

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PERSONAL NACIONAL DE ECHO

I. Introducción y ámbito de aplicación

El presente Código de conducta (en lo sucesivo, «Código») forma parte integrante del contrato y es vinculante para los miembros del personal nacional (en lo sucesivo, «los miembros del personal nacional» o «personal nacional») empleado por la Dirección General de Ayuda Humanitaria y Protección Civil de la Comisión Europea (ECHO). Aunque el presente Código se aplica a su vida profesional, se extiende también a su vida privada ya que la conducta del personal fuera de las horas de trabajo podría tener repercusiones sobre la reputación de su empleador. Sin embargo, esto se aplica sin perjuicio de las disposiciones del Derecho nacional que prevalecen.

Las disposiciones del presente Código se completan con los artículos pertinentes del Marco normativo por el que se establecen las condiciones generales de empleo del personal nacional contratado por ECHO en países terceros (en lo sucesivo, «Marco normativo»).

Los miembros del personal nacional se pondrán en contacto con el jefe de oficina, el jefe de unidad (funcional), el Coordinador Administrativo («CA»), el punto de contacto para recursos humanos («HRFP») o el (los) punto (s) de contacto en la sede («punto de contacto en sede») en caso de precisar consejos o aclaraciones con respecto a las disposiciones del presente Código de Conducta.

II. Principios en materia de ética y conducta del personal

1. Respeto y dignidad

1.1 Los miembros del personal nacional se abstendrán de todo acto o comportamiento que pudiera atentar a la dignidad de su función. Esta obligación tiene como objetivo preservar la integridad y la reputación de la Comisión Europea (en lo sucesivo, «la Comisión») y de su personal. Por consiguiente, va más allá del ejercicio efectivo de la función y se extiende a la vida privada, incluso a los hechos previos a la contratación por parte de la Comisión.

La Comisión tiene derecho a esperar de su personal nada menos que una conducta irreprochable. Sin perjuicio del Derecho nacional, este alto nivel de exigencia hacia el personal nacional justifica el recurso a sanciones en caso de un comportamiento que pueda ser percibido, tanto dentro de la Comisión como fuera, como inapropiado por parte del personal de la Comisión.

1.2 Los miembros del personal nacional respetarán las necesidades, los derechos y la dignidad de todas las personas y tratarán a todo individuo de forma igual y respetuosa. Se comprometerán a proteger a los más vulnerables, como las mujeres y los niños, y se abstendrán de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de la nacionalidad, la raza, el color

de piel, el origen étnico, el sexo, las opiniones políticas, filosóficas ni religiosas, la orientación sexual, el estado civil, la edad, el estado de salud, el patrimonio, la lengua, las discapacidades o por cualquier otra razón.

1.3 Los miembros del personal nacional deben tener en cuenta los usos y costumbres de las poblaciones locales y sus creencias religiosas y evitar tener un comportamiento que sería inadecuado en un particular contexto cultural, sin perjuicio del Derecho internacional y de los marcos normativos en materia de derechos humanos.

2. Lealtad e imparcialidad

2.1 Los miembros del personal nacional tienen derecho a la libertad de opinión y de expresión. No obstante, deben respetar en todo momento los principios de lealtad e imparcialidad.

El deber de lealtad incluye la obligación de abstenerse de conductas perjudiciales para la dignidad de la función y al respeto debido a la Comisión. Por lo tanto, los miembros del personal nacional deben tener un comportamiento por encima de toda sospecha, para que los vínculos de confianza existentes entre la Comisión y su personal se conserven siempre.

Los miembros del personal nacional deben ser imparciales, lo que significa que deben tener en cuenta las opiniones de manera equilibrada y abstenerse de adoptar posiciones que no cumplan con sus obligaciones contractuales. Su actitud debe por tanto ser imparcial.

3. Independencia

3.1 Los miembros del personal nacional deben cumplir con sus obligaciones con plena independencia hacia los terceros y, en particular, hacia a las empresas privadas y otras organizaciones con las que podrían tener relación en el ejercicio de sus funciones, tal y como se recoge en el Capítulo VIII del Marco normativo.

3.2 La conducta y las decisiones de los miembros del personal nacional deben ser guiadas por la necesidad de servir al bien común y al interés público y no por otros intereses.

3.3 Los miembros del personal nacional deben, bajo cualquier circunstancia, respetar el carácter humanitario del mandato de la DG ECHO. Éste debe reflejarse en su conducta cotidiana. Deben desempeñar sus funciones con integridad, abstenerse de todo comportamiento fraudulento, no mostrar favoritismo o nepotismo, no aceptar o proponer ningún soborno, negarse a ser corrompido, y no participar en ningún intento de corrupción.

III. Comportamiento en el trabajo

1. Material, información y confidencialidad

1.1 Los miembros del personal nacional deben tratar todos los bienes y todos los documentos pertenecientes a la Comisión con cuidado y atención. Esto incluye, por ejemplo, el material de telecomunicaciones y audiovisual que utilizan, según lo definido en el capítulo VIII del Marco normativo.

1.2 El material informático de la Comisión, el correo electrónico e Internet, los teléfonos fijos y móviles, así como los equipamientos de fax (ICT) están destinados a un uso profesional. El uso de dicho material con carácter privado solo se autorizará en las condiciones previamente establecidas por ECHO. Los servicios informáticos de la Comisión no pueden ser utilizados para fines ilegales o irregulares, ni de manera que puedan afectar al funcionamiento del propio servicio, ni de manera contraria a los intereses de la Unión Europea.

Tras la expiración de su contrato laboral, los miembros del personal nacional deben devolver a la Comisión todo el equipo, el material y la documentación, incluidos los informes que hayan podido elaborar.

1.3 Los miembros del personal nacional están obligados a tratar los ficheros electrónicos y archivos de manera responsable. Ninguna información que se considere ilegal, objetable o inadecuada debe tratarse, descargarse, almacenarse o divulgarse. En particular, los miembros del personal nacional no pueden producir, adquirir, difundir o utilizar material pornográfico en las oficinas de ECHO ni en el material de la Comisión, lo que incluye la prohibición de visitar o navegar en sitios pornográficos o foros de debate o enviar correos electrónicos con contenido pornográfico.

1.4 Los miembros del personal nacional observarán la mayor discreción con respecto a todos los hechos e informaciones de los que tengan conocimiento durante o en relación con el ejercicio de sus funciones. Esta obligación de discreción sigue siendo válida después de la terminación de sus actividades. Bajo ninguna circunstancia, pueden divulgar o utilizar para su beneficio personal la información que poseen como resultado de su trabajo en la Comisión.

En particular, los miembros del personal nacional no deben comunicar indebidamente información confidencial relacionada con el trabajo (información sensible, por ejemplo, como los informes de los supervivientes de la violencia de género).

1.5 Los miembros del personal nacional se asegurarán de que los beneficiarios de las acciones financiadas por ECHO y las circunstancias de estas acciones estén representados de forma equitativa en término de sus capacidades y deficiencias. Se debe hacer todo lo posible para explicar de qué manera las fotos y las historias serán utilizadas y para obtener el consentimiento de los beneficiarios por la utilización de sus fotos y sus historias.

1.6 Los miembros del personal nacional deberán actuar con prudencia y discreción acerca de los asuntos políticos o militares en sus comunicaciones oficiales o privadas, incluso en sus conversaciones telefónicas, mensajes de radio, correos electrónicos y cartas.

2. Acoso, explotación sexual y violencia sexual

2.1 Los miembros del personal nacional se abstendrán de cualquier forma de acoso psicológico o sexual.

Por «acoso psicológico» se entenderá cualquier conducta abusiva que se manifieste de forma duradera, reiterada o sistemática mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos de carácter intencional que atenten contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Por acoso sexual se entenderá toda conducta de naturaleza sexual no deseada por la persona a la que vaya dirigida y que tenga por objeto o efecto herir su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto.

2.2 La explotación sexual y la violencia sexual violan las normas internacionales en materia de derechos humanos universalmente reconocidas y constituyen un delito en muchos países y representan un comportamiento inaceptable por parte del personal de la Comisión. En materia de violencia sexual, ECHO aplica la tolerancia cero.

Por explotación sexual se entiende cualquier abuso efectivo o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza de otra persona con fines sexuales, lo que comprende, aunque no exclusivamente, la obtención de beneficios pecuniarios, sociales o políticos mediante la explotación sexual.

Por violencia sexual se entenderá cualquier acto o amenaza de agresión física de carácter sexual, por la fuerza o en situaciones de desigualdad o de coerción.¹

2.3 Los miembros del personal nacional se abstendrán de cometer cualquier acto de explotación o violencia sexual. Dicha prohibición se extenderá a todas las formas de explotación y violencia sexual, según los principios clave del Comité permanente inter-agencias (CPI) en materia de explotación y abusos sexuales:

- la explotación y la violencia sexuales por miembros del personal nacional se consideran faltas graves que constituyen un motivo de ruptura del contrato de trabajo;
- toda relación sexual con personas menores de 18 años o que no hayan alcanzado la edad de consentimiento sexual en ese país está prohibida. La falta de conocimiento de la edad real de una persona no puede invocarse como motivo de defensa;
- queda prohibido exigir favores sexuales o de imponer cualquier otra forma de comportamiento humillante, degradante o servil a cambio de una suma de dinero, de empleo, de bienes o servicios;

¹ Informe del Secretario General de las Naciones Unidas — Medidas especiales para la protección contra la explotación y la violencia sexual (PEAS) (ST/SGB/2003/13).

- todo miembro del personal nacional que sospeche que un colega se dedica a una violencia o explotación sexual deberá informar de ello a quien corresponda a través de los mecanismos creados a tal fin;
- los miembros del personal nacional están obligados a establecer y mantener un entorno propicio a la prevención de toda explotación y toda violencia sexual y a promover la aplicación del presente Código. En particular, corresponde al personal nacional a cargo de otros miembros del personal nacional asegurarse de mantener dicho entorno.

2.4 Esta lista de normas no es exhaustiva. Las prohibiciones en esta área cubren también al recurso a trabajadores del sexo y a la pornografía infantil. Sin perjuicio del Derecho nacional, otras acciones no mencionadas expresamente pueden ser motivo de sanciones disciplinarias, cuando éstas estén relacionadas con la explotación o la violencia sexual.

3. Entorno de trabajo y seguridad

3.1 Los miembros del personal nacional deben actuar con precaución para no poner su seguridad ni la de sus colegas o de terceros en peligro.

3.2 Los miembros del personal nacional deben cumplir con las instrucciones del manual de ECHO sobre seguridad y protección en el terreno, así como con cualquier otro procedimiento o instrucciones de seguridad que se publiquen.

3.3 Los miembros del personal nacional deben ser cuidadosos con el consumo de alcohol y abstenerse de recurrir a otras sustancias estupefacientes.

No deberán utilizar o poseer en ningún momento sustancias tóxicas prohibidas por la normativa local.

Los miembros del personal nacional no deberán en ningún caso conducir un vehículo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes.

IV. Obligaciones individuales

1. Prevención de conflictos de intereses

1.1 Los miembros del personal nacional deberán tomar todas las precauciones necesarias con el fin de evitar posibles conflictos de intereses, incluso un simple riesgo de conflicto de intereses. Existe conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones de una persona se ve amenazado por motivos que implican intereses económicos, afinidades políticas o nacionales, vínculos familiares o afectivos, o cualquier otro interés compartido con otra parte.

1.2 Los miembros del personal nacional no pueden ejercer una actividad profesional privada de cualquier tipo. Esta prohibición general de cumulo de empleos se aplicará a todos los

miembros del personal nacional, independientemente de su programa de trabajo. Excepcionalmente, y únicamente tras haber obtenido una autorización expresa previa, los miembros del personal nacional podrán ejercer una actividad profesional fuera del lugar de trabajo y durante su tiempo privado, bajo las condiciones establecidas en el capítulo VIII del Marco normativo.

1.3 Los miembros del personal nacional no deben aceptar ninguna distinción honorífica, decoración, favores, subvenciones, remuneración de ningún Gobierno o de otra fuente fuera de ECHO sin recibir una autorización previa, salvo cuando se trate de pequeños testimonios de agradecimiento de un valor igual o inferior a 50 EUR. Cualquier cantidad de dinero debe ser rechazada.

1.4 Si un posible conflicto de intereses se produce en el ejercicio de sus funciones, los miembros del personal nacional renunciarán inmediatamente a procesar los ficheros o la fuente del conflicto de intereses correspondientes e informarán al jefe de oficina, al jefe de unidad (funcional), al Coordinador Administrativo, al HRF y al punto de contacto en sede.

2. Cumplimiento de las leyes y prácticas

Los miembros del personal nacional deben respetar la legislación y los usos que les sean aplicables, sin perjuicio del derecho internacional y los marcos de derechos humanos. Los miembros del personal nacional deben estar familiarizados con las reglas aplicables, en particular en los ámbitos relativos al empleo, aduanas, fiscalidad y asuntos monetarios, de acuerdo con los Capítulos VII y VIII del Marco normativo.

3. Obligación tras el cese de las funciones

Incluso después del cese de sus funciones, los miembros del personal nacional deben mostrar su honestidad y su tacto. Los antiguos miembros del personal nacional deben rechazar, después del cese de sus funciones, tareas o actividades profesionales que puedan resultar incompatibles con los intereses de la Unión Europea.

Si un miembro del personal nacional tiene la intención de ejercer una actividad profesional, retribuida o no, que esté en el ámbito de la competencia de ECHO, en los dos años siguientes al cese de funciones, deberá informar de ello a la Comisión.

V. Comunicación de informaciones

1.1 Los miembros del personal nacional estarán obligados a informar a las partes interesadas que trabajan con ECHO de la existencia del Código de conducta y de facilitar la información sobre las personas de contacto y el procedimiento para denunciar cualquier falta o incumplimiento por parte de un miembro del personal de ECHO.

1.2 Los miembros del personal nacional informarán a los siguientes agentes de cualquier falta conocida o supuesta: su jefe de oficina, jefe de unidad (funcional), la unidad responsable de la red de terreno, la unidad responsable de auditoría y finanzas, el Director- General de ECHO, el CA, el HRFP o el punto de contacto en sede encargado del presente Código de Conducta. En cualquier caso, si los miembros del personal nacional consideran que es más seguro eludir la vía jerárquica normal, pueden hacerlo. En caso de faltas profesionales graves, en particular aquellas que puedan afectar negativamente a los intereses financieros de la Unión Europea, los miembros del personal nacional podrán optar por informar directamente al Secretario General de la Comisión o a OLAF.

Cada uno de los agentes mencionados previamente se asegurará de que la denuncia sea objeto de una investigación adecuada y que se tomen las medidas oportunas. Si un jefe de oficina, un jefe de unidad, un miembro de la unidad responsable de la red de terreno o de la unidad responsable auditoría y finanzas, el CA, el HRFP o el Director General de ECHO ha sido contactado, éste está obligado a informar al punto de contacto en sede.

1.3 Si un miembro del personal nacional alberga sospechas de que algún socio, donante, proveedor o consultor sea autor de explotación o de violencia sexual, fuera o dentro del marco de un proyecto ECHO, también debe informar internamente, así como a través del mecanismo inter-agencias que pueda ser disponible en el lugar del incidente.

1.4 El miembro del personal nacional, que facilite información mencionada en el punto 1.2 o 1.3, no podrá sufrir ningún perjuicio o represalias, siempre que haya actuado de buena fe. Los denunciantes están protegidos y su identidad permanece confidencial si así lo desean.

Las denuncias malintencionadas o sin fundamento no serán toleradas.

Todas las quejas se tratarán de manera confidencial a fin de proteger los derechos de los interesados. El derecho a la defensa de cualquier persona implicada por los incidentes notificados será respetados.

El punto de contacto en sede y su sustituto están formados para poder abordar de manera adecuada los problemas abiertos por el presente Código, incluidas cuestiones complejas como la explotación y la violencia sexual.

VI. Procedimientos y sanciones

Todo incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Código, cometido voluntariamente o por negligencia, expone a cualquier miembro del personal nacional a una sanción disciplinaria conforme a lo previsto en su contrato de trabajo.

La violación del presente Código de conducta podrá considerarse una falta grave que puede acarrear la ruptura del contrato de trabajo.

Dicha infracción podría, además, dar lugar a una acción judicial en virtud del derecho nacional.

Acusaciones e informes deliberadamente falsos se consideran una infracción del código de conducta y pueden ser objeto de sanciones disciplinarias.

Para más detalles sobre el procedimiento y las sanciones, consúltese el capítulo IX del Marco normativo.

Acuse de recibo

El abajo firmante _____ confirma haber leído y comprendido el presente Código de Conducta y se compromete a respetar sus disposiciones.

Lugar

Fecha

Firma