



CÓDIGO DE CONDUCTA

**Última actualización aprobada por la Junta Directiva de diciembre de 2023 – Vigente a partir del 1 de enero de 2024*

Introducción y ámbito de aplicación

La Oficina Internacional de los Derechos del Niño ("Oficina" o "IBCR") mantiene relaciones de trabajo, de asociación y otras formas de colaboración con diversas personas y entidades. El IBCR se asegura de que estas relaciones sean respetuosas de varios principios y compromisos claros, establecidos en este código de conducta, con el objetivo de aglutinarse en torno a una conducta que respete su visión, misión y valores.

Este Código de Conducta:

- Deberá presentarse y anexarse al contrato de cualquier persona o entidad afiliada a IBCR, en particular:

Persona empleada	Cualquier persona vinculada a la Oficina por la firma de un contrato de trabajo.
Pasante o persona voluntaria	Cualquier persona vinculada a la Oficina por un contrato de prácticas o un convenio de voluntariado.
Persona Cooperante	Cualquier persona vinculada a la Oficina por un contrato de cooperación voluntaria.
Proveedor de Servicios y Proveedores de Bienes	Cualquier persona o entidad, que preste un servicio o bienes, vinculada por un contrato, orden de compra o cualquier tipo de compromiso financiero a cambio de un bien o servicio.
Asociados en la labor de la Oficina	Los asociados son personas jurídicas e individuales que reciben apoyo técnico y/o financiero de la Oficina.

Persona observadora: También se considera afiliado(a) a la Oficina a toda persona que desempeñe una tarea ad hoc en los asuntos oficiales de la Oficina (por ejemplo, una persona periodista o financiadora que visite en un evento), así como cualquier niña o niño asociado con la actividad de una Oficina oficial.

- Debe ser respetada y aplicada por cualquier persona o entidad afiliada a la Oficina, durante todo el tiempo que dure su relación con la Oficina y en todas sus actuaciones, bajo pena de sanción o medidas correctivas a la relación establecida.

Nuestros compromisos colectivos

I. Un compromiso con las niñas y los niños

Cualquier persona o entidad afiliada al IBCR se compromete a respetar y aplicar el principio de "No hacer daño", que incluye en particular:

- Velar por un comportamiento de acuerdo con el principio de "no hacer daño" en todas sus interacciones directas o indirectas, con las y los niños o en lo que tenga que ver con ellas y ellos.
- Garantizar el respeto de la seguridad y el bienestar de las y los niños.
- Respetar el principio de no discriminación e inclusión hacia las y los niños.
- Cumplir con el principio de confidencialidad en relación con todos sus intercambios verbales y escritos, todas las comunicaciones, todos los documentos e imágenes/vídeos, realizados en el contexto de su colaboración con la Oficina. Dicha información se mantendrá confidencial y no se difundirá a terceros sin el consentimiento previo de la Oficina, en particular en el caso de la información relativa a las y los niños.
- Evitar cualquier acción u omisión que resulte en consecuencias dañinas, negativas o peligrosas para la niña o el niño; y por lo tanto crear y mantener un ambiente seguro que evite el daño intencional o no intencional a las y los niños.
- No involucrar a las niñas y los niños en ninguna forma de trabajo infantil prohibida por el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).¹
- No cometer ningún acto, forma de omisión o conducta que pueda estar asociada con violencia de género o sexual contra niñas, niños y adolescentes.
- No difundir ni compartir ningún tipo de información, imágenes, contenido de video de las y los niños sin su consentimiento y que pueda perjudicarlos.

II. Un compromiso para luchar contra todas las formas de abuso y violencia

Toda persona o entidad afiliada al IBCR se compromete a respetar y aplicar el principio de prevención de todas las formas de abuso y violencia, que incluye, en particular:

- Establecer y mantener un entorno de colaboración para prevenir el comportamiento abusivo y todas las formas de violencia en el lugar de trabajo, incluida, entre otras, la prevención de todas las formas de acoso psicológico y sexual.
- Nunca participar en conductas o comportamientos que puedan estar asociados con cualquier forma de abuso, violencia o acoso hacia otros.
- Cumplir con el deber de denunciar cualquier comportamiento que perjudique a otros en virtud del Código de Conducta.
- Comportarse de manera acorde con los valores de la Oficina y que no empañe en modo alguno su reputación como agente en la promoción y defensa de los derechos de la niñez.

¹ [Convenio N° 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/)

- Comprometerse a no realizar nunca ninguna acción, conducta o comportamiento que sea contrario a los valores y la misión de la Oficina.
- Nunca estar bajo la influencia de sustancias perjudiciales (alcohol, drogas, etc.) durante cualquier actividad que forme parte de la colaboración con la Oficina.
- Nunca explotar la vulnerabilidad de una persona o grupo.
- Nunca entablar relaciones románticas y/o íntimas o relaciones sexuales con las o los beneficiarios de la acción de la Oficina.
- Comprometerse a declarar cualquier forma de relación romántica e íntima con una persona empleada, pasante o cooperante de la Oficina; y para este último, declarar cualquier forma de relación romántica e íntima con una persona que colabore con la Oficina y/o que participe directa e indirectamente en su actuación.
- Nunca participe en actividades sexuales y/o relaciones románticas e íntimas con personas menores de 18 años, independientemente de la edad legal de consentimiento o la mayoría de edad en el país en cuestión.

III. Compromiso con la integridad física y moral

Cualquier persona o entidad afiliada al IBCR se compromete a:

- A no exponerse voluntariamente a riesgos que pongan en peligro su integridad física o moral.
- Nunca causar o exponer a otra persona a riesgos que pongan en peligro su integridad física y moral.

IV. Un compromiso con la rendición de cuentas

Toda persona o entidad afiliada al IBCR se compromete a respetar y aplicar el principio de rendición de cuentas, que incluye, en particular:

- Promover un ambiente colaborativo basado en el respeto por los demás y la comunicación educada, honesta y no violenta; por las palabras y el tono.
- Se comprometen a mantener la confidencialidad de todos los intercambios verbales y escritos, formales e informales, pictóricos y escritos obtenidos en el marco de la colaboración con la Oficina.
- Promover un entorno libre de racismo, sexismo y todas las demás formas de discriminación y prejuicios, en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.
- Promover y respetar un enfoque de tolerancia cero a todas las formas de fraude y corrupción.
- Comprometerse a considerar y procesar con razonabilidad y responsabilidad todos los recursos (humanos, financieros, materiales) puestos a disposición por la Oficina, para fines relacionados únicamente con el trabajo de la Oficina y de conformidad con los términos y condiciones contractuales y el presente Código de Conducta.

- Comprometerse a no emprender nunca ninguna acción o relación fraudulenta o corrupta asociada a cualquier forma de conflicto de intereses y/o colusión.
- Comprometerse a no participar nunca en la financiación de actividades relacionadas con el terrorismo.
- Comprometerse a no utilizar nunca ningún tipo de material (camiseta, pancarta u otro) proporcionado por la Oficina o que lleve su logotipo, en cualquier forma de actividad contraria a su misión y valores, al marco jurídico y/o asociada a un partido religioso, político o social.
- Comprometerse a no incurrir en chantajes, humillaciones o prácticas degradantes a cambio de la asistencia de la Oficina.
- Comprometerse a declarar cualquier forma de relación amistosa, íntima o familiar con una persona empleada por la Oficina.

Denunciar un acto o comportamiento contrario a los compromisos

Cualquier persona o entidad afiliada a IBCR, que tenga conocimiento o tenga motivos para creer que se ha cometido un acto o comportamiento contrario a los principios y compromisos establecidos en este Código de Conducta, tiene la obligación de denunciarlo.

Para cualquier denuncia, envíe un correo electrónico a la siguiente dirección:

solidares@ibcr.org

El personal empleado, cooperantes y pasantes de la Oficina también pueden informar verbalmente a la Dirección de Recursos Humanos, Administración y Seguridad (DRHAS).

El informe dará lugar automáticamente a su procesamiento de acuerdo con la política de gestión de quejas del IBCR.

Formalización del compromiso

Cada contrato entre la Oficina y cualquier persona o entidad afiliada a la Oficina debe incluir la siguiente sección:

"Al firmar este contrato, estando en una relación de trabajo, asociación o colaboración con la Oficina Internacional de los Derechos del Niño (IBCR), como _____, declaro que he leído y entendido el Código de Conducta y sus principios, y me comprometo a respetarlos y promoverlos a lo largo de mi relación con la Oficina."

Este Código de Conducta es un apéndice de todos los contratos, acuerdos y otras colaboraciones con la Oficina.

Anexos

Aplicación

El Consejo de Administración o Junta Directiva es responsable de validar el Código de Conducta y garantizar su coherencia con la misión y los valores de la Oficina.

La Dirección General es responsable de velar por su difusión, comprensión y correcta aplicación. Cada miembro del comité de dirección y cada jefe de equipo debe asegurarse de que este código de conducta ha sido difundido y firmado por cualquier persona o entidad afiliada a IBCR y en relación con su departamento.

Cualquier persona o entidad afiliada a IBCR debe cumplir con el Código de Conducta a lo largo de su colaboración con IBCR.

Definiciones

1) Principio de confidencialidad

El principio de confidencialidad consiste en garantizar que la información/datos/información que es compartida por un tercero, sea utilizada y almacenada de manera que se respete a las personas, y/o entidades, autorizadas por este último, a tener acceso a ella².

2) Principio de "no hacer daño"

Definición tomada en su totalidad del Proyecto de Aprendizaje Colaborativo (CDA):³

La aplicación de No Hacer Daño ayuda a las organizaciones a ser más efectivas, responsables y eficientes. Apoya la eficacia alentando a las organizaciones a adaptar sus intervenciones a los contextos específicos en los que se implementan. Apoya la rendición de cuentas exigiendo a una organización que responda a cualquier impacto negativo no deseado creado por su intervención y alentando las voces y prioridades locales en la programación. Promueve la eficiencia al ayudar a los ejecutores a predecir y prevenir impactos negativos no deseados, de modo que los planes puedan implementarse más fácilmente y con más apoyo de las comunidades locales.

3) Violencias

Esta definición está tomada del Gobierno de Quebec⁴,

Formas de violencias

En una interacción entre dos o más personas, la violencia se produce cuando un acto (palabras, escritos, gestos, ya sean obvios o sutiles) se comete intencionadamente contra otra persona y puede tener consecuencias para ella (ansiedad, pérdida de bienes, trauma, daños psicológicos, problemas de desarrollo, lesiones físicas, muerte).

² Definición inspirada en: [Definición de Privacidad de Datos - Glosario #separator_saune CDP.com](#)

³ [No hacer daño - Colaboración CDA \(cdacollaborative.org\)](#)

⁴ [Formas de violencia | Gobierno de Quebec \(quebec.ca\)](#)

Esto significa que la forma en que uno se comporta en ciertas situaciones puede considerarse violencia. Por ejemplo, insistir fuertemente en obtener algo de otra persona, incluso virtualmente a través de mensajes de texto o correo electrónico, puede considerarse violencia.

4) Violencia de género contra las y los niños

El IBCR⁵ define la violencia de género contra las y los niños (a veces denominada "violencia de género") como cualquier tipo de abuso, explotación o maltrato de naturaleza física, sexual, psicológica o económica contra una niña, un niño o un grupo de niñas o niños, motivado por consideraciones de género. Esas violaciones de los derechos de los niños son perpetradas por adultos, otras niñas o niños o instituciones.

La violencia de género puede manifestarse contra una niña o niño de manera directa, a través de la presión o la intimidación, la falta de protección, la falta de recursos o el acceso a un servicio. La violencia se caracteriza por ser de género cuando se basa en una visión de los roles y expectativas de género asignados socialmente, en las desigualdades de género generalmente a favor de los hombres y los niños, y en el desequilibrio y abuso de poder resultantes.

Es probable que todas las y los niños se vean afectados por la violencia de género en múltiples formas, pero las niñas la sufren de manera desproporcionada.

5) Violencias sexuales contra las y los niños

Para el IBCR, la violencia sexual contra las y los niños se refiere a las diferentes formas de abuso y explotación sexual, tanto física como psicológica, de las que todas las niñas o niños pueden ser víctimas⁶.

Los actos de violencia sexual contra las y los niños no implican necesariamente el uso de la fuerza o la coerción física, sino que implican alguna forma de abuso de autoridad o poder, coacción, engaño o manipulación. Estos actos, gestos, palabras, comportamientos y actitudes de carácter sexual no implican contacto físico con la niña o el niño ni continuidad en el tiempo. La niña o el niño también puede obtener alguna compensación, incluida la financiera, emocional o el acceso

⁵ ¹ [Inspirado en los siguientes recursos: ONU Mujeres en Línea: [Formas de violencia | ONU Mujeres – Sede unwomen.org](#), [consultado el 18 de junio de 2021]; UNFPA, *Addressing Gender-Based Violence in Emergencies*, disponible en línea: [GBV E-Learning Companion Guide FRENCH.pdf \(unfpa.org\)](#) [consultado el 18 de junio de 2021]; Comité Permanente entre Organismos, 2015, *Directrices para integrar las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria: reducir el riesgo, aumentar la resiliencia y apoyar la recuperación*, disponible en línea: https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2016/03/2015-IASC-Directrices-VBG_version-francaise.pdf [consultado el 18 de junio de 2021]; ACNUR - *Violencia sexual y de género (unhcr.org)*; UNICEF, *Study on School-Related Gender-Based and Online Violence*, 2019m, disponible en línea: [Study VGMS.pdf \(unicef.org\)](#) [consultado el 18 de junio de 2021]; Comité de los Derechos del Niño, Observación General N° 13 (2011) *El derecho del niño a ser protegido contra todas las formas de violencia*, 18 de abril de 2011 (CDN. C.GC.13).

⁶ ² Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre la Explotación Sexual de los Niños, 2016, *Guía terminológica para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexuales*, disponible en línea: [Guía terminológica para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexuales \(ecpat.lu\)](#), pág. 18. [consultado el 18 de junio de 2021].

a una ventaja⁷. Sin embargo, siguen siendo perjudiciales para ella o el y constituyen una violación de sus derechos⁸.

Cometida por un individuo o un grupo de personas, la violencia sexual infantil tiene lugar en todos los entornos, incluidos los virtuales. Los perpetradores a menudo incluyen miembros de la familia o de la comunidad, compañeros, parejas íntimas o adultos con los que estas niñas o niños tienen una relación de confianza o autoridad⁹.

6) Acoso psicológico y/o sexual

La Oficina considera que la definición de acoso psicológico o sexual tal como se define en las leyes laborales y es auténtica para cualquier persona que firme el Código de Conducta.

La definición íntegra está tomada de la Comisión de normas en salud y seguridad en el trabajo de Quebec (*Commission des normes en santé et sécurité au travail du Québec*)¹⁰:

Es una conducta vejatoria (abusiva, humillante, hiriente) que se manifiesta en palabras, gestos o comportamientos que:

- *Se repiten*
- *Son hostiles (agresivos, amenazantes) o no deseados*
- *Atentan contra la dignidad (es decir, el respeto, la autoestima) o la integridad (equilibrio físico, psicológico o emocional) de la persona*
- *Hace que el lugar de trabajo sea perjudicial para ellos*

Un solo acto de conducta grave también puede considerarse acoso si tiene consecuencias negativas duraderas para la persona.

El acoso psicológico o sexual puede ocurrir en todos los niveles de la jerarquía de una empresa: entre gerentes, entre colegas, entre gerentes y miembros del personal. El comportamiento de acoso también puede provenir de clientes, un proveedor, etc.

7) Fraude y corrupción

Las siguientes definiciones se citan íntegramente de la Política del PNUD sobre el fraude y otras formas de corrupción:

⁷ ³ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, *Taking Action to End Child Sexual Exploitation and Abuse, 2020*, pág. 6, disponible en línea: [CSAE-Summary-Fr.pdf \(unicef.org\)](#), [consultado el 18 de junio de 2021].

⁸ ⁴ Comité de los Derechos del Niño, Observación General Nº 13 (2011) *El derecho del niño a ser protegido contra todas las formas de violencia*, 18 de abril de 2011 (CDN. C.GC.13), párr. Artículo 25.

⁹ ⁵ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, *Taking Action to End Child Sexual Exploitation and Abuse, 2020*, disponible en línea: [CSAE-Summary-Fr.pdf \(unicef.org\)](#), págs. 5-8, [consultado el 18 de junio de 2021]; Declaración de la sociedad civil sobre la violencia sexual, disponible en línea: [French-CSD.pdf \(4genderjustice.org\)](#), pág. 5, [consultado el 18 de junio de 2021].

¹⁰ [Acoso psicológico o sexual en el lugar de trabajo | Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

La definición de fraude y corrupción varía según el país y la jurisdicción, y el término se usa comúnmente para describir una amplia variedad de prácticas deshonestas. A los efectos de esta política, se aplican las siguientes definiciones:

El fraude es cualquier acto u omisión por el cual un individuo o persona o entidad tergiversa la verdad u oculta un hecho

(a) para obtener una ventaja o beneficio indebido o para eludir una obligación para sí mismo o para un tercero y/o

b) de tal manera que haga que una persona o entidad actúe, o no actúe, en su propio perjuicio. Análogamente, la definición común de presunto fraude para el sistema de las Naciones Unidas es la siguiente: "Alegaciones que se ha considerado que justifican una investigación y que, de ser fundamentadas, establecerían la existencia de fraude que daría lugar a una pérdida de recursos para la Organización.

El soborno es el acto de hacer algo con la intención de dar una ventaja indebida con deberes oficiales para obtener una ventaja, dañar o influir indebidamente en las acciones de otra parte.

Las acciones tomadas para inducir, ayudar, instigar, intentar, conspirar o cooperar en un acto de fraude o corrupción también constituyen fraude o corrupción¹¹.

8) Conflicto de intereses

La definición está tomada íntegramente de Educloi¹²:

Un conflicto de intereses es una situación en la que un observador externo puede cuestionar si usted está influenciado por un interés que no sea el de la organización sin fines de lucro cuando actúa en nombre de la organización. Esto incluye sus propios intereses, pero también los de alguien con quien tiene una relación significativa, como:

- *Un ser querido,*
- *Su empleador,*
- *Una empresa en la que usted tiene acciones,*
- *Otra organización en la que esté involucrado.*

¹¹ [AC Internal Control Framework Anti Fraude Policy FR.docx \(live.com\)](#)

¹² [Organizaciones sin fines de lucro: gestión de conflictos de intereses | Éducaloi \(educloi.qc.ca\)](#)