

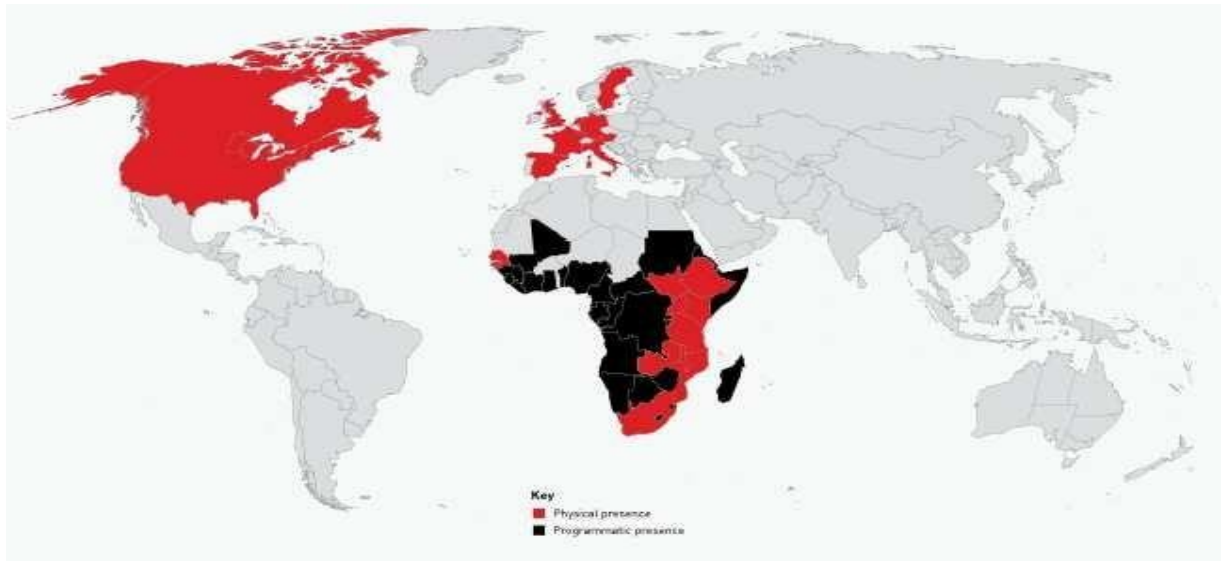


CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL

**Versión 2.0, aprobada
Fecha: octubre de 2024**

Amref Health Africa | Apartado de correos 27691-00506, Nairobi, Kenia

La huella de Amref Health Africa



Control de versiones:

Responsable: Sede central de Amref Health Africa\Departamento de Recursos Humanos

Versión	Fecha de la última revisión	Principales cambios
1.0.	1 de diciembre de 2018	Aprobado por la Junta.
2.0	Octubre de 2024	Glosario actualizado

Como mínimo, esta política se revisará anualmente y se actualizará cuando sea necesario. Los anexos pueden añadirse o actualizarse con mayor frecuencia.

La última versión del documento se puede consultar en <https://intranet.amref.org>

Índice

La huella de Amref Health Africa	2
Control de versiones	2
Glosario	4
1.0 Introducción	6
2.0 Objetivo de la política	6
3.0 Ámbito de aplicación de la política	6
4.0 Principios rectores	6
4.1. Igualdad de oportunidades y no discriminación	6
4.2. Amref Health Africa: Posición neutral	6
4.3. Código de vestimenta	6
4.4. Abuso de drogas, alcohol y sustancias	7
4.5. Tolerancia cero con la corrupción	7
4.6. Comportamiento aceptable	8
5.0 Política de no fumar	8
6.0 Política de ética	8
7.0 Política de consentimiento para fotos y vídeos	8
8.0 Conflicto de intereses	9
9.0 Acoso	9
10.0 Acoso sexual	9
11.0 Acoso escolar	10
12.0 Prevención del fraude	10
13.0 Responsabilidad financiera	10
14.0 Política de protección infantil	10
15.0 Uso de las instalaciones informáticas	10
16.0 Afiliación política	10
17.0 Confidencialidad	11
18.0 Propiedad intelectual	11
19.0 Derechos de autor	11
20.0 Relaciones personales	11
21.0 Cumplimiento de la legislación	11
22.0 Quejas y denuncias	11
23.0 Políticas relacionadas	12
24.0 Código de conducta y normas de protección	12

Glosario

Protección de adultos: creemos que todos los adultos, independientemente de su edad, género, discapacidad u origen étnico, tienen derecho a ser protegidos contra toda forma de daño, abuso, negligencia y explotación. Amref Health Africa no tolerará ningún tipo de abuso hacia adultos en situación de riesgo por parte de su propio personal.

Afiliado: estar en estrecha relación formal o informal

Alcohol: cualquier líquido que tenga un efecto embriagante

Personal asociado: aquellas personas que participan en trabajos o visitas relacionadas con Amref Health Africa, incluyendo, entre otros, a los siguientes: consultores; proveedores; voluntarios; contratistas; visitantes de los programas, incluyendo donantes, periodistas, famosos, funcionarios del gobierno y políticos.

Incumplimiento: acto de infringir o no respetar una ley, un acuerdo o un código de conducta

Acoso: cuando una persona o un grupo de personas con más poder causan intencionalmente daño o perjuicio a otra persona o grupo de personas

Protección de la infancia: creemos que todos los niños, independientemente de su edad, género, discapacidad u origen étnico, tienen derecho a ser protegidos de toda forma de daño, abuso, negligencia y explotación. Amref Health Africa no tolerará el abuso ni el daño a los niños (definidos como menores de 18 años) en ninguna forma, incluyendo lesiones como resultado del diseño y la implementación de los programas de Amref Health Africa.

Quejas: reclamación específica de cualquier persona que se haya visto afectada negativamente por la actuación de una organización o que considere que una organización no ha cumplido un compromiso establecido.

Cumplimiento: certificación o confirmación de que el autor de una acción (como el redactor de un informe de auditoría) cumple los requisitos de las prácticas aceptadas, la legislación, las normas y reglamentos prescritos, las normas especificadas o los términos de un contrato.

Confidencialidad: principio ético que limita el acceso a la información y su difusión a aquellas personas que necesitan conocerla. En las investigaciones sobre explotación sexual, abuso, fraude y corrupción, exige que la información solo esté disponible para un número limitado de personas autorizadas con el fin de concluir la investigación. La confidencialidad contribuye a crear un entorno en el que los testigos se muestran más dispuestos a dar su versión de los hechos y fomenta la confianza en el sistema y en la organización.

Conflicto de intereses: cualquier situación en la que una persona pueda tener un interés personal potencial al tomar una decisión en el trabajo.

Corrupción: el abuso del poder que se le ha confiado a una persona para obtener beneficios personales o privados.

Falta de cortesía: ser grosero y no tener en cuenta los sentimientos de los demás.

Código de vestimenta: la norma de vestimenta exigida en el entorno laboral.

Drogas: cualquier sustancia farmacéutica o natural que provoque un cambio fisiológico o psicológico temporal en el organismo, salvo que se tome bajo supervisión médica.

Igualdad de oportunidades: el derecho a ser tratado sin discriminación, incluyendo por motivos de edad, raza, religión, género, orientación sexual, discapacidad, opinión política, cultura, origen nacional, estado civil o condición médica.

Ética: principios morales que rigen el comportamiento de una persona o la realización de una actividad.

Responsabilidad financiera: se refiere al proceso de gestionar el dinero y otros activos similares de una manera que se considere productiva y que redunde en beneficio de la organización.

Fraude: engaño ilícito o delictivo con la intención de obtener un beneficio económico o personal.

Regalos: algo que se entrega voluntariamente sin contraprestación económica, con el fin de mostrar favor hacia alguien, honrar una ocasión o realizar un gesto de ayuda.

Acoso: es una forma de discriminación. Incluye cualquier comportamiento físico, verbal o no verbal no deseado que ofenda o humille, y que a menudo persiste en el tiempo. Los incidentes graves puntuales pueden considerarse acoso.

Hospitalidad: incluye comidas, refrigerios, alojamiento, entretenimiento y comodidades proporcionadas en el curso normal de reuniones de negocios y eventos relacionados con el negocio.

Propiedad intelectual: propiedad (como una idea, invención o proceso) que se deriva del trabajo de la mente o el intelecto; también: una solicitud, derecho o registro relacionado con ello.

Manipulación: controlar a alguien o algo en beneficio propio, a menudo de forma injusta o deshonesta.

Neutralidad: el estado de no apoyar ni ayudar a ninguna de las partes en un conflicto o desacuerdo, mostrando imparcialidad.

No discriminación: la práctica de tratar a las personas, empresas, países, etc., de la misma manera que a los demás para ser justo

Espacio libre de humo: lugar en el que no se permite fumar

Afiliación política: la afiliación política es la asociación con un conjunto de ideas, principios y valores morales de un grupo político.

Características protegidas: una característica o rasgo de una persona que no puede utilizarse como base para la toma de decisiones en el lugar de trabajo y que, de utilizarse, podría constituir una discriminación ilegal. Las características protegidas incluyen la raza, el color, el credo, la religión, el origen nacional, la edad (40 años o más), el género, la discapacidad y la condición de ciudadanía.

Acoso sexual: el acoso sexual consiste en cualquier insinuación sexual no deseada o conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada.

Personal: personas empleadas por la organización, que pueden ser contratadas con contratos indefinidos, de duración determinada o por días.

Abuso de sustancias: consumo de una droga en el que el usuario ingiere la sustancia en cantidades o mediante métodos que son perjudiciales para sí mismo o para otros.

Tolerancia cero: compromiso de la organización de investigar y sancionar adecuadamente todos y cada uno de los casos de comportamiento inaceptable, incluidos aquellos que puedan ser ilegales.

1.0 Introducción

Nuestra conducta personal colectiva refleja la imagen corporativa de Amref Health Africa. En consonancia con nuestra visión de un cambio duradero en la salud en África y nuestros valores de integridad, calidad y ubuntu, Amref Health Africa se compromete a mantener el más alto nivel de conducta ética entre todos los miembros de su junta directiva, los miembros del Consejo Asesor, el personal y el personal asociado (pasantes, voluntarios, consultores, proveedores y contratistas).

El código de conducta establece las expectativas y los principios rectores de Amref Health Africa para un comportamiento adecuado en el lugar de trabajo.

Al aceptar trabajar para o con Amref Health Africa, el personal y el personal asociado se comprometen a cumplir las políticas y procedimientos de Amref Health Africa y a mantener los más altos estándares de conducta personal y profesional para garantizar que la integridad y la reputación de Amref Health Africa no se vean comprometidas por sus acciones.

Aunque se reconoce que las leyes y culturas locales difieren considerablemente de un país a otro, Amref Health Africa es una organización no gubernamental internacional y, por lo tanto, el Código de Conducta se ha elaborado a partir de normas internacionales y de las Naciones Unidas. Se espera que el personal de Amref Health Africa y el personal asociado respeten la legislación local allá donde operen, salvo en los casos en que el Código de Conducta sea más estricto, en cuyo caso prevalecerá este.

2.0 Objetivo de la política

El objetivo de este Código de Conducta es establecer la conducta que se espera del personal de Amref Health Africa y del personal asociado. Para el personal, el Código de Conducta forma parte del contrato de trabajo. El Código es aplicable en todo momento. El incumplimiento del Código de Conducta por parte de los miembros del personal es motivo de medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido. El Código debe leerse junto con el Código de Conducta y las Normas de Protección.

3.0 Ámbito de aplicación de la política

Este Código de Conducta es una política de 24 horas y se aplica a todo el personal de Amref Health Africa en todo el mundo, a los miembros de la junta directiva, a los miembros del consejo asesor y al personal asociado, y contribuirá a una cultura global de Amref Health Africa.

4.0 Principios rectores

4.1. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Amref Health Africa es una organización que ofrece igualdad de oportunidades y tratará de forma justa a todo el personal y a los solicitantes de empleo. Amref Health Africa no permite ningún tipo de discriminación contra ninguna persona por motivos de color, credo, edad, raza, religión, género, orientación sexual, discapacidad, opinión política, cultura, origen nacional, estado civil o condición médica.

4.2. Posición neutral de Amref Health Africa

Amref Health Africa es una organización no gubernamental (ONG) independiente y neutral que no está vinculada a ninguna opinión o grupo político o religioso. El personal y el personal asociado deben respetar esta neutralidad y no deben expresar declaraciones o ideas personales, políticas o religiosas durante o en relación con su trabajo para Amref Health Africa.

4.3. Código de vestimenta

- Se espera que todo el personal y el personal asociado vista de manera adecuada mientras esté en el trabajo y lleve visible su tarjeta de identificación en todo momento.

- Al visitar cualquier comunidad, todo el personal y el personal asociado debe tener en cuenta los contextos culturales y reflejar nuestro respeto por nuestros clientes, socios y las comunidades a las que prestamos servicio.
- Todo el personal y el personal asociado debe llevar ropa de protección homologada mientras esté de servicio si así lo exige su función.

4.4. Abuso de drogas, alcohol y sustancias

Amref Health Africa se esfuerza por proporcionar un entorno de trabajo seguro y productivo, libre de los efectos del abuso de drogas y alcohol. Amref Health Africa prohíbe el uso, la posesión, la distribución, la compra o la venta de drogas ilegales, narcóticos, inhalantes u otras sustancias y materiales ilícitos, así como el consumo no autorizado de alcohol en las instalaciones de Amref Health Africa o mientras el personal y el personal asociado se encuentre realizando actividades relacionadas con Amref Health Africa. Ningún miembro del personal ni del personal asociado acudirá al trabajo bajo los efectos de drogas y/o alcohol.

4.5. Tolerancia cero con la corrupción

Amref Health Africa no tolera la corrupción en ninguna de sus formas y aplica un principio de tolerancia cero en todas sus prácticas.

Los obsequios y la hospitalidad no deben influir ni parecer influir en el criterio de los destinatarios a la hora de tomar una decisión empresarial. La «hospitalidad» incluye comidas, refrigerios, entretenimiento y comodidades proporcionadas en el curso normal de reuniones de negocios y eventos relacionados con la empresa. Los «obsequios» incluyen cualquier cosa de valor que no sea hospitalidad.

Dentro de las directrices mencionadas anteriormente, las siguientes son las políticas específicas de la empresa para dar o aceptar regalos y atenciones:

- a. Queda prohibido aceptar donaciones en efectivo, independientemente de su importe.
- b. Ningún miembro del personal ni del personal asociado podrá recibir beneficios, obsequios o comisiones de un proveedor a cambio de asesoramiento o compras por parte de la organización, ni por ninguna otra actividad del proveedor.
- c. Ningún miembro del personal ni del personal asociado podrá aceptar ningún descuento en ninguna compra personal de productos del proveedor si dicho descuento puede interpretarse como ofrecido debido a la relación comercial.
- d. El personal y el personal asociado deben evitar participar en cualquier acuerdo que obstaculice el proceso de competencia abierta en cualquier proceso de adquisición.
- e. Se puede aceptar la hospitalidad si no excede la hospitalidad que se podría devolver en el curso normal de las relaciones de negocios, o que la organización pagaría como un gasto comercial razonable si un cliente no lo pagara; por ejemplo, su supervisor puede aprobar el gasto si usted presenta una solicitud de reembolso.
- f. Las ofertas de clientes o proveedores de viajes con gastos pagados a las instalaciones de clientes o proveedores, seminarios, exposiciones u otras salidas deben revisarse con el director general antes de aceptar la oferta.
- g. El personal y el personal asociado no podrán participar en situaciones que puedan influir o parecer influir en su criterio al tratar con clientes o proveedores que puedan realizar transacciones comerciales con la organización.
- h. Cualquier apoyo social prestado por la organización debe ser específico y estar aprobado por el director general ejecutivo o la persona que este designe. Esto puede limitarse a colegios y hospitales.

Aunque pueda parecer inofensivo aceptar cualquier regalo de donantes o patrocinadores, el personal y el personal asociado deben comportarse de manera profesional y asegurarse de que dichos intercambios no den lugar a ninguna obligación recíproca o deuda.

- a) Queda prohibido cualquier tipo de soborno. El director ejecutivo del grupo (GCEO) o la persona que este designe debe aprobar los favores concedidos a todo el personal y al personal asociado;
- b) Cualquier apoyo social prestado por la Organización debe ser específico y estar aprobado por el Director General del Grupo (GCEO) o su representante.

4.6. Comportamiento aceptable

Las directrices sobre la conducta aceptable son necesarias para el funcionamiento eficiente de las actividades de Amref Health

Africa, así como para el beneficio y la seguridad de todos. Se exigirá a todo el personal de amref health Africa y al personal asociado que reflejen los valores de la cultura de amref health Africa en el desempeño de su trabajo.

La conducta aceptable consiste básicamente en una buena conducta o en mantener un buen carácter y un buen criterio, junto con el sentido común. A continuación se enumeran algunos ejemplos de conductas que pueden dar lugar a medidas disciplinarias o al despido, con o sin previo aviso:

- a. Cualquier acto de insubordinación o negativa a realizar el trabajo según las instrucciones.
- b. Ausencia del trabajo sin causa justificada o ausencia sin la debida notificación.
- c. Interferencia con otros en el desempeño de sus funciones.
- d. Cometer actos violentos, o amenazar con cometerlos, cuando la violencia se refiera a incidentes en los que se maltrate, amenace o agrede a personas en circunstancias relacionadas con su trabajo.
- e. No mantener los estándares adecuados de higiene personal, aseo y vestimenta.
- f. Revelar y/o comentar información relativa a donantes, personal y personal asociado, o asuntos de la organización con personas no autorizadas.
- g. Abuso, uso indebido o destrucción deliberada de la propiedad de Amref Health Africa o de sus socios.
- h. Falta de cortesía o grosería hacia socios, clientes y/o demás personal y personal asociado, incluido el uso de lenguaje abusivo o soez en las instalaciones.
- i. Incumplimiento de las normas de seguridad o participación en cualquier conducta insegura.
- j. No cooperar en cualquier investigación en la que se hayan formulado acusaciones de conducta indebida.

5.0 Política de no fumar

Amref Health Africa reconoce que fumar y la exposición al humo de segunda mano (inhalar el humo del tabaco de otras personas) suponen un riesgo para la salud y se ha demostrado que causan cáncer y enfermedades cardíacas y respiratorias tanto en fumadores como en no fumadores. Amref Health Africa se compromete a proporcionar y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para todo su personal y personal asociado.

Todas las oficinas de Amref Health Africa promueven la política de no fumar y está prohibido fumar en cualquier instalación de Amref Health Africa.

Cualquier miembro del personal, miembro de la Junta Directiva, socio o personal asociado que fume en las instalaciones de Amref Health Africa recibirá una amonestación formal. El personal podría enfrentarse a medidas disciplinarias, incluido el despido, mientras que al personal asociado se le podría rescindir su contrato de colaboración con Amref Health Africa.

6.0 Política de ética

Amref Health Africa mantiene una reputación como organización con los más altos estándares de legalidad, responsabilidad y rendición de cuentas. El personal, los miembros de la junta directiva, el personal asociado y los socios deberán en todo momento:

- a. Cumplir con todas las leyes y los más altos estándares de ética y conducta empresarial.
- b. Evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre sus intereses personales y los de la organización, o cualquier situación que pueda dar la impresión de que existe un conflicto.
- c. Proteger la información confidencial y privada de Amref Health Africa
- d. El personal y los colaboradores deben evitar conductas, tanto dentro como fuera del trabajo, que puedan dañar la reputación de Amref Health Africa.

7.0 Política de consentimiento para fotos y vídeos

«En nuestras actividades de información, publicidad y promoción, reconoceremos a las víctimas de desastres como seres humanos dignos, no como objetos sin esperanza». Todas las fotos o vídeos se tomarán con el consentimiento por escrito de la persona. Si se trata de un niño, un adulto dará su consentimiento en nombre del niño.

8.0 Conflicto de intereses

Esta política orienta al personal sobre lo que constituiría un conflicto de intereses. Puede que no sea exhaustiva, ya que es difícil mencionar todos los elementos que pueden constituir un conflicto, por lo que se anima al personal a consultar con su superior inmediato en caso de duda. No solo la conducta o actividad del personal y del personal asociado puede dar lugar a un conflicto de intereses; la conducta, la actividad o la participación en una entidad de un familiar del personal o del personal asociado también puede dar lugar a un conflicto de intereses. Se puede considerar conflicto de intereses lo siguiente:

- i. Circunstancias en las que el personal o el personal asociado posea, gestione o tenga una participación financiera, directa o indirectamente, en una empresa externa, o esté involucrado de cualquier otra forma en ella, que proporcione o pueda proporcionar bienes o servicios a Amref Health Africa, y en las que esta conexión pueda utilizarse para obtener condiciones favorables para la empresa.
 - ii. Circunstancias en las que un familiar cercano de un miembro del personal o del personal asociado dirige o forma parte de un grupo comunitario que recibe financiación de Amref Health Africa.
 - iii. Actividades que puedan afectar a la objetividad y/o al rendimiento laboral del personal o del personal asociado, y que puedan repercutir negativamente en la reputación de la organización y/o de su personal y personal asociado.
 - iv. Circunstancias en las que las decisiones y acciones empresariales en nombre de Amref Health Africa se vean influidas por consideraciones personales o relaciones personales con el fin de obtener un beneficio para un tercero o para uno mismo.
 - v. Aceptar regalos o favores para tomar una decisión que sea favorable para quien los ofrece.
 - vi. Solicitar favores a donantes o patrocinadores.
 - vii. El empleo de familiares cercanos deberá declararse y, en caso de no hacerlo, constituirá un conflicto
- Cuando exista un conflicto o cuando el personal y el personal asociado no estén seguros de cómo interpretar un posible conflicto, deberán solicitar orientación a su responsable o supervisor. El personal que no revele cualquier conflicto de intereses potencial o real podrá ser objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido.

9.0 Acoso

No se tolerará el acoso por motivos de cualquier característica protegida. En virtud de esta política, el acoso se define como la conducta verbal, no verbal, emocional o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona debido a su edad, raza, religión, género, orientación sexual, discapacidad, opinión política, cultura, origen nacional, estado civil, condición médica o cualquier otro derecho protegido legalmente, y que:

- a. Tiene por objeto o efecto crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo
- b. Tiene por objeto o efecto interferir de manera injustificada en el rendimiento laboral de una persona

10.0 Acoso sexual

A los efectos de esta política, el «acoso sexual» se define como insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual cuando:

- a. La aceptación o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utilice como factor en las decisiones que afecten a la contratación, la evaluación, la permanencia, la promoción u otros aspectos del empleo, o
- b. Dicha conducta tiene por objeto o efecto interferir de manera injustificada en el rendimiento de una persona o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo

En Amref Health Africa, el acoso sexual, ya sea verbal, no verbal o físico, es inaceptable y no se tolerará.

Cualquier miembro del personal que considere que ha sido objeto de acoso sexual debe informar inmediatamente del asunto a su superior inmediato, al jefe de RR. HH. o al responsable de protección, según sea necesario.

11.0 Acoso laboral

El acoso laboral es un comportamiento inapropiado, directo o indirecto, ya sea verbal, no verbal, físico o de otro tipo, llevado a cabo por una o más personas contra otra u otras, en el lugar de trabajo y/o en el curso del empleo, que podría considerarse razonablemente que socava el derecho de la persona a la dignidad en el trabajo.

Algunos ejemplos de acoso laboral son:

- a. Manipulación de la reputación de la víctima mediante rumores, chismes o burlas.
- b. Impedir que la víctima hable mediante críticas en voz alta u obscenidades.
- c. Exclusión social o aislamiento.
- d. Manipular la naturaleza del trabajo o la capacidad de la víctima para realizarlo, por ejemplo, sobrecargándola, ocultándole información o asignándole tareas sin sentido.
- e. Maltrato físico o amenazas de maltrato

Cualquier incidente de acoso debe comunicarse al superior inmediato o al departamento de RR. HH. y elevarse a las instancias superiores según corresponda.

12.0 Prevención del fraude

El personal y los colaboradores de Amref Health Africa no deben participar en ninguna actividad ilegal y no deben, en el desempeño de sus funciones, cometer ningún acto de fraude ni dejar de informar de cualquier sospecha de irregularidad.

13.0 Responsabilidad financiera

El personal y el personal asociado estarán obligados a reembolsar a Amref Health Africa, ya sea parcial o totalmente, cualquier pérdida financiera que sufra la organización como consecuencia de su mala conducta o negligencia.

14.0 Política de protección de la infancia

El artículo 19 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989) exige a todas las personas «proteger al niño contra toda forma de violencia física o mental, lesión o abuso, abandono o trato negligente, maltrato o explotación, incluido el abuso sexual».

El personal y el personal asociado de Amref Health Africa comparten el compromiso de prevenir el abuso infantil y proteger a los niños. Amref Health Africa cuenta con una política de protección de la infancia aprobada por la Junta Directiva, y todo el personal, los miembros de la Junta y el personal asociado deben leerla, comprenderla y cumplirla.

15.0 Uso de las instalaciones de TI

Los sistemas y redes informáticos son parte integral de la actividad de Amref Health Africa y el uso de todas las instalaciones debe realizarse de conformidad con la Política de TI, que todo el personal y el personal asociado deben leer y cumplir.

16.0 Afiliación política

Amref Health Africa apoya los principios de libertad de asociación y el ejercicio sin restricciones de los derechos políticos consagrados en las constituciones de los países en los que operamos. No obstante, el personal y el personal asociado tienen prohibido aceptar cargos públicos de cualquier tipo político, incluida la campaña para cargos públicos electivos. Cualquier persona que aspire a ser un líder electo deberá renunciar a su cargo.

17.0 Confidencialidad

Se entiende por información confidencial cualquier información privilegiada a la que el personal y el personal asociado puedan tener acceso en el desempeño de sus funciones. Constituye una violación de la política de protección de Amref Health Africa revelar o discutir información sensible o confidencial relativa a donantes, clientes, personal, solicitantes, finanzas o cualquier otro asunto relacionado con la organización con personas no autorizadas, incluidos funcionarios públicos, durante o después de su relación laboral con Amref Health Africa. El personal y el personal asociado deberán actuar con la máxima discreción en todos los asuntos relacionados con la empresa. La información confidencial de la que tengan conocimiento debido a su trabajo para Amref Health Africa no se revelará a terceros, ni internos ni externos, sin la autorización previa de la autoridad o el personal competente.

18.0 Propiedad intelectual

Amref Health Africa fomenta la creatividad y la innovación del personal en el desempeño de su trabajo y se reservará los derechos de propiedad intelectual sobre las innovaciones de su personal, especialmente cuando estas se realicen durante el horario laboral y cuenten con recursos de la organización. Cualquier miembro del personal que, en el curso y ámbito de su empleo en la organización, desarrolle, descubra, conciba o, de cualquier otra forma, produzca o cree cualquier propiedad intelectual, estará obligado a comunicarlo al empleador, quien le orientará sobre cómo registrar dicha propiedad. Los derechos de Amref Health Africa sobre la propiedad intelectual del personal asociado que realice trabajos en nombre de Amref Health Africa quedarán claramente definidos en el contrato individual con dicho personal.

19.0 Derechos de autor

Salvo que se acuerde lo contrario, Amref Health Africa es la titular de los derechos de autor inherentes a los datos y la documentación, incluidas las fotografías, que cualquier miembro del personal pueda producir, recopilar, revisar y/o analizar en nombre de Amref Health Africa, independientemente de si dichos datos y documentación han sido publicados o no. Además, dichos datos no podrán publicarse sin la aprobación específica de la dirección.

Relaciones personales

No se permitirán las relaciones personales cuando estas interfieran en el desempeño de las funciones y en los casos de subordinación directa. Amref Health Africa no contratará a personas que sean familiares directos de un miembro actual del personal, como cónyuges, hijos, hermanos o padres.

Se podrá contratar a un familiar de un miembro actual del personal si no pertenece a la familia inmediata

, siempre que se hayan seguido los procedimientos habituales de contratación y se haya cumplido con el requisito de la debida divulgación. Bajo ninguna circunstancia se podrá asignar a un miembro del personal a un puesto que esté bajo la supervisión directa o la administración directa del miembro del personal con el que tenga parentesco.

20.0 Cumplimiento de la legislación

Al cumplir con este Código y en el desempeño de sus funciones y responsabilidades, el personal y el personal asociado deben familiarizarse con todas las leyes, códigos, reglamentos y normas pertinentes y aplicables en sus países.

21.0 Quejas y denuncias

El personal de Amref Health Africa y el personal asociado están obligados a comunicar a su superior directo cualquier denuncia o posible incidente, abuso o inquietud que presencien, de los que tengan conocimiento o

sospechen que parezca infringir las normas contenidas en este Código. El personal de Amref Health Africa que comunique sus inquietudes está protegido por la **política de Denuncia de malas prácticas en el lugar de trabajo**. El personal que tenga alguna queja o inquietud relacionada con el incumplimiento del Código deberá comunicarla inmediatamente a su superior directo. Si el empleado no se siente cómodo comunicándose a su superior directo (por ejemplo, si cree que no se tomará en serio la denuncia o si dicha persona está implicada en el asunto), podrá dirigirse a cualquier otro directivo superior o a un miembro del equipo de Recursos Humanos, o bien utilizar la línea de denuncia de irregularidades

El personal que reciba denuncias o inquietudes está obligado a actuar o remitir la denuncia de inmediato, de conformidad con la Política y los procedimientos de denuncias de Amref Health Africa

22.0 Políticas relacionadas

- Política de reclamaciones
- Política de denuncia de malas prácticas en el lugar de trabajo
- Gestión de denuncias de protección
- Política de protección

23.0. Código de conducta y normas de protección

Colaboración con Amref Health Africa Estado:

Nombre:		Cargo:	
Empresa/Departamento/Ubicación			
Nombre del supervisor		Título: Dr./Sr./Sra./Srta.	
Naturaleza del empleo/contratación (marque la casilla correspondiente)			
<input type="checkbox"/> Miembro de la junta directiva	<input type="checkbox"/> Miembro del consejo asesor	<input type="checkbox"/> Visitante	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Becario	<input type="checkbox"/> Colaborador externo	<input checked="" type="checkbox"/> Personal	<input type="checkbox"/> Voluntario
<input type="checkbox"/> Proveedor	<input type="checkbox"/> Consultor		

En el marco de mi empleo y/o colaboración con Amref Health Africa en la función indicada anteriormente, me comprometo a:

1. DEFENDER LA INTEGRIDAD Y LA REPUTACIÓN DE AMREF HEALTH AFRICA

Asegurándome de que mi conducta profesional y personal sea coherente con los valores y normas de Amref Health Africa en todo momento durante mi relación laboral con Amref Health Africa.

- Tratar a todas las personas de forma justa, con respeto y dignidad
- Cumplir todas las leyes locales y ser sensible a las costumbres locales cuando trabaje en un contexto internacional o viaje al extranjero en nombre de Amref Health Africa
- Velar por que mi conducta no desacredite a Amref Health Africa y no afecte ni socave mi capacidad para desempeñar la función para la que he sido contratado
- No trabajar bajo los efectos del alcohol ni consumir o estar en posesión de sustancias ilegales en las instalaciones o alojamientos de Amref Health Africa

2. PROTEGER A LOS NIÑOS DEL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL.

- No mantener nunca relaciones sexuales con menores (personas menores de 18 años). La creencia errónea sobre la edad de un menor no constituye una justificación
 - Nunca intercambies dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye cualquier intercambio de asistencia que se deba a las personas que se benefician de nuestras actividades.
 - Nunca mantenga relaciones sexuales con los beneficiarios de la ayuda, ya que estas se basan en dinámicas de poder intrínsecamente desiguales
 - Nunca participe en actividades de explotación comercial con niños o adultos en situación de riesgo, incluyendo el trabajo infantil o la trata de personas
 - Nunca agrede físicamente a un niño o a un adulto en situación de riesgo
 - Nunca maltrate emocional o psicológicamente a un niño o a un adulto en situación de riesgo
- 3. VELAR POR LA SEGURIDAD, LA SALUD Y EL BIENESTAR DE TODOS LOS MIEMBROS DEL PERSONAL DE AMREF HEALTH AFRICA Y DEL PERSONAL ASOCIADO**
- Cumplir con todos los requisitos legales y organizativos de salud y seguridad vigentes en mi lugar de trabajo y/o en el marco de mi colaboración con Amref Health Africa.
 - Cumplir con todas las directrices y actualizaciones locales en materia de seguridad, y ser proactivo a la hora de informar a la dirección de cualquier cambio necesario en dichas directrices
 - Actuar de tal manera que se evite cualquier riesgo innecesario para la seguridad, la salud y el bienestar tanto propios como de los demás, incluidas las organizaciones asociadas y las comunidades con las que trabajamos
- 4. SERÉ RESPONSABLE DEL USO DE LA INFORMACIÓN, LOS ACTIVOS Y LOS RECURSOS A LOS QUE TENGO ACCESO EN VIRTUD DE MI EMPLEO Y/O COLABORACIÓN CON AMREF HEALTH AFRICA**
- Utilizaré los activos y recursos de Amref Health Africa que se me hayan confiado de manera responsable y rendiré cuentas adecuadamente de todo el dinero y los bienes
 - Nunca utilizaré el equipo informático, el software, el correo electrónico ni las plataformas de redes sociales de Amref Health Africa para participar en actividades que sean ilegales según la legislación local o internacional o que fomenten conductas que constituyan un delito penal. Esto incluye cualquier material que intimide o acose a cualquier grupo por motivos de características protegidas, incluyendo la edad, la raza, la religión, el género, la orientación sexual, la discapacidad, la opinión política, la cultura, el origen nacional, el estado civil o la condición médica, o que fomente el extremismo.
 - Nunca utilice los equipos informáticos de Amref Health Africa para ver, descargar, crear, distribuir o guardar en cualquier formato material inapropiado o abusivo, incluyendo, entre otros, pornografía o representaciones de abuso infantil.
- 5. DESEMPEÑAR MIS FUNCIONES Y LLEVAR MI VIDA PRIVADA DE MANERA QUE SE EVITEN LOS CONFLICTOS DE INTERESES**
- Declarar cualquier interés financiero, personal o familiar (o relación íntima cercana) en asuntos de carácter oficial que puedan afectar al trabajo de Amref Health Africa
 - Nunca participaré en la concesión de beneficios, contratos de bienes o servicios, empleo o ascensos dentro de Amref Health Africa a ninguna persona con la que tenga intereses financieros, personales, familiares (o una relación íntima cercana).
 - Solicitaré permiso antes de aceptar ser nominado como candidato potencial o para desempeñar cualquier otro cargo oficial en cualquier partido político
 - Nunca aceptaré regalos de valor significativo ni ninguna remuneración de gobiernos, comunidades con las que trabajamos, donantes, proveedores y otras personas que me hayan sido ofrecidos como resultado de mi empleo y/o compromiso con Amref Health Africa

6. RESPETAR LA CONFIDENCIALIDAD

- Actuar con la debida diligencia en todos los asuntos oficiales y no divulgar ninguna información confidencial relativa a compañeros de trabajo, asuntos laborales o cualquier información sensible, salvo que la ley lo exija

7. Colaborar plenamente en cualquier proceso de investigación que lleve a cabo la organización en relación con incumplimientos del Código de Conducta

Yo.....Acepto y declaro que, al firmar este documento este documento, confirmo que he leído y comprendido el código de conducta y sus normas. Me comprometo además a que cualquier desviación de estas normas del código de conducta me expondrá a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta la rescisión de mi contrato de trabajo con Amref Health Africa.

Firma:.....Fecha:.....Hora:.....

Approved