



Código de Ética

Un código de práctica para los principios y estándares de comportamiento profesional para los visitantes, voluntarios y empleados de SKD Guatemala

Revisión junio de 2022

Agradecimiento

Muchas gracias a Suffolk Police, Inglaterra por su documento "Code of Ethics".

SKD Guatemala
5a Avenida "A" 2-54
Zona 9, Ciudad de Guatemala, Guatemala

Fecha de la primera emisión: diciembre 2020

© Street Kids Direct (2020)

Puede usar y reutilizar la información presentada en esta publicación (excluyendo logotipos y fotografías) de forma gratuita en cualquier formato o medio, bajo los términos de la Fundación Street Kids Direct y SKD Guatemala.

Para más información:

duncan.dyason@skdguatemala.org

ÍNDICE

Ideales de Fundación SKD Guatemala	7
Misión:	7
Visión:	7
Comportamiento Ético	7
Principios Fundamentales	8
Base legal del Código.....	9
Alcance del Código	9
Responsabilidades.....	10
Directores.....	10
Líderes.....	10
Estándares de comportamiento profesional	11
1. Honestidad e integridad	11
2. Autoridad, respeto y cortesía	12
3. Relaciones	12
3. Igualdad y diversidad.....	13
4. Uso de autoridad.....	14
5. Autoridad, respeto y cortesía	14
6. Órdenes e instrucciones	15
7. Deberes y responsabilidades	15
8. Intereses en negocios.....	16
9. Asociaciones	16
10. Confidencialidad.....	16
11. Uso de discreción	18
12. Aptitud para el trabajo.....	18
13. Conducta	19
14. Desafiar e informar conductas inapropiadas.....	19
15. Obligaciones a nivel de dirección	20
16. Modelo de Decisión.....	20
17. Cuando el comportamiento no cumple con las expectativas	23
18. Guías para miembros de la población que atendemos.....	23

Prólogo

Por el director Edinzón Guerra.

Nuestro Código de Ética tiene como fin primordial, apoyar a cada miembro de la Fundación para que brinde a los niños y jóvenes los estándares profesionales más elevados en cuanto a su cuidado y protección, manteniendo relaciones sanas entre los miembros del equipo.

Guatemala tiene como objetivo proporcionar un acceso justo al aprendizaje y al desarrollo para todos. Para respaldar este compromiso, esta publicación está disponible en formatos alternativos bajo pedido. Por favor envíe un correo electrónico a duncan.dyason@skdguatemala.org

Preámbulo

1. Nuestra profesión tiene el deber de ayudar a cualquier niño en riesgo y cumplir con este deber siendo justo e imparcial y prestando un servicio de excelencia.
2. Aunque la gran mayoría de las personas que trabajan en la Fundación actúan con honestidad e integridad, cualquier comportamiento no profesional, resta valor a todos y perjudica la reputación de nuestra Fundación.
3. El Código de Ética establece los principios y estándares de comportamiento que promoverán, reforzarán y respaldarán los más altos estándares de todos los que trabajan en el ámbito de la Fundación en cualquiera de los países donde exista.
4. El Código también tiene un papel preventivo. Se requiere que todos los trabajadores y voluntarios eviten la conducta no profesional al cuestionar cualquier comportamiento que sea por debajo de los estándares esperados. Además, alienta la presentación de informes o la adopción de medidas contra dicho comportamiento.

Introducción

Por Lic. Duncan Dyason MBE, Fundador y presidente de la Junta Directiva

SKD Guatemala tiene personas sobresalientes que trabajan incansablemente para servir a las comunidades locales, especialmente a niños y jóvenes en riesgo social en Guatemala, algunos exponiéndose al peligro en las calles.

Estos principios también deben sustentar cada decisión y acción en el ámbito profesional. Deben utilizarse, por ejemplo, en el trabajo diario, en la selección de personal nuevo, en los programas de educación y desarrollo, en las revisiones y promociones anuales. Los principios deben ser más que palabras en una página y deben integrarse en la forma en que los profesionales de la Fundación piensan y se comportan.

Junto con el Código de Ética, el compromiso de la Fundación es ayudar al equipo de trabajo a tomar las decisiones correctas, incluye mejorar la base de conocimiento en cuanto a la conducta apropiada en diferentes situaciones, así como desarrollar un marco para el desarrollo profesional continuo, basado en los nueve principios fundamentales. En los próximos años, estos valores comenzarán a tener un impacto significativo en el apoyo profesional disponible para todos los que trabajan en la Fundación y para los nuevos miembros del personal y voluntarios.

Hay mucho trabajo por hacer para llevar a cabo estos cambios y para asegurar que el Código de Ética se convierta en una parte clave del creciente profesionalismo en la Fundación. Es una responsabilidad que todos compartimos y conduciremos a una mayor confianza en las comunidades donde trabajamos.

En 2018 la Fundación tuvo la oportunidad de tener un oficial de la policía de Inglaterra con nosotros. Sargento Detective Sarah Elliott estuvo dando un curso a las entidades gubernamentales sobre la investigación de crímenes contra la niñez.

Durante su tiempo en Guatemala nos ofreció su ayuda con una revisión de nuestras políticas y nos proveyó de este documento.

La Fundación Street Kids Direct de Inglaterra quiere desarrollar un ambiente de excelencia en cada área de cada proyecto que está apoyando. Eso incluye políticas, formularios, reportes y códigos que pueden ayudarnos a crear una cultura de excelencia en llevar a cabo el trabajo con los niños más vulnerables.

En todas las organizaciones, es necesario contar con un sistema de desarrollo profesional continuo, descripción para roles específicos y un código de ética o conducta profesional.

Espero que este documento sea de ayuda para mantener un ambiente de estándares muy altos en la atención a los niños y jóvenes y que cuando viene un visitante o voluntario pueda asumir y vivir estos estándares y ser un ejemplo para los niños en las comunidades donde estamos trabajando.

Muchas gracias a Sarah Elliott y Suffolk Police de Inglaterra por su ayuda con este documento.

"Mis queridos hermanos, tengan presente esto: Todos deben estar listos para escuchar, y ser lentos para hablar y para enojarse; pues la ira humana no produce la vida justa que Dios quiere. Por esto, despójense de toda inmundicia y de la maldad que tanto abunda, para que puedan recibir con humildad la palabra sembrada en ustedes, la cual tiene poder para salvarles la vida."

Santiago 1:19-21

Lic. Duncan Dyason MBE

Ideales de Fundación SKD Guatemala

1. Hacer lo correcto de la manera correcta
2. Toda persona que trabaje para la Fundación debe trabajar de manera honesta y ética. El público espera que la Fundación siempre haga lo correcto de la manera correcta. Basar las decisiones y acciones en un conjunto de principios ayudará a lograr esto.
3. Los principios establecidos en este Código de Ética provienen de los 'Principios de Vida Pública' publicados por el Comité de Normas en la Vida Pública en 1995, ya que estos continúan reflejando las expectativas del público. El Código incluye los principios de "imparcialidad" y "respeto", ya que las investigaciones han demostrado que estos son cruciales para mantener y aumentar la confianza entre los miembros del equipo y las comunidades que atendemos cuando por medio de los diferentes programas de la Fundación.
4. Los principios reflejan las creencias y aspiraciones personales que a su vez sirven para guiar el comportamiento y dar forma a la cultura de la Fundación.
5. La combinación de principios y estándares de comportamiento fomenta la coherencia entre lo que las personas creen o a lo que aspiran, y lo que hacen.
6. Trabajamos en base a nuestra visión y misión

Misión: trabajar con los niños y jóvenes para ayudarles a alcanzar su potencial y disfrutar de la vida en toda su plenitud, a través de Jesucristo.

Visión: Ver un mundo donde ningún niño tenga que vivir en la calle.

Comportamiento Ético

El comportamiento ético proviene de los valores, creencias, actitudes y conocimiento que guían los juicios de cada individuo. Todos los miembros del personal que pertenecen a la Fundación tienen que tomar decisiones difíciles y elecciones complejas todos los días de la semana. Estas decisiones van desde cómo hablar con un miembro angustiado de la comunidad, hasta cómo asignar recursos escasos. Los líderes del equipo, tienen la responsabilidad de apoyar la forma en que se toman estas decisiones. Debemos dejar en claro los principios éticos que esperamos que guíen las decisiones, sea cual sea el contexto, y debemos tener claro lo que sucede si esas expectativas no

se llegan a cumplir. Eso es lo que pretendemos hacer en este Código de Ética. Tras una amplia consulta, hemos llegado a nueve principios fundamentales de comportamiento.

Principios Fundamentales

Responsabilidad	Ser responsable de sus decisiones, acciones y omisiones.
Justicia	Tratar a las personas de manera justa y según les corresponde.
Honestidad	Ser sincero, confiable y honrado
Integridad	Siempre hacer lo correcto con entereza moral.
Liderazgo	Liderar con el buen ejemplo.
Objetividad	Independencia de la propia manera de pensar o de sentir, buscando actuar con equidad.
Imparcialidad	Ser abierto y transparente en sus acciones y decisiones. Ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa involucradas en un asunto.
Respeto	Tratar a todos con dignidad, practicando la tolerancia.
Desinterés	Actuar con generosidad, buscando el bien de los demás.

Estos principios apuntalan y fortalecen los procedimientos y regulaciones existentes para garantizar estándares de conducta profesional; tanto para los trabajadores, los visitantes y voluntarios. Esto le da a la Fundación y a las comunidades que atendemos la confianza de

que hay un sistema para responder de manera apropiada si alguien cree que las expectativas del Código de Ética no se han cumplido.

Base legal del Código

- I. Su base legal es de acuerdo a los principios que establecen las leyes Guatemaltecas, especialmente la Ley de protección Integral de la Niñez y Adolescencia
2. Aplicación del Código de Ética:
 - a. Se aplica a todos los empleados y voluntarios para la Fundación SKD Guatemala.
 - b. Se relaciona específicamente con los directores o coordinadores en el cumplimiento de sus funciones.

Alcance del Código

- I. El alcance del Código de Ética se extiende más allá de su base como un código de práctica, porque al practicarlos con intensidad repercutirá en cada uno de los individuos con quienes tenemos contacto diariamente.
2. La expectativa de SKD Guatemala, es que cada persona que trabaje en la Fundación adopte el Código de Ética.
3. Esto incluye a todos los que participan de forma permanente, temporal, a tiempo completo, a tiempo parcial, informal, como consultores, bien sean contratados o voluntarios.

Responsabilidades

1. Usted es responsable de su propio comportamiento profesional, y para garantizar que pueda brindar los estándares más altos posibles, usted debe comprender bien el contenido de este Código.
2. Se espera que use el Código para guiar su comportamiento en todo momento, ya sea en el trabajo o fuera del trabajo, cuando esté conectado o fuera de línea.

Directores

Como director de la organización, usted debe:

1. Mostrar con el ejemplo cómo se aplican los principios y estándares en este Código.
2. Promover, apoyar y reforzar el comportamiento ético en todo momento.
3. Mostrar valentía moral para hacer lo correcto incluso frente a las críticas.
4. Ser consistente en lo que hace y dice.
5. Promover la apertura y la transparencia dentro de la Fundación y las comunidades.
6. Promover la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo.
7. Crear y mantener un entorno en el que se fomente el desafío y la retroalimentación.
8. Ser flexible y estar dispuesto a cambiar un curso de acción si es necesario.

Líderes

1. Todos líderes en funciones de liderazgo son un modelo fundamental. El liderazgo correcto fomentará el comportamiento ético.
2. Aquellos que son valorados, escuchados y bien guiados es probable que sientan un mayor sentido de pertenencia, por lo tanto, sean más propensos a enorgullecerse de su trabajo y actuar con integridad.
3. Utilizar el Código de Ética tanto para apoyar a las personas de las que es responsable, como para guiarlas en el desempeño de sus funciones.
4. Como alguien en un rol de liderazgo en la fundación usted debe:
 - a) Asumir la responsabilidad personal de promover y reforzar los principios y estándares establecidos en este Código de Ética

- b) Procurar activamente incorporar el Código, asegurándose de que se haga referencia regularmente a él, en el trabajo diario y en sus relaciones laborales y profesionales.

Estándares de comportamiento profesional

Estos estándares reflejan las expectativas que tiene la Fundación para todos los empleados, visitantes y voluntarios.

I. Honestidad e integridad

Seré honesto y actuaré con integridad en todo momento, y no comprometeré ni abusare de mi posición.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Es sincero y veras
- Muestra valor al hacer lo que cree que es correcto
- Se asegura que sus decisiones no estén influenciadas por consideraciones inadecuadas de ganancia personal
- En cualquier contexto profesional, no hacer deliberadamente declaraciones orales o escritas que sean falsas, engañosas o inexactas.
- No solicite ni acepte el ofrecimiento de ningún obsequio, gratificación o hospitalidad que pueda comprometer su imparcialidad.
- No use su posición para coaccionar indebidamente a ninguna persona o resolver problemas personales.

Informaré, desafiaré o tomaré medidas denunciando la conducta inapropiada de un trabajador o voluntario, que haya caído debajo de los estándares de comportamiento profesional.

I.I De acuerdo con estos estándares, usted debe:

- Actuar con honestidad e integridad en todo momento.
- Utilizar su puesto no para obtener una ventaja personal que pueda dar la impresión de que está abusando de su puesto.

1.2 Al cumplir con estos estándares usted gana y mantiene la confianza de las personas, sus líderes, sus colegas y su equipo. Usted es confiable y un modelo a seguir.

1.3 Mientras más alto sea en rango, grado o rol, mayor es el potencial dañino como consecuencia de cualquier uso indebido de su posición o cualquier incumplimiento de los estándares requeridos por el Código de Ética.

1.4 La Fundación opera sobre la base de la apertura y la transparencia. Esto es esencial para mantener y mejorar una relación positiva en la Fundación y la comunidad.

2. Autoridad, respeto y cortesía

2. 1 Actuaré con autocontrol y tolerancia, trataré a las personas en general y compañeros de trabajo con respeto y cortesía. Usaré mi rol y autoridad legalmente y proporcionalmente, y respetaré los derechos de todos los individuos.

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Llevar a cabo su rol y responsabilidades de manera eficiente, diligente y profesional.
- Evitar cualquier comportamiento que pueda perjudicar su efectividad o dañar su propia reputación o la fundación.
- Garantizar que su comportamiento y lenguaje no puedan ser percibidos como abusivo, opresivo, acosador, intimidatorio, victimario u ofensivo por parte de los niños y sus comunidades o de los miembros del equipo.

2. 2 Las razones de sus acciones pueden no ser siempre entendidas por otros, incluidas las comunidades. Usted, por lo tanto debe estar preparado para explicarlo lo más amplia y completamente posible.

3. Relaciones

3.1 De acuerdo con este estándar, usted debe:

- No establecer o buscar una relación sexual o emocional inapropiada con alguien con quien usted entre en contacto en el transcurso de su trabajo.
- No es permitido y se denunciará oficialmente a las autoridades correspondientes si un miembro del equipo, inicia una relación de pareja con un menor de edad que pertenezca a la población que atendemos, tampoco se permitirá que se vulnere con abuso de confianza o poder.

- Cuando las relaciones de pareja son oficialmente permitidas, ya sea por un miembro del equipo con un voluntario o viceversa, deben guardar discreción y compostura mientras estén en horarios laborales o dentro de las instalaciones de la fundación.
- Una de nuestras políticas internas es no contratar personal remunerado económicamente, que tenga algún parentesco familiar con otro colaborador, con el objetivo de guardar la objetividad e imparcialidad entre el equipo de trabajo.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son:

- Permanecer compuesto y respetuoso, incluso ante la provocación.
- Mantener autocontrol proporcionado en situaciones volátiles.
- Reconocer las necesidades particulares de todas las personas con quienes trabajamos.
- Dar un paso adelante y tomar el control cuando sea requerido por las circunstancias.
- Mantener la mente abierta y no prejuzgar situaciones o individuos, comprendiendo que las diferentes decisiones son tomadas para velar por el bien común.
- Usar su autoridad solo en formas que sean proporcionales, legales, responsables, necesarias y éticas.

Solo usaré mi autoridad como parte de mi rol y responsabilidades, y solo en la medida en que sea necesario, de modo proporcionado y razonable en todas las circunstancias.

3. Igualdad y diversidad

3.1 Actuare con igualdad e imparcialidad, no discriminaré de manera ilegal o injusta.

3.2 No discriminaré de manera ilegal o injusta.

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- respetar la ley sobre los derechos humanos e igualdad
- tratar a todas las personas de manera justa y respetuosa
- tratar a las personas de manera imparcial.

4. Uso de autoridad

4.1 Solo usaré la autoridad como parte de mi función y mis responsabilidades, y solo en la medida en que sea necesaria, proporcionada y razonable en todas las circunstancias.

4.2 Usaré mi autoridad para buscar soluciones, actuando con objetividad e imparcialidad.

5. Autoridad, respeto y cortesía

5.1 Seguir órdenes razonables, reconociendo que cualquier solicitud debe ser objetiva y de acuerdo al rol de cada persona.

5.2 Apoyaré a la población que atendemos y a los miembros del equipo, lo mejor que pueda, y llevando a cabo mi deber como colaborador de forma objetiva.

5.3 El personal y los voluntarios pueden verse obligados a utilizar su autoridad, en el desempeño de sus funciones, y acudir a las autoridades respectivas para proteger la vida de un niño, su familia, la vida de sí mismo o de sus compañeros de trabajo. Siempre será recomendable consultar los casos más complejos con su autoridad inmediata superior.

5.4 Deberá usar su autoridad de forma acorde a este Código de Ética y con fines de lograr el resultado requerido según la misión y la visión de la fundación.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted

- Muestra compasión y empatía, según corresponda, a las personas con las que entre en contacto.
- Trata a las personas de acuerdo a sus necesidades individuales.
- Reconoce que algunas personas son más vulnerables que otras y por lo tanto pueden requerir asistencia y apoyo adicional.
- Adopta un enfoque proactivo al oponerse a la discriminación con el fin de brindar apoyo adecuadamente.
- Alentar a la presentación de informes para prevenir futuros incidentes.
- Toma decisiones sobre el mérito, sin prejuicios y utilizando la información disponible.

6. Órdenes e instrucciones

6.1 Como trabajador o voluntario daré y cumpliré únicamente las órdenes de mis jefes, y solo daré instrucciones razonables y seguiré instrucciones razonables

6.2 Yo daré y llevaré a cabo sólo las órdenes de mis autoridades de la fundación, cumpliré los reglamentos de la Fundación.

6.3 De acuerdo con este estándar, todos deben dar u obedecer solo instrucciones lógicas y razonables.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Da y recibe órdenes que crea razonablemente que son legales y adecuadas.
- Puede haber casos en que el incumplimiento de una orden o instrucción no constituya una mala conducta. Por ejemplo, cuando un trabajador o voluntario cree razonablemente que una orden es ilegal o tiene una razón buena y suficiente para no cumplirla.
- Cualquier decisión de no obedecer órdenes o seguir instrucciones debe ser capaz de ser analizada y sometida al escrutinio.

7. Deberes y responsabilidades

7.1 Seré diligente en el ejercicio de mis labores y responsabilidades.

7.2 De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Llevar a cabo sus deberes y obligaciones lo mejor que pueda.
- Asumir toda la responsabilidad y estar preparado para explicar y justificar sus acciones y decisiones.
- Usar toda la información, entrenamiento, equipo y soporte administrativo que se le proporciona para mantenerse actualizado sobre su rol y responsabilidades.

7.3 Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Es consciente de la influencia que los sesgos inconscientes (como los estereotipos o el "pensamiento grupal") pueden tener en sus acciones y decisiones.
- Apoya a sus compañeros de trabajo, en la medida de sus posibilidades, en su trabajo.
- Demuestra un uso eficiente y efectivo de los recursos de la Fundación.
- Garantiza que se conserven registros de sus reportes mensuales según su plan de trabajo.

- Considera las expectativas, las necesidades cambiantes y las preocupaciones de las diferentes comunidades, procurando hacer lo que sea necesario y proporcionado para abordarlas.
- Asumir toda la responsabilidad y estar preparado para explicar y justificar sus acciones y decisiones.
- Usar toda la información, entrenamiento, equipo y soporte administrativo que se le proporciona para mantenerse actualizado sobre su rol y responsabilidades.
- Iniciar a trabajar a tiempo y ser puntual mientras trabaja.
- Mantener un alto nivel de su apariencia en el trabajo, ya sea en uniforme o ropa simple - a menos que su rol requiera lo contrario.

8. Intereses en negocios

8.1 Las personas que trabajan en actividades en la Fundación pueden tener intereses comerciales siempre que dichos intereses estén autorizados y no haya conflicto con el trabajo y sus responsabilidades como miembro del personal.

9. Asociaciones

9. 1 La membresía que un miembro del equipo de trabajo, pueda tener con grupos, sociedades, asociaciones, con grupos o individuos, no debe crear un conflicto de interés real o aparente con el trabajo y las responsabilidades de la Fundación.

9-2 La Fundación considerará -razonablemente de acuerdo a la información adquirida- si su membresía o asociación con un grupo no compatible con su trabajo en la Fundación podría afectar negativamente la capacidad de cumplir con los deberes de manera efectiva e imparcial. En tal caso no podría seguir siendo parte del equipo.

10. Confidencialidad

10.1 Trataré la información con respeto, y accederé o la revelaré solo en el curso correcto de mis deberes.

10.2 Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Usa las redes sociales de manera responsable y segura.

- Asegurarse de que nada de lo que publique en línea pueda ser percibido por el público como discriminatorio, abusivo, opresivo, acosador, intimidatorio, victimizante, ofensivo o incompatible con los principios de la Fundación.
- No publicar en línea ni en ningún otro lugar, u ofrecer para su publicación, cualquier material que pueda minar su propia reputación o la de la Fundación o podría correr el riesgo de dañar la confianza pública en el servicio a los niños.
- Se asegura de que la información que ingresa en los sistemas y registros de la fundación es precisa.
- Comparte información con otras instituciones y el público cuando sea necesario para fines legítimos.
- Mantiene la confidencialidad de información comercial y otra información sensible.

10.3 De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Conocer y cumplir los principios de las políticas sobre la protección de información.
- Acceder a la información solamente para un propósito legítimo o autorizado.
- No divulgar información, dentro o fuera de la Fundación, a destinatarios no autorizados.
- Entender que al acceder a los datos personales sin autorización puede cometer un delito laboral

10.4 Debe tener en cuenta los riesgos, tales como:

- Aumentar la vulnerabilidad del niño, su situación y a su familia.
- Perjudicar las investigaciones legales que pueden resultar de nuestra intervención.

10.5 Redes Sociales: Este estándar también se relaciona con el uso de cualquier plataforma de comunicaciones móviles o en la red, y todos los demás tipos de redes sociales.

Si bien hay beneficios de las redes sociales para la seguridad de los niños, también existen riesgos potenciales que podrían dañar la privacidad y dignidad de los más vulnerables.

11. Uso de discreción

11.1 La discreción del empleado o voluntario es necesaria, pero debe usarse con prudencia. Al tomar decisiones sobre el uso de su discreción, debe:

- Usar sus habilidades profesionales y conocimientos sobre la ley guatemalteca
- Considerar lo que intenta lograr y los efectos potenciales de sus decisiones
- Tomar en consideración cualquier código relevante, guía, políticas y procedimientos.

12. Aptitud para el trabajo

12.1 Me asegurare, cuando este en mi horario de labores, que estoy apto para desempeñar mis funciones (en salud, estado emocional, libre de efectos de estupefacientes, alcohol, etc). Me asegurarse de actuar de manera coherente con los principios y estándares de este Código.

12.2 De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Ser apto de llevar a cabo su función de vigilancia y desempeño de su rol y cumplir sus responsabilidades.
- No consumir alcohol o drogas ilegales cuando está de servicio, dentro de las instalaciones de la Fundación, o cuando porte un distintivo que lo acredite como miembro del equipo de trabajo.
- No hacer un uso indebido de drogas legales u otras sustancias cuando este en servicio, dentro de las instalaciones de la Fundación o cuando porte un distintivo que lo acredite como miembro del equipo de trabajo.

12.3 Si cree que no puede asumir su deber o está incapacitado para cumplir con su deber, debe declararlo inmediatamente a su jefe inmediato, los directores u otra persona relevante. Quienes seguirán los procesos establecidos y adecuados para buscar una solución en beneficio de la fundación.

12.4 Si se ausenta del trabajo por enfermedad o lesión:

- Es posible que se le pida que consulte a los profesionales de la salud adecuados y que siga todos los consejos dados, siempre y cuando presente la documentación necesaria emitida por el profesional.

- Hacer una declaración voluntaria del uso indebido de sustancias ilegales no evitará los procedimientos penales o de mala conducta después de un resultado positivo de la prueba.

13. Conducta

13.1 Me comportaré de una manera, ya sea dentro o fuera tratando que no desacredite a la Fundación o socave la confianza de la población que atendemos.

13.2 Como miembro del personal de la Fundación o alguien que trabaja para la Fundación, debe tener en cuenta en todo momento que las personas esperan que mantenga el más alto estándar de comportamiento. Debe, por lo tanto, siempre pensar en cómo percibirán su comportamiento el equipo de trabajo y la población que atendemos y debe procurar no ser un mal ejemplo.

13.3 Debería preguntarse si una decisión particular, acción u omisión pueden resultar en que los demás pierdan confianza en la Fundación.

13.4 Se reconoce que la prueba de que un comportamiento ha desacreditado a la Fundación, no se limita solo a eso, sino que afectará varios aspectos como credibilidad, confianza e incluso aspectos legales.

13.5 Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son cuando usted:

- Evitar cualquier actividad (relacionada con el trabajo o de otro tipo) que pueda llevar al descrédito de la Fundación y dañar la relación de confianza entre la Fundación y el público.
- Cumplir con las leyes guatemaltecas pertinentes.
- Evitar cualquier actividad que pueda comprometer su posición o la de cualquier compañero e incluso de los niños y sus familias, y la integridad de la Fundación.

14. Desafiar e informar conductas inapropiadas

14.1 Informaré, desafiaré o tomaré medidas contra la conducta de mis compañeros de trabajo que hayan caído por debajo de los estándares de comportamiento profesional.

14.2 De acuerdo con este estándar, usted nunca debe ignorar el comportamiento poco ético o profesional de un miembro del equipo, independientemente de su posición o rol.

14.3 Si siente que no puede cuestionar o desafiar a un miembro del equipo directamente, debe informar sus inquietudes a través de un cargo superior. Usted será apoyado si informa alguna preocupación válida sobre el comportamiento de una persona que trabaja en la Fundación que considere que ha caído debajo de los estándares esperados.

14.4 No se le apoyará, y puede estar sujeto a procedimientos disciplinarios, si se determina que su informe es malicioso o de mala fe.

15. Obligaciones a nivel de dirección

De acuerdo con este estándar, usted debe:

Asegurarse de que su personal lleve a cabo sus tareas profesionales correctamente.

Desafiar y abordar cualquier comportamiento que está por debajo de los estándares en este Código, y reportarlo cuando corresponda.

Evaluuar, tomar medidas o disciplinar apropiadamente cualquier informe de comportamiento no profesional o irregularidades cometidas por alguien por quien usted es responsable.

16. Modelo de Decisión

El modelo de presentado a continuación, es el principal modelo de toma de decisiones para la Fundación. Los directores, líderes y personas en general, pueden utilizarlo para evaluar las posibles decisiones o aquellas decisiones que ya se han tomado.

El Código de Ética promueve el uso del Modelo de Decisión (MD) para ayudar a integrar el razonamiento ético de acuerdo con los principios de la Fundación y los estándares de comportamiento esperados. El modelo permite que las personas cuestionen más las situaciones que enfrentan, para que sean más desafiantes de sí mismos y más capaces para tomar decisiones éticas y efectivas.

El modelo ubica al Código de Ética en el centro de todas las decisiones. Esto les recuerda a los líderes del equipo que deben considerar los principios y estándares de comportamiento establecidos en el Código en cada etapa de la toma de decisiones.

El MD es intrínsecamente flexible. Se puede aplicar a incidentes espontáneos u operaciones planificadas, por un individuo o equipos de personas, y a situaciones del trabajo de la Fundación.

En todos los casos, los elementos del MD siguen siendo los mismos, pero los usuarios deciden por sí mismos qué preguntas y consideraciones aplican en cada etapa.

Comprender, practicar y usar el MD ayudará a las personas a desarrollar el conocimiento y las habilidades necesarias para tomar decisiones éticas, proporcionadas y defendibles en todas las situaciones.

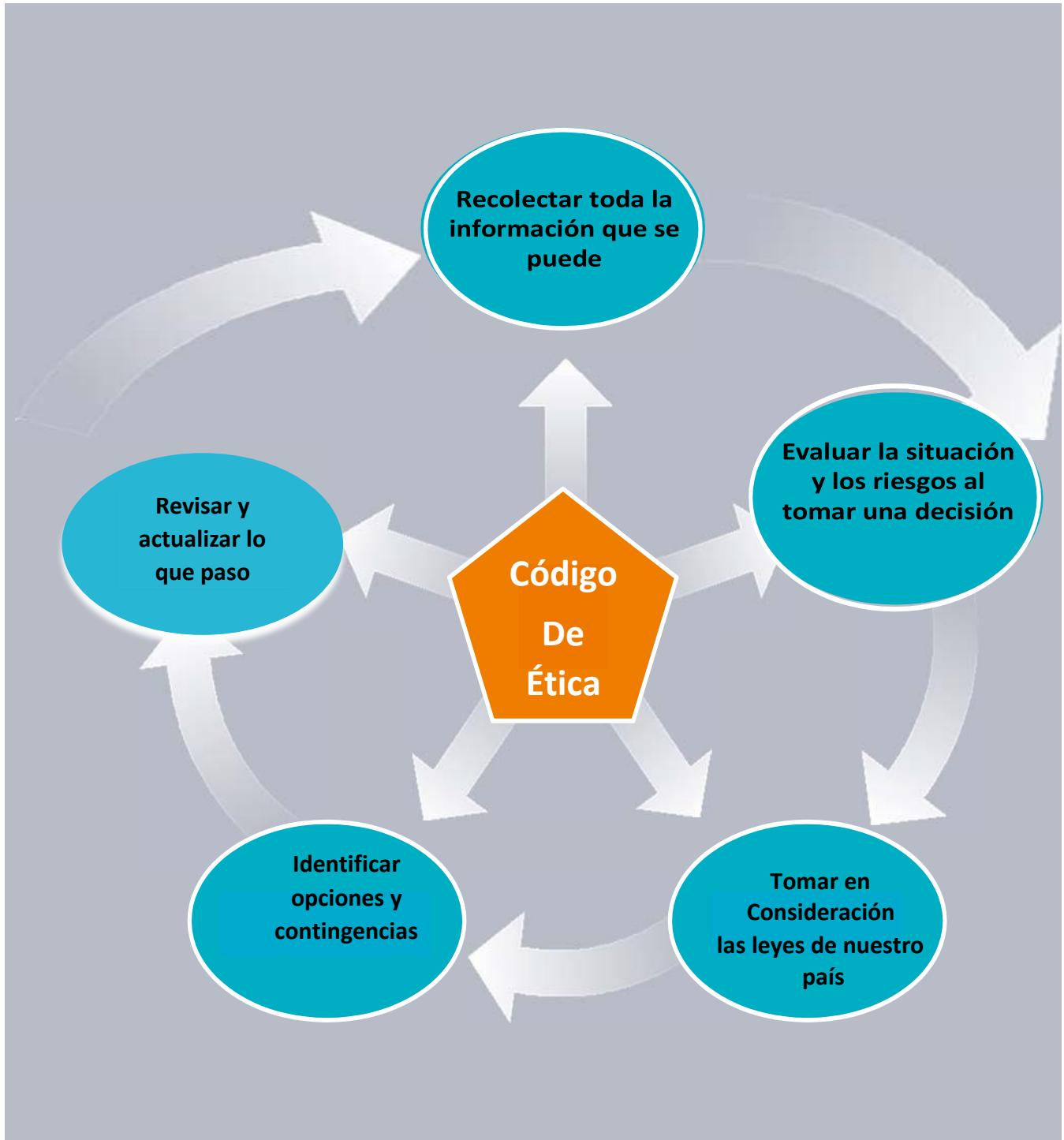
No se espera que usted conozca el Código de Ética al pie de la letra literalmente. Lo que se espera es que aplique la intención del Código a sus decisiones y se haga preguntas tales como:

¿Mi decisión está en línea con los principios y comportamientos esperados delineados en el Código de Ética?

¿Esta acción o decisión se reflejará bien en mi profesionalismo en general?

¿Me sentiré cómodo explicando esta acción o decisión a mi supervisor?

¿Estaría dispuesto a defender esta acción o decisión en público?



17. Cuando el comportamiento no cumple con las expectativas

Esta sección proporciona una guía general sobre cómo se manejará el comportamiento que no llena los principios de vigilancia o cumple con los estándares esperados.

17.1 Las infracciones del Código de Ética no siempre implicarán una mala conducta o requerirán procedimientos disciplinarios. Las violaciones van desde deficiencias relativamente menores en la conducta, desempeño o asistencia; hasta faltas graves de conducta y corrupción. Existen diferentes procedimientos según el tipo de conducta no profesional o mala conducta.

17.2 Las infracciones relativamente menores del Código pueden resolverse de manera simple y efectiva a través de llamadas de atención entre compañeros o equipos. Otros pueden requerir una acción de gestión local, por ejemplo, por el director. Las fallas más significativas pueden requerir una acción formal por parte de la Fundación.

17.3 Todos los funcionarios, el personal, y en particular, los Coordinadores y el Director, tienen el deber de actuar cuando surge una inquietud acerca de cualquier comportamiento, nivel de desempeño o conducta que pueda constituir una violación del Código.

17.4 El comportamiento que no cumpla con los principios o que no cumpla con los estándares de conducta profesional establecidos en este Código de Ética será tratado: De acuerdo con la gravedad y el impacto de cualquier incumplimiento real, sospechado o supuesto y de manera oportuna y proporcionada para mantener la confidencialidad del proceso.

17.5 Se espera que los directores y los coordinadores ejerzan su juicio profesional y tomen en cuenta el principio de proporcionalidad al determinar cómo lidiar efectivamente con un supuesto comportamiento no profesional.

18. Guías para miembros de la población que atendemos

Tiene derecho a presentar una queja si cree que alguien dentro del equipo se ha comportado de manera no profesional.

18.1 Para presentar una queja, debe comunicarse con los directores o Coordinadores.

18.2 Los procedimientos se deben aplicar de manera no discriminatoria y se debe prestar la debida atención a la necesidad de manejar las acusaciones de manera sensible y confidencial. La imparcialidad y la coherencia son principios guías.

18.3 No existe una única fórmula para determinar las medidas que se tomarán en relación a una preocupación sobre el comportamiento o el desempeño de un miembro de la Fundación o alguien que trabaje en colaboración con la Fundación. Cada caso debe ser considerado individualmente.

18.4 Se debe tomar siempre en consideración a cualquier ley guatemalteca relevante sobre la gestión de comportamiento no profesional, mala conducta, desempeño insatisfactorio o asistencia insatisfactoria.