

Principios de conducta íntegra

Los principios de conducta íntegra se derivan de los valores comunes definidos en nuestra Identidad Corporativa. Nosotros, las colaboradoras y los colaboradores de la GTZ, obramos de forma acorde con estos principios y esperamos lo propio de nuestros contratistas. Nuestro deseo es que las instituciones contraparte y grupos meta respeten nuestros principios.

Nos regimos por los siguientes principios:

- **Trato de igualdad**
En nuestro trato y nuestra cooperación con otras personas no consideramos el sexo, la raza, la religión, la cultura, la educación, la extracción social o la nacionalidad.
- **Fidelidad al contrato y observancia de la ley**
Cumplimos nuestros acuerdos y contratos. Observamos la ley en Alemania y en los países contraparte.
- **Transparencia**
Nos preocupamos de que nuestra acción y nuestros motivos resulten comprensibles y claros.
- **Lealtad**
Nuestra conducta es leal hacia la empresa. Para nosotros, esto incluye la crítica constructiva, que manifestamos en forma adecuada y abierta en la GTZ.
- **Confidencialidad**
Tratamos con confidencialidad la información de la cual tenemos conocimiento en razón de nuestro trabajo, si por su naturaleza la misma exige discreción o si tal discreción es solicitada explícitamente.
- **Cooperación participativa**
La cooperación con nuestros socios comerciales, instituciones contraparte y grupos meta se desarrolla con confianza, justicia y fiabilidad.

Lo anterior rige, por analogía, para nuestra conducta hacia nuestros/as colegas. El manejo constructivo de conflictos es un componente importante de nuestro trabajo.

Manejo de conflictos de intereses

En nuestro trabajo pueden surgir conflictos entre nuestros intereses personales y los intereses empresariales de la GTZ o los de nuestros socios comerciales, instituciones contraparte o grupos meta. En ese caso, informamos de inmediato a nuestro/a superior jerárquico/a y solucionamos dichos conflictos de intereses de modo comprensible y verificable para todos los involucrados.

Tomamos los recaudos necesarios para separar lo laboral de lo privado.

Nos atenemos a las siguientes reglas:

Soborno activo y pasivo

Está prohibido requerir, aceptar, ofrecer o dar, directa o indirectamente, dinero de soborno o regalos o beneficios.

Para la aceptación de regalos y otros beneficios personales así como el ofrecimiento de regalos y el otorgamiento de otros beneficios existen reglamentaciones especiales, que se exponen más adelante.

Nuestros agentes, proveedores y demás contratistas reciben una remuneración apropiada por las prestaciones y los servicios prestados. No efectuamos ningún pago en concepto de soborno a terceros. Esto es igualmente de aplicación, en principio, en lo que concierne al pago directo o indirecto de dineros destinados a acelerar determinados procesos.

Aceptación de regalos y de otros beneficios

Está prohibido aceptar regalos y otros beneficios personales de socios comerciales, instituciones contraparte y grupos meta de la GTZ, salvo en los casos en que se trate de atenciones de valor reducido o que se cuente con la autorización por escrito del/de la superior jerárquico/a.

El/la superior jerárquico/a podrá autorizar la aceptación de regalos y otros beneficios si, por excepción, ello responde a los dictados de la cortesía. En tal caso, se deberá usar lo recibido para fines humanitarios o relacionados con el trabajo o – especialmente en el caso de bienes de consumo– para las colaboradoras y los colaboradores en conjunto (para una fiesta del personal, tómbola, p.ej.). Un uso privado sólo se puede autorizar en casos excepcionales. Ello deberá documentarse.

Los viajes de trabajo para visitar a contratistas o empresas con las que la GTZ mantiene relaciones comerciales serán pagados por la GTZ. Queda prohibido que los gastos de viaje sean asumidos por los mencionados contratistas.

Ofrecimiento de regalos y otorgamiento de otros beneficios

La GTZ sólo ofrecerá regalos en el marco de lo que corresponda por cortesía y sólo otorgará beneficios personales en la medida en que ello no pueda crear una impresión de mala fe, incorrección o de una dependencia comprometedora.

Conflicto de intereses: Actividades secundarias

Para desempeñar actividades secundarias se requiere del consentimiento previo de la GTZ. La actividad remunerada (dinero o prestación en especie) para contratistas u organizaciones con las que la GTZ mantiene relaciones comerciales sólo puede ser autorizada si se considera que no afectará los intereses de la GTZ.

Conflicto de intereses: Relaciones personales o financieras

Si una colaboradora o un colaborador tiene relaciones personales, familiares, financieras o de otra índole con socios comerciales de la GTZ o con competidores o su personal que pudieran afectar la objetividad de su decisión o acción en el marco del trabajo en la GTZ, deberá informar a su superior jerárquico/a sobre el particular, para que éste/a pueda decidir la forma de proceder.

En tanto se trate de un procedimiento de adjudicación, dicho colaborador o dicha colaboradora quedará excluido/a de la participación en la toma de decisiones relacionadas

con la adjudicación, a no ser que de ello no se derive ningún conflicto de intereses o bien que las actividades de dichas personas no tengan repercusiones en las decisiones relativas a la adjudicación.

Contratación de personas allegadas

Si un(a) colaborador(a) tiene la intención de concluir un contrato (relación laboral, peritaje, etc.) con el cónyuge / la pareja o alguna otra persona allegada, deberá informar a su superior jerárquico/a sobre el particular, para que éste/a decida. La colaboradora o el colaborador no deberá decidir por sí mismo sobre las condiciones de contratación o sus modificaciones.

Separación entre lo laboral y lo privado

Queda prohibido a las colaboradoras y los colaboradores responsables de la adjudicación de órdenes mantener relaciones comerciales privadas con los contratistas de la GTZ. Como excepción se puede recurrir con carácter privado a los servicios de tales contratistas si dichos servicios son puestos a disposición de todo el personal bajo condiciones definidas. Otras excepciones así como detalles podrán reglamentarse por vía de instrucciones de trabajo de los departamentos afectados.

Explicaciones (Orientaciones) relativas a las reglas:

Soborno y aceptación de beneficios

La aceptación y el otorgamiento de regalos y otros beneficios son, a menudo, casos de aceptación de beneficios que dan lugar a responsabilidad penal o de soborno. Más allá de los aspectos propios del derecho penal, se debe evitar en todo caso que en el receptor se cree siquiera la impresión de que asume una obligación ilícita. Las pautas referentes a la aceptación y el otorgamiento de regalos y otros beneficios personales informan sobre la delimitación entre lo permitido y acciones ilícitas o penales.

Dineros para acelerar procesos

En principio rechazamos el pago directo o indirecto de "dineros para acelerar procesos". Sin embargo, si el pago de tales sumas de escaso monto es inevitable y usual para hacer prevalecer derechos de índole legal, será posible efectuarlo si se dispone de la correspondiente autorización de los superiores. Pero también en estos casos se debe perseguir el objetivo de que en el futuro se evite tal situación y se tendrá en cuenta el principio de la transparencia hacia el interior y, de ser posible, también hacia el exterior.

Regalos y otros beneficios

Por beneficios no sólo se entienden regalos, sino todas las prestaciones a las que las colaboradoras y los colaboradores no tienen derecho y en virtud de las cuales obtienen para sí una ventaja económica, jurídica o personal. Esto comprende, por ejemplo, viajes, cesión de coches de turismo, y entradas sin cargo o a precio rebajado, y demás rebajas, a no ser que ello sea concedido explícitamente y por contrato a todo el personal; la compensación de gastos de viaje; invitaciones a comer; la firma de contratos de asesoría, etc. También puede mediar una aceptación de beneficios si se otorgan beneficios a un "tercero" (cónyuge, hijos, etc.).

Atenciones de valor reducido

Por atenciones de valor reducido se entienden regalos ocasionales y demás beneficios cuyo valor por dador, año natural y colaborador(a) no sea superior a 35 euros.

Las invitaciones a comer de parte de socios comerciales estarán consideradas como atenciones de valor reducido –aunque superen el límite de 35 euros- si se ajustan a lo

habitual y usual en la vida comercial. En aras de la transparencia, el colaborador o la colaboradora debería informar a su superior jerárquico/a si un socio comercial lo/la invita con frecuencia a comer o si la GTZ corre a menudo con los gastos de las comidas de trabajo.

Relaciones personales o financieras

La objetividad de una colaboradora o un colaborador en el marco de su trabajo se ve afectada, por regla general, cuando ella o él adjudica por ejemplo órdenes de la GTZ a familiares suyos o a una empresa en la que participan la colaboradora o el colaborador u otras personas allegadas a ella o él.

Se consideran personas allegadas: el prometido o la prometida, cónyuges, parejas de hecho, parientes o emparentados por matrimonio en línea directa, hermanos, hijos de los hermanos, cónyuges y parejas de hecho de los hermanos así como hermanos de cónyuges y parejas de hecho, hermanos de los padres así como acogentes y ahijados.

Casos dudosos

En caso de duda, las colaboradoras y los colaboradores plantearán el asunto a su superior jerárquico/a, quien tomará la decisión pertinente.

Si el/la superior jerárquico/a no estuviera seguro/a de cuál es la decisión correcta en un caso concreto, debería consultar a su vez el tema con su superior jerárquico/a o con el asesor en materia de integridad.

Asesoramiento en materia de integridad

Nuestros socios comerciales, instituciones contraparte y grupos meta y el público interesado pueden dirigirse a la GTZ si existe una sospecha fundada de incumplimiento de los "Principios de conducta íntegra". Pueden comunicarse con nuestro asesor en materia de integridad, Dr. Detlev Böttcher, a través de las direcciones de correo electrónico Integrity-Mailbox@gtz.de o Detlev.Boettcher@gtz.de, o bien por teléfono llamando al +49 6196 / 79 33 16.

Además, está a su disposición el Björn Rohde-Liebenau, abogado, quien actúa como nuestro ombudsman externo. Pueden ponerse en contacto con él a través de la dirección de correo electrónico ombuds@risk-communication.de o por teléfono llamando al +49 800 / OMBUDS1 o +49 40 / 2266 0 6620.

Las colaboradoras y los colaboradores de la GTZ deberían dirigirse primeramente a su superior jerárquico/a o al/a la superior jerárquico/a de éste/a. Naturalmente, también pueden dirigirse al asesor en materia de integridad, a través del "buzón de integridad".

Todas las inquietudes serán analizadas cuidadosamente por la GTZ y, de ser deseado, tratadas de forma confidencial. Para proteger a las colaboradoras y los colaboradores, rige en cada caso el principio de que toda imputación ha de ser coherente y comprobable.