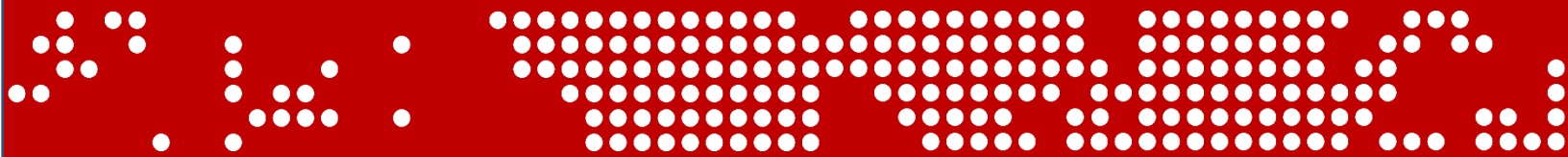


DRC Código de Conducta Para el Personal DRC



Comunicado de la Secretaria General



Estimados colegas,

Nuestro comportamiento lo es todo. Solo tendremos éxito en la asistencia, protección y empoderamiento a los refugiados y desplazados si estamos en la capacidad de aplicar nuestros valores en todo momento. Respeto, independencia y neutralidad, inclusión, honestidad y transparencia deben estar en el centro de nuestras acciones.

DRC ha tenido un Código de Conducta desde el año 2007. Este Código de Conducta evidencia nuestra voluntad de ser evaluados en función de nuestras acciones cotidianas, así como generar confianza en nuestras actividades y compromiso trabajando con y para los refugiados y otras personas desplazadas.

De acuerdo con nuestra visión, misión y valores, este Código de Conducta establece los principios rectores que todos, como personal de DRC, debemos acoger con el fin de mantener altos estándares de integridad, profesionalismo y conducta ética. Este Código de Conducta también nos proporciona normas de conducta claras, entre las cuales se destaca la prohibición de toda forma de explotación y prácticas abusivas.

Es importante para todos nosotros en DRC y para aquellos a quienes pretendemos servir, que DRC haga todo lo posible en la lucha contra la explotación y el abuso sexual, el acoso sexual, la discriminación y la corrupción. Debemos y seguiremos haciendo más. La explotación y el abuso sexual, el acoso sexual, la discriminación y la corrupción no será nunca tolerada en DRC.

“Es importante para todos nosotros en DRC y para aquellos a quienes pretendemos servir, que DRC haga todo lo posible en la lucha contra la explotación y el abuso sexual, el acoso sexual, la discriminación y la corrupción. Debemos y seguiremos haciendo más”.

“La explotación y el abuso sexual, el acoso sexual, la discriminación y la corrupción no será nunca tolerada en DRC”.

El conjunto de normas que comprenden el Código de Conducta, son obligatorias para todos sin distinción alguna, desde nuestra sede en Dinamarca hasta en el terreno. El Código de Conducta forma parte integral de nuestras condiciones de empleo con DRC.

Al reportar sospechas o infracciones, usted permite al DRC investigar y corregir conductas indebidas, pero también proteger a las posibles víctimas de irregularidades. También es una obligación que reporte faltas graves al Código de Conducta que usted haya presenciado o le hayan reportado. Los principales canales de reporte se mencionan dentro de este Código de Conducta.

“A través del reporte de sospechas o infracciones, usted permite al DRC investigar y corregir conductas indebidas, pero también proteger a las posibles víctimas de irregularidades”.

Dicho esto, quisiera agradecer a todos por el increíble trabajo y el compromiso que demuestran día a día, con la finalidad de brindar asistencia a las personas afectadas por la guerra, el conflicto armado, el desplazamiento y los desastres naturales.

Atentamente,

Charlotte Slente
Secretaria General

Tabla de Contenido

Comunicado de la Secretaria General	2
I. Definiciones	4
II. Misión, visión y valores DRC	7
III. Introducción	8
IV. Normas de Conducta	10
V. Compromisos con el Personal	13
VI. MRCdC Canales de Reporte	14

I. Definiciones

Abuso de Autoridad	<p>El uso indebido de una posición de influencia, poder, rango o autoridad en contra de otra persona. El abuso de autoridad también puede incluir conductas que generen un ambiente laboral hostil y agresivo.</p> <p>Ejemplos: uso indebido del poder o autoridad para influir en la carrera profesional o en las condiciones laborales de otra persona, incluyendo, pero no limitándose a el nombramiento, asignación, renovación del contrato, evaluación del rendimiento o promoción, o el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción.</p>
Brecha a la Responsabilidad	<p>Sucede cuando la conducta de un miembro del personal de DRC va en contravía de su deber. Esto incluye incumplimiento del contrato. Solo las obligaciones más importantes están contenidas en el Código de Conducta (Ej. seguridad, confidencialidad, mala administración financiera, etc.).</p>
Niños o Menores	<p>Cualquier persona menor de 18 años.</p>
Código de Conducta (CdC)	<p>El presente conjunto de normas referentes al comportamiento que el personal de DRC se encuentra obligado a cumplir.</p>
Mecanismo de Reporte de Código de Conducta (MRCdC)	<p>El mecanismo que permite que cualquier individuo reporte una sospecha de falta al Código de Conducta (CdC) perpetrado por uno o más miembros del personal de DRC o cualquier otro asunto que exijan las leyes y reglamentos aplicables en términos de denuncia de irregularidades. Los Reportes de Sospecha de Mala Conducta (RSMC) que afectan a otras organizaciones, socios comerciales o implementadores, también son registrados en el MRCdC al ponerse en conocimiento de DRC.</p>
Persona Implicada que Reporta	<p>Cualquier persona que realiza un Reporte de Sospecha de Mala Conducta (RSMC) y que posee un interés personal en este reporte (vea también la definición de “Persona que Reporta”).</p>
Mecanismo Comunitario de Retroalimentación (CFM)	<p>El sistema formal establecido que permite a las poblaciones afectadas por las crisis, comunicar información sobre sus opiniones, preocupaciones y experiencias con una organización humanitaria o con el sistema humanitario en general. Un CFM sistemáticamente capta, registra, rastrea y hace un seguimiento de la información que recibe para mejorar los elementos de una respuesta.</p>
Información Confidencial	<p>Cualquier información que DRC designa como “confidencial” o que incluye información que requiere discreción, cuidado y precaución al momento de ser tratada. Esto notablemente incluye, pero no se limita a Reportes de Sospecha de Mala Conducta (RSMC), testimonios y otros hallazgos, información y reportes relacionados a una investigación, así como datos personales cubiertos por las políticas y reglamentos de privacidad.</p>
Conflicto de Interés	<p>Cualquier interés profesional, privado, financiero u otro interés o lealtad que pueda perjudicar la objetividad de una persona en el desempeño de sus funciones y responsabilidades para DRC o crear una ventaja injusta para cualquier persona de la organización.</p>
Corrupción (y Fraude)	<p>El uso indebido o intento de uso indebido del poder confiado para beneficio privado. El beneficio privado incluye el beneficio personal y el de otros. La corrupción (y el fraude) incluye los actos de corrupción intentados o realizados, monetarios o no monetarios, y no está limitada a interacciones con funcionarios públicos.</p> <p>Ejemplos: pagos de facilitación, soborno, regalos que constituyan una influencia indebida, comisiones clandestinas, favoritismo (por ejemplo, nepotismo y amiguismo), extorsión, malversación, falsificación, fraude financiero y fraude en los procesos de contratación y adquisición. Intercambiar artículos de ayuda humanitaria, asistencia o trato preferente a cambio de favores sexuales también son formas de corrupción.</p>
Discriminación	<p>Cualquier trato injusto o arbitrario hacia una persona en consideración al grupo o categoría a la que esa persona pertenece y no por sus propios méritos. La discriminación incluye cualquier trato injusto o arbitrario basado en el género, la raza, el color, el origen étnico o social, las</p>

	<p>características genéticas, el lenguaje, la religión o las creencias, las opiniones políticas o de cualquier otro tipo, la clase social, las capacidades físicas o cognitivas, la edad, la orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales o cualquier otra condición de la persona. Para evitar dudas, la discriminación incluye los siguientes tipos de acción discriminatoria: directa, indirecta, acoso y victimización.</p>
Normas Internacionales de Derechos Humanos	<p>Las normas internacionales de derechos humanos establecen obligaciones que los Estados están obligados a respetar. Al convertirse en partes de tratados internacionales, los Estados asumen obligaciones y deberes conforme al derecho internacional, para respetar, proteger y cumplir los derechos humanos. La obligación de respetar significa que los Estados deben abstenerse de interferir o restringir el disfrute de los derechos humanos. La obligación de proteger exige a los Estados que protejan a personas y grupos contra violaciones de los derechos humanos. La obligación de cumplir significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. Mediante la ratificación de los tratados internacionales de derechos humanos, los gobiernos se comprometen a adoptar medidas y leyes nacionales compatibles con las obligaciones y deberes que les imponen los tratados.</p>
Trabajador Irregular	<p>Cualquier persona vinculada por DRC mediante un acuerdo mutuamente vinculante (verbal o escrito) donde la persona está de acuerdo con desempeñar funciones para el beneficio y bajo la gerencia e instrucciones de DRC. Se excluyen las personas contratadas como contratistas (proveedores de servicios externos) y empleados regulares de DRC.</p> <p>Ejemplos: voluntarios, trabajadores por incentivos, trabajadores ocasionales, trabajadores por día, 'dinero por trabajo'.</p>
Gerente	<p>Cualquier miembro del personal de DRC que ocupe un cargo gerencial según la definición de la estructura Global de Cargos en DRC.</p>
Personas de Interés (Pdl)	<p>El grupo de destinatarios de DRC conforme al mandato de DRC, incluyendo refugiados, desplazados internos y otras personas afectadas por el desplazamiento o por el conflicto.</p> <p>Para efectos del presente Código de Conducta, cuando una Persona de Interés es empleada por DRC como miembro de su personal, la condición de Persona de Interés sustituye a su condición de empleado.</p>
Datos Personales	<p>Cualquier información relativa a una persona identificada o identificable.</p> <p>Ejemplo: diferentes elementos de información que, todos reunidos, pueden conducir a la identificación directa o indirecta de una persona, en particular mediante referencia a un identificador como un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o a uno o varios factores específicos de la identidad física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural o social de dicha persona.</p>
Protección contra la Explotación, el Abuso, y el Acoso sexual (PEAAS)	<p>Medidas que se adoptan para proteger, al personal de DRC, personas de interés, y a otras partes implicadas o en contacto con los programas y actividades de DRC, contra la explotación, el abuso y el acoso sexual, por parte de los miembros del personal de DRC en el suministro de la asistencia. Más información disponible en las políticas, directrices y protocolos de PEAAS.</p>
Reporte de Sospecha de Mala Conducta (RSMC)	<p>Un reporte realizado por la Persona Implicada que Reporta o en general una Persona que Reporta, sobre una sospecha de que una falta al Código de Conducta se haya producido o se vaya a producir.</p>
Persona que Reporta	<p>Cualquier persona que realiza un Reporte de Sospecha de Mala Conducta (RSMC) y quien no tiene ningún interés personal en dicho reporte (vea también la definición de Persona Implicada que Reporta).</p>
Retaliación	<p>Cualquier acción u omisión directa o indirecta que se produzca en un contexto relacionado con el trabajo, que esté motivada por una denuncia interna o externa o por una revelación pública, y que cause o pueda causar un perjuicio injustificado a la Persona Implicada que Reporta, la Persona que Reporta o a cualquier otra persona que colabore en dicho reporte, revelación o en una investigación interna. Incluye las amenazas de represalias y los intentos de represalias.</p>
Información Sensible	<p>Cualquier información o dato que contenga o revele el origen racial o étnico, las opiniones políticas, las creencias religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, así como cualquier dato</p>

	genético, dato biométrico, dato relativo a la salud o dato relativo a la vida sexual o a la orientación sexual de una persona.
Abuso Sexual	Cualquier amenaza de o real intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas, lo que incluye cuando una persona es incapaz de dar su consentimiento o resistirse. Toda actividad sexual con un menor (una persona menor de 18 años) se considera abuso sexual. El abuso sexual puede producirse en el lugar de trabajo, fuera del horario laboral y/o fuera del lugar de trabajo. Cualquier persona puede ser víctima o perpetrador independientemente de su sexo o género.
Explotación Sexual	Cualquier abuso real o intento de abuso de posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero no limitado a, beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. Esto incluye, en particular, actos como el sexo transaccional, la solicitud de sexo transaccional y las relaciones de explotación. La explotación sexual puede producirse en el lugar de trabajo, fuera del horario laboral y/o fuera del lugar de trabajo. Cualquier persona puede ser víctima o perpetrador, independientemente de su sexo o género.
Acoso Sexual	Cualquier comportamiento, conducta y práctica de naturaleza sexual inapropiados y no deseados, que pueden incluir, entre otros, insinuaciones, sugerencias o demandas sexuales, peticiones de favores sexuales y conductas o gestos sexuales, verbales o físicos que sean o puedan ser razonablemente percibidos como ofensivos o humillantes para otra persona. El acoso sexual puede producirse en el lugar de trabajo, fuera del horario laboral y/o fuera del lugar de trabajo. Puede incluir un único incidente o una serie de incidentes. El acoso sexual puede ser deliberado y no solicitado. Cualquier persona puede ser víctima o perpetrador, independientemente de su sexo o género.
Sobreviviente	La persona que es o que presuntamente ha sido objeto de acoso, abuso o explotación sexual. Este término suele preferirse al de "víctima" porque implica resiliencia.
Enfoque Centrado en la persona Sobreviviente	Un enfoque centrado en la persona sobreviviente trata de empoderar a la persona sobreviviente dando prioridad a sus derechos, necesidades y deseos. Significa garantizar que las personas sobrevivientes tengan acceso a servicios apropiados, accesibles y de buena calidad, incluyendo atención en salud, apoyo psicológico y social, seguridad y/o servicios jurídicos. Este enfoque pretende crear un entorno de apoyo en el que se respeten los derechos de las personas sobrevivientes y se les trate con dignidad y respeto. Ayuda a promover la recuperación de la persona sobreviviente y a reforzar su capacidad para tomar decisiones sobre posibles intervenciones (véase ONU Mujeres, Programming Guidance: Conflict/Post-conflict - Survivor-centred approach, ONU Mujeres 2013).
Personal	Es la fuerza laboral de DRC que incluye todo empleado, practicante, estudiante, trabajador irregular, y cualquier otro miembro del personal de DRC que esté obligado a firmar este Código de Conducta, independientemente de la duración de su compromiso con la organización, remuneración y otros términos y condiciones. El Personal de DRC pueden ser nombrados/denominados individualmente como miembro del personal y colectivamente como el personal.
Acoso Laboral	Cualquier comportamiento y conducta inapropiados e inoportunos por parte de un miembro del personal de DRC que pueda razonablemente esperarse o percibirse como causa de ofensa o humillación a otro miembro del personal de DRC. El acoso laboral puede adoptar la forma de palabras, gestos o acciones que tiendan a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, intimidar, humillar o avergonzar a otro miembro del personal de DRC o que creen un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Los desacuerdos sobre el rendimiento laboral o sobre otras cuestiones relacionadas con el trabajo no se consideran normalmente acoso y no se tratan en el marco de las disposiciones del presente Código de Conducta, sino en el contexto de la gestión del desempeño profesional.

II. Misión, Visión y Valores de DRC

Como organización humanitaria privada, el trabajo de DRC abarca todos los aspectos de la problemática de los refugiados y desplazados basados en los principios humanitarios y derechos humanos. Nuestra misión global es brindar asistencia y proteger a personas refugiadas y empoderarlas para un futuro mejor.

Nos esforzamos por ofrecer soluciones sostenibles a refugiados, desplazados y comunidades de acogida, con el objetivo de que quienes reciben nuestra ayuda puedan llevar una vida digna.

Nuestra Misión

Asistimos a refugiados y desplazados, protegemos sus derechos y los empoderamos para un futuro mejor.

Nuestra Visión

Una vida digna para todos los desplazados.

Nuestros valores

Enfoque Humanitario

El derecho a una vida digna prevalece sobre las políticas y principios. DRC insiste en el derecho de la persona de recibir ayuda humanitaria y sobre nuestro derecho y deber de proporcionar dicha ayuda siempre que sea posible, independientemente de las circunstancias políticas. Esto significa que nuestro trabajo a veces estará subordinado a nuestro deber de ayudar a salvar vidas, y que siempre prestaremos ayuda, independientemente de que tal esfuerzo pueda interpretarse políticamente. Además, en todas nuestras interacciones insistimos en la dignidad y el derecho autónomo de la persona a hacer uso de sus capacidades para crear su vida como mejor crea conveniente.

Respeto

Creemos en la igualdad de derechos de todos los seres humanos. A su trabajo, DRC aplica un enfoque de derechos. Trabajamos para asegurarnos de que todas las personas desplazadas puedan disfrutar de sus derechos, protección y oportunidades que les garantizan los convenios y leyes aplicables, y combatir la discriminación en todas sus formas. En Dinamarca y en los demás países, trabajamos para asegurarnos que las autoridades y la comunidad internacional se adhieran plenamente a sus responsabilidades hacia las personas desamparadas, y brindamos asistencia hasta que estas autoridades puedan gestionar sus responsabilidades de forma independiente.

Independencia y neutralidad

DRC trabaja exclusivamente basado en su misión hacia los desplazados. DRC se centra en cuestiones referentes a personas refugiadas y desplazadas, manteniéndose estrictamente neutral en lo que respecta a la política de partidos. Esto también quiere decir que en situaciones de conflicto nuestra labor humanitaria se basa en el principio de independencia y neutralidad con respecto a las partes en conflicto.

Inclusión

DRC desea llevar a cabo sus iniciativas en un entorno de respeto y colaboración con las personas que intentamos ayudar, asegurando que sean empoderadas gracias a la intervención. Esto quiere decir que solicitamos a las comunidades su participación consensuada en la planeación y ejecución de las intervenciones, así como sus perspectivas al evaluar los resultados. Nuestras colaboraciones con personas desamparadas buscan en última instancia utilizar y reforzar su capacidad para valerse por sí mismos sin asistencia en el futuro.

Honestidad y transparencia

DRC rinde cuentas a las personas que asistimos, los que nos apoyan y aquellos con los que colaboramos. Esto significa que somos honestos y abiertos sobre lo que hacemos y sobre las decisiones que tomamos, y si una situación puede superar nuestra capacidad de proporcionar ayuda. Luchamos por realizar esfuerzos conjuntos fructíferos y responsables con todas las comunidades afectadas, donantes, socios y otros.

III. Introducción

Nuestro Código de Conducta

¿Por qué DRC tiene un Código de Conducta?

El Consejo Danés para Refugiados (DRC) ha tenido un código de conducta desde el 2007, y un Mecanismo de Reporte de Código de Conducta (MRCdC) desde el 2012. El MRCdC es accesible para todos, incluyendo las personas jurídicas que no hacen parte de la operación de DRC. Juntos, el Código de Conducta y el MRCdC, forman la piedra angular del compromiso de DRC con la rendición de cuentas y la integridad.

El código de conducta contiene los valores y reglas que el DRC y su personal deben seguir para mantener y salvaguardar las normas de conducta necesarias y evitar conductas indebidas. Se reconoce que el trabajo de DRC a menudo coloca a su personal en posiciones de relaciones de poder desiguales hacia las Personas de Interés. La capacidad de DRC para garantizar la protección y asistencia a refugiados, desplazados internos y otras personas de interés, depende de la habilidad de su personal para mantener y promover los más altos estándares de conducta ética y profesional.

¿Quién está obligado a cumplir el Código de Conducta de DRC?

Este código de conducta aplica al DRC y su personal sin distinción. Todos los miembros del personal incluido, pero no limitado al personal nacional o internacional, gerentes o no, de primera línea, de soporte o de programas, aprendices o pasantes pagos o no pagos, estudiantes y trabajadores irregulares, están igualmente obligados a cumplir con el Código de Conducta de DRC. Es una parte integral en los términos y condiciones de su vinculación con DRC. Por lo tanto, este Código de Conducta es de carácter contractual.

Los socios implementadores de DRC también están obligados a acatar el Código de Conducta, o deben tener y emplear uno propio que cumpla o supere el de DRC. Los proveedores de DRC están obligados a acatar el Código de Conducta para Proveedores de DRC y las condiciones generales de contratación de DRC.

¡Todos tenemos un papel que desempeñar!

Este código de conducta sirve como una guía ilustrativa para DRC y su personal, para tomar decisiones éticas en sus vidas profesionales, y en ocasiones en sus vidas privadas.

Todos los miembros del personal de DRC son responsables de fomentar, defender y promover la difusión del código de conducta.

Todos los miembros del personal de DRC tienen un papel en la implementación, monitoreo y aplicación de estas normas. Se insta al personal de DRC a que animen a los socios a que se adhieran a estas normas y a que se unan al personal de DRC para defenderlas. Los gerentes en todos los niveles tienen la responsabilidad particular de apoyar y desarrollar sistemas que mantenga un entorno libre de conductas indebidas.

Implementación e interpretación del Código de Conducta

El Código de Conducta está basado en reconocidos estándares legales internacionales y, en particular el Código de Conducta de ACNUR, el Boletín del Secretario General de Naciones Unidas sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13), el reporte del IASC sobre la protección contra la explotación y el abuso sexual en crisis humanitarias (13 de junio del 2002), y los seis principios básicos relacionados con la explotación y el abuso sexual del IASC (23 de septiembre del 2019).

Se anima a todos los miembros del personal a contactar a la Unidad de Código de Conducta y Salvaguarda en la Sede para más información u orientación.

En caso de una contradicción y salvo que se indique lo contrario en el presente documento, el Código de Conducta prevalece sobre cualquier otro lineamiento interno de comportamiento que pueda tener vigencia en su país o lugar de trabajado. Se reconoce que el Código de Conducta puede ser más estricto que lo exigido por las leyes locales aplicables. En tal caso, el Código de Conducta seguirá siendo aplicable siempre que la legislación local no lo prohíba explícitamente. Para efectos de su interpretación, prevalecerá la versión en inglés del Código de Conducta.

Nuestro Mecanismo de Reporte de Código de Conducta

¿Cómo reportar faltas al Código de Conducta de DRC?

El MRCdC está abierto a todos y funciona como el mecanismo en el que pueden reportar las sospechas o faltas al código de conducta de manera verbal o escrita.

Sirve como instrumento clave para garantizar que el personal de DRC y los socios implementadores respeten los valores y compromisos de DRC en términos de principios y estándares humanitarios, particularmente los Estándares Humanitarios Fundamentales (CHS).

Todos los miembros del personal de DRC están obligados a reportar faltas graves al Código de Conducta (ver abajo) y que pueden comprometer la imagen y la reputación de DRC, así como los derechos de las personas afectadas por crisis, ya sea directamente al MRCdC o a la Gerencia de DRC.

También puede decidir reportar sus preocupaciones a líneas externas de reporte como la Agencia Danesa de Protección de Datos ([ver aquí](#)). Se recomienda, pero no es un requisito previo, elevar sus preocupaciones de manera interna en primer lugar.

Las faltas más graves deben ser reportadas directamente al MRCdC porque es probable que representen riesgos significativos para DRC y las personas involucradas, y pueden requerir una investigación formal:

- Sección 4. Acoso, Abuso y Explotación Sexual.
- Sección 5. Discriminación.
- Sección 6. Fraude y Corrupción.
- Sección 7. Acoso Laboral.
- Sección 8. Actividades criminales y poco éticas, y derechos humanos.
- Sección 9. Confidencialidad.

Otras preocupaciones deben comunicarse en primer lugar a la Gerencia de DRC, o alternativamente a Recursos Humanos.

El buen funcionamiento del MRCdC recae también en nuestra capacidad para elegir el canal de reporte adecuado.

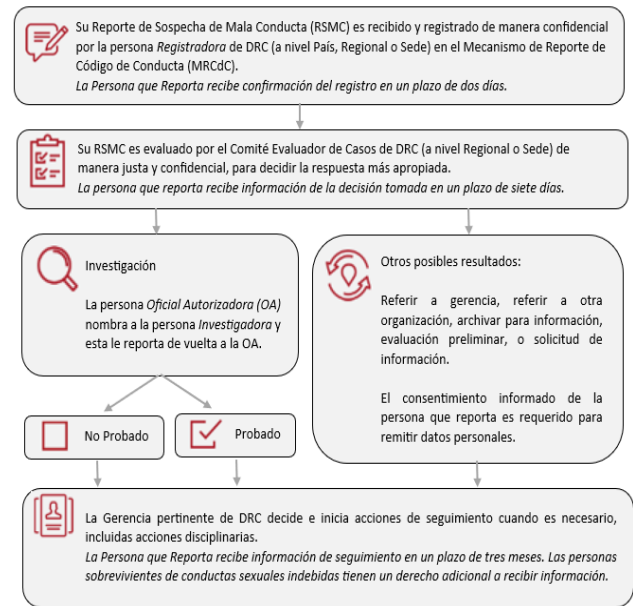
Si tiene alguna duda, comuníquese con su gerente o el personal de Salvaguarda y Código de Conducta pertinente. Si donde usted se encuentra no tiene acceso a los canales de reporte del MRCdC, puede reportar directamente a la gerencia de DRC. En ese caso, es responsabilidad de la gerencia de DRC reportar directamente al MRCdC, en caso de una conducta indebida grave, y notificar al MRCdC cualquier medida de seguimiento adoptada.

Protección contra la Retaliación

El MRCdC es un mecanismo de reporte que mantiene la confidencialidad y reconoce a la persona que reporta al MRCdC el derecho a la información.

DRC no tolera la retaliación. Una persona que reporta no sufrirá ninguna consecuencia adversa por i) reportar de buena fe las sospechas de mala conducta (RSMC) a la Gerencia de DRC o al MRCdC, ii) proporcionar información o ayudar de cualquier otro modo en dicho reporte o participar en una investigación interna o iii) rehusarse a actuar de manera que infrinja el presente código de conducta.

¿Qué pasa con un reporte de sospecha de mala conducta (RSMC)?



Enfoque Centrado en la persona Sobreviviente para DRC

Las investigaciones de Explotación, Abuso y Acoso Sexual, sigue un estricto enfoque centrado en la persona sobreviviente que posiciona los intereses de la(s) persona(s) sobreviviente(s) en el centro de todas las decisiones y acciones que se toman. Este enfoque requiere, entre otras cosas, el consentimiento informado de la(s) persona(s) sobreviviente(s) para proceder con una investigación y compartir su identidad interna o externamente a DRC. Además, requiere la identificación de las necesidades de apoyo de la(s) persona(s) sobreviviente(s).

IV. Normas de Conducta

Como miembro del personal de DRC, acataré el presente Código de Conducta y reportaré las infracciones graves directamente al Mecanismo de Reporte del Código de Conducta (MRCdC).

1. Respeto, dignidad e integridad

- 1.1. Respetaré los principios y valores de DRC y trataré a todas las personas con las que tenga contacto oficial de forma justa, con respeto, cortesía y dignidad, incluso en las comunicaciones a través de canales públicos y redes sociales.
- 1.2. Mostraré respeto a todos mis colegas, independientemente de su estatus y posición, y respetaré su privacidad.
- 1.3. Siempre procuraré cuidar y proteger los derechos de menores de 18 años, de las mujeres y de cualquier otra persona vulnerable, y actuaré de modo que su interés superior sea la consideración primordial.
- 1.4. Acataré las leyes locales y respetaré las costumbres locales.
- 1.5. Me aseguraré de que mi conducta profesional y personal no afecte negativamente la integridad de DRC y su capacidad para prestar asistencia.
- 1.6. Tendré debidamente en cuenta las repercusiones que puedan tener mis palabras y acciones para la dignidad e integridad de los demás, independientemente de mi intención.
- 1.7. No tomaré fotografías, ni realizaré filmaciones o grabaciones de sonido en el ejercicio de mis funciones ni en el lugar de trabajo, independientemente del medio utilizado, a menos que mi trabajo así lo requiera o que haya obtenido la aprobación por escrito de mi gerente inmediato y la aprobación verbal de las personas que puedan ser identificadas en la fotografía, filmación o grabación de sonido.

2. Conflicto de intereses y transparencia

- 2.1. Desempeñaré mis funciones oficiales y llevaré mis asuntos privados de manera que se eviten conflictos de intereses y, en el caso de que existan, los declararé utilizando el formulario de autodeclaración de DRC, a fin de mantener y aumentar la confianza en DRC por parte de la población y del personal de DRC.
- 2.2. Resistiré cualquier presión política indebida en la toma de decisiones. No solicitaré instrucciones relativas al desempeño de mis funciones a ningún Gobierno, autoridad Nacional o cualquier autoridad, agente u organización ajena a DRC, ni las aceptaré de su parte, si dichas instrucciones no son aprobadas por DRC.
- 2.3. No ofreceré ningún honor, condecoración, regalo, favor, remuneración, pago suplementario, subsidio o soborno a ningún Gobierno o fuente externa a DRC, ni lo aceptaré de su parte. No obstante, está permitido dar o aceptar pequeñas muestras de agradecimiento que se intercambien de acuerdo con la práctica local, siempre que ello no pueda comprometer la integridad de DRC. Declararé inmediatamente dicha muestra a mi gerente directo.
- 2.4. No ejerceré ninguna ocupación o empleo externo, remunerado o no, durante el horario de trabajo acordado con DRC sin la autorización previa por escrito de mi gerente. Declararé inmediatamente por escrito a mi gerente toda ocupación o empleo externo remunerado.
- 2.5. No me presentaré como candidato a cargo público ni lo ocuparé sin la autorización previa por escrito de DRC cuando ello ocasione un conflicto de intereses real.
- 2.6. No ayudaré a particulares o empresas en sus relaciones y compromisos con DRC cuando ello pueda suponer un trato preferencial real.
- 2.7. Nunca participaré en actividades relacionadas con la adquisición de bienes o servicios, programación, contratación o en actividades de recursos humanos, cuando ello me ocasione un conflicto de intereses real o potencial no declarado.
- 2.8. Como gerente, no solicitaré favores, préstamos ni regalos a ningún miembro del personal de DRC, ni aceptaré otros no solicitados que tengan un valor más que simbólico. Reconozco y me comprometo a cumplir con mi responsabilidad particular de promover y desarrollar sistemas que fomenten la transparencia y eviten los conflictos de intereses.

3. Seguridad, salud y bienestar

- 3.1. Me mantendré al tanto de todas las instrucciones y políticas diseñadas por DRC para proteger mi propia salud, bienestar y seguridad, así como la de mis compañeros y las personas de interés, y las cumpliré.
- 3.2. Me esforzaré por garantizar que la seguridad de los miembros del personal de DRC, sus familias y las personas de interés no se ponga en riesgo indebidamente en las decisiones programáticas y operativas.
- 3.3. No trabajaré bajo los efectos del alcohol o de cualquier droga ilegal.
- 3.4. Como gerente, promoveré un equilibrio saludable entre la vida laboral y privada de los miembros del personal de DRC.

4. Explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual

- 4.1. Entiendo que tengo la obligación de reportar todas las sospechas de explotación sexual, abuso sexual y acoso sexual en las que estén implicados trabajadores humanitarios al Mecanismo de Reporte del Código de Conducta de DRC. Además, me comprometo a prevenir, oponerme y combatir todas las formas de explotación y abuso. Entiendo que la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual constituyen actos graves de mala praxis y, por lo tanto, son motivo de acciones disciplinarias o medidas contractuales, incluida la rescisión inmediata de mi contrato con DRC.
- 4.2. No participaré en la explotación sexual, el abuso sexual o el acoso sexual de ninguna persona, y tengo un especial deber de cuidado de las mujeres, de menores de 18 años y de otras personas y grupos vulnerables.
- 4.3. No abusaré del poder y la influencia que tenga en virtud de mi rango, posición o autoridad sobre la vida y el bienestar de cualquier otra persona. Por lo tanto, no entablaré ni mantendré ninguna relación de explotación o abuso con ninguna persona, ya sea de carácter íntimo, sexual, emocional, financiero o laboral.
- 4.4. No entablaré ni mantendré relaciones íntimas o sexuales con personas de interés que se beneficien o se vean afectadas por la asistencia, los programas y las actividades de DRC, ni con miembros de su familia más cercana.
- 4.5. No solicitaré ni obtendré ningún servicio o favor de otra persona a cambio de protección o asistencia. Está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador.
- 4.6. No solicitaré ni participaré en actividades sexuales con personas menores de 18 años, independientemente de la edad que localmente se considere mayoría de edad o edad de consentimiento. Esto incluye incitar u obligar a menores de edad a participar en actividades de naturaleza sexual. Equivocarse en la estimación de la edad de la persona no constituye defensa alguna.
- 4.7. No solicitaré ni participaré en intercambios comerciales de servicios sexuales (por ejemplo, pagar por servicios sexuales).
- 4.8. No adquiriré, almacenaré ni difundiré documentos, fotos, vídeos, juegos, textos de carácter pornográfico o pedófilo utilizando dispositivos electrónicos puestos a mi disposición por DRC.
- 4.9. Como gerente, reconozco y me comprometo a cumplir con mi responsabilidad particular de promover y desarrollar sistemas que mantengan un entorno en el que se prevenga y se responda ante la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual.

5. Discriminación

- 5.1. No participaré en discriminación verbal o acciones discriminatorias contra compañeros, miembros del equipo, solicitantes de empleo, personas de interés o cualquier otra persona, ni toleraré ni apoyaré la discriminación verbal ni las acciones discriminatorias por parte de otros.
- 5.2. Como gerente, reconozco y me comprometo a cumplir con mi responsabilidad particular de promover y desarrollar sistemas que mantengan un entorno que evite todas las formas de discriminación.

6. Corrupción y fraude

- 6.1. No cometeré ningún acto corrupto o fraudulento según la definición de corrupción y fraude de DRC.
- 6.2. Mis acciones estarán libres de cualquier consideración de beneficio indebido. No intentaré aprovecharme de ningún privilegio, poder o autoridad que me haya sido conferido por DRC u otras entidades.
- 6.3. Protegeré, gestionaré y utilizaré los recursos humanos, financieros y materiales de DRC de forma eficiente y eficaz, teniendo en cuenta que estos recursos se han puesto a disposición de DRC en beneficio de las personas de interés.

- 6.4. Como gerente, reconozco y me comprometo a cumplir con mi responsabilidad particular de promover y desarrollar sistemas que mantengan un entorno en el que se prevenga y responda a la corrupción y al fraude.

7. Acoso laboral

- 7.1. No participaré ni toleraré ninguna forma de acoso laboral, abuso de autoridad y represalias.
- 7.2. No mantendré relaciones sexuales o íntimas con ningún miembro del personal de DRC bajo mi supervisión. Si me encuentro en una relación de este tipo, informaré inmediatamente por escrito a mi gerente para que me oriente y tome las decisiones oportunas. El hecho de no informar de tales relaciones a mi gerente puede dar lugar a acciones disciplinarias o medidas contractuales.
- 7.3. Como gerente, reconozco y me comprometo a cumplir con mi responsabilidad particular de promover y desarrollar sistemas que mantengan un entorno que evite el acoso laboral.

8. Actividades delictivas y contrarias a la ética y a los Derechos Humanos

- 8.1. No apoyaré ni participaré en ninguna forma de actividad ilegal, explotadora, abusiva o delictiva, incluyendo, por ejemplo, el trabajo infantil, el matrimonio forzado y el tráfico de seres humanos, drogas y mercancías.
- 8.2. Nunca abusaré emocionalmente de menores de 18 años ni les causaré daño físico.
- 8.3. No contrataré a menores de 18 años, ni tendré ningún otro tipo de trato con ellos, para que me presten servicios privados.
- 8.4. No contrataré a personas de interés que se beneficien de la asistencia de DRC, ni tendré ningún otro tipo de trato con ellas, para que me presten servicios privados, sin previo aviso por escrito a mi gerente. No comunicar dicha relación a mi gerente puede dar lugar a acciones disciplinarias o medidas contractuales.
- 8.5. Entiendo que cualquier actividad delictiva o contraria a la ética cometida mientras utilice o lleve cualquiera de las insignias oficiales de DRC es suficiente para demostrar el daño causado a la integridad y reputación de DRC.

9. Confidencialidad

- 9.1. No divulgaré externamente ni compartiré con miembros del personal no autorizados ninguna información confidencial o información sensible sobre personas de interés, compañeros, reportes de presunta mala conducta, investigaciones internas y otros asuntos relacionados con el trabajo de los que tenga conocimiento durante el transcurso de mi relación contractual con DRC, independientemente de su forma, formato o medio.

V. Compromiso del Personal

Reconozco que he leído y comprendido el Código de Conducta de DRC.

Entiendo que es mi responsabilidad y mi deber reportar las faltas graves al Código de Conducta de DRC. Entiendo que no seré objeto de represalias por reportar de buena fe una preocupación o un incumplimiento del Código de Conducta de DRC.

Como gerente, entiendo que tengo una responsabilidad especial de acatar y cumplir el presente Código de Conducta. Tengo la responsabilidad especial de promover el Código de Conducta y dar buen ejemplo con mi comportamiento, tanto durante el desempeño de mis funciones como en mi tiempo libre.

Entiendo que no respetar el Código de Conducta de DRC, interferir en una auditoría o investigación, y no cooperar o faltar a la verdad durante una auditoría o investigación puede tener consecuencias, incluida, entre otras, la rescisión de mi contrato con DRC.

Con la firma del presente Código de Conducta de DRC:

- i) Reconozco que he leído el Código de Conducta de DRC y lo he comprendido.
- ii) Acepto cumplir el Código de Conducta de DRC y entiendo que mi incumplimiento puede dar lugar a acciones disciplinarias o medidas contractuales, incluida la rescisión inmediata de mi contrato con DRC.
- iii) Reconozco que tengo la obligación de reportar de buena fe las infracciones del Código de Conducta de DRC tan pronto tenga conocimiento de ellas.

**Nombre del
empleado:**

Firma:

Lugar y fecha:

VI. Canales de Reporte del MRCdC

SEDE (HQ - PUERTA B)
c.o.conduct@drc.ngo
Formulario en Línea ([Enlace](#))



Alegaciones de Explotación Sexual, Abuso Sexual y Acoso Sexual así como Fraude y Corrupción de gran magnitud deben ser reportadas directamente a sede (Puerta B).

Otras líneas de reporte del MRCdC y del Mecanismo Comunitario de Retroalimentación (CFM) (ej. Líneas directas de ayuda, correos electrónicos, buzones de sugerencia, etc.) están disponibles en su lugar de trabajo. Para más información, por favor consulte con el personal de Código de Conducta y Salvaguarda de su lugar de trabajo o el Insite de DRC.