



CONSEJO NORUEGO
PARA REFUGIADOS

Código de Conducta para el personal de NRC

La capacidad del Consejo Noruego para Refugiados de asegurar protección y asistencia a los refugiados, a los desplazados internos y a otras personas de interés, depende de la habilidad de nuestro personal para promover y mantener los más elevados niveles de conducta éticos y profesionales. El personal de NRC es responsable, en el ámbito personal y colectivo, de conservar tales estándares y se espera que actúe de acuerdo con los principios y valores establecidos en los documentos normativos y en este Código de Conducta.

El Código de Conducta está destinado a todo el personal, tanto internacional como nacional, a los temporales, aprendices, voluntarios, personal de la Oficina Central y a cualquier otro representante de NRC. Firmado o no, el Código deberá automáticamente formar parte integral de todos los contratos de empleo del NRC y de las condiciones de servicio de todo el personal.

Es sabido que el trabajo de NRC frecuentemente coloca a nuestro personal en posiciones de poder en relación con nuestros beneficiarios. El personal tiene la obligación de no abusar de este poder. Este Código de Conducta tiene el propósito de servir como guía para que todo el personal mantenga las bases éticas de las estrategias y acciones de la organización. Pretende también ayudar a los miembros del personal a garantizar que protegemos a las comunidades con las que trabajamos y a que nuestro trabajo no pone a la gente de interés en mayores riesgos.

Como empleados de NRC, somos “embajadores” y seremos vistos, durante las horas de trabajo y fuera de ellas, como representantes de la organización.

El Código de Conducta de NRC es un documento vinculatorio:

Si usted falta a alguna de las disposiciones estipuladas en este documento puede enfrentarse a una medida disciplinaria, al despido o incluso a una acción legal.

Usted está obligado a leer y entender completamente el contenido de este documento. Si tiene alguna duda pregunte por favor a su supervisor para que le sea aclarada.

Usted tiene el deber de reportar cualquier infracción del Código a su supervisor o a través del mecanismo establecido de denuncias del NRC. Los empleados del NRC también tienen la obligación de informar a los beneficiarios, o a quienes estén trabajando con NRC, del Código de Conducta al cual el personal del NRC debe someterse, incluyendo cómo y a quién dirigirse para denunciar cualquier conducta indebida o infracción cometida por los miembros del NRC.

Todas las denuncias e inquietudes serán debidamente consideradas y tratadas con discreción. NRC tomará todas las medidas necesarias para evitar cualquier forma de represalia contra el personal u otras personas que denuncien posibles infracciones a este Código.

Si usted es administrador superior, tendrá la particular responsabilidad de poner el ejemplo y crear un ambiente de trabajo que conduzca al mantenimiento de los estándares del Código de Conducta.

**LAS NOTAS EXPLICATIVAS HACEN PARTE INTEGRAL DEL PRESENTE
CÓDIGO DE CONDUCTA.**

1. RESPETO Y DIGNIDAD

- Respetaré a todas las personas por igual, sin discriminación de ninguna clase y sin tener en cuenta la raza, la etnia, la tribu, el género, las creencias religiosas, las opiniones políticas o la discapacidad.
- Respetaré tanto las leyes como las costumbres y hábitos de la cultura local.
- Siempre tomaré en consideración las difíciles experiencias a las que se han enfrentado y a las que han sobrevivido los desplazados internos, los refugiados y otras personas de interés para NRC, al igual que la posición de desventaja en la cual estos pueden encontrarse con respecto a quienes ejercen poder o influencia sobre ciertos aspectos de sus vidas
- Siempre cuidaré y protegeré los derechos de los más vulnerables: niños, incluyendo huérfanos y niños separados, mujeres, padres solos, ancianos, discapacitados y enfermos crónicos, y especialmente grupos minoritarios vulnerables. Mi manera de actuar les garantizará que sus intereses prioritarios serán de primordial importancia.
- Me mantendré informado de las políticas, los objetivos y las actividades del NRC al igual que de los desplazamientos de las comunidades concernidas. Haré mi mayor esfuerzo para apoyar el trabajo de protección y asistencia del NRC.

2. CONDUCTA PERSONAL Y PROFESIONAL

- Velaré por la integridad de NRC. Mi actuación tanto personal como profesional estará siempre basada en una conducta antirracista, no-discriminatoria y sensible a las diferencias de género.
- Prometo no abusar del poder o influencia que en virtud de mi posición tengo sobre las vidas y el bienestar de los desplazados internos, los refugiados, los miembros del personal u otras personas. Jamás exigiré de ellos ningún servicio o favor a cambio de protección o asistencia. Jamás me involucraré en ninguna situación de explotación sexual, emocional, financiera o relacionada con el empleo de los desplazados internos, de los refugiados, de los miembros del personal o de otras personas.

- Respetaré las leyes locales, cumpliré con todas mis obligaciones legales y financieras, y no trataré de sacar ventajas personales de los privilegios o inmunidades que me hayan otorgado en el interés del NRC.
- Mantendré los más altos niveles de competencia, eficiencia e integridad en mi vida profesional. Demostraré veracidad, dedicación y honestidad en mis acciones.
- Seré paciente, respetuoso y cortés con todas las personas con las cuales interactúe, incluyendo colegas, beneficiarios, líderes locales y representantes de gobierno, representantes de las partes operativas y ejecutivas, los donantes y otros colegas de ONGs y de NU.
- Me vestiré de manera apropiada a mi cargo y dentro del contexto cultural.
- Actuaré conforme a las instrucciones y políticas del NRC.

3. CONFLICTOS DE INTERÉS

- Cumpliré con mis funciones oficiales y llevaré mis asuntos privados de tal forma que evite conflictos de interés, para de este modo preservar y fortalecer la confianza depositada en el NRC.
- Trabajaré para cumplir con mi mandato, con los objetivos y valores del NRC, y me aseguraré de que los puntos de vista personales, conductas y creencias – incluidas las convicciones políticas y religiosas – no afecten negativamente las funciones oficiales o las iniciativas llevadas a cabo por el NRC.
- Mis acciones estarán libres de cualquier consideración de beneficio personal, y me opondré a cualquier tipo de presión política inapropiada que influya en mi toma de decisiones. Tampoco buscaré o aceptaré instrucciones que tengan que ver con el cumplimiento de mis funciones de parte de cualquier gobierno o cualquier autoridad externa al NRC¹. Tendrá que ser revelado cualquier conflicto potencial de interés con un proveedor, un prestador de servicios o un socio de negocios (tal como relaciones familiares o la posesión de acciones).
- No aceptaré ningún honor, condecoración, donación o remuneración a mi favor de ninguna autoridad. Tampoco las que procedan de otras fuentes externas al NRC, sin autorización previa, a excepción de algún artículo menor como muestra de aprecio.
- No me comprometeré con ninguna otra ocupación o empleo externos sin autorización previa. No aceptaré pagos adicionales o subsidios de un gobierno o de cualquier otra fuente.
- No ayudaré a personas o empresas privadas en sus gestiones con el NRC toda vez que esto pueda conducir a un tratamiento preferencial real o percibido como tal. Jamás participaré en actividades relacionadas con la adquisición de bienes o servicios, o en actividades de recursos humanos en las que pueda surgir un conflicto de intereses. Actuaré conforme a todas las políticas del NRC, de sus líneas directrices y de sus instrucciones.
- No aceptaré ni ofreceré sobornos, incluyendo comisiones² de ningún tipo.

4. RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES

- Protegeré y haré uso responsable de la información y los recursos a los cuales tenga acceso a causa de mi empleo en el NRC.
- Trataré todos los recursos materiales y financieros con supremo cuidado. Salvaguardaré estos en todo momento contra robo u otros daños, los manejaré y guardaré con limpieza y me aseguraré de que los fondos del NRC no tengan un uso privado deshonesto y no autorizado.

¹ Esto no se aplica al personal de contacto a nivel de funcionarios del gobierno con los cuales se promoverán buenas relaciones que contribuirán a la comprensión y confianza en el NRC

² Comisión: Dar a cambio (una porción monetaria recibida como pago, comisión etc.) frecuentemente como resultado de una coacción o un previo acuerdo

- Cumpliré con integridad todas las obligaciones evitando cualquier tinte de deshonestidad o corrupción incluyendo la falta de compromiso o cualquier acto de favoritismo, nepotismo o soborno. Esto incluye no aceptar, sin autorización, ningún honor, decoración, regalo, remuneración, favor o beneficios económicos que vayan más allá de un “regalo simbólico”³ de ninguna fuente externa (incluyendo sociedades nacionales, gobiernos, corporaciones u otros).
- No usaré ni las oficinas, ni las propiedades del NRC, o las informaciones obtenidas de las funciones llevadas a cabo en el NRC para beneficios privados financieros u otros, o para beneficios privados de terceras partes incluyendo familiares, amigos u otros a los que estos favorezcan⁴.
- Ejerceré el cuidado debido en todo tipo de asuntos oficiales y no divulgaré ninguna información confidencial acerca de las personas desplazadas internamente, los refugiados, las personas relacionadas con el NRC, los colegas, ni de otros asuntos relacionados con el trabajo.
- Protegeré, administraré y utilizaré los recursos humanos, financieros y materiales del NRC de manera eficiente y eficaz, teniendo en cuenta que estos recursos han sido puestos a la disposición del NRC para el beneficio de los desplazados internamente, los refugiados y otras personas que conciernen al NRC.

5. MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y TECNOLOGÍA INFORMÁTICA

- Me aseguraré que toda la descripción personal de cada individuo y su situación sean justamente representadas en términos de sus capacidades y sus vulnerabilidades. Se harán todos los esfuerzos necesarios para informar sobre como serán usadas las fotografías e historias personales y se pedirá autorización a los individuos a los que les pertenecen para hacer uso de éstas.
- A pesar de que el NRC tiene una actitud abierta y positiva hacia los medios de comunicación, me abstendré de hacerles comentarios a ellos o a los periodistas en nombre del NRC, sin antes haber consultado con el Director en el País o con el jefe de la sección de información de la Oficina Central en Oslo.
- Estoy consciente de que los periodistas siguen siendo periodistas aún después de las horas de trabajo. En encuentros informales con periodistas tendré que tener claro mi papel de portavoz mediático antes de dar información que no sea general, sobre el mandato y los programas del NRC
- Ejerceré la necesaria precaución y discreción en lo concerniente a asuntos políticos o militares, en las comunicaciones oficiales o privadas, incluyendo llamadas telefónicas, mensajes por radio, correos electrónicos y cartas.
- Soy responsable de mantener documentos y archivos electrónicos de manera responsable. La información que pudiera ser considerada ilegal ofensiva o inapropiada, no será bajo ninguna circunstancia, procesada, bajada de internet, guardada o divulgada.
- No haré ninguna declaración a la prensa u a otras agencias de información pública, ni enviaré artículos, libros o materiales para publicar si esto tiene que ver con actividades o intereses del NRC sin antes tener la aprobación del Director en el país anfitrión o del jefe de la sección informativa de la Oficina Central en Oslo⁵.
- Me comprometo, tanto mientras este trabajando como después de haber terminado mi trabajo para el NRC, a no revelar a ninguna tercera parte, ninguna información confidencial

³ Ejemplos de regalos simbólicos incluyen libro-agenda, bolígrafos, baratijas etc.

⁴ Ejemplos de mal uso de activo de oficinas incluye el uso de vehículos del NRC para propósitos privados que sin autorización se sacan (frecuentemente) durante el horario de trabajo, el uso del equipo de oficina para propósitos privados, o tener personal y/o contratistas que proporcionen servicios privados no remunerados

⁵ Esta precaución no restringe el derecho de los empleados a informar sobre las condiciones censurables del lugar de trabajo, a los medios de comunicación, a las autoridades supervisoras u a otras autoridades públicas, si los mecanismos del NRC han sido ineficaces

que haya obtenido durante el trabajo para el NRC. Estoy consciente de que la violación del secreto profesional, tanto siendo empleado como después de terminar el trabajo en la organización, puede conducirme a un reclamo de compensación y/o a una acusación legal.

6. ALCOHOL Y ACTIVIDADES DELICTIVAS E INMORALES

- Evitaré participar en actividades delictivas e inmorales, actividades que contravengan los derechos humanos, o actividades que comprometan la imagen y los intereses del NRC.
- Tendré cuidado con el alcohol y me abstendré de usar sustancias tóxicas, incluyendo alcohol, durante el ejercicio de mi trabajo.
- Nunca apoyaré ni participaré de ninguna forma en actividades ilegales, de explotación o de actividades abusivas -incluyendo, por ejemplo, la prostitución-, el trabajo infantil, el tráfico de seres humanos, mercaderías y drogas.
- Bajo ninguna circunstancia conduciré un vehículo bajo la influencia del alcohol u otras drogas ilegales⁶. Cualquier información sobre la conducta de un empleado que conduzca un medio de transporte motorizado bajo las influencias mencionadas arriba, deberá ser reportada, ésta será considerada como una infracción al Código de Conducta y al reglamento de seguridad, lo cual tendrá consecuencias en el contrato individual.
- Las únicas situaciones donde los empleados estarán exentos de repercusiones debidas a infracciones a estas reglas serán en situación donde haya una amenaza a la vida; todas las demás opciones quedan fuera/excluidas. Cualquier exigencia al derecho de hacer uso de esta cláusula será investigada a fondo para aclarar las circunstancias.

7. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR

- Promoveré la seguridad, la salud y el bienestar de todos los empleados del NRC como una condición necesaria para un desempeño eficaz y consecuente.
- Aceptaré conscientemente cumplir con las instrucciones designadas para proteger mi salud, bienestar y seguridad. Consideraré siempre la seguridad de los empleados en las decisiones operacionales.
- Seguiré el reglamento/procedimiento de protección y de seguridad del área de operación. Cualquier infracción deberá ser reportada y los empleados que tengan conocimiento de que alguno de sus colegas reiteradamente no cumple con el reglamento y pone en peligro su propia seguridad y la de los otros, tendrán la obligación de reportarlo a través del sistema gerencial de seguridad, bien sea en el país o directamente a la oficina de seguridad de Oslo.
- Yo mismo me comprometo a familiarizarme con las políticas de seguridad del NRC, y a realizar mi trabajo de acuerdo a estas, teniendo siempre en cuenta que el sentido común debe dominar, y que cada situación debe tratarse individualmente.

8. AMBIENTE DE TRABAJO

- Trataré a mis colegas justamente, con cortesía, dignidad y con respeto a las diferencias de costumbres y cultura.
- Bajo ninguna circunstancia llevaré a cabo actos de acoso⁷.
- Contribuiré en la construcción de un lugar de trabajo armonioso basado en el espíritu de comprensión y respeto mutuo.
- Buscaré la forma de eliminar las diferencias y solucionar los problemas cuando estos surjan.

⁶ Cualquier miembro del personal que se vea involucrado en un accidente bajo tales influencias podría resultar no ser cubierto por la póliza de seguros

⁷ Incluida cualquier conducta impropia e inoportuna que, razonablemente, sea o pueda ser percibida como ofensiva o humillante a otra persona. El acoso puede ser físico, psicológico o sexual

9. PROHIBICIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y DEL ABUSO SEXUAL

- La explotación y el abuso sexual violan los estándares de los derechos humanos reconocidos universalmente, son una ofensa criminal en muchos países y han sido siempre conductas inaceptables para el personal del NRC. Las relaciones sexuales entre el personal del NRC y los beneficiarios deterioran la credibilidad y la integridad del trabajo del NRC y están prohibidas.
- Cuando en un miembro del personal surjan serias inquietudes o sospechas relacionadas con el abuso sexual o la explotación por parte de un(a) compañero(a) de trabajo, sea o no de la misma agencia, él o ella deberá comunicar tales inquietudes a su supervisor y/o a los mecanismos establecidos.
- Los miembros del personal del NRC y el gerente son responsables de crear y mantener un entorno que prevenga la explotación, el abuso sexual, lo mismo que a promover la implementación del Código de Conducta. Los gerentes, a todos los niveles, tienen la particular responsabilidad de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.
- El término “explotación sexual” está definido aquí como cualquier abuso de una situación de vulnerabilidad, de poder desigual, o de confianza con propósitos sexuales; incluye ganancias monetarias, sociales o políticas por la explotación sexual de otra persona. De la misma manera el término “abuso sexual” significa la intrusión física de naturaleza sexual, real o de amenaza ya sean por la fuerza o bajo circunstancias desiguales o condiciones coercitivas.
- Para proteger a la población más vulnerable en los casos de crisis humanitarias, especialmente mujeres y niños, los empleados deben declarar y aceptar lo siguiente:
- No cometeré ningún acto de explotación sexual, abuso sexual o violencia sexual⁸.
- No me involucraré en ninguna actividad sexual con personas (adultos o niños) que se estén beneficiando o pretendan beneficiarse de la protección o asistencia del NRC, o con personas menores de 18 años⁹, independientemente de la edad que se considere como la edad adulta del consentimiento, localmente. El hecho de equivocarse en evaluar la edad de un(a) niño(a) no es una defensa.
- No intercambiaré moneda/dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de conductas humillantes, degradantes o de explotación. La prohibición se hace extensiva a cualquier uso de los comerciantes de sexo.
- No produciré, adquiriré o distribuiré material de uso pornográfico ni en las oficinas ni en los equipos del NRC, incluyendo la lectura/surfing de páginas pornográficas, tableros de anuncios o envíos de correos electrónicos.

Lo arriba mencionado no pretende ser una lista exhaustiva. Otros tipos de explotación sexual o conductas abusivas pueden ser relacionadas con medidas disciplinarias.

10. ESPECIALMENTE PARA GERENTES

- Como gerente tengo la responsabilidad particular de dar un buen ejemplo tanto dentro como fuera de mi servicio
- No formaré parte, ni toleraré ninguna forma de acoso en el lugar de trabajo, incluido, pero no limitado, a la burla, el acoso sexual y el abuso del poder. Todos los gerentes están obligados a actuar inmediatamente en caso de un presunto acoso

⁸ Esto incluye a los colegas, beneficiarios, personas de interés para el NRC y otros

⁹ Esto no se aplica al miembro del personal que esté legalmente casado con alguien menor de 18 años, pero que haya superado la mayoría de edad reconocida en el consentimiento del país de ciudadanía. Podrían presentarse diversas consideraciones para el cumplimiento del principio del personal del NRNRCC, si el empleado está en una relación consensual y apropiada con una persona que sobrepasa la mayoría de edad, pero es un empleado “prestado” de la comunidad beneficiaria

- Como gerente/supervisor seré abierto para considerar a todos los miembros del equipo. Proporcionaré oportunamente mis opiniones sobre la actuación/rendimiento de cada uno de los miembros a través de una orientación, motivación y un reconocimiento completo de sus méritos.
- Como gerente procuraré asegurarme de que la salud y el bienestar del personal no estén sujetos a riesgos indebidos.
- En calidad de gerente, no solicitaré favores, préstamos o regalos del personal, tampoco aceptaré de ellos lo que represente algo más que un valor simbólico
- Reconozco que existe un conflicto inherente de interés y un potencial abuso de poder en tener relaciones sexuales con empleados del NRC y con voluntarios. Si llegará a encontrarme en este tipo de situación, avisaré inmediatamente a mi gerente superior-inmediato y resolveré este conflicto de interés sin demora.

11. PARA TODOS:

- **Tengo el deber de informar a los beneficiarios y a otras personas que trabajan con el NRC del Código de Conducta al cual el personal del NRC debe adherirse , incluyendo cómo y a quién pueden reportar cualquier mala conducta o infracción cometida por el personal del NRC o cualquier otro representante del NRC.**
- **Comunicaré cualquier información recibida que señale una situación de infracción a los acuerdos anteriores, a través de alguno de los siguientes canales¹⁰ de información:**

- 1) A través del gerente inmediato o de cualquier gerente superior
- 2) A través de los puntos centrales señalados o de representantes del personal
- 3) A través del gerente de la Oficina Central en el terreno o con el asesor de la Oficina Central en Oslo. ¹¹

Soy consciente que el hecho de cualquier infracción al Código de Conducta puede llevar a medidas disciplinarias, al término del trabajo o incluso a acciones legales y que una acusación o reporte intencionalmente falsos son considerados como violación al Código de Conducta y serán sometidos a una acción disciplinaria

Fecha

PERSONAL NRC

¹⁰ Para mayor información por favor véase Captación de Quejas y Denuncias de irregularidades del NRC

¹¹ El personal que trabaja en las oficinas del país anfitrión debe reportar al gerente de la Oficina Central o al gerente de administración y finanzas, si el personal está trabajando en Oslo o está empleado por la Oficina Central debe reportar al asesor en Oslo