



Directrices Institucionales

Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas

Dirección General Federal
Enero 2018





Código de conducta: Prevención de los abusos y protección de las personas

2

1. INTRODUCCIÓN

3

- 1.1 ¿Por qué se ha elaborado este código de conducta?
- 1.2 ¿En qué se basa este código de conducta?
- 1.3 ¿Para qué sirve este código de conducta?
- 1.4 ¿A quién se aplica este código de conducta?
- 1.5 ¿Cuál es el lugar y la importancia de este código de conducta?

2. CÓDIGO DE CONDUCTA

6

- 2.1 Relaciones
- 2.2 Eliminación de la explotación y del abuso sexual
- 2.3 Entorno de trabajo
- 2.4 Comunicación
- 2.5 Notificar

1.

Introducción

1.1

¿Por qué se ha elaborado este código de conducta?

Humanity & Inclusion (HI) es una organización de solidaridad internacional comprometida con los derechos de las personas con discapacidad, las personas en situación de vulnerabilidad y, de manera general, con los derechos humanos. El respeto y la dignidad de las personas concernidas y beneficiarias de las acciones y de las comunidades son centrales en el compromiso del personal y de los colaboradores de HI, en todos los contextos de intervención. La reputación de HI se basa en gran medida en la calidad y la rendición de cuentas del personal de la organización, por lo tanto, en su conducta. Incluso en las misiones difíciles, HI tiene por objetivo promover un compromiso de máxima calidad. El incumplimiento de los valores de la organización mancha la reputación de la organización en su conjunto. Cabe recordar que cada miembro de nuestra organización representa a HI no solo durante su horario de trabajo sino también fuera del mismo.

El personal de HI se suele encontrar en situaciones de confianza y de poder con respecto a los beneficiarios y a las comunidades concernidas. Estas situaciones pueden que no se perciban como tales, pero se explican por las diferencias económicas y simbólicas entre el personal de la ONG y las personas beneficiarias. Para que se comprendan estas situaciones y se respeten los valores de HI, todos los miembros de HI tienen que comportarse de forma apropiada, sentirse responsables, y respetar los códigos y la ética de la organización.

1.2

¿En qué se basa este código de conducta?

Este código de conducta es un elemento clave de la aplicación de las **políticas institucionales** que plantean los principios fundamentales en materia de protección de nuestros beneficiarios – especialmente los más vulnerables, ante los abusos de poder, con una atención especial a la explotación y el abuso sexual – y de nuestro propio personal.

Estas políticas son, entre otras:

- **La Protección de los Beneficiarios contra la Explotación y el Abuso Sexual**
- **La Protección de la Infancia**
- **La Lucha contra el Fraude y la Corrupción.**

Los principios que fundamentan estas políticas son:

- el respeto de los derechos humanos fundamentales, incluidos los derechos de los niños, los derechos de las personas con discapacidad, y el derecho internacional humanitario,
- la tolerancia cero de la organización con respecto a las violaciones de estos derechos por su personal y sus asociados, en todo momento,
- la gestión del riesgo que incluye el establecimiento de un entorno protector,
- el deber de asistencia a las víctimas,
- el deber de notificación de cualquier incidente, duda o sospecha de abuso aunque no haya pruebas.

Este código de conducta tiene por objeto proteger a todos los beneficiarios de las acciones de HI, directos e indirectos, así como a las personas de las comunidades que estén en contacto con estas acciones, especialmente los niños, las mujeres, las personas con

discapacidad y cualquier persona en situación de vulnerabilidad.

1.3

¿Para qué sirve este código de conducta?

Su objetivo es explicitar los comportamientos y las prácticas esperados, que constituyen normas mínimas para la organización, así como las acciones a evitar para que las relaciones con los beneficiarios o entre los miembros del personal de HI respeten la ética desarrollada por la organización a través de sus políticas. Por lo tanto, tiene por objeto ayudar al personal:

- a comprender mejor sus obligaciones y sus responsabilidades que se desprenden de las políticas mencionadas anteriormente establecidas por HI,
- a tomar decisiones y a adoptar comportamientos apropiados en su vida profesional y en su vida privada.

Los responsables tienen una responsabilidad especial, al tener que asegurarse de que su personal cumpla este código garantizando que el entorno de trabajo sea ejemplar.

1.4

¿A quién se aplica este código de conducta?

El código, que tienen que firmar personalmente las personas concernidas, se aplica a todas las personas que puedan tener que intervenir por cuenta de HI o en el marco de un proyecto o de una acción realizada con HI, ya estén contratadas internacional o nacionalmente, incluso puntualmente, en el marco de los proyectos y de las acciones de HI, en todo el mundo. Por lo tanto, este Código de Conducta se aplica a **las personas con un contrato de trabajo con HI, temporal o permanente, así como a las familias que acompañan al personal internacional, a los consultores, a los estudiantes en prácticas, a los voluntarios con el contrato «volontaire de la solidarité internationale» o a los demás voluntarios, a los proveedores y a las organizaciones socias en el marco de su colaboración con HI.** Se aplica a estas personas en todas las situaciones, profesionales o no, tanto en el tiempo de trabajo como fuera del tiempo de trabajo. **Para simplificar, estas personas están designadas con el término «personal o colaborador de HI» en el presente documento.**

Se espera de cualquier persona a la que se aplique este Código de Conducta que anime, defienda y haga la promoción de este código y de los valores que representa.

1.5

¿Cuál es el lugar y la importancia de este código de conducta?

Este código de conducta plasma de forma concreta las políticas institucionales de protección. Se añade a los demás documentos que definen el marco del trabajo para HI, que son, entre otros:

- la Carta de Humanity & Inclusion, los Estatutos de la organización,
- el Reglamento Interno, que define, entre otras cosas, el acoso moral y el acoso sexual,
- las condiciones de contratación, generales y particulares, del personal internacional o del personal con un estatus de local,
- el contrato de trabajo, o contrato de servicio, o cualquier otra formalización de la relación, profesional, que es específico para cada persona o situación y hace referencia al conjunto de las reglas que se aplican.

El presente Código de Conducta no reemplaza a estos documentos.

2.

Código de conducta

En todos los contextos, independientemente de la urgencia de la situación, en calidad de personal de HI o de colaborador, me comprometo a cumplir las siguientes normas de conducta:

2.1

Relaciones

Me aseguraré sistemáticamente de que los beneficiarios (y en particular, los niños), los miembros del personal y los socios sean tratados con respeto, dignidad y en pie de igualdad, independientemente de su edad, su sexo, su condición física, su deficiencia, su lengua, su religión, su opinión, su nacionalidad, su origen étnico o social, su estatus, su clase, su casta, su orientación sexual, o cualquier otra característica personal.

Promoveré sistemáticamente una actitud no violenta y positiva cuando se trate de acompañar o de interactuar con los beneficiarios.

En ningún caso tocaré a los beneficiarios de forma inadecuada.

En ningún caso emplearé un lenguaje ni haré sugerencias para provocar, acosar o deshonar a ninguna persona, ni despreciaré a sabiendas prácticas tradicionales/culturales.

En ningún caso haré sufrir humillaciones a un beneficiario, ni tendré un comportamiento degradante o abusivo, ya sea físico, verbal, psicológico o de cualquier otra naturaleza.

Informaré sistemáticamente a los beneficiarios (y en particular, a los niños) y a las comunidades de su derecho de notificar cualquier situación inquietante, en particular, sobre las problemáticas de índole íntima o sexual, y de cómo pueden notificarla.

Intentaré sistemáticamente tener en cuenta la capacidad de un beneficiario de participar, respetar su opinión, sus decisiones, su autonomía, y no realizaré ninguna acción que esa persona pueda realizar sola (por ejemplo: asearse, cambiarse de ropa, etc.).

Prestaré sistemáticamente una especial atención a las personas que se vean confrontadas con obstáculos o con dificultades para comunicarse o expresarse plenamente (relacionados con una deficiencia, con la movilidad, con el género o con cualquier otro motivo) proponiendo espacios de comunicación y herramientas seguros y adaptados.

Cuando esté en contacto con un beneficiario (y, especialmente, con hombres con discapacidad, así como con mujeres y con niños con o sin discapacidad), me aseguraré sistemáticamente que esta persona esté a la vista también de otra persona adulta.

2.2

Eliminación de la explotación y del abuso sexual

No tendré ningún tipo de relación sexual con una persona menor de 18 años, independientemente de la edad fijada por la ley para el consentimiento a relaciones sexuales o de las costumbres locales. Un error en la edad supuesta de un niño no es un argumento de defensa.

No tendré ningún tipo de relación sexual o de favor a cambio de dinero, de cualquier regalo, de un trabajo o de una ayuda humanitaria incluso si la persona me ha propuesto este intercambio primero o si ella se espera eso. Esto se aplica en cualquier circunstancia, ya sea considerada a esa persona como prostituta, que sea recomendada por una tercera persona como tal, o ninguno de los dos.

No me serviré en ningún caso directa o indirectamente de un adulto ni de un niño para proporcionar servicios de índole sexual a una tercera persona, ni para apoyar, permitir o participar en ninguna forma de prostitución o de explotación sexual.

En ningún caso explotaré sexualmente a un beneficiario, ni haré que trabaje un niño (incluyendo para las tareas domésticas) a cambio de una ayuda o de cualquier tipo de beneficio.

2.3

Entorno de trabajo

Trataré sistemáticamente a los beneficiarios y a los niños de manera justa y equitativa, evitando cualquier discriminación contra ellos como, por ejemplo, aplicar favoritismo o excluir a personas.

Me mostraré sistemáticamente respetuoso con todos los empleados, el personal de los socios, los voluntarios comunitarios o los beneficiarios.

No toleraré en ningún caso ni ejerceré ninguna forma de acoso, discriminación, abuso físico o verbal, intimidación o favoritismo en un lugar de trabajo, ya se trate de acoso sexual o psicológico o de abuso de poder, y respetaré las reglas que se aplican a mí (en particular el Reglamento Interno) sobre estas cuestiones.

Me comportaré sistemáticamente de manera profesional con mis colegas, evitando difundir falsos rumores y falsas acusaciones, y absteniéndome de hacer comentarios basados en el género, la orientación sexual o en cualquier otra característica personal – que pudieran ser considerados como acoso.

8

Evaluaré sistemáticamente el riesgo de todo tipo de daños, organizaré el lugar de trabajo y planificaré las actividades a fin de minimizar estos daños teniendo en cuenta la discapacidad, el estado de salud, la edad y el desarrollo del niño, o cualquier otra situación de vulnerabilidad del personal y de los beneficiarios.

Planificaré las actividades asegurándome sistemáticamente de que las informaciones relacionadas con los beneficiarios, los niños, las familias y las comunidades sean confidenciales.

No invitaré en ningún caso a un beneficiario (especialmente a un niño) a mi domicilio, y no le propondré transportarle ni mantendré un contacto personal (a través del teléfono, de los medios de comunicación y de las redes sociales) con ese beneficiario sin un motivo profesional y sin que mi responsable me haya autorizado debidamente para ello.

2.4

Comunicación

Cuando se tome una foto o se haga un vídeo con una autorización previa apropiada, me aseguraré sistemáticamente de que la persona no pose de manera degradante o de una manera que pudiera tener una connotación sexual.

Utilizaré sistemáticamente un lenguaje respetuoso y el nombre de las personas cuando me dirija a ellas o hable de ellas a otras personas.

En ningún caso veré, publicaré, produciré o compartiré soportes pornográficos en los que salgan niños, ni/o mostraré tales soportes a niños.

Me aseguraré sistemáticamente de que todas las comunicaciones de audio, escritas o visuales respeten la dignidad y los derechos humanos de la persona representada (y en particular, el anonimato cuando sea necesario, y para todos los niños), y de que no les expongan a ningún riesgo de represalias o de abusos de cualquier naturaleza.

Cuando tome y publique fotografías, me aseguraré sistemáticamente de que los beneficiarios o los niños no estén desnudos o vestidos de forma inadecuada a la situación en la que estén representados.

No mostraré en ningún caso el rostro de los beneficiarios o de los niños que sean explotados sexualmente, víctimas de trata o de abuso, en conflicto con la ley, en relación con grupos armados, o que puedan ser localizados fácilmente aunque se haya cambiado su identidad.

2.5

Notificar

Plantearé sistemáticamente cualquier inquietud y plantearé cualquier problema relacionado con el presente Código de conducta, con la Protección de los Beneficiarios contra la Explotación y el Abuso Sexual, con la Política de Protección de la Infancia o con cualquier otra política y reglamento vigente en la organización a mi responsable directo o, de no ser posible, a otra persona de mi jerarquía o a una persona de referencia designada (de conformidad con la regla en materia de notificación).

Notificaré inmediatamente cualquier sospecha o acusación sobre cualquier comportamiento que vaya en contra de las reglas del presente Código de conducta, de la Política de Protección de los Beneficiarios contra la Explotación y el Abuso Sexual, de la Política de Protección de la Infancia o de cualquier otra política y reglamento vigente en la organización a mi responsable directo aunque las informaciones o las acusaciones sean imprecisas, y sin que yo mismo las haya investigado previamente.

10

Nunca haré deliberadamente falsas acusaciones ni difundiré falsos rumores sobre un colega, o cualquier otra persona, en relación con el incumplimiento de este código de conducta.

A nivel interno (miembros y personal de HI), un mecanismo de alerta profesional está accesible en la plataforma de información y de comunicación interna HIinside (disponible solo en francés y inglés):
https://hinside.hi.org/intranet/jcms/prod_2149085/en/professional-whistle-blowing-mechanism

Para las personas relacionadas con HI a nivel externo (beneficiarios, socios, proveedores, otros), un dispositivo de reclamación está accesible en la página web institucional (disponible solo en francés y inglés):
<https://hi.org/en/institutional-and-professional-information#ancre10>

O bien por correo ordinario, a la siguiente dirección:

Humanity & Inclusion

Complaints

138 avenue des Frères Lumière

CS 88379

69371 Lyon Cedex 08

Francia

Contacto:

Dirección de Recursos Humanos

El 24 de enero de 2018, el movimiento mundial Handicap International se ha convertido en Humanity & Inclusion. La Federación que pone en marcha proyectos en sesenta países participa bajo el nombre de uso «Humanity & Inclusion», «Handicap International» o «Atlas logistique». Todo documento bajo el encabezamiento «Humanity & Inclusion» se aplica de facto a los equipos Atlas Logistique y Handicap International.



Código de conducta:
Prevención de los abusos
y protección de las personas

Como organización de solidaridad internacional comprometida con el respeto de la dignidad y de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y de las poblaciones más vulnerables, HI pretende no solo garantizar la protección de sus beneficiarios, sino también la de cualquier persona que esté en contacto con sus acciones.

Cada miembro de HI representa la organización y su imagen. Cualquier falta de respeto de sus valores daña la reputación de HI en su conjunto y puede comprometer la legitimidad de sus intervenciones.

Este Código de conducta pretende aclarar los comportamientos y las prácticas que se espera de cada uno en materia de protección de los beneficiarios frente a la explotación y a los abusos sexuales, así como a las acciones que se deben evitar para garantizar que las relaciones que se crean en nuestros equipos, con nuestros beneficiarios y con todas las personas que están en contacto con nuestra organización en todo el mundo, sean respetuosas con la ética de HI, y de forma más general, con los valores con los que se identifica.

Humanity & Inclusion
138 avenue des Frères Lumière
CS 88379
69371 Lyon Cedex 08

publications@hi.org

