

## Código de conducta

Anexo

### Preámbulo

El siguiente código de conducta (Código) incluye una serie de normas éticas y valores que Läkarmissionen promueve junto a ONG (organizaciones no gubernamentales) y otras agencias en el campo del desarrollo o la asistencia humanitaria. El objetivo del Código es fomentar las buenas prácticas de gobierno, la transparencia y la responsabilidad. A su vez, busca proteger y estimular los derechos de los trabajadores y voluntarios que trabajan al servicio de otros.

Los firmantes del Código serán la voz y tendrán como prioridad las necesidades y los intereses de aquellas personas pobres y vulnerables para las que trabajan. Para poder ayudar a mejorar las condiciones de vida de estas personas, debe haber una participación activa de todas partes involucradas, tanto en el diseño como en la implementación y la evaluación del proyecto. Los proyectos deberán fomentar la independencia y la confianza de la organización y de los beneficiarios, promover los derechos humanos y la igualdad de género, y contemplar el contexto cultural e histórico correspondiente.

Este Código también busca inspirar a los firmantes a que desarrollen lineamientos y políticas internas en distintas áreas tratadas por el Código, si es que dichas políticas aún no existen.

### Contenido

1. Gobierno
2. Gestión
3. Gestión financiera
4. Corrupción
5. Trabajo y recursos humanos
6. Salud y seguridad
7. Medio ambiente
8. Género y no discriminación
9. Asistencia humanitaria

## Gobierno

Una buena práctica de gobierno es fundamental para generar confianza y respeto dentro de una organización, y entre los socios y el público en general, especialmente entre aquellos a los que la organización pretende asistir. El buen funcionamiento de la organización y la transparencia y democracia en la toma de decisiones mejora la eficiencia e inspira confianza y legitimidad en todas las partes interesadas. El Código dice:

- El modelo de gestión y administración debe diseñarse conforme a la legislación nacional (registro y estructuración adecuados según el modelo organizacional).
- La organización debe contar con procedimientos democráticos, claros y bien motivados para la toma de decisiones y las descripciones de roles y mandatos, de modo de fomentar una cultura abierta, transparente y confiable. Los empleados deben tener suficiente poder e influencia como para promover un aprendizaje constante y un desarrollo organizacional. Los beneficiarios tienen derecho a compartir información que consideren relevante, a ser escuchados y a obtener una devolución.
- Los empleados tienen derecho a comunicarse libre y abiertamente con la gerencia en relación a las condiciones de trabajo sin miedo a sufrir represalias, intimidaciones o amenazas. Las expectativas del personal, así como las políticas y los logros alcanzados deben comunicarse de manera clara y precisa.

## Gestión

Una buena gestión es aquella que busca incesantemente movilizar las capacidades y los recursos de la organización para cumplir los objetivos. En este marco, la gestión deberá identificar, vincular y utilizar correctamente las funciones de liderazgo, dirección, organización, planeamiento y control. El Código dice:

- La organización debe garantizar la buena administración, la división clara de tareas y el planeamiento profesional de los proyectos y las actividades.
- La organización debe llevar a cabo procedimientos adecuados para controlar y garantizar la calidad de los proyectos.
- Los proyectos y la capacidad organizacional deben evaluarse de manera regular y, si es posible, junto a los beneficiarios.
- La organización deberá evitar todo tipo de nepotismos y favoritismos a la hora de reclutar y seleccionar empleados y beneficiarios.

## Gestión financiera

Los estándares de alta calidad para la gestión financiera deben caracterizarse por la honestidad, la transparencia y la fiabilidad. Esto —junto a la aplicación de principios contables generales que aseguren ciertos tipos de reglas comunes de medición— inspirará la confianza de los socios externos, tales como donantes, autoridades o el público en general. El personal a cargo de la gestión financiera y la contabilidad de la organización debe respetar los

principios de competencia, integridad, confidencialidad y objetividad en el ejercicio de sus tareas. El Código dice:

- La organización debe llevar a cabo una gestión financiera y controles adecuados, y garantizar que el sistema contable, los procedimientos de registro y las prácticas de gestión de proyectos sean adecuados.
- La organización debe tener buenos procedimientos de control interno.
- Los fondos recibidos se utilizarán de acuerdo a lo pactado y para los fines establecidos, y deberán informarse debidamente.
- La organización debe utilizar los fondos recibidos de manera eficiente. Los gastos administrativos, incluidos los salarios de empleados, deben ser moderados. Por razones de seguridad, el uso de dinero en efectivo debe ser mínimo. El pago de salarios debe realizarse, de ser posible, por medio de cheques o transferencias a las cuentas de salarios.
- Los procedimientos de abastecimiento para el proyecto deben respetar los procedimientos de Läkarmissionen.
- La organización deberá realizar una auditoría externa anual de la misma. La auditoría deberá ser dirigida por un contador público, y cumplir con las normas generales de auditoría y las instrucciones de Läkarmissionen. Para obtener más información acerca de los principios de auditoría, consulte las ISA (International Standards on Auditing: Normas Internacionales de Auditoría).

## Corrupción

La corrupción es una violación a los principios morales, éticos y democráticos. Todos los niveles dentro de la organización tienen la obligación y la responsabilidad de demostrar buenas prácticas laborales y combatir la corrupción. La corrupción se entiende como un abuso de poder y confianza para obtener un beneficio personal. Un ejemplo podría ser la malversación de fondos de la organización, otorgar o aceptar sobornos, realizar amenazas o chantajear a alguien a cambio de servicios u otros favores. Otro ejemplo podría ser favorecer a familiares, amigos u otros allegados. El Código dice:

- La organización no tolerará ningún tipo de corrupción y deberá siempre investigar las acusaciones de corrupción. La organización deberá manejar las acusaciones y los reclamos, tanto de los empleados de la organización como de terceros ajenos a la misma, de manera rápida, manteniendo la integridad, imparcialidad y confidencialidad.
- La organización deberá adoptar políticas para proteger a los denunciantes.
- Si las acusaciones de corrupción o las pruebas de corrupción fueran importantes, la organización deberá llevar el caso al cuerpo policial correspondiente.

## Trabajo y recursos humanos

Una pieza fundamental para poder implementar exitosamente la visión y misión de la organización consiste en un equipo de empleados y voluntarios competentes y motivados. El empleador debe fomentar y garantizar las buenas condiciones laborales, libres de abusos y malos tratos. Además deberá respetar las leyes laborales nacionales y esforzarse por cumplir las normas internacionales de trabajo. Las organizaciones deben ofrecer a sus empleados respaldo y buen liderazgo, y fomentar la participación del personal en los procesos de planeamiento para lograr una mayor eficiencia y calidad de servicio. El Código dice:

- Los derechos humanos de los empleados y beneficiarios deben respetarse siempre. Deben ser tratados con respeto y dignidad.
- Están prohibidos los tratos indebidos o inhumanos en el lugar de trabajo, incluidos el acoso o el abuso sexual, el castigo físico y el abuso mental, psicológico o verbal. Las amenazas también están prohibidas.
- El empleo ha de ser voluntario y los empleados podrán renunciar libremente siempre que den el aviso correspondiente. La participación de los beneficiarios en las actividades es voluntaria.
- Los empleados deben estar correctamente capacitados y contar con experiencia para el empleo. Los empleados deberán ser capacitados para realizar las tareas de manera profesional.
- Los empleados no deben trabajar más horas o días por semana de lo que se haya estipulado conforme a la ley nacional. Los empleados deben tener al menos un día franco semanal.
- Los salarios mínimos deben cumplir lo establecido por la ley nacional. Los salarios y demás beneficios no pueden diferir demasiado de aquellos otorgados por organizaciones similares, deben respetar las leyes nacionales y establecerse teniendo en cuenta y respetando el origen y la naturaleza de los fondos donados a la organización. Los empleados deberán recibir una compensación por las horas extras trabajadas. No está permitido aplicar deducciones del salario como medida disciplinaria.
- La organización deberá respetar las leyes nacionales relacionadas al empleo, los impuestos y las contribuciones de seguridad social, y garantizar que los empleados tengan descripciones de funciones.
- Los empleados tienen derecho a asistir a reuniones gremiales y a pertenecer a un sindicato, poseen libertad de asociación, y los acuerdos colectivos de trabajo sin el empleador de ninguna manera van en contra de esto.
- En ningún caso está permitido el trabajo infantil dentro de la organización. Se considera niño a toda persona menor de 15 años o la edad de finalización de la educación obligatoria, o la edad mínima de trabajo establecida por la ley nacional. Los programas de aprendizaje están permitidos, siempre y cuando lo permita la ley

nacional. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar tareas que puedan poner en riesgo su salud o seguridad.

## Salud y seguridad

En el campo del desarrollo y la asistencia humanitaria, las demandas laborales y las condiciones de trabajo suelen ser estresantes y muy demandantes desde el punto de vista físico, mental y emocional. El empleador debe garantizar la seguridad en el entorno laboral y atender las necesidades del personal para reducir los riesgos de enfermedad y lesiones. El Código dice:

- Los empleados no deben ser expuestos a riesgos relacionados al entorno laboral. El empleador debe garantizar el uso de procedimientos seguros para procesos riesgosos, en el caso de que ocurra tal fenómeno (por ejemplo, en tareas de laboratorio y construcción).
- El empleador debe garantizar que las instalaciones, los laboratorios, los baños, las cocinas, los dormitorios, etc. cumplan con las normas de sanidad correspondientes.
- El empleador debe contar con procedimientos adecuados para el manejo de epidemias, y garantizar que el tipo de trabajo a realizar no suponga un riesgo de contagio de HIV/Sida.
- El empleador debe ofrecer buenos procedimientos y rutinas seguras a los empleados que trabajan de noche y en entornos expuestos (por ejemplo, alojamiento, evitar que realicen visitas de campo solos, transporte seguro, arreglos para la seguridad y disponibilidad de comunicación).
- El empleador debe asegurarse de que el trabajo no exponga (o aumente la exposición) al personal o a los beneficiarios a situaciones de violencia y conflictos.
- El empleador debe asegurarse de que sus empleados tomen las precauciones necesarias al momento de visitar áreas de alto riesgo (por ejemplo, zonas de guerra o zonas con una alta actividad criminal).

## Medio ambiente

Como individuos y como organizaciones, todos tenemos algún tipo de impacto en el medio ambiente, directa o indirectamente, a través del consumo, la producción, el uso de la electricidad, el transporte, el manejo de los residuos, etc. La toma de conciencia acerca de nuestras marcas ecológicas y ambientales nos permite cambiar nuestra actitud y comportamiento para reducir el impacto negativo. El Código dice:

- La organización deberá considerar y minimizar el impacto negativo al medio ambiente durante el diseño de los proyectos.

- La organización deberá proteger el medio ambiente en torno a la organización y generar rutinas destinadas al desecho seguro y ecológico de residuos y materiales peligrosos (por ejemplo, productos químicos, baterías, vidrios, latas, etc.).
- La organización trabajará para promover el buen manejo de los materiales y la energía.
- El empleador informará y fomentará las iniciativas ambientales en el hogar y en el lugar de trabajo.
- La organización ofrecerá información pertinente sobre lo que es una sociedad sostenible y su desarrollo, y sobre el principio del reciclado.

## Género y no discriminación

Promover el género y la no discriminación implica garantizar el trato justo, el respeto hacia el individuo y la dignidad humana. Es satisfacer las necesidades humanas, no basadas en el sexo, la edad, la religión o el origen étnico sino en el supuesto de que todos somos iguales. El manejo y el enfoque pueden variar, pero siempre deben apuntar a la igualdad de beneficios y oportunidades, así como obligaciones. El Código dice:

- La organización debe permitir y fomentar la participación de las mujeres en el trabajo y las actividades. Por ende, es necesario garantizar la seguridad relacionada con la participación de mujeres.
- La organización debe permitir y fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y el liderazgo.
- La organización ha de promover la participación de individuos y grupos marginados sin importar el género, la religión, la edad o el origen étnico.

## Asistencia humanitaria

Cuando ocurre un desastre natural o causado por el hombre que tiene un impacto en la humanidad, las agencias que trabajan en el campo del desarrollo asistencial deben tener la ambición, la obligación moral y la posibilidad de actuar. El objetivo principal de la asistencia humanitaria es evitar las bajas humanas y garantizar el acceso a los conceptos básicos de supervivencia. Para estar bien preparados, es necesario planificar y establecer con antelación tanto cuestiones de capacidad operativa como los principios de conducta a la hora de brindar asistencia humanitaria. El Código dice:

- En cuanto al lado operativo, la organización debe tener en cuenta cuestiones como:
  - a) ¿Qué tipo de asistencia puede brindar mi organización?
  - b) ¿Podemos desarrollar un sistema de respuesta rápida?
  - c) ¿Cuáles son los recursos o redes locales con las que podemos colaborar?
  - d) ¿Qué podemos hacer como organización para ayudar a otros agentes cuando ocurre un desastre?
  - e) ¿Cómo obtenemos información, coordinamos tareas y nos comunicamos con otras agencias relevantes?
  - f) ¿Qué tipo de capacitación necesita tener el personal?
  - g) ¿Tenemos la posibilidad de brindar información e imágenes a los donantes para la recaudación de fondos?
  
- El código de conducta de la Cruz Roja Internacional nos ofrece principios de conducta muy útiles, como por ejemplo:
  - a) la prioridad es el acto humanitario;
  - b) la ayuda se brinda sin importar la raza, el credo o la nacionalidad de los afectados, y sin distinciones negativas de ninguna clase. Las prioridades de asistencia se determinan únicamente de acuerdo a la necesidad;
  - c) la asistencia no ha de utilizarse para favorecer una posición política o religiosa en particular;
  - d) no debemos actuar como instrumentos de una política gubernamental extranjera;
  - e) se debe respetar la cultura y las costumbres;
  - f) se debe dar una respuesta al desastre de acuerdo con las capacidades locales
  - g) es necesario involucrar a los beneficiarios del programa en el manejo de la asistencia
  - h) la tarea de asistencia se debe esforzar por satisfacer las necesidades básicas y también reducir vulnerabilidades futuras a desastres;
  - i) somos responsables ante aquellos a quienes pretendemos asistir y ante aquellos que nos brindan los recursos;
  - j) en nuestras actividades informativas, publicitarias y de propaganda, debemos reconocer a las víctimas del desastre como seres humanos dignos y no como objetos sin esperanza.

Firmado como recibido:.....

Por (Organización):.....(Aclaración de firma)