Transport & Environment (T&E) - Directrices éticas

Código de Conducta - Política de prevención y protección frente a la explotación sexual, los abusos y el acoso - Ética empresarial - Política de denuncia de irregularidades

1. Introducción

Esta página recoge las directrices éticas de T&E, un conjunto de principios que rigen todas las actividades de T&E y a todas las personas que representan a la organización, incluidos sus empleados, consultores y miembros del Consejo de Administración (es decir, los colaboradores de T&E). Consta de cuatro secciones independientes: el Código de Conducta, la Política de SEAH, la Ética Empresarial y la Política de Protección de los Denunciantes. Deberá ser conocido por todas las comunidades de T&E (es decir, tanto del personal como de los miembros) y tenerse en cuenta en el Reglamento Laboral de T&E. El contenido de este documento ha sido aprobado por el Equipo Directivo (SMT) y la Junta Directiva.

Las Directrices éticas describen las expectativas que tenemos de nosotros mismos como colaboradores de T&E y establecen los comportamientos obligatorios en nuestra comunidad profesional. Como colaborador de T&E, se espera de ti que asumas ciertas responsabilidades, que respetes los principios empresariales aceptables en materia de conducta personal, que muestres un alto grado de integridad personal en todo momento y que actúes de forma legal, de acuerdo con los más altos estándares éticos.

Las infracciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias.

2. Código de Conducta

Respeto mutuo entre tú y T&E

El respeto por T&E implica no solo evitar el uso indebido de los fondos y los bienes de la organización, sino que también incluye la creación y el mantenimiento de registros precisos, la protección de todo tipo de información relacionada con T&E, el cumplimiento de los controles internos y los procedimientos, y abstenerse de cualquier conducta que interfiera en el correcto funcionamiento de la organización. Esto no sólo implica respetar los derechos de los demás, sino que también exige que te abstengas de cualquier comportamiento que pueda resultar perjudicial para ti, para tus compañeros de trabajo o para T&E.

Tu conducta repercute directamente en T&E; por ello, te animamos a que mantengas en todo momento los más altos estándares de profesionalidad. La responsabilidad que asumes como empleado de T&E consiste en asumir la responsabilidad de las decisiones que tomes o dejes de tomar, de las acciones que realices o dejes de realizar, y de las consecuencias que de ello se deriven.

Como profesionales del sector de las ONG, tomamos decisiones y llevamos a cabo acciones basándonos en el interés general de la sociedad, la seguridad pública y el medio ambiente.

- Solo aceptamos aquellas tareas que se ajusten a nuestra trayectoria, experiencia, competencias y cualificaciones.
- Cumplimos los compromisos que adquirimos: hacemos lo que decimos que vamos a hacer.
- Cuando cometemos errores u omisiones, asumimos nuestra responsabilidad y los corregimos.
- Cuando detectamos errores u omisiones provocados por terceros, los comunicamos al organismo correspondiente tan pronto como los detectamos.
- Asumimos la responsabilidad por cualquier problema derivado de nuestros errores u omisiones, así como por las consecuencias que de ello se deriven.
- Protegemos la información confidencial que se nos ha confiado.

Relación sentimental

- Requisitos de notificación: Si surge una relación sentimental o familiar cercana entre compañeros de trabajo, deberá comunicarse al director de Recursos Humanos en caso de que las personas se encuentren en una línea jerárquica directa, de que una de ellas tenga autoridad sobre la otra o de que ello suponga un conflicto de intereses para el equipo.
- Medidas de mitigación: Una vez revelada la situación, el director de Recursos Humanos colaborará con ambas partes para ajustar, de forma discreta y respetuosa, las estructuras jerárquicas o la distribución de tareas en los equipos, con el fin de eliminar cualquier posible conflicto y garantizar la equidad para todo el equipo.

Comportamiento inadecuado

Se considerará inadecuada cualquier acción que pueda calificarse como delito según la ley, incluyendo, entre otras, el robo de bienes, la falsificación de documentos y la fabricación, posesión, consumo, venta, distribución o transporte de drogas ilegales.

Además, entre los tipos de comportamiento y conducta que se consideran inadecuados se incluyen, entre otros, los siguientes:

- Violación delas políticas de T&E en materia de no discriminación y/o acoso.
- Absentismo o retrasos excesivos.
- Trabajar bajo los efectos de drogas ilegales.
- Comportamiento irrespetuoso y agresivo hacia los demás, como peleas o utilizar lenguaje o gestos obscenos, insultantes o amenazantes.
- Incumplir las normas de seguridad y/o protección.
- Insubordinación.
- Incumplimiento de las políticas de confidencialidad de T&E..
- Conducta que dé lugar a un conflicto de intereses o a la apariencia de un conflicto de intereses.

La lista anterior no es exhaustiva y, de acuerdo con la política de T&E sobre el empleo a voluntad, la relación laboral puede rescindirse en cualquier momento por cualquier motivo legítimo.

Discriminación

No discriminamos a nadie por motivos de, entre otros, género, raza, edad, religión, discapacidad, nacionalidad u orientación sexual. Aplicamos las normas de la organización sin favoritismos ni prejuicios.

3. Política de prevención y protección frente a la explotación sexual, los abusos y el acoso

Transport & Environment (T&E) aplica una política de tolerancia cero ante la explotación, el abuso y el acoso sexual. Todas las personas tienen derecho a vivir y trabajar sin sufrir conductas sexuales inapropiadas, abuso de poder, intimidación ni discriminación. T&E se compromete a prevenir, denunciar y responder ante los casos de explotación, el abuso y el acoso sexual en todas sus actividades, incluidas las operaciones internas, las colaboraciones, la defensa de causas, la investigación y los eventos.

Objetivo y ámbito de aplicación

Esta política tiene por objeto proteger al personal, a los socios, a los proveedores, a los consultores, a los becarios, a los voluntarios, a los miembros del Consejo de Administración y a todas las personas y comunidades con las que colabora T&E. Se aplica a todos los representantes de T&E en todo momento, incluso durante el trabajo, los viajes, las misiones, los eventos y las interacciones profesionales informales.

Definiciones

Explotación sexual: Abuso de una posición de poder, confianza o vulnerabilidad con fines sexuales.

- Abuso sexual: intrusión física real o amenaza de carácter sexual.
- Acoso sexual: Conducta sexual no deseada que crea un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.
- Conducta sexual inapropiada: cualquier forma de explotación, abuso o acoso sexual.
- Superviviente/Víctima: persona que ha sufrido conducta sexual inapropiada.

Principios fundamentales

- Enfoque centrado en las víctimas y basado en los derechos, que consiste en proporcionar un entorno de apoyo y considerar a la víctima como titular de derechos.
- Tolerancia cero ante la explotación, el abuso y el acoso sexuales
- Confidencialidad y protección de datos.
- Responsabilidad y garantías procesales.
- Protección frente a represalias.
- Igualdad de género y respeto por las dinámicas de poder

Prevención

T&E fomentará una cultura organizativa segura mediante:

- Normas de conducta claras, principios de liderazgo y códigos de conducta de T&E.
- Prácticas de contratación seguras.
- Evaluaciones de riesgos para la explotación, el abuso y el acoso sexual en programas y colaboraciones.

Obligación de informar

Todos los representantes de T&E están obligados a comunicar de inmediato cualquier sospecha, inquietud o incidente relacionado con la explotación, el abuso o el acoso sexual en el ámbito laboral. Las denuncias pueden presentarse a través de los superiores directos, el departamento de Recursos Humanos, las personas de confianza, la alta dirección o los canales de denuncia establecidos. No se exige a los individuos que denuncien sus propias experiencias.

Personas de confianza

La «Persona de confianza» es un punto de contacto alternativo y neutral para cuestiones que afectan al personal y a su trabajo en T&E. Las Personas de confianza han recibido formación básica para apoyar a las personas que se enfrentan a diversos riesgos psicosociales en el trabajo, pero su misión se limita a los procesos informales. Pueden escuchar activamente y ofrecer apoyo empático y sin prejuicios.

Pueden acompañar a la persona a las reuniones si así se les solicita (en calidad de figura de apoyo). Los procesos formales siguen siendo competencia de los responsables directos y del departamento de Recursos Humanos.

T&E tiene como objetivo contar con un máximo de tres personas de confianza, de las cuales al menos una debe residir en Bruselas y al menos otra fuera de Bruselas.

En la intranet hay disponible información adicional sobre las personas de confianza.

Mecanismos de reclamación

T&E cuenta con mecanismos de denuncia seguros, accesibles y confidenciales, entre los que se incluyen líneas de denuncia internas y canales de alerta. Se permite la presentación de denuncias anónimas. La información se compartirá estrictamente según el principio de «necesidad de conocer».

Respuesta y Gestión de casos

Todas las denuncias se tomarán en serio y se evaluarán con celeridad. T&E se asegurará de:

- Obtener el consentimiento de los supervivientes siempre que sea posible.
- Investigaciones justas e imparciales.
- Medidas disciplinarias adecuadas.
- Derivación a las autoridades cuando sea obligatorio por ley y resulte seguro.

Apoyo a las víctimas

Se ofrecerá apoyo independientemente de si se presenta una denuncia formal. Este apoyo puede incluir asistencia psicosocial, médica o jurídica, así como adaptaciones en el lugar de trabajo, siempre respetando los deseos de la persona afectada.

Protección contra las represalias

Queda estrictamente prohibida cualquier represalia contra los denunciantes, las víctimas, los testigos o los informantes, y dará lugar a medidas disciplinarias.

Funciones y responsabilidades

- Consejo: Supervisión
- SMT: Implementación y dotación de recursos
- Directores y responsables: Entornos seguros y cumplimiento de las normas de notificación
- A todos los representantes: Cumplimiento de las normas y notificación de incidencias

Medidas disciplinarias

El incumplimiento de esta política constituye una falta grave y puede dar lugar a sanciones que pueden llegar a incluir el despido, la rescisión del contrato o la remisión del caso a las autoridades competentes, de conformidad con los procedimientos disciplinarios y de resolución de reclamaciones de T&E.

4. Ética empresarial

T&E actúa con integridad, competencia, diligencia, respeto y de forma ética con el público, los socios de los proyectos, los socios de la coalición, los socios de los medios de comunicación, los proveedores, los compañeros de otras ONG y el resto de participantes en nuestro ámbito de actuación.

Cuestiones generales

T&E no incurre en ninguna conducta profesional que implique deshonestidad, fraude o engaño, ni comete ningún acto que pueda perjudicar nuestra reputación profesional, integridad o competencia.

El personal de T&E se abstendrá de aceptar regalos cuyo valor estimado supere los 100 € en situaciones relacionadas con sus actividades profesionales.

Información financiera

Es importante que los informes financieros y de cumplimiento de T&E se elaboren de acuerdo con un marco contable exhaustivo. Se espera que los empleados faciliten de forma inmediata y completa cualquier información financiera que les soliciten la dirección, los auditores externos o el Consejo de Administración.

Contratos

Todos los contratos deben formalizarse por escrito, ser aprobados previamente y estar firmados por el director ejecutivo de T&E. Todos los contratos se adjudicarán de forma transparente y cumplirán con la política de licitaciones de T&E.

En todos los casos, los contratos deben incluir las condiciones, una descripción clara de los resultados esperados, los plazos de entrega y el importe a pagar. Todos los contratos originales deben conservarse en los archivos de las oficinas de T&E en Bruselas.

Conflicto de intereses

Los colaboradores de T&E deben evitar cualquier situación en la que sus intereses personales —económicos, profesionales o de cualquier otro tipo— entren en conflicto, o parezcan entrar en conflicto, con los intereses de la organización.

- Divulgación: Los colaboradores están obligados a comunicar por escrito al director ejecutivo cualquier conflicto de intereses, tanto potencial como real, tan pronto como surja.
- Medidas de mitigación: Cuando se detecte un conflicto, la persona implicada deberá abstenerse de participar en cualquier proceso de toma de decisiones, negociación o ejercicio de influencia en relación con el asunto en cuestión.
- Actividades externas: La participación en actividades profesionales externas, como formar parte de consejos de administración o prestar servicios de consultoría a entidades del mismo ámbito, debe ser aprobada previamente por el director ejecutivo para garantizar que no exista ningún conflicto con la misión y la integridad de T&E.

Protección de la información

Los datos, la información y los documentos relacionados con T&E deben utilizarse en el desempeño de las funciones propias del cargo y solo podrán revelarse o comunicarse a personas ajenas a la organización en la medida en que dichas personas necesiten dicha información en el marco de sus relaciones comerciales con T&E. Esto se aplica tanto durante la vigencia de la relación laboral u otra relación con T&E como tras la finalización de dicha relación.

Denuncias por cuestiones éticas

T&E remite las infracciones éticas al órgano competente para su resolución, ya sea a nivel interno o externo.

5. Política de denuncia de irregularidades

Responsabilidad en la notificación

La presente Política de denuncia de irregularidades tiene por objeto animar y facilitar que los empleados y otras partes interesadas profesionales denuncien prácticas poco éticas, ilegales o peligrosas dentro de T&E sin temor a represalias. Es responsabilidad de todos los miembros del consejo de administración y de los empleados comunicar cualquier inquietud relacionada con infracciones graves del código ético de T&E o con presuntas infracciones de la legislación o la normativa que rigen las operaciones de T&E.

Sin represalias

Es contrario a los valores de T&E que cualquier persona tome represalias contra un miembro del consejo de administración o un empleado que, de buena fe, denuncie una infracción ética o una presunta infracción de la ley, como una denuncia por discriminación, un presunto fraude, un presunto caso de corrupción o cualquier otra irregularidad financiera, o una presunta infracción de cualquier normativa que regule las operaciones de T&E. Un empleado que tome represalias contra alguien que

haya denunciado una infracción de buena fe estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir el despido.

Procedimiento de notificación

Mantenemos una «política de puertas abiertas», pero disponemos de una herramienta en línea oficial (Personio) para garantizar el cumplimiento de la Directiva de la UE sobre la protección de los denunciantes.

- Debate interno: Nuestra práctica habitual consiste en plantear primero las dudas o inquietudes directamente a tu superior inmediato.
- Escalado: Si no te sientes cómodo hablando con tu superior o no estás satisfecho con su respuesta, ponte en contacto directamente con el director ejecutivo o con el presidente del consejo de administración.
- Denuncias en línea (Personio): Para realizar denuncias de forma segura y anónima, y de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), utiliza la sección «Denuncias» en el menú de navegación principal de Personio.

El procedimiento de Personio (a partir de agosto de 2026)

Para garantizar el anonimato y una gestión estructurada de los casos, T&E utiliza la herramienta de denuncia de irregularidades de Personio (aquí):

- Denuncia anónima: Las denuncias pueden presentarse a través de una herramienta segura y protegida con contraseña (aquí). Puedes comunicarte con los gestores de casos sin revelar en ningún momento tu identidad.
- Acceso controlado: Solo los gestores de casos designados pueden consultar las reclamaciones. Ni siquiera los administradores estándar de Personio tienen acceso a estos datos.
- Diálogo bidireccional: El sistema permite un intercambio continuo y anónimo de mensajes entre el denunciante y el gestor de casos asignado a dicha denuncia, con el fin de recabar pruebas adicionales o facilitar información actualizada.
- Responsables del caso: presidente del consejo de administración, vicepresidente de Recursos Humanos (miembro del consejo de administración), director ejecutivo y director de Recursos Humanos.

Actuar de buena fe

Cualquier persona que presente una denuncia por escrito relativa a una infracción o a una presunta infracción deberá actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información facilitada indica la existencia de una infracción. Cualquier acusación que resulte infundada y que se demuestre que se ha formulado con malicia o a sabiendas de que era falsa se considerará una falta disciplinaria grave.

Confidencialidad

El denunciante podrá presentar denuncias de infracciones o presuntas infracciones de forma confidencial. Las denuncias de infracciones o presuntas infracciones se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible, siempre que ello sea compatible con la necesidad de llevar a cabo una investigación adecuada.

Gestión de las infracciones denunciadas

Los gestores de casos responsables notificarán a la persona que haya presentado una reclamación y acusarán recibo de la infracción denunciada o de la presunta infracción. Todas las denuncias se investigarán sin demora y se adoptarán las medidas correctoras oportunas si así lo justifica la investigación.