



Código de Conducta

Para la prevención de la explotación y el abuso sexual,

el fraude, la corrupción y el abuso de poder.

Diakonia

Miembro de

Alianza ACT

Versión final aprobada por la Junta Directiva 2012-09-07

Contenido

1.	Introducción.....	1
2.	Generalidades.....	1
3.	Explotación y abuso sexual	2
4.	Acoso	3
5.	Fraude y corrupción	4
6.	Prácticas comerciales desleales.....	5
7.	Actividades de competencia	5
8.	Crimen organizado.....	6
9.	Pornografía	6
10.	Alcohol.....	6
11.	Substancias clasificadas como narcóticos.....	6
12.	Infracciones a la seguridad	6
13.	Quejas y Procedimientos Disciplinarios.....	7
14.	Presentación de informes sobre temas sensibles	7
15.	Entendimiento y firma del Código	7

1. Introducción

El personal de Diakonia que trabaja en las oficinas nacionales, regionales y central es responsable, individual y colectivamente de defender y promover los más altos estándares éticos y profesionales. Todos tienen un compromiso con la prevención de la explotación y el abuso sexual, el fraude y la corrupción y el abuso de poder, lo que también aplica para los miembros de la junta cuando representan a Diakonia y para el personal temporal, como consultores/as y voluntarios/as, durante su misión en la organización.

El personal directivo, a todo nivel, tiene la responsabilidad de asegurar que todo el personal conozca el Código de Conducta, que entienda lo que significa en términos concretos de comportamiento y cómo se aplica al contexto de sus programas.

Diakonia realiza su trabajo incondicionalmente, sin intención de influenciar en la filiación religiosa de las personas y no apoya actividades proselitistas. De igual forma respalda a la gente sin importar su cultura, género, orientación sexual, edad, capacidades funcionales, etnia y convicción política; además ha firmado el Código de Conducta de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja¹.

El Código de Conducta de Diakonia incluye el Código de Conducta de ACT² y el “Código de Conducta Recomendado” elaborados por la Red Sueca de Normas y Códigos de Conducta, la cual está formada por representantes del Ministerio Sueco de Asuntos Exteriores, la Agencia Sueca de Servicios de Rescate, la Administración Nacional de Tribunales de Suecia, el Servicio Nacional de Inteligencia Criminal de Suecia, la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (SIDA), las Fuerzas Armadas de Suecia, la Fundación Kvinna till Kvinna, Forum Syd, Save the Children y la Cruz Roja Sueca.

2. Generalidades

¹ <http://www.ifrc.org/en/publications-and-reports/code-of-conduct/>

² <http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines/codes-of-conduct/>

El Código de Conducta expone las responsabilidades básicas de todo el personal de Diakonia relacionadas con el respeto por el bienestar y los derechos de las personas con las que se trabaja en el contexto humanitario y de desarrollo. Está diseñado para ayudar al personal a comprender las obligaciones que conlleva su conducta, al igual que para prevenir la explotación y el abuso sexual (EAS), todas las formas de acoso, el fraude y la corrupción, las violaciones de la seguridad y las prácticas comerciales desleales.

Por lo tanto, en todo momento, el personal de Diakonia deberá:

- Respetar y promover los derechos humanos fundamentales sin discriminación.
- Tratar con respeto, cortesía y dignidad a todas las comunidades con las que trabajamos, incluyendo las poblaciones afectadas por crisis, las personas desplazadas internamente (PDI) y los refugiados/as, de acuerdo con las Normas del Derecho Internacional.
- Promover la implementación del Código de Conducta, contribuyendo así a la creación y el mantenimiento de un ambiente que evite la explotación y el abuso sexual, el abuso de poder y la corrupción.
- Informar inmediatamente al director/a regional y/o a la dirección general de la oficina central -de quienes se espera una pronta acción investigativa- cualquier preocupación, información o sospecha sustancial de violación al Código (o seguir los procedimientos del mecanismo establecido por la organización para la presentación de reclamaciones).
- Ser consciente de que la omisión o retención intencional de información sobre alguna denuncia, preocupación o sospecha sustancial de violación al Código, constituye causa para la adopción de medidas disciplinarias.
- Sentirse protegido por el compromiso de Diakonia de proveer un ambiente seguro para comunicar las preocupaciones, sin temor a represalias o a un trato injusto, como se establece en la Política de Reclamaciones de Diakonia³.
- Mantener el más alto grado de responsabilidad, eficiencia, competencia, integridad y transparencia en el suministro de bienes y servicios durante la ejecución del trabajo.
- Cuando así se le pida, cooperar con cualquier investigación sobre presuntas infracciones a este Código.

3. Explotación y abuso sexual

Están prohibidas todas las formas de explotación y abuso sexual, al igual que todas las formas de contacto sexual con niños/as. Se entiende por *niño/a*, de acuerdo con la definición establecida en la Declaración de los Derechos del Niño/a de la ONU, cualquier persona menor de 18 años. En los países donde es obligación legal denunciar las acusaciones de abuso infantil o explotación y abuso sexual ante la policía nacional, la dirección de Diakonia considerará cómo y cuándo hacerlo. Se solicitará el testimonio de la víctima debido a que, en algunos países, las personas que denuncian abusos pueden correr riesgos con la policía.

La explotación y el abuso sexual son una forma de violencia de género que puede presentarse en cualquier escenario humanitario o de desarrollo; sin embargo, en las crisis humanitarias, la dependencia que las poblaciones afectadas desarrollan hacia las agencias debido a sus necesidades

³ Directrices para el informe de incidentes en la Intranet de Diakonia

básicas, crea en todo el personal una responsabilidad ética y un deber adicionales de proteger a los interesados en todas las situaciones.

Dentro y fuera del horario laboral, el personal de Diakonia deberá:

- Entender que la explotación y el abuso sexual por parte del personal encargado del trabajo humanitario y de desarrollo constituyen faltas graves de conducta que dan lugar a la pérdida del empleo.
- No involucrarse nunca en una actividad sexual con niños/as, independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento establecida localmente. La actividad sexual con niños/as está prohibida. Confundirse respecto a la edad de un niño/a no constituye un elemento de defensa.
- No aceptar, solicitar o participar en la “compra” de servicios sexuales o en la obtención de ganancias de allí derivadas. Esta norma se aplica al personal dentro y fuera del horario laboral.
- No explotar nunca la vulnerabilidad de ningún grupo beneficiario en el contexto del trabajo humanitario y de desarrollo, especialmente mujeres, niños y niñas, ni permitir que una o más personas sean puestas en situaciones comprometedoras.
- Entender que está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de conducta humillante, degradante o de explotación. Esta prohibición incluye todo intercambio de ayuda que se deba a los correspondientes beneficiarios/as.
- No abusar nunca de una posición reteniendo el desarrollo o la ayuda humanitaria, ni dar trato preferencial a cambio de favores sexuales, regalos, pagos de ningún tipo, ni ventajas.
- Dada la creciente vulnerabilidad de las poblaciones en situaciones de crisis, se prohíbe que el personal se comprometa en relaciones sexuales con miembros de poblaciones afectadas por la crisis, ya que tales relaciones se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales que debilitan la credibilidad y la integridad de la asistencia humanitaria.
- En el trabajo con niños/as, evitar actos o comportamientos que puedan constituirse en malas prácticas y nunca actuar de forma que se ponga a un niño/a en riesgo de abuso.
- En los países donde Diakonia emprende una labor de desarrollo a largo plazo, si un/a empleado/a se compromete en una relación sexual a largo plazo con un miembro de la comunidad que se beneficia de un programa, y/o con otro empleado/a, está en el deber de informar a su director/a sobre la situación para prevenir que se presente un conflicto de intereses.

4. Acoso

El personal de Diakonia nunca cometerá ningún acto o forma de acoso que cause daño físico, sexual, psicológico o sufrimiento a otros individuos, especialmente a mujeres y a niños/as. Diakonia no tolera ninguna forma de infracción en el lugar de trabajo como por ejemplo el acoso (incluido el acoso sexual, racial y de género), el matoneo y la discriminación, y de igual forma no tolera ningún comentario desagradable o comportamiento ofensivo, degradante, despectivo, humillante e inapropiado que irrespete la dignidad individual.

El personal de Diakonia:

- Se tratará con dignidad y respeto en el trabajo. Hablará con civilidad y amabilidad, escuchándose cuidadosamente y considerando el bienestar del/ la otro/a
- Nunca cometerá un acto o forma de acoso que cause a otros individuos daños físicos, sexuales, psicológicos, emocionales o sufrimiento, especialmente a mujeres y a niños/as y a personas en situación de discapacidad.
- Nunca incurrirá en comportamientos, intencionados o no, que hagan sentir a la otra persona perseguida, vulnerada o impotente.
- Entenderá lo que constituye el acoso, entre otros, el acoso sexual, racial y de género, reconociendo sus señales tempranas y tomando acción efectiva para prevenirlo y eliminarlo.
- Entenderá lo que significa el matoneo, apoyando a quienes lo sufren, desarrollando estrategias para reducirlo y detenerlo, y tomando las medidas disciplinarias necesarias con quienes cometan este acto o forma de acoso.
- No se aceptará ni tolerará ningún comportamiento violento, acosador o discriminatorio en el lugar de trabajo o en las comunidades con las que trabaja Diakonia.

5. Fraude y corrupción

Diakonia tiene una actitud de cero tolerancia frente al fraude y la corrupción como se estipula en las directrices Anticorrupción de Diakonia⁴. El personal de Diakonia nunca sacará provecho de su posición en el trabajo con las comunidades, contrapartes y otros interesados.

El personal de Diakonia:

- No contribuirá a la corrupción pagando sobornos o recibéndolos, ni en dinero ni en otras formas de beneficio destinadas a brindarle ventajas con respecto a los demás.
- Promoverá una cultura de honestidad y apertura entre el personal y la dirección de Diakonia.
- Será transparente en todas las transacciones financieras relacionadas con el trabajo.
- Nunca robará, malversará ni se apropiará de fondos ni propiedades, asegurando que los recursos se usen exclusivamente para los propósitos proyectados. Esta norma aplica también para cualquier otro ingreso generado como intereses recibidos o devengados por los fondos.
- Nunca incurrirá en “testaferrato”⁵, falsificación de cheques, lavado de dinero, ganancia de comisiones, ni procesos de licitación para el beneficio indebido y el robo.
- Creará un ambiente de trabajo seguro y confidencial en el que las comunidades y el personal puedan establecer y comunicar toda preocupación seria sobre sospechas de fraude y corrupción.
- Nunca apoyará conscientemente a individuos o entidades involucrados en actividades ilícitas.

⁴ <https://intranet.diakonia.se/admhandbook/Wiki>

⁵ Testaferrato significa prestar el nombre a otra persona que no quiere mostrar el suyo, ni sus verdaderas intenciones, para hacer transacciones y negocios de compraventa con el fin de ocultar irregularidades.

- Nunca destruirá, falsificará, alterará u ocultará deliberadamente material de evidencia en una investigación, ni ofrecerá testimonios falsos a los investigadores/as con el fin de influir significativamente en ellas o impedir investigaciones sobre denuncias de prácticas corruptas, fraudulentas, coercitivas o colusorias.
- Llevará todos los negocios de acuerdo con las prácticas y procedimientos aceptados internacionalmente y mantendrá el más alto grado de responsabilidad y transparencia en cuanto a las finanzas, la administración y la gobernabilidad, donde así se requiera.

6. Prácticas comerciales desleales

El personal de Diakonia:

- Siempre seguirá prácticas transparentes, responsables y honestas con las donaciones en efectivo hechas por el público, destinadas para propósitos humanitarios y de desarrollo.
- Nunca pagará o aceptará sobornos en forma de dinero, bienes y/o servicios para conseguir un contrato por prestación de servicios con proveedores en ningún trabajo humanitario o de desarrollo.
- Nunca participará en actividades que generen ganancias personales, organizacionales o colectivas como comprar o vender, cuando éstas puedan o parezcan afectar la credibilidad o integridad de Diakonia.
- Nunca participará de ganancias o remanentes del presupuesto como comisiones, recortes o descuentos para lograr beneficios personales u organizacionales.
- Declarará a su empleador/a todo conflicto de interés evidente o potencial (ej., una relación directa con proveedores de bienes y servicios para los programas de Diakonia, etc.).
- Nunca aceptará regalos u otros favores que puedan influenciar en el desempeño de las funciones o deberes del personal. Por regalo se entiende, aunque no únicamente: servicios, viajes, entretenimiento, bienes materiales, entre otros. Con el fin de respetar las costumbres locales y nacionales y la hospitalidad tradicional, se permite aceptar objetos pequeños de valor simbólico como lapiceros, calendarios, agendas de escritorio, etc.
- Nunca implementará trabajo ilegal, trabajo infantil ni trabajo forzoso en ninguna área laboral.
- Siempre pagará los impuestos estatales obligatorios y cumplirá las leyes comerciales nacionales y las normas internacionales.
- Siempre buscará mantener los más altos estándares de salud, seguridad y medio ambiente en todos los programas de trabajo.
- Garantizará, hasta donde sea posible, que los bienes adquiridos se produzcan y entreguen en condiciones que no involucren abuso ni explotación de personas y que generen el menor impacto ambiental.
- Nunca usará o distribuirá, en ningún desarrollo o escenario humanitario, productos o suministros inseguros conocidos.

7. Actividades de competencia

El personal de Diakonia:

- No realizará trabajos o dirigirá, directa o indirectamente, actividades de competencia para otra compañía u organización.
- No desarrollará tareas o actividades que puedan afectar negativamente su trabajo. Si algún miembro del personal tiene la intención de emprender una tarea o trabajo en su tiempo libre, deberá consultarlo con su director/a antes de hacerlo.
- En caso de que un/a empleado/a reciba algún tipo de remuneración por realizar una actividad en nombre de Diakonia, por ejemplo dictar una conferencia, ese dinero irá a Diakonia.

8. Crimen organizado

El personal de Diakonia:

- Evadirá toda forma de contacto con el crimen organizado. Esto incluye todo aspecto, desde el comercio de productos baratos en el mercado negro, hasta el apoyo indirecto a la trata de personas. Con respecto a la trata de personas —que también se conoce como tráfico de personas—, el personal será consciente de que esto no sólo ocurre con fines de explotación sexual, sino también con relación a las labores domésticas y de jardinería, entre otras.

9. Pornografía

El personal de Diakonia:

- Mantendrá su espacio de trabajo libre de todo material pornográfico y no utilizará el equipo técnico ni las computadoras, etc., propiedad de la organización, para acceder a ese material o distribuirlo. Está totalmente prohibido todo tipo de negociación con pornografía infantil, incluso fuera del lugar de trabajo.

10. Alcohol

El personal de Diakonia debe:

- Tener un restringido acercamiento al alcohol y a su consumo, el cual sólo se permitirá en el trabajo en casos excepcionales como cenas oficiales y eventos similares. En el tiempo libre también se deberá restringir y está totalmente prohibido mientras se esté conduciendo un automóvil.

11. Sustancias clasificadas como narcóticos

El personal de Diakonia:

- Evitará todo contacto con sustancias que estén clasificadas como narcóticos, los cuales están prohibidos, excepto dentro del marco de la misión, incluidos en el servicio, por ejemplo dentro del cuidado de la salud y la acción contra las drogas o los relacionados con prescripciones médicas para el uso personal.

12. Infracciones a la seguridad

Diakonia da máxima prioridad a la seguridad y la protección de su personal y la gente con la que trabaja, considerándola una responsabilidad individual y organizacional, por lo que llevará a cabo toda acción razonable para garantizar que su personal esté seguro durante la realización de su trabajo.

El personal de Diakonia:

- Nunca usará o portará armas o munición de ninguna clase cuando esté en servicio.
- Nunca conducirá un vehículo bajo los efectos del alcohol ni de ninguna sustancia ilegal, mientras se encuentre en servicio y cumplirá las leyes establecidas en el país donde trabaja con relación a ambas conductas.

13. Quejas y Procedimientos Disciplinarios

La violación a este Código de Conducta no se tolerará y conllevará, de acuerdo con la legislación relevante, a tomar medidas disciplinarias internas, despido e incluso acción penal.

Todo el personal de Diakonia tiene la responsabilidad de enfrentar y responder a cualquier acusación que reciba por conductas impropias. Las infracciones a este Código de Conducta deberán ser reportadas inmediatamente a la dirección general en consonancia con el Sistema de Reporte de Incidentes de Diakonia.

14. Presentación de informes sobre temas sensibles

La presentación de informes a veces puede involucrar temas sensibles, por lo tanto el/la empleado/a que los registre tiene derecho a ser protegido. Cuando se requiera confidencialidad y la seguridad de que el procedimiento necesite alta protección, los informes serán enviados al Departamento de Recursos Humanos⁶, independientemente de su asunto. Diakonia exhorta a todos sus empleados/as a informar y alertar sobre cualquier incidente, dejando su nombre en el Reporte de Incidentes, ya que los anónimos son difíciles de seguir.

15. Entendimiento y firma del Código

El/la empleado/a, miembro de la junta, consultor/a o voluntario/a en mención, ha leído y entendido el contenido de este documento y está de acuerdo con él. El/la firmante acepta las consecuencias de cualquier infracción a las disposiciones precedentes consignadas en este Código de Conducta.

Firma	Firma del/de la representante legal ⁷
Nombre en letra imprenta	Nombre en letra imprenta
Fecha y lugar	Fecha y lugar

⁶ Los procedimientos pueden cambiar cuando se establezca el mecanismo de quejas de Diakonia.

⁷ Directivo de Diakonia con derecho a firmar los contratos laborales.

Anexo 1: Términos clave y definiciones

Abuso de poder: El abuso de poder incluye cualquier comportamiento abusivo (físico, psicológico, sexual o emocional) ejercido por una persona en posición de autoridad y confianza en contra de otra en posición de vulnerabilidad y/o dependencia.

Matoneo: Es una agresión más que física, psicológica y emocional. El término describe un modelo repetido de comportamiento negativo, intrusivo y violento contra una o más personas y consiste, entre otras conductas, en la crítica constante por errores y faltas triviales, la negación del valor y el reconocimiento, el menosprecio y la desacreditación⁸.

Discriminación: Significa la exclusión, tratamiento o acción en contra de un individuo, basados en su condición social, raza, etnia, color, religión, género, orientación sexual, edad, estado civil, nacionalidad, filiación política o discapacidad.

Niño/a: Persona menor de 18 años, denominada *niño/a* según la definición de la Convención de los Derechos del Niño/a, (CDN).

Corrupción: es el ofrecimiento, entrega, solicitud o aceptación de un incentivo o recompensa que pueda influenciar indebidamente las acciones de una persona.

Fraude: es una distorsión intencional, engaño, artimaña y perversión de la verdad o abuso de confianza, relativos a los recursos financieros, materiales o humanos, activos, servicios o transacciones de una organización, cuyo fin generalmente es el lucro o beneficio personal. El fraude constituye una estafa o el uso de falsificaciones para obtener una ventaja injusta.

Acoso: Acoso significa cualquier comentario o comportamiento indeseable que resulte ofensivo, humillante, denigrante, insultante o cualquier conducta que irrespete la dignidad individual. El acoso puede cometerse por y contra cualquier miembro de la comunidad de trabajo, contrapartes, empleados/as, vendedores/as o demás individuos que visiten o hagan negocios con la agencia (véase abajo la definición de acoso sexual).

Violencia Basada en género (VBG): Es "Cualquier daño cometido contra la voluntad de una persona, el cual crea un impacto negativo en su salud física o psicológica, su desarrollo y su identidad y que es resultado de las desigualdades de poder basadas en el género que explotan las distinciones entre hombres y mujeres, entre hombres y entre mujeres. Aunque no exclusiva de mujeres y niñas, la VBG las afecta principalmente a ellas en todas las culturas. Esta violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural⁹." Puede manifestarse de muchas maneras como violencia en el hogar, golpizas, violación y violación conyugal, mutilación genital femenina, tortura, trata y prostitución forzada, violencia relacionada con la dote, el matrimonio y, en ciertos casos, violencia perpetrada o tolerada por el Estado.

Abuso sexual: El abuso sexual es una intrusión física cometida, o amenaza de ella, de carácter sexual que incluye contactos físicos indebidos, forzados o en condiciones de desigualdad o coacción.

Explotación sexual: La explotación sexual significa todo abuso cometido o amenaza de él, en una situación de vulnerabilidad, de relación de poder desigual o de confianza, con propósitos sexuales, que incluye, más no se limita, a la obtención de beneficios económicos o políticos derivados de la explotación sexual de otra persona (Boletín del Secretario General de la ONU, 9 de octubre de 2003).

⁸ Adaptado de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm> - página web de la línea de consejería sobre el matoneo de la National UK Workplace.

⁹ Ward, Jeanne. (2002). *If Not Now, When? Addressing Gender-Based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-Conflict Settings*. New York: The Reproductive Health in Conflict Consortium.

En estas situaciones, la víctima potencial cree no tener otra opción que acatar; no se trata de consentimiento sino de explotación. Algunos ejemplos son, entre otros:

- Trabajador/a humanitario o de desarrollo que exige (o acepta) tener sexo a cambio de asistencia material, favores o privilegios.
- Profesor/a que insiste (o acepta) tener sexo a cambio de pasar de grado o admitir en clase.
- Líder de refugiados/as que exige (o acepta) tener sexo a cambio de favores o privilegios.
- Trabajador/a de seguridad que insiste (o acepta) tener sexo a cambio de un desplazamiento seguro.
- Conductor/a que exige (o acepta) tener sexo a cambio de un asiento en el vehículo a una persona de sexo femenino.

Explotación: es utilizar una posición de autoridad, influencia o control sobre los recursos, para presionar, forzar o manipular a alguien a hacer algo en contra de su voluntad o sin saberlo, amenazándola con repercusiones negativas como la retención de asistencia para un proyecto, la no aprobación de solicitudes laborales de un/a empleado/a, la amenaza de afirmaciones falsas sobre un/a empleado/a en público, etc.

Acoso sexual: Acoso sexual significa cualquier avance sexual indeseable, comentario, solicitud sexual expresa o implícita, contacto físico, broma, gesto o cualquier otra comunicación o conducta de naturaleza sexual, ya sea verbal, escrita o visual, hecho por cualquier persona a otro individuo en el ámbito del trabajo. El acoso sexual puede ser dirigido a miembros del mismo sexo o del opuesto e incluye acoso basado en la orientación sexual. El acoso sexual puede ocurrir entre uno o más individuos, empleados/as o beneficiarios/as, independientemente de su relación de trabajo.

Sobreviviente o víctima: La persona que está siendo o ha sido explotada y/o abusada sexualmente. Este término implica fortaleza, resistencia y capacidad de sobrevivir.

Protección: Garantía de que los derechos humanos básicos, el bienestar y la seguridad física son reconocidos, salvaguardados y protegidos de conformidad con las normas internacionales.

Violencia laboral: Cualquier incidente en el que una persona es objeto de abuso, amenaza o agresión en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos suelen proceder de clientes y compañeros/as de trabajo en cualquier nivel de la organización. Esta definición incluye todas las formas de acoso, matoneo, intimidación, amenazas y agresiones físicas, robo y otros comportamientos intrusivos (OIT).