

CODIGO DE CONDUCTA DE WORLD VISION ESPAÑA

Based on the Code of Conduct WVI Policy, 13 Mar 2003 (Document number BD/03/27)

Revised on 11 Sep 2009 (Revision number BD/09/64)

Updated and adapted by WV Spain in July 2018

PROPOSITO

World Vision tiene un compromiso con la conducta ética, legal y consistente con los valores y la misión de la organización. El propósito de este documento es esbozar y dar lineamientos generales a todo el personal de World Vision para comportarse de manera que se respeten y mantengan los valores esenciales y la declaración de misión de World Vision, así como la eficacia y la reputación de la organización. Este código de conducta está diseñado para garantizar que los empleados se comporten con dignidad y respeto entre sí, hacia los niños y niñas con quienes trabajamos y las comunidades con las que nos involucramos, para garantizar el cumplimiento de las medidas de protección infantil, asegurar la divulgación completa y mantener la posición profesional de la organización.

DECLARACIÓN DE CODIGO DE CONDUCTA

1. World Vision está comprometida con una conducta como organización y por parte de su personal, que sea ética, legal y consistente con sus valores y misión.
2. World Vision se opone y no actúa como parte dispuesta en delitos, corrupción, sobornos ni otras irregularidades financieras o actos ilícitos en ninguna de sus actividades.
3. World Vision toma rápidas y firmes medidas correctivas dondequiera y cuandoquiera que se descubra un delito de este tipo entre su personal.
4. El personal de World Vision debe comportarse de manera que refleje honestidad e integridad, y que conserve la eficacia, los valores y la misión de la organización.
5. Estas normas de conducta se mantienen a pesar de que haya lugares en los que prevalezcan posibles prácticas predominantes opuestas.

ACLARACIONES

El propósito de este Código de Conducta es guiar al personal de World Vision (WV) en la mejor manera de comportarse, de modo que beneficie positivamente a World Vision y respete las necesidades de otros. Su objetivo es comprender mejor qué es un comportamiento comúnmente aceptable y apropiado en el marco de la cultura corporativa de World Vision y no pretende vigilar al personal, aunque pueda ser la base para medidas disciplinarias.

La organización encomienda a los empleados en puestos de gerencia o liderazgo una mayor responsabilidad en cuanto a autoridad, visibilidad y rendición de cuentas. Cuando aplique, los Directores Nacionales deberán apelar a la Política de Protección Infantil y al mecanismo de reporte y, de inmediato, informar y consultar con Recursos Humanos, Departamento Legal y el vicepresidente correspondiente, en caso de que haya ocurrido una posible violación de esta política y se requieran acciones correctivas. Es de suprema importancia que el cumplimiento de esta política sea monitoreado para garantizar el cumplimiento de los diversos requisitos de financiación gubernamentales.

Ver Anexo 1: Política de Protección Infantil de World Vision España

Ver Anexo 2: Reporte confidencial incidentes Protección Infantil (beneficiarios adultos o niños).

Ver Anexo 3: Partnership Management Policy Child and Adult Safeguarding

LINEAMIENTOS

- A. Si bien no es posible enumerar todos los tipos de comportamiento que se consideran aceptables o inaceptables, la siguiente es una lista parcial de las clases de comportamiento o conducta que se esperan:
1. Tratar a otros con respeto, dignidad e imparcialidad.
 2. Evitar prácticas que fuercen o causen la exclusión.
 3. Comportarse de manera honesta, confiable y ética.
 4. Mantener un protocolo apropiado en la oficina (incluyendo puntualidad y una preparación adecuada para reuniones)
 5. Respetar las leyes y políticas de World Vision.
 6. Respetar las reglas de prevención, seguridad y salud.
 7. Usar vestimenta apropiada que respete las costumbres y políticas locales.
 8. Administrar adecuadamente los activos, fondos, propiedades, etc. de World Vision.
- B. Algunos tipos de comportamiento que se consideran inaceptables, como los que aparecen en la lista parcial a continuación, pueden dar lugar a medidas correctivas, incluso el despido:
- ✓ Actividades ilícitas o deshonestas.
 - ✓ Cualquier tipo de acto financiero inapropiado incluyendo (sin limitación) el soborno.
 - ✓ Acoso sexual u otro tipo de acoso ilícito.
 - ✓ Conducta sexual inconsistente con los valores cristianos de World Vision, inapropiada o potencialmente dañina para el trabajo y la reputación de World Vision en los contextos locales en los que opera.
 - ✓ Amenazar con violencia o comportarse de manera violenta en el lugar de trabajo.
 - ✓ Robo, malversación o extracción o posesión inadecuados de activos, fondos u otra propiedad que sea de World Vision, un compañero de trabajo o un proveedor.
 - ✓ Mostrar favoritismo (por ejemplo, mostrar una preferencia inadecuada o permitir que factores inapropiados influyan en las decisiones relacionadas con el trato con otros, incluyendo proveedores, distribuidores, contratistas y empleados).
 - ✓ Contratar a familiares, amigos o miembros del grupo étnico al que se pertenece con la exclusión de otras personas calificadas y/o sin acatar las políticas y procedimientos establecidos por World Vision International.
 - ✓ Falsificación de registros.
 - ✓ Estar en las instalaciones de World Vision o en un proyecto o actividad de World Vision bajo la influencia de sustancias como el alcohol, drogas, etc., de manera tal que se vea afectada la capacidad de funcionamiento, se ponga al empleado o a otros en riesgo y/o que tenga el potencial de causar un impacto negativo en WV como organización.
 - ✓ Uso y posesión de cualquier tipo de sustancia ilícita.
 - ✓ Negligencia o conducta inadecuada que provoque daños a la propiedad de empleados o clientes.
 - ✓ Conducta irrespetuosa.
 - ✓ Posesión de materiales peligrosos o no autorizados como explosivos o armas de fuego en el lugar de trabajo.

- ✓ Absentismo excesivo o cualquier ausencia sin aviso.
 - ✓ Uso no autorizado de telecomunicaciones, incluyendo sin limitación teléfonos, teléfonos móviles, máquinas de fax, internet, sistemas de video, sistemas de correo, papel membretado de WV o cualquier equipamiento propiedad del empleador.
- C. Los siguientes principios de conducta sexual describen las normas internacionales de Protección Infantil y se consideran una parte integral de este Código de Conducta:
- La explotación y el abuso sexual de cualquier beneficiario (adulto o niño o niña) por parte de cualquier trabajador humanitario o de WV, constituyen actos graves de comportamiento indebido y son, por tanto, causantes de despido.
 - La actividad sexual entre cualquier trabajador humanitario o de WV y un niño o niña (persona menor de 18 años) está estrictamente prohibida, sin importar la edad de la mayoría de edad ni la edad de consentimiento local. En tal caso, la creencia equivocada por parte de cualquier trabajador humanitario o de WV con respecto a la edad de un niño o niña no es una defensa contra las medidas correctivas ni la finalización del empleo.
 - El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo (incluyendo favores sexuales u otros tipos de humillación, degradación o comportamiento explotador) está estrictamente prohibido y es causa de finalización del empleo. Esto incluye el intercambio de ayuda que ya se deba a los beneficiarios.
 - Las relaciones sexuales entre los trabajadores humanitarios o de WV y beneficiarios no son aceptables y no serán toleradas, pues se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales. Tales relaciones debilitan la credibilidad e integridad del trabajo de ayuda humanitaria de WV.
 - Cuando un trabajador humanitario o de WV desarrolle preocupaciones o sospechas relacionadas con abuso o explotación sexual por parte de un colega de trabajo, sea en la misma agencia o no, debe denunciar tales preocupaciones por medio de los mecanismos establecidos de reporte de WV.

Todos los trabajadores de WV están obligados a crear y mantener un ambiente que impida la explotación y el abuso sexual y promueva la implementación del Código de Conducta de WV. Los gerentes de WV a todos los niveles tienen responsabilidades particulares de apoyar y crear sistemas que preserven ese ambiente.

En World Vision España se realiza un chequeo de antecedentes como requisito previo para formar parte del personal, voluntarios, becarios y miembros del patronato. De esta forma podemos comprobar que las personas interesadas en formar parte de la organización no han sido condenadas por delitos de naturaleza sexual o relacionados con niños. Los documentos que se solicitan son el Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual y el Certificado de Antecedentes Penales.

- D. El personal de WV será libre de denunciar (y, de hecho, motivado a hacerlo) evidencias de conducta que violen o sean inconsistentes con las normas descritas en estos lineamientos, y todas las oficinas de WV deberán adoptar y adherirse a políticas y prácticas que orienten su investigación de la conducta reportada y cualquier medida correctora resultante. Tales políticas y procedimientos deberán garantizar que las denuncias puedan efectuarse de forma confidencial y sin represalias para la persona que denuncie.

Ver Anexo 2: Reporte confidencial incidentes Protección Infantil (beneficiarios adultos o niños).

Ver Anexo 4: Reporte confidencial incidentes personal (Whistleblowing Line).

Estas normas de conducta se ofrecen para su información. World Vision (la dirección o el patronato, según corresponda) se reserva el derecho de determinar, a su sola discreción, si un empleado, voluntario, becario o miembro del patronato o consejo asesor ha demostrado una conducta o comportamiento inapropiados que pudiera justificar medidas correctivas y disciplinarias, incluyendo el despido.

ACLARACIONES

Con respecto a las relaciones personales entre miembros del personal, en particular entre empleados que tienen una relación directa o indirecta de trabajo en la que uno debe reportar al otro, se aconseja firmemente que los gerentes tengan mucho cuidado en considerar los efectos que ese tipo de relaciones pudiera tener. Por lo general, WV se abstiene de cualquier participación en la vida privada de las personas. Sin embargo, tal vez haya algunas circunstancias en las que sea necesario que WV oriente o advierta a alguien cuando haya un conflicto de intereses o un impacto negativo en el rendimiento laboral. Asimismo, las relaciones personales de naturaleza íntima en el lugar de trabajo tienen el potencial de perturbar el rendimiento laboral, pueden tener un impacto negativo en otros, dañar las relaciones profesionales y tener un efecto adverso en las carreras y la reputación de WV como un lugar de trabajo armonioso. Algunos comportamientos podrían interpretarse como acoso y, por tanto, estar sujetos a la política general o de acoso sexual. Por eso es importante que, en todo momento, los empleados ejerzan discreción y sean conscientes en todo momento en lo que respecta al comportamiento y los actos.

Cuando se trabaje junto a otras ONGs (p. ej. centros de distribución, etc.) sería del interés de WV influir en la gerencia local para adoptar los principios de WV según lo especificado en este Código con el fin de reducir el riesgo para WV.

World Vision España se adhiere además a los siguientes códigos éticos:

Convención sobre los Derechos del Niño:

<http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

(CEDAW): <http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/normativa/normativa/docs/convencion.pdf>

Código de conducta de la Red Internacional de Cruz Roja:

<https://www.cruzroja.es/principal/documents/16917/420436/C%C3%B3digo+de+conducta+CRE.pdf/d1584b0e-c470-468a-96f5-2ced8a4c6c33>

Código de mínimos estándares del Proyectos Esfera:

<http://www.who.int/hac/techguidance/esfera.pdf>

World Vision es miembro de la CONGDE, la Plataforma de Organizaciones de Infancia, la Red de ONG de Madrid, la Federación Catalana de ONGD, la Asociación Española de Fundraising y Forética, por lo que suscribimos también sus códigos de conducta.

CONGDE: https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2016/01/Codigo_Conducta.pdf

Plataforma de Organizaciones de Infancia: http://plataformadeinfancia.org/wp-content/uploads/2014/11/Codigo_etico_plataforma_infancia.pdf

Red de ONG de Madrid:

http://redongdmad.org/wp-content/uploads/2013/04/Codigo_de_conducta_2008_1.pdf

(es el mismo código de la CONGD pero con Fecha de edición más antigua, Julio 2008)

Federación Catalana de ONGD:

http://www.lafede.cat/wp-content/uploads/2014/12/fedecat_codi_eti.pdf

Asociación Española de Fundraising:

- Código de Conducta del Fundraising en España

https://www.aefundraising.org/wp-content/uploads/2017/05/CodigoConducta_fundraising.pdf

- Código de Buenas prácticas en Face to Face

<https://www.aefundraising.org/wp-content/uploads/2017/05/Manual-Buenas-Pr%C3%A1cticas-Face-to-Face.pdf>

- Código de Fundraising Telefónico

<https://www.aefundraising.org/wp-content/uploads/2017/05/Manual-Buenas-Pr%C3%A1cticas-Fundraising-telef%C3%B3nico.pdf>

- Declaración Internacional de Principios Éticos en Fundraising

<https://www.aefundraising.org/wp-content/uploads/2017/05/Declaraci%C3%B3n-Internacional-Fundraising.pdf>

Forética:

http://www.foretica.org/codigo_conducta_foretica.pdf

ALCANCE

Este Código de Conducta se aplica a todo el personal de WV España, es decir, a todos los empleados, miembros del patronatos o consejo asesor, becarios y voluntarios.

ANTEDECENTES / HISTORIA

Política relacionada: Resolución del Código de Conducta, emitido el 13 de marzo de 2003.

Nota: En 2009, el patronato de WVI aprobó las directrices del Código de Conducta en su versión modificada. Este documento contiene lineamientos de la política y estándares consistentes con y autorizados por la Resolución del Código de Conducta. Ambos documentos son Política de la Confraternidad.