

# CÓDIGO DE ÉTICA DE MUNDUBAT



**Mundubat**  
www.mundubat.org

# PREAMBULO

El presente Código de Ética emana directamente de nuestros principios morales y políticos contruidos colectivamente y expuestos con detalle en nuestra Estrategia General<sup>1</sup>, y cuya síntesis se encuentra en la Visión y Misión de Mundubat. Asimismo este Código De Ética complementa los Códigos de ONGD de Desarrollo, ya suscritos por Mundubat, como son los de las Coordinadoras de ONGD de Euskadi y la estatal. Además, el presente Código incorpora, como Anexo al mismo, el Protocolo de Mundubat contra el Fraude y la Corrupción aprobado por el Patronato el 31 de marzo de 2009.

El Código de Ética de Mundubat se presenta como:

- Un resumen de los valores fundamentales de Mundubat que la identifican como organización comprometida con la lucha por lograr todos los derechos para todas las personas y colectivos sociales.
- Un conjunto sistematizado de valores, criterios y normas de conducta que deben guiar el ejercicio de la actividad en las distintas esferas.
- Un marco de principios específicos relacionados con el quehacer de la organización y sus relaciones con otras personas, organizaciones e instituciones, y un instrumento práctico para su aplicación.
- Proporciona criterios y normas por las que las personas físicas o jurídicas que puedan tener interés directo puedan pedir responsabilidades a las personas y órganos de la Fundación Mundubat.

La vocación de este Código de Ética no es sancionadora, aun cuando contenga algunas pautas al respecto. Al contrario, quiere ser un instrumento que ayude a la mejor identificación de todas las personas que forman Mundubat con la razón de ser de la organización, una fuente de motivación para avanzar en la calidad del trabajo y de las relaciones interpersonales y una guía de conducta de Mundubat y de sus miembros en sus relaciones tanto externas como internas.

## ¿POR QUÉ UN CÓDIGO DE ÉTICA?

- Porque las ONGD realizan acciones y programas de interés público, que requieren ser conocidos y evaluados por la ciudadanía.
- Porque las ONGD, como expresión de ciudadanía organizada deben atenerse y ser medidas de conformidad con una ética ciudadana, consecuente con los valores de respeto a los derechos de las personas y los colectivos, respeto a la diversidad política, social y cultural, participación y justicia social.
- Porque las ONGD realizan un trabajo técnico y comprometido a la vez, que debe ser congruente con los estándares de buenas prácticas humanas, profesionales y laborales, requeridas en todo trabajo y en particular el de carácter social y comunitario.
- Porque las ONGD, por trabajar con dinero público y privado, deben ser escrupulosas en su gestión que ha de estar presidida por la transparencia, austeridad y eficiencia.

---

1) Bajo el título "Razón de ser de Mundubat" se desarrollan diecinueve puntos organizados en tres apartados: Principios filosófico morales; Principios de nuestra Cooperación; y Principios de nuestra Gestión.

- Un Código de Ética es, también, manifestación de la capacidad de autorregulación de las organizaciones no gubernamentales

Este Código es pretendidamente breve. No deseamos hacer de él un instrumento prolijo, excesivamente narrativo, ni un contenedor de casuísticas de conducta, sino un documento-marco que plasme con claridad valores y normas que sean bien entendidas y cohesionen más y mejor a la organización.

## CONTENIDO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE MUNDUBAT

### Qué contiene

- Un resumen sobre definición, identidad, características, funciones y valores que inspiran la acción de Mundubat.
- Criterios y normas de conducta en sus relaciones con otras organizaciones, grupos, donantes y la ciudadanía en general.
- Criterios y normas de conducta de aplicación dentro de la organización
- Criterios y normas referidas a la información y comunicaciones.
- Un órgano encargado de velar por el Código de Ética.
- Como Anexo, el Protocolo contra el Fraude y la Corrupción.

### Otros principios

- Mundubat debe respetar y cumplir las normativas legales en los países donde interviene.
- Mundubat debe respetar y cumplir sus propios Estatutos y Reglamento.
- Las decisiones de todo órgano de dirección y administración de Mundubat debe respetar el Marco de Relaciones Laborales y el presente Código de Ética.
- Toda interpretación de este Código debe partir del principio de que ninguna circunstancia, cálculo o consideración de tipo político, económico, técnico o de conveniencia, puede vulnerar su contenido.

# 1.1. INDICE

De acuerdo con el Preámbulo, el (presente) Código de Ética de Mundubat comprende los siguientes epígrafes:

## **Primera Parte**

1. Identidad de Mundubat
2. Valores fundamentales de Mundubat
3. Formas de acción
4. Relaciones con otras ONGD
5. Relaciones con otras ONGD en el terreno
6. Relaciones con otros grupos sociales
7. Relaciones con las comunidades y sujetos sociales destinatarios de nuestra acción
8. Relaciones con la ciudadanía y objetivos ciudadanos de Mundubat
9. Pautas generales de conducta
10. Responsabilidad de las y los miembros de Mundubat
11. Normas sobre captación de recursos
12. Normas sobre conflictos de intereses
13. Normas sobre relaciones laborales
14. Normas sobre comunicaciones
15. Contra el Fraude y la Corrupción

## **Segunda parte**

16. Cumplimiento, destinatarios y aplicación del Código de Ética
17. La Comisión de Ética
18. Procedimiento en caso de conflicto
19. Sanciones

## **ANEXO**

Protocolo de mundubat contra el fraude y la corrupción.

# PRIMERA PARTE



## 1. Identidad de Mundubat

- 1.1. Mundubat es una organización no-gubernamental, laica, plural, que configura su identidad en torno a valores como son la solidaridad, el compromiso con la igualdad, la justicia y transformación social, con la firme creencia en que todos los derechos lo han de ser para todas las personas, mujeres y hombres, colectivos y pueblos, el firme rechazo a desigualdades basadas en cualquier circunstancia personal o social y el compromiso con el medio ambiente.

Estos valores son componentes de la Misión de Mundubat que se define desde la convicción de que la destrucción medioambiental, la pobreza estructural y otras desigualdades sociales de índole estructural, son resultado de múltiples injusticias históricas y deben ser erradicadas a escala mundial. Para ello se debe fomentar la organización de la sociedad civil, en especial de las comunidades y colectivos empobrecidos y afectados por diversas discriminaciones, así como dar impulso a los procesos emancipadores, democráticos y alternativos que luchan por Otro mundo posible.

- 1.2. Por ello, Mundubat se identifica con un tipo de cooperación para el desarrollo que teniendo como centro de atención a las personas y su organización, hace de los proyectos y programas herramientas de procesos económicos, culturales y sociales alternativos. Esta identidad aleja a Mundubat de ser una oficina de proyectos o mera financiadora de sus socias.

## 2. Valores fundamentales de Mundubat

- 2.1. Mundubat cree en el poder de la organización como espacio para reunir capacidades éticas, intelectuales, emocionales y de fuerza social para trabajar y luchar. Este valor lo es tanto para la actividad externa como para la mejora permanente de su propia realidad interna.
- 2.2. Mundubat valora el pensamiento y la visión crítica de toda realidad como una condición necesaria para hacer buenos diagnósticos y encontrar adecuadas soluciones. No se construye, por consiguiente, como una entidad vertical, sino que, al contrario, prefiere la extensión de la horizontalidad en todos los niveles de su organización.
- 2.3. En particular, un valor esencial consiste en la visión crítica del desarrollo y, por consiguiente, en una actitud de alerta y revisión del trabajo propio de Mundubat, siempre desde una posición constructiva de mejora.
- 2.4. Mundubat cree firmemente en la igualdad de mujeres y hombres, rechaza el machismo y la cultura patriarcal en cualquiera de sus formas y fomenta un trabajo interno y externo coherente en tal sentido apostando por la equidad de género. Rechaza expresamente toda forma de opresión –explícita o velada– de género en las relaciones interpersonales dentro de la organización, así como cualquier discriminación a través de estereotipos, comportamientos y lenguaje sexistas.
- 2.5. Mundubat tiene como valor y objetivo la superación de todas las formas de marginalidad y discriminación por razón de sexo, condición socio-económica, origen étnico, rasgos raciales, edad, lengua, religión, opiniones políticas, discapacidad, orientación sexual, identidad sexo-género o cualquier otra condición personal o social.
- 2.6. A Mundubat le anima una conciencia internacionalista y el compromiso de actuar local y globalmente participando en la construcción de espacios de concertación entre ONGD y de alianzas y redes con organizaciones sociales.
- 2.7. Mundubat se reconoce en el valor del ecologismo como visión del mundo y como movimiento de lucha por un planeta sostenible cuyos recursos naturales puedan asegurar condiciones de

vida dignas a toda la población actual del planeta sin hipotecar la supervivencia de las generaciones futuras. Por ello, afirma su defensa de estructuras socio económicas y modos de vida alejados de la acumulación sin límites y la competitividad mercantilista.

- 2.8. Para Mundubat la defensa de los Derechos Humanos políticos, civiles, sociales, económicos y culturales como un todo indivisible no solamente como un dato programático, sino un principio para la toma de posiciones y para la acción, cualquiera que sean los actores implicados en su violación.

### **3. Formas de acción**

- 3.1. Apoyo integral a las personas y colectivos sociales destinatarios de nuestra acción, a través de socias locales, en el área técnica, en la identificación y diseño de las acciones, en su formulación y gestión ante donantes. Fomento de las capacidades de las Contrapartes y Movimientos Sociales para su empoderamiento y capacidad de cumplimiento de sus Objetivos, tanto en el Norte como en el Sur.
- 3.2. Seguimiento, evaluación, sistematización de los proyectos y acciones emprendidas.
- 3.3. Apoyo institucional a las socias locales y en sus procesos de capacitación formal e informal.
- 3.4. Construcción de estrategias de país y sectoriales con las socias locales.
- 3.5. Fomento de la organización social y ciudadana.
- 3.6. Desarrollo de acciones de sensibilización en la construcción de nuevos valores solidarios.
- 3.7. Información, difusión, sensibilización de la opinión pública.
- 3.8. Participación en redes locales, estatales y transnacionales cuyos fines sean la cooperación, la sensibilización y la solidaridad con mujeres y hombres, colectivos y pueblos que demandan el disfrute de sus derechos humanos.
- 3.9. Participación en redes locales, estatales y transnacionales cuyos fines sean el cabildeo, lobby y la incidencia política.
- 3.10. Participación en diferentes coordinadoras específicas de ONGD.

### **4. Relaciones con otras ONGD**

- 4.1. Como forma de intercambio, de apoyo mutuo y de investigación para la mejora de nuestra cooperación y tareas de sensibilización.
- 4.2. Como unión de fuerzas para el logro de incidencia política que permita un mayor compromiso de las instituciones donantes.
- 4.3. Como manera de velar por el cumplimiento ético de las ONGD, de acuerdo con un Código consensuado.
- 4.4. Como marco para el estudio de propuestas a las instituciones donantes.
- 4.5. Como forma de unir fuerzas para una acción solidaria conjunta con mayor impacto en nuestra sociedad del Norte.

- 4.6. Como aprendizaje de colaboración, de reunión de sinergias e implementación de distintos tipos de concertación.
- 4.7. En estos espacios Mundubat promueve el respeto a la autonomía de cada organización y facilitar la información mutua.
- 4.8. Como espacios de intercambio y co-aprendizaje de experiencias organizativas cotidianas que promuevan la consolidación de estructuras basadas en ideas, valores y relaciones en consonancia con la búsqueda de un mundo libre, solidario, justo e igualitario.

## **5. Relaciones con otras ONGD en el terreno**

- 5.1. Mundubat practica el respeto a las ONGD en el terreno desde un espíritu de colaboración activa y leal.
- 5.2. Mundubat se propone fomentar la coordinación y la complementariedad, evitando en lo posible el trabajo aislado, la competitividad agresiva, la descalificación y la duplicidad de tareas.
- 5.3. Toda crítica y denuncia al trabajo o comportamiento de otras ONGD debe ser responsable, fundada, proporcional y discreta, en función de la naturaleza del problema.

## **6. Relaciones con otros grupos sociales**

- 6.1. Mundubat tiene vocación de ser un puente facilitador entre actores sociales del Norte y del Sur con el fin de lograr el desarrollo de agendas para la reflexión, el debate y la acción.
- 6.2. Mundubat respeta plenamente la soberanía de los movimientos sociales y se define a sí misma como acompañante de procesos decididos por aquellos.
- 6.3. Mundubat trabaja con un mapa de alianzas y redes en el Norte y en los países del Sur donde está presente, en el marco ideológico de la declaración del Foro Social Mundial y de otros regionales.
- 6.4. Mundubat fomenta en sus relaciones con entidades sociales la horizontalidad, la co-responsabilidad, la confianza y el respeto mutuo.

## **7. Relaciones con las comunidades y colectivos sociales destinatarios de nuestra acción.**

- 7.1. Mundubat promueve los principios de participación y autonomía de comunidades, colectivos y personas destinatarias. Es un principio el procurar que las iniciativas surjan de la propia población beneficiaria o de iniciativas determinadas autónomamente por ciudadanos y ciudadanas, no sujetas a control ni dependencia de agencias públicas o privadas del Norte, del Estado, de partidos políticos o de cualquier entidad, corporación o grupo ajeno a la autodeterminación de los grupos con los cuales se trabaje.

## **8. Relaciones con la ciudadanía y objetivos ciudadanos de Mundubat**

- 8.1. Mundubat se propone ser una vía legítima de canalización de expresiones de solidaridad ciu-



dadana, (siendo) una organización abierta a las voces de la sociedad.

- 8.2. Mundubat promueve valores de libertad, justicia, equidad, igualdad y solidaridad. Asimismo, hace hincapié en la necesidad de forjar alianzas ciudadanas Norte-Sur y extender el concepto de co-responsabilidad en las alternativas para el desarrollo, superando el asistencialismo y modalidades de cooperación ciudadana que no reconocen las causas estructurales de la pobreza y las desigualdades.
- 8.3. Trabaja para afianzar y reforzar el protagonismo de la ciudadanía promoviendo su movilización para denunciar, ejercer presión a las instituciones del Norte y del Sur, buscar y proponer alternativas ante las injusticias que afectan a los colectivos, sectores, comunidades y pueblos desfavorecidos.
- 8.4. Utiliza medios de comunicación propios para difundir diagnósticos honestos y fiables de la realidad, a la vez que rechaza el uso de técnicas amarillistas y discriminatorias.
- 8.5. Busca la interlocución permanente con la sociedad mediante campañas de sensibilización, búsqueda de asociadas/os, y la realización de acciones públicas, difusión de audiovisuales, folletos, libros, etc.

## 9. Pautas generales de conducta de Mundubat

- 9.1. En su trabajo en el marco de regímenes democráticos, Mundubat respeta el orden jurídico.
- 9.2. La transparencia en la gestión incluye información amplia y veraz sobre sus actividades y la rendición de cuentas ante la ciudadanía y las autoridades.
- 9.3. Mundubat no instrumentaliza su actividad y recursos para fines no establecidos en sus Estatutos y Estrategias, que son públicas.
- 9.4. Basa su estilo de trabajo en la participación co-responsable de sus integrantes.
- 9.5. La austeridad en el uso de recursos es un principio de la institución.
- 9.6. Mundubat no accede a recursos económicos que impliquen pérdida o subordinación de los principios éticos y políticos de sus Estatutos y Estrategia General.
- 9.7. Mundubat no impone políticas ni proyectos o programas de cooperación sino que, al contrario, se concibe como una organización al servicio de colectivos, sectores sociales, comunidades y socias locales.

## 10. Responsabilidad de las y los miembros de la ONG

- 10.1. El respeto y lealtad a la organización es un principio que obliga a todas y todos sus miembros, sin menoscabo de la pluralidad de criterios.
- 10.2. Todas las personas que forman Mundubat se merecen igual respeto. Deben respetarse su vida privada, sus creencias y comportamientos sexuales.
- 10.3. La Confidencialidad de la información privada de la organización obliga a todas y todos sus miembros. Ningún miembro de Mundubat debe dañar los intereses de la institución con información o comentarios contrarios a la misma; sin perjuicio al derecho de emitir su opinión sobre sus fines, y funcionamiento por los cauces para ello establecidos.

- 10.4. La diligencia y dedicación en el trabajo es un valor ético que debe cultivarse y estar regulado por el Marco de Relaciones Laborales.
- 10.5. Las y los miembros de Mundubat no son responsables personalmente de las deudas y demás obligaciones de la ONG, pero deben cuidar con especial esmero los bienes y demás activos de la entidad.
- 10.6. Las personas integrantes de Mundubat adquieren una responsabilidad ante la organización y ante terceros por daños y perjuicios que ocasionaren por una actuación dolosa, negligente o imprudente.
- 10.7. El personal de Mundubat tienen la facultad de advertir a los órganos superiores, de manera fundada y responsable, de conductas o situaciones de infracción grave que hayan observado en la organización o en otras del sector no gubernamental

## **11. Normas sobre captación de recursos**

- 11.1. De acuerdo con lo ya establecido en el punto IX.VI. de este Código (ético) de Ética, Mundubat capta fondos para actividades que son coherentes con sus principios y Estrategia General.
- 11.2. De igual manera, Mundubat renuncia a captar fondos mediante el uso de propaganda que lesione los derechos humanos, sea sensacionalista o explote imágenes negativas o engañosas de supuestos destinatarios de la ayuda.
- 11.3. La captación de fondos se ajusta al marco legal, a los principios éticos establecidos en el Código y a protocolos claros.
- 11.4. Mundubat presenta estados y cuentas económico-financieros fidedignos y con la adecuada publicidad. Hace pública la asignación de sus gastos, especificando las cantidades destinadas a gastos de administración, así como la definición de los conceptos incluidos en el cálculo de dichos gastos.
- 11.5. Mundubat realiza de forma regular auditorías económicas externas, independientes, que están a disposición de todo aquel que las solicite.

## **12. Normas sobre conflicto de intereses**

- 12.1. Las y los miembros del Patronato, de los órganos de dirección y gestión, miembros y prestadoras/es de servicios de la ONG tienen el deber de tratar de evitar todo conflicto entre sus intereses personales o privados y los intereses de la ONG.
- 12.2. Todo eventual conflicto de interés debe ser comunicado al Consejo de Dirección en el menor plazo posible y abstenerse de participar de cualquier modo en la actividad, negocio, trabajo o decisión en que pudiere haber incompatibilidad
- 12.3. En caso que el conflicto de intereses tenga caracteres de gravedad o permanencia en el tiempo, el Gobierno o el organismo correspondiente de la institución y la persona afectada deberán buscar un acuerdo satisfactorio para la rescisión del contrato laboral de ésta última.
- 12.4. Los conflictos de intereses serán objeto de estudio y resolución por una Comisión Ética creada en el marco del presente Código, bien a instancias de parte o por iniciativa de la propia ONGD.

### 13. Normas sobre relaciones laborales

- 13.1. El Marco de Relaciones Laborales de Mundubat debe respetar plenamente el cumplimiento de las leyes laborales y observar un pleno respeto a los derechos de las y los miembros que trabajan en la ONG.
- 13.2. De acuerdo con el punto anterior ningún motivo, pretexto, ni circunstancia extraordinaria justifica sacrificar o poner en situación de desmedro los derechos laborales del personal.
- 13.3. Principio de no discriminación en materia laboral. Toda persona podrá participar y trabajar en Mundubat sin distinción de condición socio-económica, raza, sexo, edad, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, identidad sexo-genérica, discapacidad, opinión política, religión o de cualquier otra condición personal o social.
- 13.4. La defensa de un mundo igualitario para mujeres y hombres, ha de expresarse en un marco de relaciones laborales que la haga factible en la práctica. Ello supone implementar la representación paritaria de mujeres y hombres en la estructura organizativa interna, en particular en las instancias de toma de decisiones de más alto nivel, a través de medidas de acción positiva en la contratación, formación y promoción de las mujeres. Asimismo, ha de contarse con un marco regulador que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin que ello perjudique a las condiciones de contratación. Así también, se implementarán mecanismos que promuevan la corresponsabilidad real de los hombres en las responsabilidades domésticas y la atención a las personas dependientes de la familia.
- 13.5. Ha de hacerse una distinción clara y objetiva entre personal remunerado y voluntariado, respetando los derechos y prerrogativas que corresponda a cada modalidad y evitando conflictos entre ambas esferas de colaboración.

### 14. Normas sobre comunicaciones

- 14.1. La circulación de la información y las comunicaciones es un instrumento fundamental de sensibilización, educación y difusión con el que cuenta Mundubat.
- 14.2. El uso de la información debe propiciar el conocimiento objetivo y fidedigno de las diferentes realidades sobre las que se pretende comunicar e incidir. Quienes protagonizan la comunicación son las personas, las comunidades, los pueblos y las diversas organizaciones de la sociedad civil.
- 14.3. Se deben destacar y difundir los valores fundamentales que guían la acción de Mundubat.
- 14.4. Se debe promover la participación activa de las personas en la comunicación, más allá de considerarlas como destinatarias de los mensajes.
- 14.5. Se debe actuar con seriedad y responsabilidad en toda acción o proyecto de comunicación, difundiendo imágenes que garanticen la presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres y observando un lenguaje no discriminatorio e inclusivo.

### 15. Contra el Fraude y la Corrupción

- 15.1. El presente Código de Ética incorpora como parte integral del mismo el Protocolo de Mundubat contra el Fraude y la Corrupción, aprobado por el patronato el 31 de marzo de 2009.

- 15.2. El citado Protocolo contiene medidas claras que tienen como finalidad establecer procedimientos y órganos adecuados de control interno y de comunicación para conocer, prevenir e impedir la realización de operaciones de fraude y/o corrupción.
- 15.3. Una Comisión de Vigilancia supervisará la idoneidad de dichos órganos y procedimientos y podrá proponer las medidas correctoras oportunas, así como exigir instrucciones a los sujetos obligados, encaminadas a la mejora y adecuación de los procedimientos y órganos.
- 15.4. Anualmente se evaluará internamente, por escrito, la efectividad operativa de los procedimientos establecidos y los órganos de control interno y comunicación. Cada tres años se someterá a examen por persona experta externa.
- 15.5. El Patronato adoptará las medidas oportunas para que el personal de la ONG tenga conocimiento de las exigencias derivadas de la normativa establecida en el Protocolo de Mundubat contra el Fraude y la Corrupción.

# SEGUNDA PARTE



## 16. Cumplimiento, personas destinatarias y aplicación del Código de Ética

- 16.1. El Código de Ética de Mundubat es norma obligatoria para la institución y las personas que la forman.
- 16.2. Todo el personal de Mundubat tiene la obligación de conocerlo, no siendo eximente su desconocimiento. Toda persona responsable de departamento, área o delegación, debe inducir a quienes se incorporan a su debido estudio.
- 16.3. El Código de Ética de Mundubat debe ser difundido entre las organizaciones socias, las ONG del sector, las instituciones donantes. El Patronato es responsable de su difusión.
- 16.4. El Código de Ética está disponible en la página WEB de Mundubat.
- 16.5. El Código de Ética deber servir para reforzar la identidad de Mundubat, su Visión, Misión y Valores, así como para resolver los conflictos y situaciones que sean sometidos a consideración de su Comisión de Ética.

## 17. La Comisión de Ética

- 17.1. La Comisión de Ética puede actuar por iniciativa propia, o petición de cualquier persona de la ONG, de alguno de sus organismos, o de sus socias o socios. También puede actuar a instancias de otras ONG del sector o socia contraparte que se consideren afectadas, y por cualquier persona que se vea afectada por la actuación de la ONGD o de sus miembros.
- 17.2. También puede recibir denuncias de colectivos o comunidades destinatarias de su trabajo.
- 17.3. Es misión de la Comisión de Ética velar por el cumplimiento del Código.
- 17.4. La Comisión de Ética, tal como viene recogido en el Art. 23 del R.R.I. es una Comisión asesora del Patronato; su composición, nombramiento y funcionamiento vienen recogidos en los Art. 24 y 26 del R.R.I. Uno o una de sus miembros podrá ser designado por el conjunto de personal de Mundubat. La duración del cargo será de por tres años.

## 18. Procedimiento en caso de conflicto

- 18.1. Se convocará y dará oportunidad de ser escuchadas a las personas afectadas, a través de una o más sesiones, procurando establecer un diálogo y actuando la Comisión como mediadora.
- 18.2. Si la convocatoria anterior no da resultado y hubiere transcurrido un plazo prudente, la Comisión debe reunir los antecedentes del caso, escuchando a toda aquella persona que pueda aportar información sobre la situación planteada y, dentro de un plazo no mayor a 30 días, emitir un informe o recomendación, según el caso.
- 18.3. La Comisión de Ética puede proponer la aplicación de algunas de las sanciones establecidas en el Código.
- 18.4. Cualquier persona afectada por un informe de la Comisión de Ética puede solicitar su reconsideración, dentro del plazo de 15 días, teniendo la Comisión otros 15 días para responder.

## **19. Sanciones**

19.1. En el ejercicio de sus atribuciones, la Comisión de Ética puede proponer, ante las infracciones contra el Código de Ética, alguna de las siguientes medidas:

- Amonestación escrita
- Sanción proporcionada en el marco de la legislación vigente o en el país en que concurra el caso de conflicto cuando se trate de personal local.

20 de noviembre del 2.009

ANEXO





## PROTOCOLO DE MUNDUBAT CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCION

La Fundación Mundubat, en coherencia con los principios de buenas prácticas que deben presidir las actividades de las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo ha aprobado el presente Protocolo contra el Fraude y la Corrupción que, junto con el Código de Ética aprobado por el Patronato el día 31 de marzo de 2009, constituye una herramienta de prevención y definición de medidas y en su caso sanciones, siempre con el objetivo de velar por la transparencia en los procedimientos y actuaciones de la institución.

El presente protocolo toma como base de actuación medidas ya contempladas en diferentes documentos en vigor y desarrollados en los últimos años por la institución. Estos documentos son, además del Código de Ética ya mencionado:

- Procedimiento de Gestión Financiera.
- Procedimiento de compras

El estricto cumplimiento de la normativa en ellos contemplada, ayudará a prevenir los problemas de fraude, corrupción o uso indebido de los fondos.

### NORMAS DE ACTUACIÓN

1. La contratación de suministros de bienes, servicios u obras y entregas de fondos a socios locales, se realizará siguiendo expresamente las normas contenidas en el Procedimiento de Compras (PC) y Procedimiento de Gestión Financiera (PGF), no siendo posible el pago de dichas compras, entregas y desembolsos de dinero en metálico, billetes de banco o cheques al portador, más que para pagos menores de caja y cuantías que no superen los 150,00 euros (o su contravalor en moneda extranjera).
2. Si la anterior norma hubiera de ser contravenida en razón de las necesidades de buena ejecución del proyecto o proyectos, el desembolso en metálico deberá ser autorizado por la co-directora responsable de finanzas en sede o coordinadora de delegación, así como por la institución donante, mediante la aprobación pertinente del uso de recibos.
3. Todas las operaciones económicas, por pequeña que fuera su cuantía, estarán debidamente acreditadas con documento justificativo que contenga la identificación de los **socios y proveedores**.
4. Los y las trabajadores de Mundubat, con conflictos de intereses por si mismos o relaciones de parentesco, quedarán automáticamente excluidos-as tanto de la elaboración de Términos de Referencia (TdR), como de la Comisión evaluadora encargada de analizar las ofertas recibidas, en aquellos casos en los que por razón de la cuantía fueran necesarias licitaciones locales o internacionales.
5. Anualmente y en cumplimiento del PC se realizará un análisis y evaluación detallada de las compras y servicios recibidos por los proveedores habituales, valorando la pertinencia de los mismos.
6. Se examinará con especial atención cualquier operación, con independencia de su cuantía, que pueda ser particularmente **susceptible de fraude y/o corrupción**, lo que se comunicará directamente a la co-directora de Finanzas.
7. Tales comunicaciones habrán de recoger los siguientes aspectos:

- a) Relación e identificación de las personas físicas o jurídicas que participan en la operación y el concepto de su participación en ella.
  - b) La actividad conocida de las personas físicas o jurídicas que participan en las operaciones y la correspondencia entre la actividad y las operaciones realizadas.
  - c) Relación de las operaciones y fechas a que se refieren con indicación de su naturaleza, moneda en que se realizan, cuantía, lugar o lugares de ejecución, finalidad e instrumentos de pago o cobro realizados.
  - d) Exposición de las circunstancias de toda índole de las que pueda inferirse el **riesgo de fraude y/o corrupción**, o que pongan de manifiesto la falta de justificación para la realización de las actividades.
  - e) Cualesquiera otros datos relevantes para la prevención del **fraude y corrupción**.
8. Conservación de documentos durante 6 años. Mundubat protegerá y conservará los documentos relativos a las operaciones y relaciones realizadas, incorporando siempre los datos de identificación de **socios y proveedores**.
  9. Se cumplimentará por parte del personal de Mundubat la información requerida por la co-directora de Finanzas a través de los órganos de control interno.
  10. Mundubat se abstendrá de ejecutar operaciones cuando exista indicio o certeza de **fraude o corrupción**, salvo que dicha abstención no sea posible o dificulte la persecución de las y los beneficiarios de la operación, en cuyo caso se estudiarán, en la medida de lo posible de acuerdo con las instituciones donantes, las medidas a tomar.
  11. En la ejecución de proyectos y programas Mundubat observará de manera fidedigna las condiciones y normas propuestas por la institución donante en el capítulo de compras y proveedores. Bajo ningún concepto se incumplirán los requisitos legales de manera unilateral.
  12. En los casos en los que, por legalidad del país donde se ejecuta una acción, Mundubat se vea obligada a modificar las condiciones de compra de equipos, bienes o servicios, previamente se planteará a la institución donante su autorización por escrito.
  13. El personal de Mundubat tiene el deber de comunicación a los órganos superiores de cualquier indicio, susceptible de fraude o corrupción, en cuanto tenga conocimiento del mismo.
  14. El personal de Mundubat tiene el deber de confidencialidad respecto de las actuaciones que se estén realizando en relación con la prevención del **fraude o corrupción**.

### Mecanismo de control interno

1. Se establecen procedimientos y órganos adecuados de control interno y de comunicación para conocer, prevenir e impedir la realización de operaciones de **fraude y/o corrupción**.
2. **Un Comité de Vigilancia y Control** supervisará la idoneidad de los procedimientos y podrá proponer las medidas correctoras oportunas, así como exigir instrucciones a los sujetos obligados, encaminadas a la mejora y adecuación de los procedimientos y órganos.
3. Este órgano de vigilancia y control será nombrado por el Patronato, a no más tardar en el plazo del año en curso. Deberá reunir como condiciones tener un comportamiento profesional que les cualifique como personas idóneas para el ejercicio del cargo; y poseer la suficiente cualificación y experiencia.

4. Deberá articularse una política expresa de admisión de **colaboradores, socios y proveedores**, de obligado cumplimiento para **todas las partes**. Dicha política incluirá la descripción de aquellos tipos **de colaboradores, socios y proveedores** que podrían representar un riesgo superior al riesgo promedio.
5. El órgano de control interno y de comunicación operará en todo caso con separación orgánica y funcional del Patronato de la entidad.
6. Una vez nombrado el Comité de Vigilancia y Control se le remitirán la documentación necesaria para la normal realización de su trabajo.
7. Anualmente se evaluará internamente, por escrito, la efectividad operativa de los procedimientos establecidos y los órganos de control interno y comunicación. Cada tres años se someterá a examen anual por experto/experta .
8. Los informes, tanto externos como internos, estarán en todo caso a disposición del Comité de Vigilancia y Control, **colaboradores y auditoría** durante los seis años siguientes a su realización.
9. Se adoptan las medidas oportunas, para que el personal **de la ONG** tenga conocimiento de las exigencias derivadas de la normativa **Protocolo de Mundubat contra el Fraude y la Corrupción**.

## INFRACCIONES Y SANCIONES

1. Constituirán infracciones graves el incumplimiento de las siguientes obligaciones:
  - a. El incumplimiento de la obligación de identificación de los clientes.
  - b. El incumplimiento de la labor de examen especial de determinadas operaciones sospechosas.
  - c. El incumplimiento de la obligación de conservación de documentos.
  - d. El incumplimiento de la obligación de colaboración con el **Comité de Vigilancia y Control**, y siempre que dicho incumplimiento no constituya infracción muy grave tal y como se especificará más adelante.
  - e. El incumplimiento de la obligación de abstenerse de ejecutar determinadas operaciones.
  - f. Revelar a terceros que se han transmitido informaciones al **Comité de Vigilancia y Control** o que se está examinando si alguna operación pudiera estar vinculada a **fraude o corrupción**.
  - g. El incumplimiento de la obligación de crear procedimientos y órganos de control interno y de comunicación.
  - h. El incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas oportunas para que **el personal** de la **ONG** tengan conocimiento de las exigencias derivadas de la **presente normativa**.

Cabe tener en cuenta que el incumplimiento de cada una de las obligaciones impuestas por la **presente** normativa se considera como una sola infracción, de modo que habrá tantas infracciones y se aplicarán, en consecuencia, tantas sanciones como obligaciones incumplidas.

## 2. Serán infracciones muy graves:

- a. El incumplimiento de la obligación de confidencialidad.
- b. El incumplimiento del deber de comunicar aquellos supuestos específicos que reglamentariamente se determinen
- c. El incumplimiento injustificado por el sujeto obligado del deber de comunicación, cuando **desde algún colaborador, socio o proveedor hubiera comunicado a los órganos de control interno de la ONG** la existencia de indicios o la certeza de que un hecho u operación estaba relacionado con el **fraude o la corrupción**.
- d. La negativa o resistencia a proporcionar una información concreta solicitada por el **Comité de Vigilancia y Control** mediante requerimiento escrito.
- e. Las tipificadas como graves, cuando durante los cinco años anteriores la/el sujeto infractor, hubiera sido condenado en sentencia firme por un delito de los recogidos en el Código Penal o de encubrimiento o receptación, o sancionado en resolución firme, al menos, por dos infracciones administrativas de las establecidas en la Ley.

Además de la responsabilidad que corresponda a las y los **colaboradores, socios, proveedores o miembros concretos de la ONG, los cargos de dirección y administración**, sean unipersonales o colegiados, **serán** responsables de las infracciones muy graves o graves cuando éstas sean imputables a su conducta dolosa o negligente.

## 3. Sanciones:

Por la comisión de infracciones graves, se podrán imponer por parte de el Patronato, o del Consejo de Dirección las siguientes sanciones:

- a. Amonestación privada.
- b. Amonestación pública.
- c. Expediente laboral en su caso.
- d. Reposición y reparación del daño causado **determinado en cada caso en función del contenido económico de la operación fraudulenta o corrupta**.

Se podrán imponer las siguientes sanciones a quienes, ejerciendo cargos de administración o dirección, fueran responsables de la infracción:

- a. Amonestación privada.
- b. Amonestación pública.
- c. Reposición y reparación del daño causado
- d. Suspensión temporal en el cargo por un año.

En el caso de que los medios de pago fueran hallados en lugar o situación que mostrase una clara intención de ocultarlos o no resulte debidamente acreditado el origen de los fondos, la sanción podrá llegar al tanto del contenido económico de los medios empleados.

Por la comisión de infracciones muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

- a. Amonestación pública;
- b. Reposición y reparación del daño causado
- c. Tratándose de entidades sujetas a autorización administrativa para operar, la revocación de ésta.

La sanción de multa se impondrá obligatoriamente, junto con alguna de las otras dos previstas.

Además de la sanción que corresponda imponer a la entidad obligada por la comisión de infracciones muy graves, se podrán imponer una o varias de las siguientes sanciones a quienes, ejerciendo cargos de administración o dirección en la misma, fueran responsables de la infracción:

- a. Reposición y reparación del daño causado
- b. separación del cargo, con inhabilitación para ejercer cargos de administración o dirección en la misma entidad por un plazo máximo de cinco años;
- c. despido.

#### **4. Prescripción:**

Las infracciones graves prescribirán a los tres años; las muy graves, a los cinco años. El plazo de prescripción se contará desde la fecha en que la infracción hubiera sido cometida. En las infracciones derivadas de una actividad continuada, la fecha inicial del cómputo será la de la finalización de la actividad o la del último acto con el que la infracción se consume.

Las sanciones prescribirán a los dos años, en caso de infracciones graves, y a los tres años, en caso de infracciones muy graves.

#### **5. Procedimiento sancionador**

La incoación e instrucción de los procedimientos sancionadores muy graves corresponderá a los Tribunales de Justicia correspondientes.

20 de noviembre del 2.009

