ACNUR - UNHCR - ACNUR - UNHCR - ACNUR



Código de Conducta
y
Notas Explicativas

Incluye el Boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual,, SGB/2003/13, 9 de octubre de 2003

Junio 2004

UNHCR - ACNUR - UNHCR - ACNUR - UNHCR

ACNUR - UNHCR - ACNUR - UNHCR - ACNUR - UNHCR -

© ACNUR/UNHCR, 2010. Todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción y diseminación para propósitos educativos y otros fines no comerciales sin necesidad de consentimiento previo por escrito por parte de los titulares de los derechos de autor, siempre y cuando se cite la fuente. Se prohíbe la reproducción para su venta u otros fines comerciales, o su traducción para cualquier propósito, sin la autorización expresa por escrito de los titulares de derechos de autor. Las peticiones para obtener tal autorización deberán dirigirse a la Oficina de Ética, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR/UNHCR), en ethicsoffice@unhcr.org .

CONTENIDO

Introducción	1
Valores Fundamentales y Principios Rectores	3
Declaración de Compromiso con el Código de Conducta del ACNUR	5
Notas sobre el Código de Conducta	11
Nueve Principios Rectores	16
Boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales	37
INFORMACION DE CONTACTO	44

OFICINA DEL
ALTO COMISIONADO DE LAS
NACIONES UNIDAS PARA LOS
REFUGIADOS
(ACNUR / UNHCR)

CÓDIGO DE CONDUCTA

INTRODUCCIÓN

La capacidad del ACNUR de garantizar protección y asistencia a los refugiados y demás personas de las que se ocupa la organización depende de que su personal promueva y mantenga el más alto estándar de conducta ética y profesional. Los miembros del personal del ACNUR, tenemos la responsabilidad, tanto personal como colectiva, de cumplir estos estándares. Las personas que tienen a su cargo unidades, equipos y oficinas tienen una responsabilidad especial de mantener estos estándares, dar buen ejemplo y crear un entorno de trabajo que brinde apoyo y aumente la capacidad del personal.

Es sabido que el personal del ACNUR, por su trabajo, a menudo ostenta una posición de poder frente a los beneficiarios. El personal tiene la obligación de no abusar de este poder.

El presente Código de Conducta pretende servir de guía ilustrativa para ayudar al personal en la toma de decisiones éticas en su vida profesional y, en ocasiones, en su vida privada. Se trata de un código moral sin fuerza de ley. Ha sido elaborado para ayudar al personal a comprender mejor sus obligaciones de conducta según la Carta de las

Naciones Unidas y el Estatuto y el Reglamento del Personal, que siguen siendo los únicos instrumentos legales que definen qué conducta se considera aceptable en el ACNUR. La firma del Código de Conducta no supondrá al personal del ACNUR la pérdida de ninguno de sus derechos adquiridos.

Aunque se reconoce que las leyes y costumbres locales pueden diferir de un país a otro, el Código de Conducta está basado en estándares de derecho internacional. Por ejemplo, se define al niño o niña como toda persona menor de 18 años. Las Notas sobre el Código de Conducta proporcionan orientación sobre su correcta interpretación.

El Código es de aplicación para todos los miembros del personal del ACNUR, quienes deberán firmarlo. Los consultores del ACNUR, los Voluntarios de Naciones Unidas (VNUs) y los que realicen prácticas con la organización también recibirán una copia del Código y se les exigirá confirmar que respetarán sus estándares según su respectivo estatus. Se solicitará a todas las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales así como a las empresas que trabajen con el ACNUR a través de sus empleados que den a conocer a estos últimos los principios del Código.

Todo el personal del ACNUR tiene la responsabilidad de promover el Código de Conducta y fomentar su difusión. También ha de colaborar en la aplicación y el seguimiento de sus estándares. Igualmente, se insta al personal a que aliente a sus interlocutores a adherirse a dichos estándares y a unirse a todos los que trabajan con el ACNUR para mantenerlos.

VALORES FUNDAMENTALES Y PRINCIPIOS RECTORES

El personal del ACNUR está comprometido con los siguientes valores y principios fundamentales:

- *Como personal del sistema de las Naciones Unidas,* garantizaremos que nuestra conducta refleje y sea coherente con los valores consagrados por la Carta de las Naciones Unidas: *el respeto a los derechos humanos fundamentales, la justicia social y la dignidad humana, así como el respeto a la igualdad de derechos de hombres y mujeres*. Ayudaremos al ACNUR a promover activamente la adhesión a los principios del derecho internacional de 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 incluidos la profesionalidad, la integridad y el respeto por la diversidad y mantendremos en todo momento una perspectiva internacional.

- *Como personal del ACNUR*, nuestro principal compromiso es garantizar la protección y la asistencia a los refugiados y otras personas de las que se ocupa la organización, de conformidad con el mandato de la Oficina. Nos comprometemos a promover la mayor participación posible de los refugiados y demás personas de las que se ocupa la organización –individuos, familias y comunidades –en todas aquellas decisiones que afecten a sus vidas.

- Respetaremos la dignidad y el mérito de todo individuo; mostraremos y fomentaremos la comprensión, el respeto, la humanidad y la tolerancia; ejerceremos discreción y guardaremos la confidencialidad que sea necesaria. Procuraremos desarrollar relaciones de trabajo constructivas y respetuosas con nuestros interlocutores humanitarios, trataremos constantemente de mejorar nuestro rendimiento y propiciaremos un clima que estimule el aprendizaje, apoye los cambios positivos y ponga en práctica las lecciones aprendidas de la experiencia.

- Mostraremos respeto a todas las personas por igual, sin distinción alguna por motivos de raza, género, religión, color, origen nacional o étnico, lengua, estado civil, orientación sexual, edad, estado socio-económico, discapacidad, ideas políticas o cualquier otra característica distintiva. Procuraremos eliminar todo obstáculo que impida la igualdad.

- Respetaremos las culturas, las costumbres y las tradiciones de todos los pueblos y procuraremos evitar comportamientos que resulten inaceptables en determinados contextos culturales. No obstante, si hubiera tradiciones o prácticas que los órganos pertinentes de las Naciones Unidas consideren contrarias a instrumentos o estándares aplicables de derechos humanos, nos guiaremos por lo que dispongan estos últimos.

DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL ACNUR

Como miembro del personal del ACNUR, me comprometo a:

1. Tratar de manera justa, con respeto y dignidad, a todos los refugiados y demás personas de las que se ocupa la organización.

Haré siempre todo lo posible por comprender las difíciles experiencias que han sufrido y a las que han sobrevivido los refugiados y otras personas de las que se ocupa el ACNUR, así como la posición de desventaja en la que se pueden encontrar respecto a aquellos que tienen algún poder o influencia sobre determinados aspectos de sus vidas - sobre todo desde un punto de vista de género, edad o discapacidad.

Procuraré cuidar y proteger los derechos de los niños y niñas y actuar en todo momento haciendo que prevalezca su interés por encima de todo.

Si la naturaleza de mis funciones requiriera que trabajara directamente con refugiados u otras personas de las que se ocupa la organización, me reuniré con ellos con regularidad para entender bien sus experiencias y necesidades y para explicar el papel del ACNUR así como el alcance de su trabajo.

Me mantendré informado sobre las políticas, los objetivos y las actividades del ACNUR así como sobre las inquietudes de los refugiados y haré todo lo posible por apoyar el trabajo de protección y asistencia de la Oficina.

2. Salvaguardar la integridad del ACNUR manteniendo el más alto estándar de conducta personal y profesional, tanto real como percibido.

A través de mis acciones demostraré integridad, sinceridad, compromiso y honestidad. Seré paciente, respetuoso y cortés con todas las personas con las que trato oficialmente, incluidos los refugiados y otras personas de las que se ocupa la organización, así como con los representantes las agencias operacionales e implementadoras, gobiernos y donantes.

Respetaré la legislación local, cumpliré con todas mis obligaciones jurídicas y financieras privadas y no intentaré beneficiarme personalmente de los privilegios e inmunidades que se me hayan otorgado en el interés de las Naciones Unidas. Haré todo lo posible por garantizar que la conducta de los miembros de mi familia no perjudique la integridad del ACNUR.

3. Desempeñar mis funciones oficiales y manejar mis asuntos privados de tal manera que evite conflictos de intereses para, de este modo, preservar y fortalecer la confianza pública en el ACNUR.

Actuaré en todo momento con independencia de cualquier consideración de ganancia personal y tomaré decisiones evitando todo tipo de presión política indebida. No solicitaré ni aceptaré instrucciones de ningún gobierno con relación al desempeño de mis funciones, incluidas las autoridades de mi país o cualquier autoridad fuera de las Naciones Unidas.

De acuerdo con el Estatuto y el Reglamento del Personal, no aceptaré honor, condecoración, regalo de favor o remuneración alguna de parte de ningún gobierno ni de otra fuente externa a las

Naciones Unidas sin autorización previa. Tampoco asumiré ocupación o empleo externo alguno sin autorización previa. No aceptaré pagos o contribuciones adicionales de gobiernos u otra fuente ni participaré en actividades políticas, como presentarme a las elecciones u ocupar un cargo público.

Evitaré asistir a personas o empresas privadas en sus gestiones con el ACNUR toda vez que ello pudiera conducir a un trato de favor real o percibido. Nunca participaré en actividades relativas a la adquisición de bienes y servicios o de recursos humanos en las que pudiera surgir un conflicto de intereses.

4. Contribuir a la construcción de un lugar de trabajo armonioso basado en un espíritu de equipo, así como en la comprensión y el respeto mutuos.

Mostraré respeto por todos los colegas, independientemente de su estatus o posición, y les daré la oportunidad de expresar sus puntos de vista y contribuir desde su conocimiento y experiencia al trabajo del equipo. Me comunicaré de manera abierta, compartiré con los demás colegas toda la información pertinente (sin perjuicio de los requisitos de confidencialidad) y haré lo posible por responder oportunamente a sus consultas.

Respetaré la privacidad de mis colegas y evitaré la desinformación. Procuraré resolver las diferencias y solucionar los problemas en el momento en que surjan. Contribuiré a desarrollar un dialogo constructivo, que se guíe por el respeto mutuo y por un enfoque abierto y positivo entre la dirección y los representantes del personal.

En calidad de directivo o supervisor/a, estaré abierto/a a las opiniones de todos los miembros del personal. Proporcionaré retroalimentación oportunamente a todos los miembros del equipo sobre su rendimiento a través de orientación, motivación y el pleno reconocimiento de sus méritos.

5. Promover la seguridad, la salud y el bienestar de todo el personal del ACNUR como requisito imprescindible para mantener un rendimiento eficaz y constante.

Cumpliré las instrucciones destinadas a proteger mi salud, bienestar y seguridad y me mantendré informado sobre las mismas. En toda decisión operativa, tendré en cuenta la seguridad del personal. Si tuviera alguna duda sobre una instrucción que me pareciera que pudiera poner en peligro mi seguridad o la de otras personas, se lo advertiré a mi supervisor/a sin dilación.

En calidad de jefe/a o supervisor/a, haré lo posible por garantizar que la salud y el bienestar del personal a mi cargo y de sus familias no estén sujetos a riesgos indebidos. Promoveré un equilibrio sano entre la vida privada y el trabajo del personal y respetaré sus derechos.

6. Salvaguardar y hacer un uso responsable de la información y los recursos a los cuales tenga acceso por mi trabajo con el ACNUR.

Manejaré todos los asuntos oficiales con el debido cuidado y no divulgaré información confidencial alguna sobre refugiados, colegas ni otros asuntos de trabajo, de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal así como con las directrices vigentes.

Protegeré, administraré y utilizaré los recursos humanos, financieros y materiales del ACNUR de manera eficiente y eficaz, teniendo en cuenta que se han puesto a disposición del ACNUR para el beneficio de los refugiados y demás personas de las que se ocupa la organización.

7. Prevenir, contrarrestar y combatir cualquier explotación y abuso de los refugiados y de las otras personas de las que se ocupa el ACNUR.

Me comprometo a no abusar del poder y de la influencia que me otorga mi posición sobre la vida y el bienestar de los refugiados y de las otras personas de las que se ocupa el ACNUR.

Nunca exigiré servicio o favor alguno de refugiados u otras personas de las que se ocupa el ACNUR a cambio de protección o asistencia. Jamás tomaré parte en relación de explotación alguna – sexual, emocional, financiera o laboral – de refugiados u otras personas de las que se ocupa el ACNUR.

Si en un momento dado me encontrara en una relación con un beneficiario que yo no considerara de explotación sino consensuada, informaré a mi supervisor/a para recibir la orientación pertinente sabiendo que dicho asunto será manejado con la debida discreción. Entiendo que tanto mi supervisor/a como yo disponemos de mecanismos ordinarios de consulta y apelación para estos temas.

Actuaré de manera responsable a la hora de emplear o contratar a refugiados o cualquier otra persona de la que se ocupa la organización para servicios privados. Informaré por escrito a mi supervisor/a acerca de la naturaleza y las condiciones de dicho empleo.

8. Abstenerme de participar en actividades delictivas o poco éticas, así como en actividades que contravengan los derechos humanos o que perjudiquen la imagen y los intereses del ACNUR.

No apoyaré ni participaré en actividades ilegales, de explotación o abuso, incluidas, por ejemplo, las relacionadas con el trabajo infantil, la trata de seres humanos y el tráfico de mercancías.

Puesto que el ACNUR tiene el compromiso de defender el más alto estándar de atención y protección de la infancia, soy plenamente consciente de que no he de mantener actividad sexual alguna con personas menores de 18 años. (En las Notas sobre el Código de Conducta se puede encontrar información adicional).

9. Abstenerme de cualquier tipo de acoso, discriminación, abuso verbal o físico, intimidación o favoritismo en el trabajo.

No participaré ni toleraré ninguna forma de acoso en el trabajo, incluidos el acoso sexual y el abuso de poder.

Como jefe/a o supervisor/a, no solicitaré favores, préstamos u obsequios del personal ni aceptaré nada que no haya solicitado y cuyo valor exceda el simbólico.

Reconozco que el mantener relaciones sexuales con el personal bajo mi supervisión conlleva un conflicto de intereses o un potencial abuso de poder. Si me encontrara en una relación de este tipo, resolveré este conflicto de intereses sin dilación alguna.

NOTAS SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA

¿Por qué un Código de Conducta?

En 1954, la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional de las Naciones Unidas elaboró unos Estándares de Conducta que tenían como objetivo contribuir a mejorar la información sobre el estatus y las obligaciones de los funcionarios internacionales. En 2001, la Comisión de Administración Pública Internacional adoptó, revisó y actualizó las Normas de Conducta para el Funcionariado Internacional, que recibieron el beneplácito de la Asamblea General en su Resolución 56/244. Aunque este documento es de aplicación para todo el personal del ACNUR, se ha reconocido que hay aspectos del trabajo del ACNUR que requieren que se aborden otros tipos de comportamiento.

Por otra parte, en el transcurso de sus inspecciones ordinarias de las actividades del ACNUR, la Oficina del Inspector General ha advertido la necesidad de un código de conducta específico para la organización que aborde algunas de las cuestiones detectadas con mayor frecuencia sobre las que se debe concienciar al personal del ACNUR. Otros procesos paralelos, como el desarrollo de una política sobre acoso, la mayor atención que se ha venido prestando a la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la preocupación por la salud, el bienestar y la seguridad del personal y el deseo creciente de gestionar de manera más coherente y eficaz el rendimiento del personal del ACNUR, apuntan a que un código de conducta específico para el ACNUR contribuiría al desarrollo de una cultura más positiva en la Oficina. Además, ciertos incidentes que han salido a la luz periódicamente a través de los medios de comunicación o de informes de evaluación, han confirmado que un Código de Conducta puede tener un valor añadido y proporcionar orientación adicional, además de la que contienen el Estatuto y el Reglamento del Personal y las Normas de Conducta.

La instrucción administrativa del Secretario General[*] relativa a la protección contra la explotación y el abuso sexual, da aún mayor relieve a las normas de conducta del personal de las Naciones Unidas. El trabajo sobre el Código del ACNUR se inició en 2000 y fue impulsado a mediados del 2002 a raíz de un incidente que alcanzó considerable notoriedad, relacionado con un supuesto mal comportamiento sexual del personal humanitario así como a raíz de las subsiguientes recomendaciones del Comité Permanente Entre Organismos (IASC por sus siglas en inglés), que instó a todas las agencias humanitarias a elaborar códigos de conducta específicos para cada agencia. Todavía habrá quien se pregunte para qué promulgar un nuevo conjunto de normas si ya tenemos el Estatuto y Reglamento del Personal. El Código no pretende reemplazarlos, sino que los refuerza, ya que ofrece orientación más detallada sobre la gestión de las relaciones económicas, físicas y afectivas, no solo entre nosotros y las personas a las que servimos, sino también entre nosotros mismos. No obstante, hay que recordar que el Estatuto y el Reglamento del personal siguen siendo los únicos instrumentos jurídicamente vinculantes que determinan qué tipos de conducta son aceptables y cuáles no lo son.

El presente Código explica los valores fundamentales y las normas de comportamiento que se deben observar de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y el Estatuto y el Reglamento del Personal. Los Valores Fundamentales y los Principios Rectores del Código pretenden ayudar al personal del ACNUR a resolver los dilemas éticos y morales relacionados con su vida profesional y, en ocasiones, también con su vida privada. El Código proporciona asesoramiento acerca de cuestiones relativas al desarrollo de un buen ambiente de trabajo así como al bienestar, la salud y la seguridad del personal. De esta forma, el Código de Conducta pretende promover una cultura organizativa de la que el personal del ACNUR pueda estar

[*] ST/SGB/2003/13, Medidas especiales de Protección contra la explotación y el abuso sexuales, (IOM-FOM/77/2003)

orgulloso. También tiene como objetivo ayudar al personal a entender qué tipos de comportamiento pueden ser abusivos o explotadores, con independencia de que se produzcan a raíz de una mala conducta consciente o de la ignorancia. En esencia, explica qué se puede aceptar y qué no de toda persona que trabaje con el ACNUR.

Hay ocasiones en las que el control de los escasos recursos humanitarios, nos confiere un enorme poder. Aunque sobra decir que la mayoría del personal del ACNUR mantiene un comportamiento y profesionalismo encomiables, el propio personal ha reconocido que existe la posibilidad de abusar de tal poder. Este abuso no sólo hace daño a las personas a las que sirve el ACNUR, sino que también perjudica su imagen, nuestra reputación y, por último, el estado de ánimo de todo el personal.

¿A quién está destinado el Código?

El Código está destinado a todo el personal del ACNUR así como a toda persona que tenga un contrato privado o de consultoría con el ACNUR, los Voluntarios de Naciones Unidas (VNUs), los que realicen prácticas con la organización o cualquier otra persona que trabaje con el ACNUR. El Código pretende clarificar qué tipo de comportamiento es el más apropiado, particularmente en aquellas situaciones que requieren decisiones difíciles. Además, el Código pretende ser de utilidad para todos aquellos cuya conducta pueda afectar a las personas a las que servimos, así como para todos aquellos que velan por la calidad de nuestro trabajo desde el exterior. Las personas con responsabilidades de gestión o supervisión a cualquier nivel tienen el deber específico de cerciorarse de que todos los que están a su cargo conocen el Código, así como de ayudar a promover el respeto de las disposiciones que contiene. Los jefes o supervisores deben dar ejemplo y transmitir a toda persona con la que trabajen los principios sobre los que se basa el Código, con independencia de lo breve o lejana que pueda ser su

relación con el ACNUR. Igualmente, tienen el deber de cerciorarse de que todos aquellos a los que sirven – los beneficiarios- conozcan el Código de Conducta y tengan la posibilidad de denunciar posibles violaciones del mismo sin temer represalia alguna.

El ACNUR, reconoce el compromiso y la lealtad de la mayoría de su personal, que actúa de manera plenamente coherente con los valores y principios del Código. La Introducción al Código no ha de entenderse, por tanto, como una señal de desconfianza o de crítica hacia el personal actual.

¿El código es jurídicamente vinculante y tenemos que firmarlo?

El Código no posee fuerza de ley. Se trata tan solo de una guía acerca del tipo de comportamiento profesional y personal que se espera de todo el personal. El incumplimiento del Código, no obstante, puede llegar a constituir mala conducta en aquellos casos en que algún miembro del personal viole el Estatuto o el Reglamento del ACNUR por acción u omisión, teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso.

El Alto Comisionado desea que todos los miembros del personal del ACNUR lean y firmen el Código, por lo que a partir del 15 de octubre de 2002 se convirtió en un requisito para la contratación del personal. La firma del Código no constituye un compromiso jurídico. Simplemente confirma el hecho de que hemos leído y entendido que se espera que vivamos a la altura de las normas de comportamiento descritas en el texto. Su firma, por tanto, no afecta nuestros derechos como miembros del personal.

Cuando se introdujo el Código, se pidió a todos aquellos miembros del personal que ya trabajaban con el ACNUR y que no quisieron firmar que dejaran constancia escrita de las razones de su negativa. El ACNUR debe dar seguimiento a la implementación del Código. Al proporcionar una explicación escrita, el

personal tiene la oportunidad de expresar sus inquietudes.

¿Por qué las notas al Código?

El Código está escrito en forma de declaración y no siempre entra en suficiente detalle. Las presentes notas explicativas tienen la finalidad de guiar al lector, paso a paso, a través de las diferentes disposiciones del Código para ayudar al personal del ACNUR a comprender sus objetivos y facilitar su cumplimiento día a día. El ACNUR también ha elaborado un "Manual para Facilitadores" para la organización de sesiones de grupo en el lugar de trabajo, con el fin de dar la oportunidad al personal de comprender mejor las disposiciones del Código y clarificar lo que ello implica en su comportamiento personal.

Todos los directivos y supervisores tienen el deber específico de difundir información. El documento titulado "*Guidelines for Managers*" hace especial hincapié en este aspecto y proporciona orientación al respecto.[*]

[*] IOM-FOM/06/2004

PRINCIPIO 1[*]

Tratar de manera justa, con respeto y dignidad, a todos los refugiados y personas de las que se ocupa la organización.

1. El tratar a los beneficiarios con "respeto y dignidad" constituye nuestra obligación primordial. Todo comportamiento o comentario degradante por parte de miembros del personal del ACNUR con relación a uno o más beneficiarios resultan del todo inaceptables, estén o no presentes los beneficiarios.

2. El trato justo de los beneficiarios implica que todo miembro del personal ha de evitar tomar partido a favor de una persona o grupo o que sus acciones se perciban como tal. El personal del ACNUR no debe asociarse con causa alguna que no sea la que representa el ACNUR. Esto es aplicable a todo el personal, independientemente de su estatus o posición.

3. Por definición, los beneficiarios del ACNUR carecen de la protección que disfrutaban en sus países, comunidades y familias. En muchas situaciones, los que más riesgo corren son los niños y niñas así como determinados grupos de mujeres. El comprender la situación específica de las mujeres, hombres, niñas y niños en las comunidades de beneficiarios nos permite protegerlos mejor. El ACNUR cuenta con directrices avanzadas sobre el trato que se debe brindar a los niños, niñas y mujeres refugiados. Todo el personal ha de familiarizarse con estas directrices y reconocer en todo momento las necesidades especiales de cada uno de estos grupos para actuar de tal manera que prevalezca su interés.

4. Es fundamental que el personal considere a las personas a las que sirve seres humanos y no

[*] Estatuto 1.2 (a) (b), (e)
Reglamento 101.2 (d), párrafos 1, 2, 3, 4, 31, 38

“casos individuales”, “poblaciones” o “grupos de casos”. Los términos impersonales y burocráticos acaban generando un enfoque burocrático. Como personal humanitario, hemos de desarrollar empatía con las personas a las que servimos y comprender su situación. Las conversaciones directas con la gente, ya sea a nivel individual o en grupos reducidos, pueden ayudarnos a “poner un rostro humano” a problemas complejos.

5. El personal debe hacer todo lo posible por mantener un contacto directo con los beneficiarios, incluso en aquellos casos en los que su trabajo no lo requiera. Los miembros del personal con funciones directas de protección y asistencia hacia los beneficiarios – incluidos los altos cargos – han de visitar los lugares donde residan y hablar con ellos con regularidad. El personal ha de encontrar un equilibrio entre las exigencias del trabajo de la oficina o las reuniones oficiales con la necesidad de dedicar el tiempo necesario para mantenerse en contacto con aquellos a los que sirve.

6. El trabajo con el ACNUR puede llegar a ser sumamente estresante, sobre todo en aquellos casos en los que escasean los recursos. En este tipo de situaciones, las exigencias de los beneficiarios pueden llegar a generar una cierta ansiedad.

El personal ha de escuchar con atención sus inquietudes y tratar de involucrarlos en la búsqueda de soluciones. Al hacerlo, no obstante, se debe ser sumamente cauteloso con posibles individuos o grupos que traten de abusar de los recursos o controlarlos en detrimento de la población beneficiaria o grupos de ésta. Se debe tener especial cuidado en aquellos sectores en los que el personal controla las decisiones relativas a la determinación del estatuto de refugiado, el reasentamiento y la asistencia.

7. A menudo, el personal del ACNUR con menor experiencia es el que se encuentra en primera línea en el terreno sin el apoyo de un equipo cercano. Estos colegas son percibidos por los beneficiarios y por el público en general como los representantes del ACNUR. La vulnerabilidad de estos miembros del personal al estrés y a la inseguridad, unida a su falta de experiencia, puede colocarlos en situaciones difíciles. Sus supervisores han de ser conscientes de estos tipos de presión y brindarles la orientación y el apoyo necesarios. El personal del ACNUR ha de estar bien informado sobre las políticas prioritarias del ACNUR así como sobre las directrices asociadas con las mismas. Los supervisores tienen la responsabilidad de brindar orientación al respecto y, de manera más general, de acompañar y guiar al personal con menor experiencia en el desempeño de sus funciones.

PRINCIPIO 2[*]
Salvaguardar la integridad del ACNUR manteniendo el más alto estándar de conducta personal y profesional, tanto real como percibido.

1. En gran medida, la integridad del ACNUR depende de la integridad de los miembros de su personal. Por integridad se entiende el comportamiento general, tanto personal como profesional. Ello implica honestidad, sinceridad y lealtad a la Oficina.

2. El personal del ACNUR debe evitar criticar en público a las agencias colaboradoras y a otras organizaciones de Naciones Unidas. Si se tuviera algún problema con los interlocutores, se debe hacer todo lo posible por resolverlo directamente y si el problema persistiera, trasladar el asunto a la Sede. A fin de cuentas, con frecuencia son los beneficiarios los que acaban siendo las víctimas de las discusiones públicas entre las diferentes agencias humanitarias.

3. Los privilegios e inmunidades que tenemos como funcionarios las Naciones Unidas se nos han conferido tan solo en el interés de la Organización, sin que estemos exentos de cumplir con la legislación local ni con cualesquiera obligaciones privadas jurídicas o económicas. El cumplimiento de nuestras obligaciones privadas es una cuestión de integridad y honestidad. Su falta de cumplimiento podrá dar lugar a la apertura de un expediente disciplinario, de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal. Por ejemplo, la inmunidad diplomática inherente a nuestra posición como funcionarios de Naciones Unidas no justifica el incumplimiento de nuestras obligaciones jurídicas a nivel personal, como puede ser el respeto de la

[*] Estatuto 1.1 (f), 1.2 (a) (b)
Reglamento 101.2 (c), 103, 18 (b) (iii), párrafos 36, 38-40

normativa local de tráfico, el pago de una pensión alimenticia o el saldo de deudas pendientes.

4. Aunque nadie ha de dictar a un adulto cómo manejar su vida privada, incluidas sus relaciones personales, no podemos olvidar que todo lo que hagamos fuera de nuestro hogar puede ser objeto de escrutinio público. En general, el personal no debe en modo alguno involucrar al ACNUR frecuentando lugares o realizando actividades al borde de la ilegalidad. El personal debe mostrar respeto por las prácticas y costumbres locales del gobierno de acogida. Se debe tener especial cuidado en aquellas situaciones en que se trabaje en pequeñas localidades, donde el anonimato de los funcionarios de Naciones Unidas es, prácticamente, inexistente.

5. El ACNUR, en principio, no tiene derecho a interferir en la vida privada de su personal. No obstante, en muchas partes del mundo, nuestros familiares gozan de ciertos privilegios e inmunidades y la sociedad los considera como "embajadores informales". Por ello, debemos hacer todo lo posible por que todos nuestros familiares sean conscientes de la importancia de mantener el más alto estándar de conducta.

PRINCIPIO 3*

Desempeñar mis funciones oficiales y manejar mis asuntos privados evitando todo posible conflicto de intereses y preservando y acrecentando así la confianza pública en el ACNUR

1. La utilización de la oficina o de la posición en el ACNUR para beneficio personal es inaceptable y poco profesional. La realización de negocios privados desde una oficina del ACNUR, o la utilización de material o instalaciones del ACNUR para asuntos privados, también constituyen comportamientos inaceptables.

2. Al entrar en el ACNUR, todos nos comprometemos específicamente a no solicitar ni aceptar instrucciones relativas al desempeño de nuestras funciones de ningún gobierno o autoridad externa a las Naciones Unidas. Naturalmente, esto no se refiere a los contactos que pueda mantener el personal al nivel apropiado con funcionarios gubernamentales para mejorar su relación con los Estados Parte que contribuyan a fomentar la confianza en el ACNUR y a promover sus intereses.

3. El personal del ACNUR ha de evitar aceptar cualquier honor, condecoración, favor, obsequio o remuneración de gobierno alguno. No obstante, en aquellos casos en que ello resulte inevitable, se debe ser extremadamente cuidadoso para no aceptar obsequios de valor que pudieran constituir un intento real o aparente de influir en nuestras decisiones o acciones.

4. La obligación primordial de todo miembro del personal es poner toda su energía y capacidad al

---

* Estatuto 1.2 (e) (f) (g) (h) (k) (m) (n) (q), 1.3 (b)
Reglamento 101.2 (i) (j) (k) (m) (p) (q), párrafos 8, 12, 21, 22, 41-47

servicio del ACNUR. Además, toda actividad exterior ha de ser compatible con su condición de funcionario internacional. Por tanto, antes de involucrarse en cualquier actividad externa, se debe obtener autorización previa para garantizar que no exista conflicto de intereses.

5. Por lo general, el personal del ACNUR no debe aceptar pagos o subsidios por parte de gobiernos u otras fuentes. En caso de duda, el personal tiene el deber de asesorarse con el Servicio de Recursos Humanos.

6. Aunque el personal del ACNUR retiene su derecho al voto, no puede presentarse a elecciones ni ejercer cargos públicos. El personal del ACNUR ha de ser sumamente discreto en su apoyo a partidos o campañas políticas. Jamás deberá aceptar ni solicitar fondos para fines políticos, escribir artículos o hacer declaraciones públicas relacionadas con campañas políticas. No obstante, el personal podrá participar en actividades de la comunidad local o de carácter cívico, siempre y cuando dicha participación sea coherente con la declaración solemne que realiza al entrar en las Naciones Unidas.

7. El personal responsable de la determinación del estatuto de refugiado, el reasentamiento, la asistencia y la compra de bienes o materiales puede verse sometido a determinadas presiones u ofertas que entrañen prácticas deshonestas. Todo el que se encuentre en una situación de esta índole ha de hacer todo lo posible por actuar con el máximo grado de transparencia e integridad, y por que los demás así lo perciban. En caso de duda, se debe consultar al supervisor/a para obtener mayor orientación.

PRINCIPIO 4[*]

Contribuir a la construcción de un lugar de trabajo armonioso basado en un espíritu de equipo, así como en el respeto y la comprensión mutuos.

1. Los directivos y el resto del personal tienen la obligación de fomentar un espíritu de equipo en la oficina. La cortesía, el respeto, la tolerancia y la moderación han de ser la norma. El buen rendimiento no solo consiste en el desempeño rápido y eficaz de nuestras funciones, sino en la capacidad de relacionarse con los demás. Las conductas insultantes son inexcusables, incluso en aquellos casos en los que el/la colega en cuestión sea conocido/a por su eficacia profesional. Teniendo en cuenta la diversidad de orígenes, culturas y experiencias del personal del ACNUR, se debe hacer todo lo posible por mostrar respeto hacia todos los colegas. La falta de comunicación, las diferencias personales, la falta de empatía, como por ejemplo la incapacidad o la falta de voluntad de comprender el punto de vista de otros colegas, pueden tener un impacto sumamente negativo en el ambiente de trabajo. Para desarrollar un espíritu de equipo se deben tomar las decisiones con trasparencia y mantener una actitud positiva y optimista ante el trabajo.

2. Un ambiente de confrontación en la oficina no solo reprime las ideas, la iniciativa y la creatividad, sino que también acaba perjudicando al ACNUR. Con frecuencia genera absentismo, baja productividad y desánimo. Es esencial que haya confianza y un diálogo abierto entre la dirección y el resto del personal. Los representantes del personal, por el rol que desempeñan, deben gozar de protección frente a todo trato discriminatorio o perjudicial.

---

[*] Estatuto 1.2 (a) (b), 8.1, 8.2
Reglamento 101.2 (d) (e) (i), 108.1, 108.2, párrafos 6, 14, 15-19, 26-28

3. A menudo, es muy delgada la línea que separa las malas prácticas de gestión de los problemas de conducta que aborda el presente Código. El personal directivo, por tanto, no sólo tiene una especial responsabilidad en la creación de un buen ambiente de trabajo, sino que también puede ejercer una enorme influencia al respecto. Los directivos han de estar abiertos a todo tipo de opinión, incluidas las del personal de menor experiencia, particularmente en aquellos casos en los que se mantienen puntos de vista opuestos. El personal directivo debe dar buen ejemplo.

PRINCIPIO 5[*]

Promover la seguridad, la salud y el bienestar de todo el personal del ACNUR como requisito imprescindible para un rendimiento eficaz y constante.

1. El ACNUR, como institución, es responsable de la salud y el bienestar del personal. El personal ha de cumplir estrictamente las directrices de seguridad y mantener un comportamiento responsable que reduzca al mínimo todo riesgo para sí y para terceros.

2. El personal ha de seguir las directrices internas de seguridad del ACNUR así como las que emita el funcionario de Naciones Unidas designado en materia de seguridad. Si los miembros del personal dudaran de una instrucción en el sentido de que pudiera poner en peligro su propia seguridad o la de terceros, habrán de consultar en primer lugar a su supervisor/a. En circunstancias excepcionales, los miembros del personal tienen el derecho a negarse a llevar a cabo las instrucciones que reciban, concretamente en las siguientes situaciones:

a) En aquellos casos en los que la instrucción contravenga políticas y disposiciones de seguridad vigentes para el ACNUR y las Naciones Unidas.

b) Si el miembro del personal tuviera motivos razonables para creer que el cumplimiento de una determinada instrucción pudiera exponerle a riesgos innecesarios, tanto personalmente como a terceros.

Si se diera tal diferencia de opinión, se recomienda al personal que exprese su inquietud

[*] Estatuto 1.2 (c), 6.2
Reglamento 101.2 (b), 104.16, 105.1, 105.3, 106.2, 106.3, 106.4, 107.24, párrafo 37

por escrito y, si así lo desea, que consulte a la siguiente persona en la línea de supervisión.

Todo/a supervisor/a que imparta instrucciones que impliquen un posible riesgo de seguridad ha de dar cuenta de ello y asumir su responsabilidad.

3. Es fundamental mantener un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida privada para mantener la productividad laboral. Ello implica que el personal haga efectivos sus derechos de descanso y recuperación. Las personas a cargo de equipos u oficinas deben animar al personal a utilizar estos derechos. El personal ha de evitar el uso abusivo del alcohol y las drogas. El deterioro de la salud física y mental también puede perjudicar la seguridad del personal.

PRINCIPIO 6*
Salvaguardar y utilizar de manera responsable la información y los recursos a los que tengo acceso en razón de mi trabajo con el ACNUR

1. La divulgación de información delicada o confidencial sin autorización puede poner en grave peligro la eficacia y la credibilidad del ACNUR y de su personal, así como a sus beneficiarios. Ello incluye los contactos con medios de comunicación, aunque no se limita a ello. Estas disposiciones han de entenderse sin perjuicio de los procedimientos establecidos para el intercambio de información entre el ACNUR, por un lado, y representantes gubernamentales, autoridades nacionales, ONGs, donantes, etc. por otro.

2. Todos somos responsables de los recursos que el ACNUR nos haya encomendado y debemos estar en condiciones de asumir nuestra responsabilidad por cada céntimo que gastemos en nombre de la organización así como de toda decisión que tomemos, ya sea en materia de recursos humanos como de finanzas. Una actuación descuidada en materia de recursos humanos, financieros y materiales es incompatible con la honestidad y la integridad profesional. El personal ha de procurar que sus intereses privados no perjudiquen sus obligaciones profesionales. El ACNUR reconoce que puede haber ciertas actividades de naturaleza personal que únicamente sea razonable llevarlas a cabo durante el horario de trabajo. Muchos miembros del personal también se enfrentan a la realidad de que sus tareas oficiales afectan a su "tiempo libre" después del trabajo. Lo importante es mantener un equilibrio razonable y que los supervisores brinden la orientación necesaria en todo momento,

* Estatuto 1.1 (b), 1.2 (d) (f) (g) (i) (m) (n)
Reglamento 101.2 (f) (g) (h), 105.2(iv), 112.3, párrafos 31, 34, 35

teniendo presentes las necesidades de la oficina y el derecho del personal a un equilibrio entre el trabajo y la vida privada. En este contexto, el personal no debe, por ejemplo, abusar del material de la oficina; utilizar vehículos oficiales para fines privados sin autorización; dedicar un tiempo excesivo a ocuparse de asuntos privados durante las horas de trabajo; utilizar el equipo de la oficina para fines privados; y hacer que miembros del personal o contratistas oficiales lleven a cabo servicios privados no remunerados.

PRINCIPIO 7*

Prevenir, contrarrestar y combatir toda explotación y abuso de refugiados o de otras personas de las que se ocupa la organización

1. El hecho de disponer de escasos recursos humanitarios nos sitúa en una posición de poder frente a aquellas personas que pueden depender de nuestra asistencia para sobrevivir. Jamás se debe abusar de este poder. La solicitud de favores o la aceptación de sobornos, ofertas o favores a cambio de protección o asistencia son absolutamente inaceptables.

2. Por lo general, entre el personal del ACNUR y los beneficiarios suele mediar una relación desigual de poder. Hay que tener presente, por tanto, que toda relación sexual, emocional, económica o laboral entre el personal y los beneficiarios, incluso si uno mismo cree que es consensuada y no abusiva, puede ser percibida por la comunidad humanitaria y por el público en general como un abuso de poder y confianza, o como un conflicto de intereses. Según el Boletín del Secretario General de 2003**, toda relación sexual con los beneficiarios de la asistencia mina la credibilidad y la integridad del trabajo de las Naciones Unidas y se recomienda enérgicamente no propiciarla; En caso de duda, está en el propio interés del personal comentar estas relaciones con la persona responsable de la supervisión. Si se consulta a los supervisores, éstos han de respetar la confidencialidad del asunto y ser sumamente discretos con los temas sensibles. El personal y los supervisores también pueden utilizar las diferentes opciones de consulta que están normalmente a su disposición, como la Sección de

---

* Estatuto 1.1 (d), 1.2 (a) (b) (e) (l)
Reglamento 101.2 (i) (j), párrafos 22, 38

** Boletín del Secretario General – ST/SGB/2003/13 (párrafo 3.2 (c). IOM-FOM/77/2003.

Bienestar de Personal, el Consejo de Personal y las Asociaciones de Personal. Si no se llega a un acuerdo, el personal también puede recurrir a otros recursos como el Mediador.

3. El personal que contrate a beneficiarios para servicios privados, como tareas domésticas, ha de ser consciente de que ello puede ser percibido como un abuso de poder económico o como un favoritismo hacia determinadas personas. En algunos lugares donde trabajamos, las diferencias económicas entre nosotros y la población a la que servimos son tan inmensas que toda asociación con nosotros puede ser percibida como un privilegio y una posición de ventaja. Por otro lado, a veces el trabajo como empleado doméstico de un miembro del personal puede constituir la única fuente de recursos para un refugiado/a y su familia. Ello implica que hemos de hacer todo lo posible por evitar que se perciba como un abuso de poder o un trato de favor hacia las personas que empleemos. Una regla básica sería cerciorarse de que las condiciones laborales no sean menos favorables que las locales, estén o no reguladas bajo la legislación local. El informar al supervisor/a de la existencia de dicha relación laboral ya constituye un paso para aclarar lo que de otra manera podría transformarse en una situación ambigua desde el punto de vista ético.

4. La explotación y el abuso sexual violan normas y estándares internacionales universalmente reconocidos y siempre se han considerado, por tanto, un comportamiento inaceptable y una conducta prohibida para el personal del ACNUR. Se han promulgado estándares específicos que reiteran estas obligaciones generales de conformidad con las diferentes normas y obligaciones. Todo comportamiento degradante o abusivo, como el intercambio de dinero, trabajo, mercancías o servicios por sexo o favores sexuales u otras formas de humillación están prohibidas para el personal del ACNUR o

cualquier otro miembro del personal de Naciones Unidas. Ello incluye todo intercambio de asistencia destinada a los beneficiarios.

PRINCIPIO 8[*]
Evitar involucrarse en modo alguno en actividades delictivas o poco éticas, actividades que violen los derechos humanos o actividades que perjudiquen la imagen y los intereses del ACNUR.

1. Ningún miembro del personal que tenga integridad se involucrará o promoverá actividades ilegales, explotadoras, abusivas o poco éticas que violen la dignidad humana o contravengan resoluciones de Naciones Unidas o estándares internacionales de derechos humanos. No importa que dichas actividades se lleven a cabo dentro de las instalaciones del ACNUR o utilizando los bienes de la organización, que parezcan ser una práctica corriente en la comunidad en la que trabajamos o que la policía local o el sistema judicial parezcan tolerarla.

2. La explotación y el abuso sexual constituyen actos graves de mala conducta y pueden dar lugar, por tanto, a medidas disciplinarias, incluido el despido inmediato.[**] Se debe transmitir a los mecanismos establecidos toda inquietud o sospecha de explotación o abuso sexuales por parte de un colega, con independencia de que sea o no de la misma agencia o del sistema de Naciones Unidas. Véase también el Memorándum IOM-65/FOM-65/2003, "El rol y la función de la Oficina del Inspector General" que define las líneas de comunicación y los procedimientos relativos a dichas cuestiones, si están relacionadas con el personal del ACNUR.

3. Nuestra vida privada ha de mantenerse en el ámbito privado. No es asunto del ACNUR regular

---

[*] Estatuto 1.1 (d), 1.2 (a) (b) (e)
Reglamento 101.2 (c), paras 36, 38, 40

[**] ST/GB/2003/13 Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

nuestra conducta privada, a no ser que sea ilegal bajo la legislación local o que tenga un impacto negativo sobre nuestro trabajo o las personas a las que servimos.

4. Según el párrafo 3.2. (b) del Boletín del Secretario General ST/SGB/2003/13 de 9 de octubre de 2003, se prohíbe toda actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) con independencia de cuál sea la mayoría de edad o de consentimiento a nivel local. La equivocación sobre la edad de un niño/a no constituye motivo de defensa. No obstante, según el párrafo 4.4 del Boletín, dicha disposición no es aplicable en aquellos casos de miembros del personal casados con personas menores de 18 años que hayan alcanzado la mayoría de edad o la edad de consentimiento legal en su país de origen.

5. Según el párrafo 3(c) del mismo Boletín, el intercambio de dinero, trabajo, mercancías o servicios por sexo o favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o abusivo está prohibido. Ello incluye la prostitución.

PRINCIPIO 9[*]

Evitar toda forma de acoso, discriminación, abuso físico o verbal, intimidación o favoritismo en el lugar de trabajo.

1. La discriminación y el acoso tienen un efecto perjudicial en el entorno de trabajo, la carrera y el bienestar del personal. No pueden tolerarse la discriminación, el acoso o el *mobbing* por razones de raza, género, religión, color, nacionalidad u origen étnico, lengua, estado civil, edad, estatus socioeconómico, discapacidad, convicciones políticas, jerarquía en el ACNUR o cualquier otra característica diferenciadora. Puede haber muchas formas de acoso: físico, verbal, visual o escrito (incluido por medios electrónicos, como a través de correos electrónicos). También puede constituir acoso un incidente o una serie de incidentes y tener lugar en el trabajo o fuera de él. Los que inician el acoso suelen ser personas en posición de poder o autoridad, aunque hay que reconocer que también puede ser iniciado por miembros del personal en posiciones subordinadas o iguales. Los miembros del personal, ya sea individualmente o en grupo, pueden ser tanto víctimas como perpetradores de acoso.

2. El personal de Naciones Unidas tiene la obligación de crear y mantener un entorno de prevención de explotación y abuso sexuales. Los supervisores, sean del nivel que sean, tienen un deber particular de apoyar y desarrollar sistemas que preserven dicho entorno. Además, tienen un deber especial de mantener el más alto estándar de conducta en el trabajo, libre de toda intimidación y favoritismo personal en razón de su posición de autoridad y el riesgo de abuso que ello conlleva. El tradicional respeto por la jerarquía en el

[*] Estatuto 1.1 (d), 1.2 (a) (b) (l)
Reglamento 101.2 (d) (i) (j), 104.10 (c) (d), párrafos 16, 20

ACNUR suele dar lugar a un riesgo mayor aún de abuso de autoridad, tanto a nivel consciente como inconsciente. La solicitud o aceptación de favores, préstamos u obsequios de valor considerable por parte de supervisores con respecto a los colegas con los que trabajan es inadecuada.

3. Es posible que una relación consensuada y/o romántica con un colega de trabajo no cause daño alguno a ninguna de las partes involucradas ni tenga consecuencias profesionales negativas. No obstante, el personal que ocupe posiciones de supervisión o autoridad ha de ser consciente de las dificultades que pueden surgir así como de la posible percepción negativa por parte de otros miembros del personal en aquellos casos en los que inicien una relación de este tipo con alguna persona bajo su supervisión. Las dificultades que pueden surgir afectan a los límites entre la vida profesional y la privada; a posibles muestras de parcialidad en alguna evaluación del personal; a transigir con decisiones profesionales incorrectas; o perjudicar el espíritu de equipo en el entorno laboral. Puede ser particularmente difícil convencer a otros miembros del personal de que no se ha favorecido al otro colega a raíz de dicha relación. Ello es aplicable no solo a las relaciones entre el/la supervisor/a y un miembro del personal, sino también por ejemplo entre el/la jefe/a de una oficina de terreno y todo el personal que trabaje en la misma.

4. Por esta razón, todo miembro del personal que se encuentre en una relación de este tipo, o que acabe de iniciarla, ha de resolver este conflicto sin dilación alguna. Ello significa que, o bien ha de renunciar a dicha relación, o bien informar a su supervisor/a acerca de la situación. El/la supervisor/a entonces habrá de aconsejarle sobre la conveniencia o no de solicitar un nuevo destino o traslado para acabar con la relación de jerarquía o poder entre los dos miembros del personal en cuestión. Los miembros del personal y sus

supervisores también pueden acudir a otras vías ordinarias de consulta como la Sección de Bienestar del Personal, el Consejo de Personal o las Asociaciones de Personal.

BOLETÍN DEL SECRETARIO GENERAL

Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual

SGB/2003/13
9 de octubre de 2003

El Secretario General, con el objeto de prevenir y combatir las causas del abuso y la explotación sexual, y tomando en consideración la resolución de la Asamblea General 57/306 de 15 de abril de 2003, "Investigación de la explotación sexual de refugiados por parte del personal humanitario en África Occidental", en consulta con los Jefes Ejecutivos de los órganos y programas especializados de las Naciones Unidas, dispone lo siguiente:

Sección 1: Definiciones

A efectos del presente boletín, se entiende por "explotación sexual" cualquier intento de abuso o el abuso real de una persona a raíz de su posición de vulnerabilidad, diferencia de poder o confianza, para propósitos sexuales, que le otorgue a cambio un beneficio económico, social, político, o de otra índole. Igualmente, se entiende por "abuso sexual" la intrusión física de naturaleza sexual o la amenaza de la misma, ya sea a la fuerza o bajo condiciones de desigualdad o coerción.

Sección 2: Ámbito de aplicación

2.1 El presente boletín será de aplicación a todo el personal de las Naciones Unidas, incluido el

personal de organismos y programas especializados de Naciones Unidas.

2.2 Se prohíbe a las fuerzas que lleven a cabo operaciones bajo el comando y el control de las Naciones Unidas toda comisión de actos de explotación y abuso sexual. De conformidad con la sección 7 del Boletín del Secretario General ST/SGT/1000/13 titulado "Cumplimiento del Derecho Internacional Humanitario por parte de las fuerzas de las Naciones Unidas", dichas fuerzas tienen el deber específico de velar por el bienestar de las mujeres y la infancia.

2.3 El Boletín del Secretario General ST/SGB/253, titulado "Promoción de la igualdad de trato de hombres y mujeres del Secretariado y prevención del acoso sexual", así como su correspondiente instrucción administrativa* establecen las políticas y procedimientos para combatir posibles casos de abuso sexual en el Secretariado de las Naciones Unidas. Los organismos y programas especializados de las Naciones Unidas han adoptado políticas y procedimientos similares.

Sección 3: Prohibición de la explotación y el abuso sexual

3.1 La explotación y el abuso sexual violan las normas y los estándares jurídicos internacionales universalmente reconocidos y desde siempre han constituido un comportamiento inaceptable y una conducta prohibida para el personal de las Naciones Unidas. El Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas también prohíbe dicha conducta.

* Actualmente ST/AI/379 titulada "Procedimientos para abordar el acoso sexual".

3.2. Con el fin de mejorar la protección de los segmentos más vulnerables de la población, especialmente de las mujeres y los niños, se adoptan los siguientes estándares que reiteran la normativa vigente bajo el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas:

(a) La explotación y el abuso sexual constituyen actos de mala conducta grave y pueden dar lugar, por tanto, a medidas disciplinarias, tales como el despido inmediato;

(b) Se prohíbe toda actividad sexual con niños o niñas (toda persona menor de 18 años) con independencia de cuál sea la mayoría de edad o de consentimiento a nivel local. El error con relación a la edad del menor no exime de responsabilidad;

(c) Se prohíbe todo intercambio de dinero, trabajo, mercancías o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o abusivo. Esto incluye todo intercambio de asistencia originalmente destinada a los beneficiarios;

(d) Se recomienda vigorosamente evitar toda relación sexual entre el personal de Naciones Unidas y los beneficiarios, ya que, al estar basada en una dinámica desigual de poder, perjudica la credibilidad y la integridad de la labor de las Naciones Unidas.

(e) Todo miembro del personal de las Naciones Unidas que tenga algún tipo de inquietud o sospecha con relación a un posible caso de explotación o abuso sexual por parte de un colega, sea o no de su misma agencia o del sistema de Naciones Unidas, tiene el deber de ponerlo en conocimiento de los mecanismos establecidos a tal efecto;

(f) El personal de Naciones Unidas tiene el deber de crear y mantener un entorno de prevención de de la explotación y el abuso sexual. El personal directivo, a todo nivel, tiene el deber específico de fomentar y establecer sistemas que sustenten dicho entorno.

3.3 Los estándares anteriores no pretenden ser exhaustivos. Puede haber otras modalidades de comportamiento que constituyan también explotación o abuso sexual y conlleven por tanto una actuación administrativa o medidas disciplinarias, de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, incluido el despido inmediato.

Sección 4: Deberes de Jefes de Departamentos, Oficinas y Misiones

4.1 Los Jefes de Departamento, Oficina o Misión tienen la responsabilidad de crear y mantener un entorno que prevenga la explotación o el abuso sexual y deben tomar las medidas pertinentes a tal efecto. En particular, deberán informar del contenido del presente boletín a todo el personal a su cargo y cerciorarse de que todos reciban una copia del mismo.

4.2 Los Jefes de Departamento, Oficina o Misión tienen la obligación de tomar las medidas oportunas toda vez que haya motivos para creer que se ha podido violar cualquiera de los estándares que se enumeran en la sección 3.2 o que ha tenido lugar cualquier tipo de comportamiento previsto en la sección 3.3. Dichas medidas se tomarán de conformidad con las normas y los procedimientos establecidos para los casos de mala conducta del personal.

4.3 Los Jefes de Departamento, Oficina o Misión designarán a un funcionario, a un nivel lo suficientemente alto, como punto focal para recibir denuncias relativas a casos de explotación o abuso sexual. Se deberá informar adecuadamente a todo el personal de las Misiones de Naciones Unidas así como a la población local sobre la existencia de dicho punto focal así como la manera de ponerse en contacto con él o con ella. Toda denuncia relativa a casos de explotación o abuso sexual se manejará con la debida confidencialidad de manera que se protejan los derechos de todas las personas involucradas. No obstante, dichas denuncias podrán utilizarse para tomar las medidas pertinentes de conformidad con la sección 4.2.

4.4 Los Jefes de Departamento, Oficina o Misión no aplicarán el estándar previsto en la sección 3.2 (b) si el miembro del personal estuviera casado con una persona que, aun siendo menor de 18 años, haya alcanzado la mayoría de edad o de consentimiento en virtud de la legislación de su país.

4.5. Los Jefes de Departamento, Oficina o Misión pueden aplicar discrecionalmente el estándar previsto en la sección 3.2 (d) en aquellos casos en los que los beneficiarios sean mayores de 18 años y las circunstancias del caso justifiquen una excepción.

4.6 Los Jefes de Departamento, oficina o Misión pondrán en conocimiento de la Oficina Ejecutiva sin dilación toda investigación de casos de explotación y abuso sexual, así como las medidas adoptadas a raíz de las mismas.

Sección 5: Remisión a las autoridades nacionales

Cuando, tras la debida investigación, queden probadas las posibles acusaciones de explotación

o abuso sexual, los casos se referirán a las autoridades nacionales para la acción penal correspondiente.

Sección 6: Acuerdos de cooperación con entidades o individuos externos a las Naciones Unidas

6.1 Los funcionarios de Naciones Unidas informarán a todas las entidades o individuos con los que tengan acuerdos de cooperación sobre los estándares de conducta enumerados en la sección 3. Dichas entidades o individuos se comprometerán por escrito a aceptar dichos estándares.

6.2 El hecho de que dichas entidades o individuos no adopten medidas de prevención contra la explotación o el abuso sexual, no investiguen posibles acusaciones al respecto, o no tomen acciones correctivas ante este tipo de casos, constituirá motivo suficiente para dar por terminado el acuerdo de cooperación con las Naciones Unidas.

Sección 7: Entrada en vigor

El presente boletín entrará en vigor el 15 de octubre de 2003.

(*Firmado*) Kofi A. Annan
Secretario General

DATOS DE INFORMACIÓN PARA EL PERSONAL DE ACNUR QUE NECESITE ASESORÍA O AYUDA ACERCA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Para consultas generales sobre el Código de Conducta y su interpretación:

Oficina de Ética
Tel: (+41 22) 739 8957 / 8794
Fax:(+41 22) 739 7381
E-mail: ethicsoffice@unhcr.org

Para informar sobre alegatos de mala conducta, se ruega presentar el informe correspondiente a su directo supervisor o a:

Oficina del Inspector General (IGO)
Tel: (+41 22) 739 8844
Fax:(+41 22) 739 7380
E-mail: inspector@unhcr.org

Para asesoría legal sobre los procedimientos aplicables y los Reglamentos y Normas del Personal correspondientes:

Sección de Asuntos Legales
Tel: (+41 22) 739 7831
Fax:(+41 22) 739 7391
E-mail: HQLE00@unhcr.org

Para conversar o recibir asesoría sobre asuntos personales relacionados con el Código de Conducta:

Sección de Bienestar del Personal
Tel: (+41 22) 739 7947
Fax:(+41 22) 739 7370
E-mail: hqsw00@unhcr.org

Dubravka SUZIC-KOFI
Tel: (+41 22) 739 7947
Fax: (+41 22) 739 7370
E-mail: hqsw00@unhcr.org

Misko MIMICA
Tel : (+41 22) 739 8082
Fax : (+41 22) 7397370
E-mail :mimica@unhcr.org

Para mediación entre los miembros del personal y los supervisores; y entre los miembros del personal sobre problemas relacionados con asuntos ajenos al trabajo:

Oficina del Defensor
Tel: (+41 22) 739 7770
Fax:(+41 22) 739 7340
E-mail: ombuds@unhcr.org

El personal puede buscar asesoría y apoyo del Consejo del Personal de ACNUR en Ginebra o de su Asociación del Personal local:

Consejo del personal de ACNUR
Tel: (+41 22) 739 7930
Fax:(+41 22) 739 7364
E-mail: HQSR00@unhcr.org

Cuando el personal contactará cualquiera de los servicios enumerados será tratado con respeto y dignidad. Todas las comunicaciones serán protegidas en el mayor grado posible. Cada inquietud será analizada con seriedad y los resultados eventuales serán comunicados.

Este folleto sobre el Código de Conducta del ACNUR está disponible para su distribución entre todas las contrapartes implementadoras del ACNUR, los funcionarios de gobiernos locales y las organizaciones no gubernamentales.

Para obtener copias adicionales de este folleto, puede contactar con:

Oficina de Ética
ACNUR / UNHCR
Case postale 2500
CH – 1211 Ginebra 2
Suiza

E-mail:
ethicsoffice@unhcr.org