

Código de Conducta

Fundación UNICEF Comité Español
Junio 2008

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL UCE

1.- Introducción

El sistema de Naciones Unidas, del cual forma parte el UNICEF, cuenta con unas normas de conducta que fueron preparadas en 1954 y revisadas por la Comisión de Administración Pública Internacional en el año 2000.

En las últimas décadas la administración pública de distintos países y, cada vez más, numerosas empresas del sector privado y algunas ONGs se han inspirado en dichas normas de conducta y han establecido un marco de valores para determinar el comportamiento de sus empleados.

El Código de Conducta para los profesionales, contratados y voluntarios de la Fundación UNICEF - Comité Español (UCE) está inspirado en las "Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional" y adaptado a las circunstancias, funciones, actuación profesional y orienta el comportamiento que se espera de los profesionales del UCE, tanto contratados como voluntarios.

El primer borrador del código fue presentado a los profesionales contratados y voluntarios del UCE, en el Encuentro del Escorial celebrado en febrero de 2008. Las sugerencias y comentarios realizados por los participantes en el encuentro fueron incorporados al borrador, elaborado por un grupo de trabajo creado para tal fin. El texto definitivo, después de ser examinado por la Comisión Permanente, fue finalmente aprobado por el Patronato del UCE el día 21 de junio de 2008

2.- Principios generales

a) El objetivo primordial de Naciones Unidas es "preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra y hacer posible que todos los hombres, mujeres y niños vivan con dignidad y libertad".

Asimismo, hay que recordar que el principal objetivo del UNICEF y del Comité Español es "cumplir, promover y defender, en todo momento, la observancia y aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989".

b) Los valores por los que se rige la Organización de Naciones Unidas y el UNICEF, deben ser los mismos que guíen la actuación de todos los profesionales del UCE: los derechos humanos, la justicia social, la solidaridad, el respeto a la igualdad de derechos de hombres y mujeres, la paz y la dignidad del ser humano.

c) La Carta de la ONU, al referirse al comportamiento de los funcionarios del sistema de Naciones Unidas, del cual forma parte el UNICEF, señala que cualidades como la honradez, la veracidad, la integridad, la imparcialidad y la incorruptibilidad son tan esenciales como la competencia y la eficacia.

En consecuencia, la actuación de los profesionales del UCE deberá apoyarse permanentemente en dos pilares: la integridad y la excelencia profesional, entendiéndose que no puede haber comportamiento ético sin la permanente búsqueda de la más alta contribución profesional, ni trabajo bien hecho sin respeto a las más estrictas normas de integridad personal.

- d) Los profesionales, en el ejercicio de su trabajo y actividades, antepondrán siempre los intereses de la organización a los suyos propios y emplearán los recursos del UCE de manera rigurosa, responsable y eficiente.
- e) Los profesionales del UCE actuarán siempre con criterios de lealtad y transparencia hacia la institución y hacia todos sus miembros, junto a la más estricta discreción en aquellos asuntos cuya confidencialidad así lo requiera.
- f) Con el fin de lograr un ambiente laboral integrador y respetuoso para todos, los profesionales del UCE en todas sus actuaciones deberán tener siempre presente que el respeto a las personas, construido sobre las bases de la tolerancia y la comprensión, es un valor fundamental para la organización. Por ello, y porque la ausencia de discriminación es un derecho esencial de todos, respetarán siempre la dignidad de sus compañeros cualesquiera que sean sus creencias, condición sexual, convicciones políticas, género, condición social, forma de vida, etc.
- g) Por su parte, los miembros de los distintos órganos de gobierno y de dirección promoverán y defenderán la igualdad entre todos los profesionales del UCE, eliminando las barreras que puedan favorecer cualquier tipo de discriminación entre ellos. Asimismo, los responsables velarán para que las actitudes o expresiones que pudieran constituir falta de respeto o intolerancia hacia cualquier profesional sean eliminadas y, en caso necesario, sancionadas.
- h) Al hacer declaraciones públicas se procederá con tacto y discreción, evitando tomar partido o expresar sus convicciones sobre cuestiones controvertidas en todo lo relacionado con ideas políticas y religiosas.
- i) El recurso más valioso con el que cuenta el UCE es el conjunto de sus profesionales . Todos ellos deben esforzarse en trabajar como un gran equipo, cooperando, desde el ejercicio de la responsabilidad de cada uno, para el cumplimiento de la misión y de los objetivos globales de UNICEF, apoyando el trabajo y facilitando la integración de los demás compañeros en dicho equipo.

3.- Relaciones con las administraciones públicas

- a) Los profesionales del UCE que por su trabajo mantengan relaciones con funcionarios de gobierno y autoridades, deberán actuar de forma que éstas sean positivas y fructíferas, evitando interferir en las políticas, asuntos de gobierno y manteniendo siempre su independencia.

4.- Relaciones de trabajo

- a) Los profesionales del UCE que desarrollan funciones de dirección, velarán para que en el lugar de trabajo reine la armonía, basada en el respeto mutuo, y para asegurar que se reconozcan los méritos profesionales. También son responsables de la orientación, motivación y correcto desarrollo profesional de personas y equipos.

Así mismo, tienen el deber de dar ejemplo en el cumplimiento de las normas de conducta, de ser imparciales y de no ejercer intimidación ni demostrar favoritismo.

- b) Los directivos deben comunicarse eficazmente con el personal a su cargo y compartir con ellos la información pertinente. Los profesionales a su vez tienen el deber recíproco de facilitar toda la información pertinente a sus superiores.
- c) Los profesionales del UCE, en el desempeño de sus funciones y actividades, están obligados a cumplir las instrucciones que reciben de sus superiores con eficiencia y prontitud. No obstante, si en algún caso el profesional tuviese duda sobre la improcedencia de alguna instrucción a la luz de este Código de Conducta, deberá manifestarla en primer lugar a su superior y, en caso de no haber acuerdo, podrá dejar constancia de su opinión por escrito a la Dirección Ejecutiva.
- d) El hostigamiento y el acoso, en cualquiera de sus formas, constituye una afrenta a la dignidad humana. Dentro del ámbito de trabajo del UCE no se tolerarán estos actos. Los profesionales deben estar fuera de toda sospecha al respecto. La dirección de Recursos Humanos establecerá reglas y ofrecerá orientación sobre estos actos y sobre cómo proceder en caso necesario.
- e) En asuntos relacionados con adquisiciones, contratos, etc., bajo ningún concepto los profesionales del UCE podrán beneficiarse personalmente o dar injustamente trato preferencial a una empresa. En el contexto del trabajo, ningún profesional del UCE deberá aceptar obsequios, remuneraciones o beneficios económicos de un valor más que simbólico.

5.- Relación entre la dirección y el Comité de Empresa

- a) Las relaciones entre la dirección del UCE y el Comité de Empresa deben basarse en el respeto mutuo. Los representantes de los empleados elegidos por ellos desempeñan una función primordial en lo referente a las condiciones de empleo, de trabajo y en todo lo relacionado con el bienestar de los profesionales contratados. La libertad de asociación es un derecho humano fundamental pero también es indispensable que exista un diálogo fluido entre el Comité de Empresa y la dirección del UCE.

6.- Relación con los medios de comunicación

- a) La claridad y la transparencia son dos condiciones esenciales para comunicar a los medios los mensajes de UNICEF. El UCE establecerá normas y procedimientos a tal fin y determinará quienes son los profesionales autorizados para hacer declaraciones o publicar notas de prensa dirigidas a los medios. En ese contexto se debe tener en cuenta que hablan en nombre del UCE y por ello deberán evitar toda referencia y opinión personal.

7.- Conducta personal

- a) El UCE no debe inmiscuirse en la vida privada de sus profesionales. No obstante, éstos deben evitar comportamientos que puedan acarrear consecuencias negativas para el UCE, y, aunque sea fuera del trabajo, deberán actuar siempre con discreción.

- b) La principal obligación de los profesionales contratados del UCE es dedicar su energía a la labor de la Fundación UCE. Por lo tanto, no deberán, sin autorización previa, realizar cualquier actividad externa, remunerada o no, que interfiera o sea incompatible con los intereses del UCE.
- c) Los profesionales del UCE pueden ser miembros de un partido político pero no podrán ser titulares de cargos de elección o designación pública ni en el gobierno central, ni en los autonómicos, provinciales o locales. Asimismo, podrán participar en actividades comunitarias o cívicas locales pero no podrán participar en organizaciones cuyos fines sean contrarios a los principios de UNICEF.
- d) Los profesionales del UCE no podrán ser titulares de un cargo directivo en una ONG cuyo ámbito de actuación coincida total o parcialmente con el del UCE.
- e) Cualquier duda que se presente sobre los apartados 7 b), c) y d), debe ser consultada con la Dirección Ejecutiva del UCE.

8.- Conclusión

Para que el Código de Conducta del UCE se conozca, comprenda y aplique con eficacia, la Dirección Ejecutiva y la de Recursos Humanos lo harán llegar a todos los profesionales, contratados y voluntarios. Los nuevos profesionales, al ingresar en el UCE, deberán familiarizarse con su contenido y firmarlo.

Todos los profesionales del UCE deben cumplir y hacer valer estas normas de conducta con una actitud positiva y activa. En la evaluación a los profesionales se medirá principalmente la competencia y eficacia con la que han desempeñado las funciones y actividades encomendadas, así como el cumplimiento y respeto hacia este Código de Conducta.

Las recomendaciones y propuestas que puedan surgir sobre este Código de Conducta del UCE, serán presentadas por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, examinadas por la Dirección Ejecutiva y aprobadas por la Comisión Permanente para que, de considerarlo oportuno, sean incluidas en versiones posteriores.