

RET International

Código de conducta

Asegúrese de que este Código de Conducta sea siempre leído, administrado y revisado en conjunto con el Plan de Protección Contra el Abuso y la Explotación Sexual (PSEA) de RET.

Todos los empleados y empleadas de RET, los voluntarios y las voluntarias, los consultores y las consultoras, los Jóvenes Embajadores y las Jóvenes Embajadoras y algunos proveedores de servicios específicos están contractualmente y éticamente sujetos/as a las disposiciones del presente código y deben firmar este documento como parte de su contrato laboral. Las políticas y procedimientos se detallan en los diversos manuales de RET, que son la referencia para la prevención y respuesta a cualquier denuncia sobre una posible conducta inadecuada. Tenga en cuenta también que RET es un signatario del Código de Conducta del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) desde el año 2003. RET ha añadido además los párrafos 13 y 14 para garantizar la Protección de la Infancia y la Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual.

1. El imperativo humanitario es lo primero.

El derecho a recibir y ofrecer asistencia humanitaria es un principio al que todos los seres humanos deben tener acceso.

2. RET respetará los principios de neutralidad, imparcialidad, independencia y de no discriminación en la prestación de la ayuda humanitaria y asistencia al desarrollo. En la asistencia humanitaria y para el desarrollo, así como en la ayuda transitoria, las prioridades se definen sobre la base de las necesidades.

Demostraremos respeto hacia todas las personas por igual, sin ninguna distinción de edad, raza, sexo, religión, color, origen nacional o étnico, idioma, estado civil, orientación sexual, situación socioeconómica, discapacidad, convicciones políticas, o cualquier otro rasgo distintivo. Haremos todo lo posible para eliminar cualquier obstáculo que atente contra la igualdad.

3. La ayuda humanitaria y al desarrollo no se utilizará para promover un punto de vista político o religioso en particular.

4. Nos esforzaremos por no actuar como instrumentos de la política exterior del gobierno.

Por lo tanto, desarrollaremos nuestra propia política y desarrollaremos nuestras propias estrategias de aplicación y no nos acogeremos a la política desplegada por ningún gobierno, con la única excepción de aquellos casos en que dicha política coincida independientemente con la nuestra.

5. Respetaremos la cultura y las costumbres.

Nos esforzaremos por respetar la cultura, las estructuras y las costumbres de las comunidades y los países en los cuales estamos trabajando.

6. Siempre intentaremos crear mecanismos de respuesta a las crisis y los desastres sobre la base de las capacidades locales.

Siempre que sea posible, fortaleceremos estas capacidades mediante la contratación de personas de la localidad, el uso y compra de materiales a comerciantes del área. Donde sea posible, trabajaremos con socios locales en la planificación y ejecución, y colaboraremos con las estructuras gubernamentales cuando sea necesario.

7. Se encontrarán formas de involucrar a las personas beneficiarias del programa en la gestión de una asistencia humanitaria y de desarrollo eficaz.

La ayuda humanitaria y la asistencia al desarrollo eficaz y la rehabilitación duradera pueden lograrse mejor en aquellos lugares donde los beneficiarios han participado en el diseño, gestión y ejecución de los programas de asistencia.

8. La ayuda humanitaria y la asistencia al desarrollo, así como la ayuda de transición, deben estar dirigidos a reducir la vulnerabilidad futura a la violencia, los conflictos y desastres, así como a satisfacer las necesidades básicas.

9. Nos hacemos responsables ante aquellos a quienes tratamos de ayudar y ante aquellos de quienes aceptamos recursos.

Todas nuestras relaciones con la población afectada y los donantes deben reflejar una actitud de apertura y transparencia.

10. En nuestras actividades de información, publicidad y propaganda, reconoceremos a las víctimas como seres humanos dignos y no como sujetos sin esperanza.

11. Nosotros, en RET, promoveremos activamente la adhesión a los principios del Derecho Internacional de los Refugiados, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.

Nos guiaremos por los valores fundamentales del sistema de las Naciones Unidas, incluyendo el profesionalismo, la integridad y el respeto por la diversidad, y mantendremos una perspectiva internacional en todo momento.

12. Respetaremos la dignidad y el valor de cada individuo.

Además, cuando trabajemos con niñas, niños y mujeres, prestaremos especial atención a los retos específicos que enfrentan y a sus posibles vulnerabilidades. Promoveremos y practicaremos la comprensión, el respeto, la compasión y la empatía, demostraremos discreción y mantendremos la confidencialidad cuando sea necesario. Crearemos relaciones de trabajo constructivas y respetuosas con nuestros socios humanitarios, trataremos de mejorar continuamente nuestro desempeño y propiciaremos un clima que fomente el aprendizaje, apoye el cambio positivo y aplique las lecciones aprendidas de nuestra experiencia.

13. No usaremos lenguaje o comportamiento que denote o exprese acoso, abuso, o que sea sexualmente provocativo o culturalmente inapropiado.

Por ejemplo, cuando trabajemos con niñas y niños o con personas de cualquier grupo vulnerable, grupo marginado, grupo étnico o raza, garantizaremos la seguridad y la protección frente al abuso para todos los que participen en los proyectos. Cualquier sospecha o acusación de abusos y de mala práctica se tomará en serio y se le dará una rápida y adecuada respuesta.

14. Además, con el fin de prevenir la explotación y el abuso sexual, se incorporan a nuestro Código de Conducta los siguientes seis principios básicos establecidos por el Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos (IASC según sus siglas en inglés) sobre la protección contra la explotación y el abuso sexual:

- La explotación y el abuso sexual por parte del personal humanitario constituyen actos de falta grave y, por tanto, son motivo de despido.
- La actividad sexual con niños y niñas (personas menores de 18 años) está prohibida, independientemente de la mayoría de edad o de la edad

de consentimiento local. La creencia errónea sobre la edad de un niño o una niña no es una defensa.

- Está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación. Esto incluye el intercambio de la debida asistencia a las personas beneficiarias.
- Se prohíbe toda relación sexual entre quienes presentan asistencia y protección humanitaria y una persona que se beneficia de dicha asistencia y protección humanitaria ya que implica un uso indebido de su rango o posición. Tales relaciones socavan la credibilidad y la integridad del trabajo de ayuda humanitaria.
- Cuando un/a trabajador/a humanitario/a tenga preocupaciones o sospechas sobre explotación o abuso sexual por parte de uno/a compañero/a de trabajo, ya sea en la misma agencia/organización o no, ella o él debe informar de dichas preocupaciones a través de los mecanismos de informe establecidos (véase el Plan de Acción de RET sobre la Protección contra la explotación y el abuso sexual (PSEA) y la Política de RET de Denuncia).
- El personal humanitario tiene la obligación de crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexual y que promueva la aplicación de su código de conducta. Los y las gerentes de todos los niveles tienen la responsabilidad especial de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

15. Por otra parte, cualquier persona que trabaja para o en nombre de RET se asegurará de ser siempre cortés, amable y de respetar la personalidad de las personas con las que trabaja y se abstendrá de cualquier tipo de acoso moral. Se considerará acoso moral toda conducta que pueda ser perjudicial para la personalidad de un(a) colega, de un(a) superior, de un(a) subordinado/a o de un miembro de la población afectada o de las personas beneficiarias, así como cualquier tipo de "mobbing". El término "mobbing" designa cualquier serie de comportamientos o alegatos hostiles, repetidos con frecuencia durante un período de tiempo, mediante los cuales se llega a aislar o a excluir a una persona de su lugar de trabajo. El acoso moral puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo del acosador o de la acosadora.

Zeynep Gülgün Gündüz

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Zeynep Gülgün Gündüz', written in a cursive style.

President & CEO