



CODE ÉTHIQUE DE L'AECID

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
1.1. Objet du Code éthique	3
1.2. Champ d'application	3
1.3. Nature juridique.....	3
II. PRINCIPES ÉTHIQUES ET RÈGLES DE CONDUITE	4
2.1. Principes éthiques de l'AECID.....	4
2.2. Règles de conduite dans les relations professionnelles.....	6
III. RÈGLES DE CONDUITE ÉTHIQUES.....	7
3.1. Respect du droit.....	7
3.2. Personnel d'encadrement de l'AECID.....	8
3.3. Procédures de décision	8
3.4. Conflits d'intérêts	8
3.5. Utilisation de l'information	9
3.6. Cadeaux et autres avantages	10
3.7. Garanties entourant les informations	10
3.8. Ressources et biens de l'AECID.....	11
3.9. Bonne réputation et prestige de l'AECID.....	11
3.10. Déclarations publiques	11
IV. GARANTIES DU RESPECT DU CODE ÉTHIQUE.....	12
4.1. Garantie du Code éthique : principes généraux.....	12
4.2. Direction de l'AECID.....	13
4.3. Commission d'éthique	13
4.4. Service externe de conseil en éthique.....	14
4.5. Procédures de garantie du Code éthique	15
V. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	15
VI. RÉVISION	16



L'Agence espagnole pour la coopération internationale au développement (AECID) a été créée pour assurer la promotion, la gestion et l'exécution des politiques publiques de coopération au développement mises en œuvre pour lutter contre la pauvreté et progresser vers le développement humain durable. Pour mener à bien sa mission, l'Agence exige des personnes qui travaillent à son service qu'elles fassent preuve de professionnalisme et de responsabilité dans leurs tâches quotidiennes, mais aussi qu'elles se conduisent en fonction de critères éthiques élevés afin que les droits humains et les principes de diversité et d'égalité des chances soient pleinement respectés.

L'AECID, qui est tenue de rendre compte de ses actes à tout moment, s'engage de la sorte à ce que son action soit guidée par les principes éthiques et les normes de comportement réunis dans le présent Code éthique, qu'ils y soient expressément formulés ou qu'ils découlent des règles qui y sont énoncées.

Ce nouveau Code éthique s'inscrit dans la continuité de celui qui avait été approuvé par le Conseil exécutif de l'Agence le 10 juin 2011. Il reprend en effet les principes et les valeurs établis dans ce texte, tout en concrétisant dans un document structuré et unifié l'engagement pris par l'AECID concernant la réalisation de l'objectif 16 de l'Agenda 2030, dont la cible 6 poursuit la mise en place d'institutions efficaces, inclusives et responsables.

Le Code éthique ne vise pas à remplacer, mais à compléter les obligations, instructions et autres recommandations déjà définies dans le texte refondu de la loi sur le statut général des employés publics, approuvé par le décret royal législatif 5/2015 du 30 octobre 2015, ainsi que dans la législation en matière d'incompatibilité et dans diverses règles applicables, en particulier la loi 19/2013 du 9 décembre 2013 sur la transparence, l'accès à l'information publique et la bonne gouvernance.

Ce document a été conçu essentiellement pour prévenir certains comportements et préciser quels sont ceux qui sont attendus de toutes les personnes travaillant au service de l'Agence, l'objectif étant de consolider une culture de l'intégrité et de l'efficacité.

Afin d'éviter que ce Code éthique ne se réduise à une simple déclaration de principes, dépourvue d'obligations en matière d'application et de mécanismes de contrôle ou de suivi, une Commission d'éthique a été créée. Elle sera chargée de résoudre les dilemmes éthiques et d'examiner les réclamations, ainsi que de veiller au respect des principes énoncés dans le Code. L'Agence comptera par ailleurs sur la collaboration d'un service externe de conseil en éthique, l'absence de lien hiérarchique entre celui-ci et le personnel de l'AECID constituant un gage supplémentaire d'impartialité et d'objectivité.

Enfin, ce Code éthique prévoit également des outils de prévention et de diffusion de l'intégrité institutionnelle, avec la mise en place d'activités de formation visant à faire prendre conscience de l'importance des objectifs qu'il définit.



L'adoption de ce Code permet de franchir une nouvelle étape vers l'établissement d'un système d'intégrité institutionnelle au sein de l'Agence, conformément aux recommandations de l'OCDE. L'AECID ambitionne ainsi de consolider une culture du comportement éthique qui donnera toute légitimité à ses actions aux yeux d'une société à laquelle elle se doit de rendre des comptes.

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1. Objet du Code éthique

Le présent Code éthique énonce les principes éthiques qui doivent régir l'action de l'AECID, il explique les règles de conduite que doivent respecter ses destinataires et offre des normes éthiques qui permettront de résoudre d'éventuels doutes ou conflits éthiques. Il définit en outre un système de suivi et de contrôle qui garantit son efficacité.

1.2. Champ d'application

Tous les membres du personnel au service de l'AECID, qu'il s'agisse de cadres ou d'employés publics et indépendamment du fait qu'ils travaillent en Espagne ou à l'étranger, doivent appliquer le présent Code éthique. Quiconque travaille dans l'Agence est considéré employé public de l'AECID, qu'il soit fonctionnaire public, de carrière ou non, agent contractuel de la fonction publique, à durée indéterminée ou à durée déterminée, ou agent intérimaire.

Les personnes en stage de formation à l'AECID sont également tenues de respecter ce Code.

Le Code éthique est aussi applicable aux personnes recrutées pour des activités de conseil et d'assistance et à toute autre personne liée par une relation professionnelle avec l'AECID, et ce pendant la durée de cette relation.

Les organismes publics ou privés, y compris leur personnel, et les personnes physiques qui reçoivent des subventions et des aides AECID ou passent des contrats avec l'AECID, sont informés des principes de conduite éthiques figurant au Titre II du Code éthique et doivent manifester leur volonté de le respecter.

Le Code éthique de l'AECID doit être appliqué dans le respect le plus strict du droit espagnol.

1.3. Nature juridique

Le présent Code énonce les principes éthiques et les règles de conduite que les personnes relevant de son champ d'application sont tenues de respecter dans l'exercice de leur activité professionnelle.



Ce Code éthique ne contient pas de règles disciplinaires mais il prévoit la formulation de suggestions, d'observations et de recommandations, et constitue donc un instrument flexible et ouvert à de plus grandes exigences éthiques.

Si en raison de sa conduite, de son comportement ou de son inaction, une personne comprise dans son champ d'application est passible de sanctions disciplinaires, l'affaire est soumise à l'organe compétent pour qu'il évalue la pertinence ou non d'engager une procédure disciplinaire.

Les accusations malveillantes ou mensongères, appréciées comme telles par la Commission d'éthique, peuvent donner lieu à l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'organe compétent.

II. PRINCIPES ÉTHIQUES ET RÈGLES DE CONDUITE

2.1. Principes éthiques de l'AECID

Aux fins de la réalisation d'un travail de coopération qui soit éthique, excellent et efficace, plusieurs principes éthiques doivent guider l'action de l'AECID : le respect, l'intégrité, la responsabilité, le professionnalisme et l'engagement, le dialogue et la participation, la transparence et la reddition de comptes. L'AECID, son personnel et toutes les personnes relevant du champ d'application du Code éthique s'engagent à respecter et à appliquer ces principes.

2.1.1. Respect :

- a) traiter toutes les personnes avec dignité et considération, en respectant toujours leurs droits en tant que travailleurs ;
- b) éviter toute discrimination fondée sur la race, le sexe, la nationalité ou la religion, ainsi que toute préférence injustifiée ;
- c) faire preuve de respect envers les idées, les convictions, l'orientation sexuelle ou les coutumes d'autrui ;
- d) promouvoir des politiques garantissant l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et collaborer à la mise en œuvre de ces politiques ;
- e) promouvoir des politiques inclusives et collaborer à leur mise en œuvre.

2.1.2. Intégrité :

- a) centrer ses efforts sur la lutte contre la pauvreté, en assumant les objectifs de développement durable comme des valeurs qui guident l'activité de l'AECID ;
- b) agir de manière objective, impartiale, équitable et de bonne foi ;
- c) ignorer tout intérêt personnel ou d'une autre nature contraire à l'affirmation précédente ;
- d) informer de tout conflit d'intérêt ;



- e) utiliser les ressources publiques uniquement aux fins établies, en évitant toute utilisation pour son propre bénéfice ou à d'autres fins.

2.1.3. Responsabilité :

- a) respecter la législation en vigueur ;
- b) éviter toute situation irrégulière et éviter d'y contribuer ;
- c) assumer ce qu'impliquent son travail et le fait d'être employé(e) de l'AECID ;
- d) assumer que la légitimité de son travail repose autant sur ce qu'on fait que sur comment on le fait ;
- e) agir de manière honnête et exemplaire dans l'exercice de ses fonctions, en gardant toujours à l'esprit que l'on travaille avec des ressources et des fonds publics ;
- f) tenir compte des conséquences de ses actes et de ses décisions sur des tierces personnes, en particulier sur les personnes les plus vulnérables ;
- g) reconnaître les erreurs commises, y remédier et éviter qu'elles ne se reproduisent.

2.1.4. Professionnalisme et engagement :

- a) assumer que le dévouement, l'investissement personnel et la recherche de la qualité sont inhérents au travail de chacun ;
- b) perfectionner ses connaissances et ses compétences professionnelles en participant à des activités de formation ;
- c) rechercher l'excellence professionnelle et s'investir dans l'organisation ;
- d) faire preuve de loyauté institutionnelle.

2.1.5. Dialogue et participation :

- a) travailler en équipe et mutualiser ses connaissances avec l'organisation ;
- b) reconnaître le droit de toutes les personnes à émettre un avis sur des questions qui les concernent ;
- c) écouter toutes les personnes concernées par ses actes et ses décisions ;
- d) créer les conditions d'un dialogue fructueux ;
- e) encourager la participation effective de toutes les personnes concernées par les actions mises en œuvre et les décisions prises ;
- f) s'abstenir de toute attitude de supériorité envers les tierces personnes avec lesquelles l'on est en relation.

2.1.6. Transparence et reddition de comptes :

- a) s'assurer que le principe de publicité active est pleinement respecté afin de garantir la transparence dans son domaine de gestion ;
- b) promouvoir l'accès réel des citoyens et des citoyennes à l'information publique ;
- c) répondre avec diligence aux demandes d'information ;
- d) fournir une justification véridique, objective et complète des résultats des actions mises en œuvre et des critères appliqués dans la prise de décisions ;

- e) évaluer de manière constructive l'activité de l'organisation.

2.2. Règles de conduite dans les relations professionnelles

2.2.1. Règles de conduite élémentaires :

- respecter à tout moment les objectifs de service aux citoyens et aux citoyennes ;
- ne pratiquer aucune discrimination fondée sur le genre, la race, la croyance, la nationalité ou l'orientation sexuelle ou en raison de toute autre caractéristique ou situation personnelle ou sociale ;
- agir avec la diligence requise et toujours dans l'intérêt de l'AECID ;
- éviter de chercher à retirer des bénéfices personnels de la position que l'on occupe à l'AECID.

2.2.2. Règles de conduite dans les rapports avec les bénéficiaires du travail de l'AECID, en particulier les plus vulnérables :

- être à l'écoute de leurs besoins et donner suite à leurs requêtes ;
- respecter leur autonomie et leur dignité, en particulier leur situation personnelle, culturelle et sociale ;
- protéger les groupes sociaux se trouvant dans une position particulièrement vulnérable ;
- faire preuve du plus grand tact, de compréhension et de sensibilité lorsque ses actes et ses décisions peuvent avoir des répercussions sur un groupe en situation de vulnérabilité ou de risque particulier ;
- traiter de manière confidentielle toutes les données des personnes, en particulier si celles-ci ont souffert ou souffrent de violence, de maltraitance ou de discrimination.

2.2.3. Règles de conduite dans les relations avec les partenaires de l'AECID dans les pays où elle intervient :

- respecter leur rôle de leadership ;
- fournir les informations nécessaires à une coopération responsable et permettant de rendre des comptes de manière effective ;
- instaurer un climat de confiance réciproque, en assumant que le partenariat repose sur des principes d'engagement mutuel, de coresponsabilité et d'égalité et en évitant tout paternalisme ;
- faire preuve d'impartialité et de transparence dans la répartition des fonds et des ressources.

2.2.4. Règles de conduite à l'égard d'autres acteurs avec lesquels collabore l'AECID (entités, associations et entreprises) :

- faciliter la communication entre les acteurs et favoriser des actions communes ;
- fournir des informations sur des questions d'intérêt commun ;



- c) construire une relation basée sur la loyauté et la confiance mutuelle avec toutes les personnes et entités collaboratrices ;
- d) promouvoir le travail collaboratif et encourager notamment le partage d'informations ;
- e) faire preuve à tout moment du plus haut niveau d'intégrité personnelle et professionnelle.

2.2.5. Règles de conduite dans les relations avec les collègues de travail :

- a) respecter la liberté personnelle ;
- b) traiter ses collègues avec respect et promouvoir des rapports cordiaux ;
- c) promouvoir une ambiance de travail solidaire ;
- d) encourager le dialogue et le travail en équipe ;
- e) travailler de manière collaborative, en partageant les informations et en fournissant celles qui sont nécessaires à la réalisation des objectifs de l'institution.

2.2.6. Règles de conduite dans les relations avec l'AECID :

- a) réaliser son travail avec honnêteté, professionnalisme et responsabilité ;
- b) travailler de manière efficace et maintenir à jour ses compétences professionnelles ;
- c) promouvoir l'excellence de l'AECID en développant les compétences professionnelles inhérentes à son poste ;
- d) assumer que l'innovation est au cœur de l'exercice professionnel ;
- e) participer activement à la vie de l'AECID en prenant des initiatives propres à améliorer l'institution ;
- f) veiller aux intérêts de l'organisation et les faire passer avant des intérêts personnels ou partiels ;
- g) faire un usage responsable et durable des ressources de l'AECID mises à la disposition de chacun ;
- h) communiquer tout manquement au respect des engagements ou tout comportement inapproprié pouvant susciter la défiance ou entraîner de mauvaises pratiques ;
- i) connaître le Code éthique et contribuer au respect de ses objectifs.

III. RÈGLES DE CONDUITE ÉTHIQUES

3.1. Respect du droit

Les membres du personnel de l'AECID veillent au respect de la légalité dans toutes les procédures administratives engagées dans le cadre de l'exécution de programmes relevant de leur compétence.

Les membres du personnel de l'AECID doivent immédiatement dénoncer des comportements illégaux liés au blanchiment d'argent, au financement d'organisations



criminelles, à des activités d'extorsion ou à toute autre activité frauduleuse. Ils doivent également dénoncer immédiatement toute situation d'exploitation sexuelle, de harcèlement sexuel, de violences, de traitements inhumains ou dégradants ou toute forme moderne d'esclavage.

À l'étranger, ils sont tenus de respecter la réglementation en vigueur dans chaque pays et, lorsqu'elle est applicable, la législation espagnole.

Si les règles éthiques énoncées dans le présent Code et les règles juridiques ou les coutumes du pays où l'AECID intervient s'avèrent incompatibles sur certains points, il faudra faire appel à des services de conseil appropriés tels que visés dans ces pages.

3.2. Personnel d'encadrement de l'AECID

Tous les membres du personnel de l'AECID sont tenus de montrer l'exemple dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent par conséquent s'abstenir de tout acte ou de toute omission contraires au Code éthique, en particulier si l'acte ou l'omission en question sont susceptibles de nuire au prestige de l'AECID ou à son image institutionnelle.

Il incombe plus particulièrement aux cadres de l'AECID, au siège et à l'étranger, de veiller à ce que tous les membres de leurs équipes aient une bonne connaissance du Code éthique, ainsi que de les conseiller, les aider et les accompagner pour qu'ils le mettent en application.

3.3. Procédures de décision

Les membres du personnel de l'AECID communiquent, s'il y a lieu, toutes sortes d'interférences ou de pressions inappropriées qui pourraient compromettre leur impartialité et leur objectivité professionnelle dans les processus de décisions auxquels ils participent directement ou indirectement.

Les processus de décision de l'AECID, en particulier ceux qui concernent la mise à disposition de biens ou de services et l'octroi de subventions, doivent être transparents et respecter les principes du droit et du Code éthique.

De même, dans toutes les procédures de recrutement et de sélection visant à pourvoir des postes, les principes d'égalité, de mérite et de compétences doivent être respectés.

3.4. Conflits d'intérêts

Les membres du personnel de l'AECID doivent déclarer tout intérêt privé susceptible d'empêcher ou d'entraver le bon exercice de leurs fonctions. Il leur revient de mettre en œuvre les actions nécessaires pour résoudre tout conflit d'intérêts. Il y a conflit d'intérêt lorsque la décision que doit prendre un cadre ou un employé de l'Agence peut favoriser ou compromettre ses intérêts personnels.



Les membres du personnel de l'AECID doivent s'abstenir de participer à un processus quel qu'il soit lorsque l'on peut considérer que leurs intérêts privés entrent en concurrence avec les intérêts publics ou lorsqu'un quelconque motif d'abstention ou de récusation prévu par la loi peut être invoqué. Ils sont tenus d'informer immédiatement d'une telle situation.

En aucun cas ils ne peuvent utiliser leur position au sein de l'AECID ou les relations découlant de leur travail à l'Agence pour obtenir des avantages ou des gains personnels.

Toute situation sur laquelle pèse un doute de conflit d'intérêts doit être communiquée à la Commission d'éthique au moyen du dispositif visé au point 3.7 du présent Code. Si celle-ci estime qu'il y a effectivement conflit d'intérêts, la personne concernée est écartée du processus de décision en question.

Dans tous les processus de décision de l'AECID, les membres du personnel sont tenus de déclarer l'existence de tout type de lien familial ou personnel susceptible de causer un préjudice quelconque ou de conduire des tierces personnes à penser qu'un préjudice pourrait se produire. Si l'existence d'un tel lien empêche un membre du personnel de prendre des décisions objectives et impartiales, il doit s'abstenir immédiatement. En cas de doute sur les implications que ce lien familial ou personnel pourrait avoir sur le processus de décision, la Commission d'éthique doit être consultée, par les voies prévues à cet effet dans le Code, afin qu'il soit décidé de la marche à suivre la plus appropriée.

Si les relations privées du personnel de l'AECID peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts avec l'activité de l'institution, la Commission d'éthique doit en être informée de la manière prévue dans le Code. Cette information est traitée de manière particulièrement confidentielle.

L'exercice d'activités professionnelles en dehors de l'AECID est possible à condition que la législation en vigueur soit respectée, que le fonctionnement et la réputation de l'Agence ne s'en trouvent pas affectés et qu'il ne puisse pas en découler des conflits d'intérêts.

3.5. Utilisation de l'information

Les membres du personnel de l'AECID traitent en toute confidentialité les informations internes dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur. En particulier, ils s'abstiennent d'utiliser, de transmettre ou de confirmer les informations relatives à des tierces personnes ou à des processus de décision déterminés qui pourraient affecter ou influencer ces processus ou les relations de ces tierces personnes avec l'Agence. Ils s'abstiennent également de permettre l'accès aux dites informations.

Le devoir de confidentialité est maintenu après la fin de la prestation de services au sein de l'AECID ou pour l'AECID, conformément à la réglementation applicable.



L'AECID et son personnel adoptent les mesures nécessaires pour assurer une sécurité optimale des ressources informatiques de l'Agence conformément au Schéma national de sécurité et à toutes autres dispositions réglementaires applicables en la matière.

Les membres du personnel de l'AECID respectent les règles de sécurité établies et informent de tout problème de cybersécurité qui pourrait survenir.

3.6. Cadeaux et autres avantages

Les membres du personnel de l'AECID s'abstiennent d'offrir, de demander ou d'accepter, directement ou indirectement, des cadeaux ou des avantages. Par cadeaux ou avantages, on entend toutes les prestations auxquelles ils n'ont pas droit au titre de la rémunération qui leur revient pour les services rendus ou le travail effectué, lorsque lesdites prestations impliquent un avantage pécuniaire, légal ou professionnel. Ces prestations comprennent notamment : cadeaux, voyages, prêts de véhicules, invitations, entrées pour des spectacles ou tout autre type de privilège pouvant avoir pour objet de compromettre leur objectivité ou celle de tiers ou d'influer sur un processus de prise de décision dans lequel ils interviennent.

La règle ci-dessus ne s'applique pas aux marques de courtoisie conformes aux usages sociaux, qui ne sauraient être interprétés comme un manque de loyauté ou de correction. Cette exception vaut pour les petits cadeaux ou avantages dont la valeur est estimée à moins de 75 euros.

Lorsque le refus ou la restitution d'un cadeau est considéré comme un manque de courtoisie selon les us et coutumes d'un pays, ledit cadeau peut être accepté à condition d'en informer le supérieur hiérarchique, d'obtenir l'autorisation de ce dernier et de préciser les fins auxquelles le cadeau ou l'avantage est destiné, celles-ci devant de préférence être liées à l'activité de l'Agence.

Il n'est pas admis qu'une institution ou une entreprise autre que l'AECID prenne à sa charge les frais de déplacement et de séjour du personnel de l'Agence, sauf si cette éventualité est prévue dans une convention de travail ou de collaboration.

3.7. Garanties entourant les informations

Les dispositions nécessaires sont prises pour que tous les membres du personnel de l'AECID puissent faire valoir leur droit à communiquer un comportement illégal ou inapproprié conformément aux procédures prévues dans le présent Code, sans préjudice des plaintes ou recours pouvant être introduits devant d'autres organes administratifs et juridictionnels.

À cet effet, un dispositif est mis en place pour que les membres du personnel de l'AECID, qu'ils se trouvent au siège ou à l'étranger, puissent présenter une plainte ou adresser un message à la Commission d'éthique. Ce dispositif doit garantir la confidentialité des données relatives à la personne qui porte plainte et à celle mise en cause, remplir les conditions fixées dans la réglementation en matière de protection



des données à caractère personnel et permettre de déposer une plainte de manière anonyme.

Toute personne qui dénonce un membre du personnel assujetti au Code éthique, en raison d'un comportement illicite ou inapproprié, est assurée de la plus grande protection de la part de la direction de l'AECID ou des organes chargés d'offrir cette protection en vertu du présent Code. En particulier, il sera fait en sorte que la confidentialité de son identité soit garantie et qu'aucune forme de représailles, de harcèlement ou d'action à son encontre ne se produise.

3.8. Ressources et biens de l'AECID

Les membres du personnel de l'AECID font usage des ressources et des biens mis à leur disposition en toute responsabilité. Les biens et les ressources de l'AECID ne sont pas utilisés à des fins privées ou autres que celles de l'Agence.

Le matériel et les ressources informatiques mis à la disposition du personnel sont utilisés avec soin et précaution, dans le respect des lois et des règles de sécurité et de protection de l'environnement.

Toute utilisation inappropriée du matériel et des logiciels informatiques, d'internet et du courriel de l'AECID doit être évitée.

3.9. Bonne réputation et prestige de l'AECID

Les membres du personnel de l'AECID doivent s'efforcer en toutes circonstances de donner une image positive de l'AECID. La confiance qu'inspire l'AECID est le résultat d'une communication franche et transparente du travail qu'elle réalise.

Les membres du personnel de l'AECID ne doivent pas se comporter de manière à nuire à la réputation de l'Agence, que ce soit sur leur lieu de travail ou ailleurs.

Les membres du personnel de l'Agence ayant des comptes sur les réseaux sociaux font preuve de prudence et s'abstiennent de divulguer des informations de l'Agence qui n'ont pas le caractère d'information publique, sauf s'ils y ont été autorisés.

Les membres du personnel de l'AECID doivent toujours agir de manière à garantir l'impartialité.

Toute situation ou information concernant un membre du personnel de l'AECID qui pourrait avoir des conséquences graves ou négatives sur le prestige ou la réputation de l'Agence doit être communiquée à la Commission d'éthique. Cette information, qui est traitée en toute confidentialité et uniquement aux fins de prévenir les effets négatifs sur l'Agence, est portée à la connaissance de la Commission d'éthique par les voies prévues au point 3.7 du présent Code.

3.10. Déclarations publiques

Les membres du personnel de l'AECID évitent, dans leurs déclarations publiques, de compromettre la position de l'Agence. À cet effet, ils doivent mentionner explicitement

que les opinions qu'ils expriment sont personnelles et ne représentent pas celles de l'AECID.

Seul le personnel autorisé par l'AECID peut faire des déclarations publiques reflétant la position de l'Agence.

Les membres du personnel de l'AECID jouissent pleinement de leur droit à la liberté d'expression. Toutefois, ils doivent s'abstenir de toute critique purement destructive à l'encontre des activités de l'AECID et s'efforcer de faire preuve du plus grand respect envers la réputation ou le prestige de l'AECID dans leurs déclarations.

De même, ils s'abstiennent de faire des commentaires injurieux ou propres à ridiculiser l'activité et le personnel de l'AECID, ou les entités et les personnes qui collaborent avec elle.

IV. GARANTIES DU RESPECT DU CODE ÉTHIQUE

4.1. Garantie du Code éthique : principes généraux

Tous les membres du personnel de l'AECID sont tenus de respecter et d'appliquer le Code éthique. La direction de l'Agence évalue les manquements au Code et adopte dans chaque cas les mesures qu'elle estime pertinentes, y compris les mesures disciplinaires, conformément au droit.

Le personnel embauché par l'AECID doit signer une acceptation du Code éthique dans un délai maximal de six mois et une clause d'acceptation sera insérée dans tous les nouveaux contrats de travail.

La garantie du respect du Code éthique s'articule autour de trois niveaux essentiels : la direction de l'AECID, la Commission d'éthique et le conseiller externe en éthique.

L'AECID s'engage à mettre en place les mécanismes nécessaires pour la bonne diffusion, connaissance et application du Code éthique.

Au cours de l'année suivant l'approbation du Code, l'Agence organise un vaste processus de diffusion de ses contenus. Ce dernier doit compter sur une large participation afin de favoriser au sein du personnel la connaissance effective du Code et du dispositif mis en place pour réaliser une consultation ou présenter une plainte en cas de comportement contraire au présent Code.

Tous les membres du personnel de l'AECID, de même que les personnes ou entités collaboratrices, doivent connaître le Code éthique en profondeur et, à cet effet, des activités de formation sont organisées de manière permanente.

Les membres du personnel de l'AECID s'engagent à participer aux actions de formation ayant pour objet la connaissance et la mise en œuvre du Code. Toute personne recrutée par l'AECID doit suivre un cours de formation non présentiel dans les six mois suivant la date de son embauche.



L'AECID garantit que le Code est accessible et élabore les documents et instruments nécessaires pour qu'il puisse être facilement compris. Elle met également en œuvre les mécanismes permettant une diffusion et une mise à jour permanentes.

4.2. Direction de l'AECID

La direction de l'AECID et son personnel d'encadrement garantissent que tous les employés possèdent une connaissance suffisante du Code et les motivent et les encouragent à respecter les principes qui y sont énoncés.

Les doutes éventuels du personnel d'encadrement sont soumis à la Commission d'éthique ou, le cas échéant, au conseiller externe en éthique. Toute plainte relative à un comportement inapproprié de la part d'un membre du personnel d'encadrement est adressée à la Commission d'éthique.

4.3. Commission d'éthique

4.3.1. La Commission d'éthique de l'AECID est créée en tant qu'organe de conseil pour la mise en œuvre des principes énoncés dans le présent Code. La commission, au sein de laquelle il est garanti que les différentes catégories et types de personnel, au siège et à l'étranger, sont représentés de manière équilibrée, se compose des cinq membres suivants :

- trois membres désignés par le comité de direction de l'AECID, dont l'un assure les fonctions de président, et un autre celles de secrétaire, ce dernier appartenant au secrétariat général de l'AECID ;
- deux membres proposés par les organisations syndicales.

La Commission d'éthique est formée dans un délai non prorogeable de trois mois à compter de l'approbation du Code et ses membres sont nommés par la direction de l'AECID pour une période de quatre ans renouvelable une seule fois.

Le travail des membres de la commission n'est pas rémunéré ; seules les dépenses encourues sont prises en charge. Si un membre quitte la commission avant la fin de la période de quatre ans, il est automatiquement remplacé.

Les personnes qui composent la Commission d'éthique sont tenues au secret des informations dont elles ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions : faits examinés, contenus des enquêtes et des délibérations, décisions adoptées. Elles sont soumises à l'obligation de confidentialité à l'égard des données à caractère personnel traitées, cette obligation étant maintenue après leur cessation de fonctions. Au moment de leur nomination en tant que membres de la Commission d'éthique, elles doivent signer une déclaration sur l'honneur attestant de leur engagement à respecter ce devoir de réserve et de confidentialité.

La Commission d'éthique peut faire appel aux conseils du service juridique de l'AECID si, dans le cadre d'une délibération, son point de vue est jugé nécessaire.

4.3.2. Fonctions de la Commission d'éthique :



- a) proposer à la direction de l'AECID des mesures et des actions visant à promouvoir et à renforcer une culture de l'éthique au sein de l'AECID ;
- b) soumettre à la direction de l'AECID des recommandations en cas de non-respect du Code, sous réserve, le cas échéant, de la responsabilité en matière d'enquête et de sanctions incombant à tout autre organe compétent ;
- c) répondre aux doutes que pourraient soulever les personnes concernées par le Code éthique quant à l'interprétation et à l'application de celui-ci ;
- d) recevoir les plaintes et les dénonciations, et assurer leur suivi ;
- e) rédiger un rapport annuel sur l'observation des règles de conduite contenues dans le présent Code ;
- f) promouvoir les programmes de diffusion et de formation en matière de comportement éthique parmi le personnel de l'AECID et ses collaborateurs.

4.3.3. Sans préjudice de l'application des dispositions des articles 15,16, 17 et 18, relatifs au fonctionnement des organes collégiaux des administrations publiques, de la loi 40/2015 du 1^{er} octobre 2015 sur le régime juridique du secteur public, la Commission d'éthique se réunit au moins deux fois par an. Les réunions peuvent être présentielles ou se tenir à distance.

4.4. Service externe de conseil en éthique

4.4.1. La direction de l'AECID, après consultation des membres de la Commission d'éthique, désigne un service externe de conseil en éthique. La personne à laquelle l'activité de conseil est confiée doit avoir une solide réputation et une expérience avérée dans le domaine de l'éthique. Elle est choisie en collaboration avec la Conférence des recteurs des universités espagnoles (CRUE).

4.4.2. Fonctions du service externe de conseil en éthique :

- a) répondre aux consultations relatives au Code éthique que lui soumet la Commission d'éthique ;
- b) assister la Commission d'éthique dans les enquêtes sur les plaintes qui lui sont adressées ;
- c) proposer à la direction de l'AECID les mesures à adopter suite à une enquête pour manquement au Code éthique ;
- d) Proposer à la Commission d'éthique pour approbation :
 - les matériels de diffusion des règles de conduite éthique parmi le personnel de l'AECID et ses collaborateurs ;
 - la planification de la formation du personnel de l'AECID et de ses collaborateurs sur le respect du Code ;
 - le rapport annuel de ses activités ;
 - les textes expliquant le contenu et la portée pratique des obligations et des droits contenus dans le Code ;
- e) assister la Commission d'éthique pour la rédaction et la mise en œuvre du programme de formation en matière d'éthique.



4.5. Procédures de garantie du Code éthique

4.5.1. Tous les membres du personnel de l'AECID et les personnes ayant un lien avec celle-ci peuvent soumettre leurs doutes sur la portée et le contenu des obligations et des droits découlant du Code éthique. À cet effet, le dispositif visé au point 3.7 ci-dessus est mis en place.

Les doutes doivent être réglés rapidement et, dans tous les cas, dans un délai maximal d'un mois après la communication de ceux-ci, sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de complexité particulière.

Une consultation préalable de la part d'un membre du personnel de l'AECID ou de tiers collaborateurs constituant une preuve de bonne foi, ils ne devraient être exposés à aucune conséquence négative s'ils agissent en conformité avec la réponse obtenue.

Afin de préserver l'identité de la personne qui réalise une consultation ou qui présente une demande auprès de la Commission d'éthique, les documents liés aux décisions adoptées et publiées par ladite commission, ne contiennent aucune donnée à caractère personnel, ni aucun détail ou élément permettant d'identifier ladite personne.

La direction de l'AECID garantit une publicité suffisante sur l'existence de cette procédure de consultation parmi le personnel de l'AECID, les entités collaboratrices et le grand public.

4.5.2. Toute personne ayant connaissance d'une violation du Code éthique peut la dénoncer devant la Commission d'éthique au moyen du dispositif visé au paragraphe 3.7 du présent Code.

Pour les enquêtes sur les violations du Code, la Commission d'éthique peut, si nécessaire, demander conseil auprès du service juridique de l'AECID, ou de toute autre unité jugée appropriée, au siège ou à l'étranger.

L'enquête garantit toujours aux personnes impliquées leurs droits légaux et, en particulier, leur droit à donner leur version des faits.

Au terme de l'enquête, la direction de l'AECID et, le cas échéant, la Commission d'éthique proposent la marche à suivre la plus appropriée compte tenu de la violation en cause.

Lorsque l'enquête prouve qu'il y a eu infraction ou observation insuffisante des règles éthiques et de conduite prévues dans le Code, la Commission d'éthique adresse à la direction de l'AECID les recommandations qu'elle considère pertinentes sur les manquements au Code, sans préjudice des compétences relevant d'autres organes.

V. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Code éthique entre en vigueur le jour suivant son approbation par le Conseil exécutif.

VI. RÉVISION

À compter de son approbation, le Code éthique est révisé tous les deux ans.