a su superior jerárquico.
 - a. Una vez abordada la amenaza inmediata, llene el [Formulario de Incidente](#) y entréguelo a su superior jerárquico.
 - b. Tome notas detalladas del incidente lo antes posible; incluyendo la fecha, hora, naturaleza del incidente(s) y los nombres de cualquier testigo; e incluya esta información en el [Formulario de Incidente](#).
2. También deben notificarse otros eventos, aunque no sean emergencias, que pueden incluir: amenazas o comportamientos amenazantes.
 - a. El [Formulario de Incidente](#) debe llenarse lo antes posible y entregarse al superior jerárquico o al Equipo de Talento Global.

En todos los demás casos de conducta indebida

1. La notificación de incidentes puede realizarse a través de los mecanismos a continuación:
 - a. Al presentar un [Formulario de Incidente](#) al Director General (CEO), a un miembro del Equipo de Dirección, a su superior jerárquico o al Equipo de Talento Global, siempre que no estén implicados en el incidente del que se informa.
 - b. Envíe un correo electrónico a allegations@cusointernational.org
 - c. Cuando se requiera confidencialidad, al presentar el reporte por medio de la plataforma de informes confidenciales para terceros de Cuso: [Clearview Connects](#)
2. Los informes de incidentes, a través de cualquiera de los dos mecanismos, deben esbozar claramente toda la información conocida sobre el incidente (incluyendo quién, qué, cuándo, dónde, por qué, cómo) para permitir una investigación adecuada.
3. Cuso exhorta a los denunciantes a que proporcionen su nombres, ya que esto permite que los investigadores aborden a fondo el problema y que se pongan en contacto ellos en caso de que se necesite información adicional, o para ayudar a protegerles de represalias por presentar una denuncia de buena fe. Sin embargo, toda denuncia anónima será tratada con la misma seriedad.
4. La persona que reciba el informe del incidente se asegurará de acusar recibo al denunciante de que se ha recibido su informe y de que se compartirá confidencialmente con los investigadores correspondientes.



Utilice la opción que le resulte más conveniente:

Visite www.clearviewconnects.com

Llame y hable con un operador ClearView en directo o deje un mensaje de voz con su informe

- Canadá/EE.UU.: 1-866-885-0753
 - Perú: 0800-78428
 - Colombia: 01800-518-9364
 - Otras regiones (llamada por cobrar): +1 416-386-7940
 - Contacto Skype (sólo audio): clearview-connects
-

Correo postal: P.O. Box 11017, Toronto, Ontario, Canadá, M1E 1N0

Investigaciones

10. Toda denuncia que se reporte se investigará lo antes posible cuando se disponga de información suficiente
11. Se presume que un demandado es inocente hasta que se demuestre lo contrario.
 - 11.1. El demandado no será sancionado hasta que se haya completado una investigación y se haya tomado una decisión sobre la validez de la acusación.
 - 11.2. Puede que sea necesario dar de baja temporal con goce de sueldo a un demandante o demandado durante el periodo de investigación, por lo que no amerita ninguna sanción ni represalia.
12. Las investigaciones pueden implicar una investigación interna o externa, cuando sea necesario.
 - 12.1. Independientemente de que una investigación quede a cargo de partes externas o internas, se espera que los representantes y el personal relacionado cooperen plenamente con los investigadores.
13. En el transcurso de la investigación se podrá solicitar más información a los denunciantes.

14. Aquellas denuncias que se hayan presentado se compartirán confidencialmente con el Director de Operaciones (COO), el Director de Calidad e Impacto del Programa (DPQI), el Responsable de Talento Global (RTG) o el Director General (CEO) para su revisión, dependiendo de la [Categorización del Incidente \(Véase el Anexo 1\)](#).
15. El revisor llevará a cabo una evaluación inicial para determinar si la alegación del denunciante constituye una posible violación del Código y, en caso afirmativo, asignará la investigación a un investigador capacitado, ya sea interno o externo.
16. *En el caso de que una acusación denunciada implique al RTG, COO y el CEO nombrarán a un investigador.*
17. *En el caso de que una acusación implique al director general, los copresidentes del Consejo de Administración nombrarán a un investigador.*
18. *En el caso de que una acusación implique a un Copresidente del Consejo, el Copresidente suplente o el funcionario del Consejo nombrará a un investigador.*

19. Los detalles de la investigación se mantendrán confidenciales conforme a la [Política de Privacidad y Confidencialidad](#), sujetos a las leyes aplicables y en consonancia con la necesidad de llevar a cabo una investigación adecuada que respete la equidad procesal.
20. Todos los representantes y el personal relacionado serán responsables de mantener toda la información pertinente estrictamente confidencial según la [Política de Privacidad y Confidencialidad](#) y se abstendrán de hablar de cualquier incidente o de su participación, excepto si es necesario para efectos de investigación o resolución.
21. Los incidentes serán comunicados al director general, quien será el responsable de revelarlos al Consejo de Administración.
22. Una vez concluida la investigación y tomadas las medidas apropiadas para resolver el problema, se informará al denunciante que el asunto ha quedado resuelto. Cuso no está obligado a revelar su respuesta ni las acciones resultantes.
23. Las quejas sobre la resolución de una investigación deben dirigirse al director general y/o a los copresidentes de la Junta.

Gestión documental

24. Los documentos correspondientes a cualquier investigación se archivarán en un lugar seguro, separados de los expedientes de los representantes o del personal relacionado, durante el tiempo que sea necesario.
25. Los registros de cualquier acción disciplinaria que se haya tomado se colocarán en el archivo pertinente, ya sea del representante o del personal relacionado.

Anexo 1: Revisores de informes por categoría de conducta indebida

Categorización de las faltas	Revisor principal	Revisor autorizado
Robo Fraude Gestión financiera Seguridad y privacidad de los datos Leyes o reglamentos locales, nacionales o internacionales Políticas y procedimientos de Cuso International	COO	RTG, DPQI
Conducta poco ética y conflicto de intereses	RTG	DPQI
Código de conducta Protección infantil PSEA Discriminación Violencia laboral Seguridad y protección Daños a las personas, al medio ambiente y a bienes no específicos de salvaguardia	DPQI	RTG
Acoso laboral	DPQI, Director General	RTG
Informe que implica al RTG	COO	CEO
Sensibles (incluidos los informes que implican al director general)	RTG	Miembros del Consejo
Sin definir	DPQI	RTG