

Mission 21

Código de Conducta

Contenido

1. Propósito	2
2. Alcance	2
3. Definición de corrupción	2
4. Normas individuales de conducta	4
5. Normas institucionales	4
6. Procedimiento en casos sospechosos	5
7. Procedimiento en caso de infracciones	5

1. Propósito

1.1 La corrupción es un fenómeno generalizado que ocurre en todo el mundo. Especialmente en el Sur global, presenta un enorme obstáculo para el desarrollo que tiene consecuencias particularmente devastadoras para los segmentos más pobres de la población, y representa una amenaza para la coexistencia ordenada y pacífica entre las personas.

1.2 La lucha contra la corrupción es un gran desafío. Es una causa que muchos estados y organismos internacionales apoyan. La corrupción debe frenarse en todos los niveles. Mission 21 está decididamente comprometida con la consecución de este objetivo en el ámbito de sus actividades.

1.3 Mission 21 se compromete a realizar su trabajo de manera justa, fiable, creíble, eficaz, decidida y costo-eficiente. Cualquier forma de corrupción está estrictamente prohibida en Mission 21. Esta prohibición también es esencial para mantener y fortalecer la confianza que los beneficiarios, donantes, patrocinadores institucionales, organizaciones asociadas y personal depositan en Mission 21. Es solo sobre la base de esta confianza que Mission 21 es capaz de cumplir su misión y contribuir a la vida digna a través de sus actividades.

1.4 El presente Código de Conducta, que se basa parcialmente en el Código de Conducta de Pan para Todos, pretende promover un fuerte sentido de responsabilidad por una conducta ética y social ejemplar por parte de todo el personal, junta directiva, órganos ejecutivos y comités de Mission 21. También debería ayudar a garantizar la integridad en todas las interacciones con las personas representantes de las organizaciones asociadas, las autoridades públicas y los particulares. Además, el Código de Conducta establece reglas sobre los procedimientos a seguir en casos de corrupción sospechosa y comprobada.

2. Alcance

2.1 Las normas definidas en este Código de Conducta son vinculantes para todo el personal de Mission 21.

2.2 Los contratos de financiamiento de proyectos acordados entre Mission 21 y sus organizaciones asociadas incluyen una cláusula anticorrupción. Por su parte, las organizaciones asociadas también se comprometen a adoptar un código de conducta vinculante para su personal, órganos ejecutivos y comités.

3. Definición de corrupción

3.1 Transparency International define la corrupción en general como “el abuso del poder encomendado para beneficio privado”. En el lenguaje legal, esta definición muy general se interpreta de manera más precisa mediante descripciones de circunstancias específicas que constituyen corrupción. Los artículos 3.2 a 3.8 de este código establecen estas circunstancias sobre la base de las disposiciones correspondientes del derecho penal.

3.2 Soborno activo

Una persona es culpable de soborno activo cuando, en beneficio propio o de un tercero, ofrece, promete o concede una ventaja indebida (ver 3.6) a miembros, empleados o representantes de autoridades públicas, empresas y/o organizaciones asociadas, etc.; a cambio de realizar u omitir un acto que infrinja el deber de estas personas o esté dentro de su discreción.

3.3 Soborno pasivo

Una persona es culpable de soborno pasivo cuando, como representante de Mission 21, exige, asegura la promesa de, o acepta una ventaja indebida (ver 3.6) ya sea para su propio beneficio o para el beneficio de un tercero, a cambio de realizar u omitir realizar un acto que infringe su propio deber o está dentro de su propia discreción.

3.4 Concesión de ventajas

Una persona es culpable de otorgar ventajas si ofrece, promete u otorga una ventaja indebida (ver 3.6) a miembros, empleados o representantes de autoridades públicas, empresas y/u organizaciones asociadas, etc.; en consideración a la conducta futura de estas personas como titulares de dichos cargos.

3.5 Aceptación de ventajas

Una persona es culpable de aceptar ventajas si, como representante de Mission 21, exige, asegura la promesa de, o acepta una ventaja indebida (ver 3.6) de otros en consideración de su propia conducta en el futuro.

3.6 Las "ventajas indebidas" se definen como todas las ventajas materiales o inmateriales que van más allá de la práctica social habitual y que tienen un valor más que insignificante. Por ejemplo, Mission 21 prohíbe ofrecer o aceptar obsequios personales, invitaciones o reembolso de gastos que excedan los límites apropiados en el contexto del país en cuestión. En caso de duda, se debe informar al/a la supervisor/a.

3.7 Coacción

Una persona es culpable de coacción si obliga a otra persona a realizar, abstenerse de realizar o tolerar un acto por medio de la fuerza, amenazando con desventajas graves o restringiendo de otra manera la libertad de acción de esa persona. La coacción también incluye la realización forzada de actos sexuales.

3.8 Muchas veces se cometen otras ofensas en relación con la conducta corrupta: los ejemplos incluyen la malversación, el robo, el fraude, el chantaje, la mala gestión delictiva y la falsificación de documentos.

4. Normas individuales de conducta

4.1 El personal, las personas integrantes de la junta directiva y de los órganos ejecutivos y comités de Mission 21 ponen sus conocimientos y habilidades completamente al servicio de Mission 21, en la medida en que sea relevante para su trabajo en representación de Mission 21. Se comprometen a llevar a cabo sus mandatos de manera apropiada, concienzuda, decidida y comprometida, y a ejercer la diligencia debida para hacer un uso eficiente de los recursos materiales y financieros que se les han confiado.

4.2 La malversación, el robo, el fraude, la mala gestión delictiva y todas las formas de corrupción están estrictamente prohibidas.

4.3 Si el personal o los miembros de los órganos y comités ejecutivos establecen o tienen motivos para sospechar cualquier caso de corrupción en relación a las actividades de Mission 21, están obligados a denunciar el asunto de acuerdo con el procedimiento definido en el Artículo 6.2.

5. Normas institucionales

5.1 Reclutamiento

Al contratar personal y miembros de los órganos y comités ejecutivos, se debe tener cuidado para minimizar el riesgo de corrupción. En particular, se debe asegurar que los/las integrantes del personal en el futuro tengan una reputación impecable en este sentido.

5.2 Concientización, capacitación

En el curso de sus actividades de gestión, los/las supervisores y líderes de los órganos y comités ejecutivos otorgan gran importancia a la prevención de la corrupción. Se aseguran de que todo el personal y las organizaciones asociadas sean conscientes del problema de la corrupción y que estén familiarizados con el Código de Conducta de Mission 21. Mission 21 organiza capacitaciones apropiadas sobre corrupción y medidas para prevenirla y/o combatirla.

5.3 Protección al informar

Los/las superiores toman las medidas adecuadas para garantizar que el personal pueda denunciar cualquier caso real o sospecha justificada de corrupción sin temor a represalias.

5.4 Controles internos

Se debe garantizar una contabilidad correcta, completa y claramente comprensible para todas las actividades de Mission 21; también se debe asegurar que se pueda verificar el uso de los fondos para el fin previsto, de conformidad con las normas sobre conservación de documentación. El Sistema de Control Interno (SCI) de Mission 21 y los mecanismos de vigilancia relacionados con los procesos correspondientes se revisan periódicamente; estas revisiones también cubren la prevención de la corrupción. Cualquier mejora necesaria se implementa según sea necesario.

6. Procedimiento en casos sospechosos

6.1 La mayoría de los casos de corrupción son reveladas a partir de denuncias de personas que descubren o sospechan abusos o prácticas ilegales en su entorno o en su área de trabajo, y luego transmiten información o indicios relevantes. Esto hace que sea extremadamente importante para el personal de Mission 21 y los/las integrantes de sus órganos y comités ejecutivos, y también para el personal de las organizaciones asociadas y otras personas, saber que Mission 21 ha designado un/a Gerente de Anti-Corrupción Interna. Cualquier caso sospechoso de corrupción debe ser señalado a la atención de este funcionario. El/la Gerente de Anti-Corrupción también está disponible para consultas y asesoramiento.

6.2 Si el personal tiene razones para creer que ha ocurrido corrupción en relación con las actividades de Mission 21, debe informar de inmediato sus sospechas a su supervisor/a directo/a o al superior inmediato de este, o al Gerente de Anti-Corrupción de Mission 21. Si la denuncia está dirigida al superior, éste se deberá informar de inmediato al Gerente de Anti-Corrupción. Se deben dar a conocer varias formas de comunicarse con el/la Gerente Anti-Corrupción, y las personas que hagan dicho contacto deben tener la opción de revelar sus nombres o permanecer en el anonimato.

6.3 Si la revelación de un caso real o presunto de corrupción es creíble, el/la Gerente Anti-corrupción inicia de inmediato una investigación según corresponda al contexto y la magnitud del caso, en consulta con el/la Director(a) y el/la Gerente del Sistema de Control Interno. Las personas asignadas para investigar el caso trabajan de forma independiente y sin prejuicios, e informan al Gerente de Anti-Corrupción si él o ella no está directamente a cargo de la investigación. El/la Gerente de Anti-Corrupción informa los resultados de la investigación al Director(a) y al Gerente del SCI, y recomienda pasos adicionales.

6.4 Mission 21 garantiza que las personas que notifiquen casos sospechosos de buena fe no sufran ninguna desventaja. Se protege su identidad en la medida de lo posible y/o necesario, y esta protección también continúa una vez concluida la investigación.

6.5 El/la director(a) puede ordenar la suspensión del miembro del personal sospechoso mientras dure la investigación. El superior inmediato debe ser consultado antes de tomar tal acción. Esta suspensión no es una medida disciplinaria, ni es una forma de señalar culpables; más bien, su propósito es facilitar la investigación.

6.6 Cuando se trata de casos sospechosos, Mission 21 se asegura de que la reputación de la persona bajo sospecha no se dañe innecesariamente. Las personas que difundan sospechas maliciosamente o dañen la reputación de las personas sospechosas deben esperar sanciones en virtud del derecho laboral y también (cuando sea necesario) del derecho penal.

7. Procedimiento en caso de infracciones

7.1 Si se confirma la sospecha de que un miembro del personal ha violado este Código de Conducta, se impondrán las sanciones y se iniciarán las acciones legales apropiadas.

7.2 En caso de infracciones leves, se emite una amonestación y se la registra en el expediente personal. En caso de reincidencia, se pone fin al contrato de trabajo.

7.3 En caso de infracciones graves, el/la integrante del personal es suspendido inmediatamente y es despedido.

7.4 Si el/la integrante del personal se encuentra en una situación en la que debe actuar en contra de este Código de Conducta a favor de un bien mayor, Mission 21 puede abstenerse de imponer sanciones siempre y cuando se cumplan todos los requisitos siguientes:

- a) El acto se realiza con la intención de proteger un bien mayor (como salvar la vida).
- b) La dirección departamental fue consultada con anterioridad al acto o fue informada inmediatamente después.
- c) Las medidas adoptadas son necesarias y adecuadas para alcanzar el fin previsto.
- d) El efecto benéfico del acto debe ser valorado, sin lugar a dudas, como mayor que el daño causado por la infracción.

7.5 El director o la directora decide sobre las sanciones a imponer por una violación por parte de un miembro del personal de Mission 21.

7.6 Los/las presidentes de los órganos ejecutivos y comités sancionan a sus miembros por violaciones de la misma manera que Mission 21 sanciona a su personal.

7.7 Se informa al Gerente Anti-corrupción interno sobre las sanciones impuestas.

7.8 Las infracciones al Código de Conducta y las sanciones correspondientes deben ser reportadas a la Comisión de Auditoría de Mission 21.

El Código de Conducta fue aprobado por la Junta Ejecutiva el 25 de abril de 2014 y actualizado y aprobado el 12 de junio de 2020.

Basel, 12 junio 2020

Johannes Blum-Hasler, Prof Dr. Med.
Presidente de la Junta

Karl F. Appl, Pastor
Vicepresidente de la Junta