

Código de Ética

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

abril 2020

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

Fecha de Publicación: septiembre 2018

© **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:
administrador@skdguatemala.org

SKD 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 administrador@skdguatemala.org

Contenido

Prólogo	iv
Introducción por el Director Ejecutivo	v
<hr/>	
El Código	
Preámbulo	1
1.1 Introducción	1
1.2 Base legal del Código	1
1.3 Alcance del Código	1
1.4 Responsabilidades	2
Principios de la Policía	3
2.1 Hacer lo correcto de la manera correcta	3
Estándares de conducta profesional	4
3.1 Introducción	4
1 Honestidad e Integridad	5
2 Autoridad, respeto y cortesía	6
3 Igualdad y diversidad	7
4 Uso de fuerza	8
5 Órdenes e Instrucciones	9
6 Deberes y Responsabilidades	10
7 Confidencialidad	11
8 Aptitud para el Trabajo	12
9 Conducta	13
10 Desafiar e informar conductas inapropiadas	15
<hr/>	
Notas complementarias	
Modelo de decisión nacional	17
4.1 Tomando decisiones éticas	17
Cuando el comportamiento no cumple las expectativas	19
5.1 Incumplimientos del código	19
5.2 Orientación para los miembros del público	20

Prólogo

por el Director Administrativo

El objetivo de este Código de Ética es apoyar a cada miembro de la fundación para que brinde a los niños y jóvenes los estándares profesionales más elevados en su servicio.

El comportamiento ético proviene de los valores, creencias, actitudes y conocimiento que guían los juicios de cada individuo. Todos los 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 del público, hasta cómo asignar recursos escasos. Los directores 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 de vigilancia. Se basan en los principios los cuales le hemos sumado "Equidad" y "Respeto". Nuestros nueve principios de vigilancia son:

Responsabilidad	Integridad	Apertura
Imparcialidad	Liderazgo	Respeto
Honestidad	Objetividad	Desinterés

Estos principios apuntalan y fortalecen los procedimientos y regulaciones existentes para garantizar estándares de conducta profesional tanto para los trabajadores y los visitantes y voluntarios. Esto le da a la profesión y al público 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.

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 policía piensan y se comportan. Junto con el Código de Ética, el compromiso de la fundación es ayudar al equipo a tomar las decisiones correctas, incluye mejorar la base de conocimiento, así como desarrollar un marco para el desarrollo profesional continuo. En los próximos años, estas acciones comenzarán a tener un impacto significativo en el apoyo profesional disponible para todos los que trabajan en la fundación. 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.

Edinson Guerra

Introducción

por Lic. Duncan Dyason MBE, 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.

En 2018 la fundación tuvo la oportunidad de tener un oficial de la policía de Inglaterra con nosotros. Sargento Detective Sarah Elliott estaba 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 para proveer este documento.

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

En nuestra profesión, es normal contar con un sistema de desarrollo profesional continuo, acreditación para roles específicos y un código de ética o conducta profesional.

Espero que este documento nos ayudará entender, como profesionales, podríamos mantener un ambiente de estándares muy altos en la atención a los niños y jóvenes. Además espero que cuando viene un visitante o voluntario podría asumir y vivir estos estándares y ser un ejemplo para los niños y 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

Preámbulo

1.1 Introducción

1.1.1

Nuestra profesión tiene el deber de ayudar a cual que niño en riesgo y cumpla con este deber siendo justa e imparcial y prestando un servicio de excelencia.

1.1.2

Aunque la gran mayoría de las personas que trabajan en la fundación actúan con honestidad e integridad, cualquier comportamiento no profesional le resta valor a todos y perjudica la reputación de nuestra profesión.

1.1.3

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 policial en Inglaterra y Gales.

1.1.4

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.

1.2 Base legal del Código

1.2.1

JC con la ley Guatemalteca

1.2.2

Como código de práctica 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 en el cumplimiento de sus funciones.

1.1 Alcance del Código

1.3.1

El alcance del Código de Ética se extiende más allá de su base como un código de práctica.

1.3.2

La expectativa del público es que cada persona que trabaje en la fundación adopte el Código de Ética.

1.3.3

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

Todos

1.4.1

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.

1.4.2

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

1.4.3

Como Director de la organización, usted debe:

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

Líderes

1.4.4

Todos los coordinadores y líderes en funciones de liderazgo son un modelo fundamental. El liderazgo correcto fomentará el comportamiento ético. Aquellos que son valorados, escuchados y bien guiados es probable que sientan un mayor sentido de pertenencia y, por lo tanto, sean más propensos a enorgullecerse de su trabajo y actuar con integridad.

1.4.5

Como alguien en un rol de liderazgo en la fundación usted debe:

- Asumir la responsabilidad personal de promover y reforzar los principios y estándares establecidos en este Código de Ética
- Procurar activamente incorporar el Código, asegurándose de que se haga referencia regularmente a él en el trabajo diario y el entrenamiento realizado por su fuerza u organización.
- 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.

Principios de la Fundación

2.1 Hacer lo correcto de la manera correcta

2.1.1

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.

2.1.2

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 del público en las actividades de la fundación.

2.1.3

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.

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.

Principios Fundamentales

Responsabilidad

Ser responsable de sus decisiones, acciones y omisiones.

Justicia

Tratar a las personas de manera justa.

Honestidad

Ser sincero y confiable.

Integridad

Siempre hacer lo correcto.

Liderazgo

Liderar con el buen ejemplo.

Objetividad

Elegir las pruebas y su mejor juicio profesional.

Honestidad

Ser abierto y transparente en sus acciones y decisiones.

Respeto

Tratar a todos con respeto.

Desinterés

Actuar en el interés público.

Estándares de comportamiento profesional

3.1 Introducción

3.1.1

Estos estándares reflejan las expectativas que tienen el cuerpo profesional y el público sobre el comportamiento de quienes trabajan en el ámbito policial. Proceden de las políticas de conducta de Inglaterra.

3.1.2

El Código ha adaptado la redacción del Reglamento (JC)

Estándares de comportamiento profesional

1. Honestidad e integridad

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

2. Autoridad, respeto y cortesía

Actuaré con autocontrol y tolerancia, trataré a los miembros del público y colegas con respeto y cortesía. Usaré mi poder y autoridad legalmente y proporcionalmente, y respetaré la derechos de todos los individuos.

3. Igualdad y diversidad

Actuaré con equidad e imparcialidad. No discriminaré de manera ilegal o injusta.

4. Uso de la fuerza

Solo usaré la fuerza 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.

5. Pedidos e instrucciones

Yo daré y llevaré a cabo solo órdenes de mis jefes de la fundación

cumpliré los reglamentos de la fundación.

Solo daré instrucciones razonables, y seguiré todas las instrucciones razonables.

6. Deberes y responsabilidades

Seré diligente en el ejercicio de mis deberes y responsabilidades.

7. Confidencialidad

Trataré la información con respeto, y daré acceso o divulgaré la misma solo en el curso apropiado de mis deberes.

8. Aptitud para el trabajo

Me aseguraré, cuando estoy de servicio o en el trabajo, que soy apto para llevar a cabo mis responsabilidades.

9. Conducta

Me comportaré de una manera, ya sea dentro o fuera de la fundación, que no desacredite a la fundación o socave la confianza del público en la fundación y la profesión de trabajo social.

10. Desafiar e informar comportamiento inapropiado

Informaré, desafiaré o tomaré medidas contra la conducta de los colegas que ha caído debajo de los estándares de comportamiento profesional.

1 Honestidad e Integridad

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

1.1

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Actuar con honestidad e integridad en todo momento.
- Utilizar su puesto para obtener una ventaja personal que pueda dar la impresión de que está abusando de su puesto.

1.2

Al cumplir con este estándar, usted gana y mantiene la confianza del público, 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 daño 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.

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

- Es sincero y veraz.
- 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 u hospitalidad que pueda comprometer su imparcialidad
- No use su posición para coaccionar indebidamente a ninguna persona o resolver problemas personales.

2 Autoridad, respeto y cortesía

Actuaré con autocontrol y tolerancia, tratando a los miembros del público y colegas con respeto y cortesía.

Usaré mi autoridad de manera proporcional y legal, y respetaré los derechos de todas las personas.

2.1

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 abusivos, opresivos, acosadores, intimidatorios, victimarios u ofensivos por parte del público o sus colegas.

2.2

Las razones de sus acciones pueden no ser siempre entendidas por otros, incluido el público. Debe, por lo tanto, estar preparado para explicarlos lo más completamente posible.

Relaciones

2.3

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Garantizar que cualquier relación en el trabajo no cree un conflicto real o aparente de interés.
- No participar en conductas sexuales u otro comportamiento inapropiado cuando está de servicio.

- No establecer o buscar una relación sexual o emocional inapropiada con alguien con quien usted entre en contacto en el transcurso de su trabajo que puede ser vulnerable a un abuso de confianza o poder.

Algunos ejemplos de cómo se cumple este estándar son:

- Permanecer compuesto y respetuoso, incluso ante a la provocación.
- Mantener autocontrol proporcionada 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.
- Usar su autoridad solo en formas que sean proporcionales, legales, responsables, necesarias y éticas.

3 Igualdad y diversidad

Actuaré con igualdad e imparcialidad.
No discriminaré de manera ilegal o injusta.

3.1

De acuerdo con este estándar, usted debe:

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

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
- Reconoce que algunas personas que entran son vulnerables y pueden requerir asistencia y apoyo adicional
- Adopta un enfoque proactivo al oponerse a la discriminación con el fin de apoyar adecuadamente a las víctimas, alentar la presentación de informes y prevenir futuros incidentes.
- Toma decisiones sobre el mérito, sin prejuicios y utilizando la información disponible
- Considera las necesidades de los grupos que deben ser protegidos por sus características: edad, discapacidad, reasignación de género, matrimonio y sociedad civil, embarazo y maternidad, raza, religión y creencias, sexo y orientación sexual
- Busca activamente o utiliza las oportunidades para promover la igualdad y la diversidad.

4 Uso de fuerza

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

4.1

Este estándar está dedicado principalmente a los trabajadores, en ocasiones, pueden necesitar el uso de la fuerza para llevar a cabo sus tareas.

4.2

El personal y los voluntarios pueden verse obligados a utilizar la fuerza en el desempeño de sus funciones, pero solo para proteger la vida de un niño o la vida de si mismo.

4.3

De acuerdo con este estándar, usted debe usar solo la cantidad mínima de fuerza necesaria para lograr el resultado requerido.

4.4

Tendrá que dar cuenta de cualquier uso de la fuerza, en otras palabras, justifíquelo en función de su valoración honesta del momento en que utilizó la fuerza y hacer un reporte por escrito después del evento y entregarlo al Coordinador o Director.

5 Órdenes e instrucciones

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

5.1

De acuerdo con este estándar, los trabajadores y voluntarios deben obedecer cualquier orden de sus jefes en la fundación.

5.2

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

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

- Dar órdenes que crea razonablemente que son legales.
- Seguir órdenes legales, reconociendo que cualquier decisión de no seguir un pedido debe ser objetiva y completamente justificada.
- Apoyar a sus colegas, lo mejor que pueda, en llevar a cabo su deber legal.
- Aceptar las restricciones en su vida privada como se describe en la Regulación 6 y la Lista 1 del Reglamento de la Policía de 2003 y las determinaciones hechas en virtud de esos Reglamentos.

5.3

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.

5.4

Cualquier decisión de no obedecer órdenes o seguir instrucciones debe ser capaz de ser analizada y escrutinada.

Uso de discreción

5.5

- La discreción del empleado o voluntario es necesaria, pero debe usarse con prudencia. Al tomar decisiones sobre el uso de su discreción, debe:
- Usar su entrenamiento, habilidades y conocimiento 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
- Asegurarse de actuar de manera coherente con los principios y estándares de este Código.

6 Deberes y responsabilidades

Seré diligente en el ejercicio de mis deberes y responsabilidades.

6.1

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.

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 colegas, 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 precisos de sus acciones, tanto como buenas prácticas como según lo exijan la legislación, las políticas y los procedimientos.
- Considera las expectativas, las necesidades cambiantes y las preocupaciones de las diferentes comunidades, y hacer lo que sea necesario y proporcionado para abordarlas.

Intereses en negocios

6.2

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 las responsabilidades de un individuo.

Asociaciones

6.3

La membresía de grupos o sociedades, o asociaciones con grupos o individuos, no debe crear un conflicto de intereses real o aparente con el trabajo y las responsabilidades de la fundación.

6.4

La prueba es si un miembro del público - razonablemente informado- podría razonablemente creer que su membresía o asociación podría afectar negativamente su capacidad de cumplir con sus deberes de manera efectiva e imparcial.

7 Confidencialidad

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

7.1

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.

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

- Se asegura de que la información que ingresa en los sistemas policiales y en los registros policiales es precisa.
- Comparte información con otras agencias y el público cuando sea necesario para fines legítimos.
- Mantiene la confidencialidad de información comercial y otra información sensible.

7.2

Debe tener en cuenta los riesgos, tales como:

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

Redes Sociales

7.3

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.

7.4

Si bien hay beneficios de las redes sociales para la seguridad de los niños, también existen riesgos potenciales.

7.5

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Usar las redes sociales de manera responsable y segura.
- Asegurarse de que nada de lo que publique en línea pueda ser percibido por el público o sus colegas 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.

8 Aptitud para el trabajo

Me aseguraré, cuando esté de servicio o en el trabajo, de que estoy en mis capacidades para llevar a cabo mis deberes.

8.1

De acuerdo con este estándar, usted debe:

- Ser apto de llevar a cabo su función de vigilancia y cumplir sus responsabilidades.
- No consumir alcohol cuando está de servicio.
- No usar drogas ilegales.
- No hacer un uso indebido de drogas legales u otras sustancias legales.

8.2

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.

8.3

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 a menos que existan motivos razonables para no hacerlo.
- No debe participar en actividades que puedan perjudicar su regreso al trabajo.

8.4

Si le informa que tiene un problema de consumo de alcohol o drogas, se le brindará el apoyo adecuado siempre que demuestre la intención de enfrentar el problema y tomar medidas para superarlo. Sin embargo, aún puede estar sujeto a procedimientos legales o por mala conducta.

8.5

Los directores deben asegurarse de que haya sistemas apropiados para apoyar a un miembro del personal que divulgue un problema de bebida o drogas, de conformidad con el inciso 8.4.

8.6

Hacer una declaración voluntaria del uso indebido de sustancias después de notificar el requisito de tomar una prueba en busca de posibles sustancias ilegales no evitará procedimientos penales o de mala conducta después de un resultado positivo de la prueba.

9 Conducta

Me comportaré, ya sea dentro o fuera de la fundación de manera que no desacredite ni socave la confianza pública en la fundación

9.1

Como miembro del personal de la fundación o alguien que trabaja para la fundación, debe tener en cuenta en todo momento que el público espera que mantenga el más alto estándar de comportamiento. Debe, por lo tanto, siempre pensar en cómo un miembro del público puede considerar su comportamiento, ya sea en servicio o fuera de servicio.

9.2

Debería preguntarse si una decisión particular, acción u omisión pueden resultar en que el público pierda confianza en la fundación.

9.3

Se reconoce que la prueba de que un comportamiento ha desacreditado a la fundación, no se limita solo de la cobertura de los medios y percepción pública, sino que tiene en cuenta todas las circunstancias.

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 colega o el compromiso del trabajo de la fundación.
- 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.

Informaré cualquier acción tomada en mi contra por un delito penal, cualquier condición que me imponga un tribunal y el recibo de cualquier aviso de penalización.

9.4

De acuerdo con este estándar, usted debe informar tan pronto como sea posible o práctico en cualquier ocasión en Guatemala donde haya estado sujeto a una o más de las siguientes situaciones:

- Arresto
- Una citación por causa de una ofensa
- Un aviso de penalización por desorden
- Un aviso de penalización por una infracción de tráfico
- Un cargo o advertencia por una ofensa por parte de cualquier agencia de ley.

9.5

Debe informar a los directores -tan pronto como sea razonablemente práctico- sobre todas las condenas, sentencias y condiciones impuestas por cualquier tribunal, ya sea penal o civil (excluyendo los procedimientos matrimoniales pero incluyendo aquellos relacionados a abuso físico o desalojo). 'Las condiciones impuestas por cualquier tribunal' incluirían, por ejemplo, órdenes para tratar el comportamiento antisocial,

una orden de restricción o una mediación. Cuando tenga dudas sobre si debe hacer tal informe, lo mejor es informarlo.

9.6

Debe informar -tan pronto como sea razonablemente práctico- cualquier procedimiento legal en su contra respecto a pago de deudas, o cualquier otro juicio financiero adverso.

9.7

Debe informar cualquier condena penal grave contra un miembro de su familia inmediata o un amigo cercano para que se establezcan las salvaguardas apropiadas. Cuando tenga dudas sobre si debe hacer tal informe, lo mejor es informarlo.

9.8

Un empleado o voluntario sujeto a cualquiera de estas medidas podría desacreditar a la fundación y la profesión, y esto puede dar lugar a que se tomen medidas por mala conducta, según las circunstancias del caso en particular.

Informaré cualquier precaución o convicción en mi contra por una ofensa criminal.

9.9

De acuerdo con este estándar, usted debe informar tan pronto como sea razonablemente práctico todas las condenas, sentencias y condiciones impuestas por cualquier tribunal, ya sea penal o civil.

9.10

Para propósitos policiales legítimos, tales como el examen de antecedentes o la naturaleza de su función particular, es posible que deba revelar otros asuntos legales pertinentes.

10 Desafiar e informar conductas inapropiadas

Informaré, desafiaré o tomaré medidas contra la conducta de mis colegas que haya caído por debajo de los estándares de comportamiento profesional.

10.1

De acuerdo con este estándar, usted nunca debe ignorar el comportamiento poco ético o poco profesional de un colega, independientemente de su posición o rol de la persona.

10.2

Usted tiene la obligación de cuestionar la conducta de sus colegas si considera que está por debajo de los estándares esperados y, si es necesario, desafiar, informar o tomar medidas contra tal conducta.

10.3

Si siente que no puede cuestionar o desafiar a un colega directamente, debe informar sus inquietudes a través de un cargo superior, un mecanismo de denuncia de fuerza u otro canal apropiado.

10.4

Usted será apoyado si informa alguna preocupación válida sobre el comportamiento de una persona que trabaja en la policía que considere que ha caído debajo de los estándares esperados.

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

10.5

La fundación no tolerará la discriminación ni la victimización ni ningún trato de desventaja contra aquella persona que presente un informe válido de conducta no profesional o de irregularidades.

10.6

Dado el deber primordial es el de informar los actos incorrectos, nunca se considerará que las preocupaciones genuinas a este respecto desprestigian a la fundación.

Directores

10.7

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.
- Evaluar, tomar medidas positivas, o de otra manera escalar apropiadamente cualquier informe de comportamiento no profesional o irregularidades cometidas por alguien por quien usted es responsable.

Notas Complementarias

Modelo de Decisión

El modelo de decisión nacional es el principal modelo de toma de decisiones para la fundación. Las personas, los directores y otros lo utilizan para evaluar las posibles decisiones o aquellas decisiones que ya se han tomado.

4.1 Tomar decisiones éticas

4.1.1

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 policía y los estándares de comportamiento esperados. El modelo permite que las personas cuestionen más las situaciones que enfrentan, sean más desafiantes de sí mismos y más capaces para tomar decisiones éticas y efectivas.

4.1.2

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

4.1.3

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.

También se puede ampliar según corresponda para especialistas y otras áreas de la policía. El MD también funciona bien para revisar y tomar decisiones y acciones.

4.1.4

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.

4.1.5

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.

4.1.6

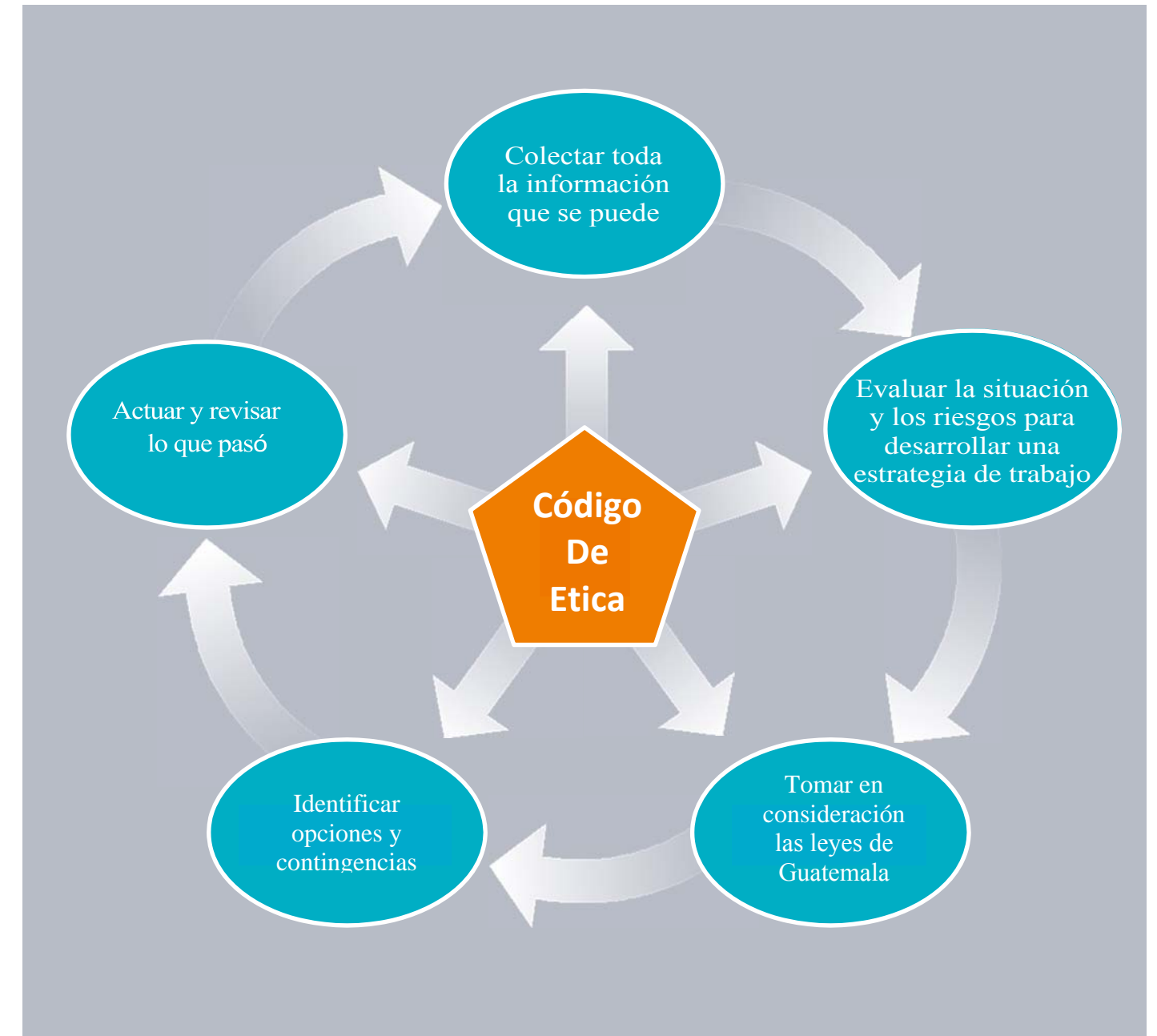
En un incidente que se mueve rápidamente, la principal prioridad de quienes toman las decisiones, es tener en cuenta los principios y estándares establecidos en el Código de Ética.

4.1.7

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 y vigilancia en general?
- ¿Me sentiré cómodo explicando esta acción o decisión a mi supervisor?
- ¿Estaría dispuesto a defender esta acción o decisión en público?

Modélo de Decisión



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.

5.1 Incumplimientos del Código

5.1.1

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.

5.1.2

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 un gerente. Las fallas más significativas pueden requerir una acción formal por parte de la fundación.

5.1.3

Todos los funcionarios, el personal y, en particular, los supervisores y gerentes 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.

5.1.4

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
- Al nivel más apropiado
- De manera oportuna y proporcionada para mantener la confidencialidad del proceso.

5.1.5

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

5.1 Guías para miembros del público

5.2.1

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

5.2.2

Para presentar una queja, se debe comunicarse con los directores de la fundación. Esto puede hacerlo utilizando sitios web y los formularios apropiados, por escrito o en persona. También puede presentar su queja ante la fundación Street Kids Direct si sea necesario.

5.2.3

Puede encontrar más información sobre cómo presentar una queja sobre el comportamiento no profesional de un miembro de la fundación en el sitios web dela fundación.

5.1.7

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.

5.1.8

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.

5.1.9

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.

5.1.10

Cuando las infracciones comprobadas o presuntas de las normas son tan graves que se debe llegar a una evaluación formal y se justifica la investigación, dichos casos se remitirán a los mecanismos existentes.

5.1.11

El hecho de que un empleado o voluntario no tenga en cuenta las normas de conducta profesional en el Código de Ética puede ser admisible como prueba en cualquier procedimiento disciplinario o en cualquier apelación derivada de una decisión tomada en dichos procedimientos.

5.1.12

Del mismo modo, el hecho de que un miembro del personal policial no tenga en cuenta las normas de conducta profesional en el Código de Ética puede ser admitido como prueba en cualquier procedimiento disciplinario o en cualquier apelación derivada de una decisión tomada en tales procedimientos en procedimientos disciplinarios pertinentes identificados en cualquier contrato de empleo del personal policial.

Sobre la Fundación

La Fundación SKD Guatemala trabaja con niñas, niños y adolescentes en riesgo de vivir en la calle y los que están viviendo en las calles de Guatemala.