

DOCUMENTO			PAGINA
Código de Conducta de Act Iglesia Sueca			1 (100)
PREPARADO POR	FECHA	REFERENCIA DEL DOCUMENTO	VERSIÓN
Erik Lysén y Susanne Jidesten	2016-09-29 rev. 2016-12-01--02	Ks 2016:462	Ange version

Trabajo de Act Iglesia Sueca¹

CÓDIGO DE CONDUCTA

Para la prevención de mala conducta, incluyendo corrupción, fraude, explotación y abuso, incluido el abuso sexual; así como para asegurar la protección de niños y niñas.

Dirigido a todo el personal, así como a las personas subordinadas, pasantes, asesoras, observadoras y voluntarias, la comisión internacional y cualesquiera otras personas que trabajan o representan Act Iglesia Sueca.

¹ En mayo del 2019 el trabajo internacional de la Iglesia Sueca cambió de nombre a Act Iglesia Sueca y el nombre nuevo fue actualizado en relación con eso a lo largo del documento.

DOKUMENT			SIDA
Código de Conducta de Act Iglesia Sueca			2 (10)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	DOKUMENTBETECKNING	VERSION
Sara Higgins	2016-12-01	Ks 2016:462	Ange version

Términos claves y definiciones

Abuso sexual: el contacto físico de naturaleza sexual real o la amenaza de éste, incluyendo el tocar de forma inapropiada, mediante la fuerza o bajo condiciones de desigualdad o de coerción (Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas 2003/13, 9 de octubre de 2003; Medidas Especiales de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales).

Consentimiento informado: el permiso otorgado con pleno conocimiento de los riesgos implicados, las posibles consecuencias y las alternativas disponibles.

Corrupción: el abuso de confianza, de poder o de un puesto para beneficio indebido. (Sida, 2016 -Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional)

Dependiente: cualquier persona acompañante de un miembro del personal en el exterior, que vive en el local alquilado por o perteneciente a la organización.

Discriminación: la exclusión, maltrato o acción contra una persona basados en su posición social, raza, etnicidad, color, religión, género, orientación sexual, edad, estado civil, nación de origen, filiación política o capacidad diferente.

Explotación: el uso de la posición de autoridad, influencia o control sobre los recursos, con el fin de ejercer presión, forzar o manipular a alguien mediante la coerción o amenaza de repercusiones negativas tales como el retiro de asistencia en el proyecto, la no aprobación de pedidos de apoyo en el trabajo por parte de un miembro del personal, la amenaza de hacer reclamaciones falsas sobre un miembro del personal en público, etc.

Explotación sexual : cualquier abuso real o intento de abuso de una posición vulnerable, de confianza o de relación desigual de poder, con propósitos sexuales, incluyendo, pero no limitado a, la ganancia monetaria, sexual o política a partir de la explotación sexual de otra persona (Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas 2003/13, 9 de octubre de 2003; Medidas Especiales de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales).

Fraude: la distorsión intencional, engaño, trampa y perversión de la verdad o el abuso de confianza, relativos a los activos, servicios, transacciones y/o recursos humanos, financieros o materiales de una organización, generalmente con el propósito de ganancia o beneficio personal. El fraude es un engaño ilícito o el uso de representaciones falsas afin de ganar una ventaja injusta.

Niño/a o menor: persona menor de 18 años (tal como se define en la Convención de los Derechos del Niño).

Mala conducta: cualquier violación de la ley nacional o internacional pertinente por parte del personal, así como las contravenciones de las reglas internas de la organización, incluyendo este Código de Conducta, reglamentos u otras instrucciones establecidas por el director, directora o autoridad pertinente, incluyendo las normas de seguridad contextualizadas y las políticas contra el acoso sexual.

Persona reclamante: la persona que formula la queja, incluyendo la supuesta persona que ha sufrido un maltrato u otra persona que sea consciente de un posible maltrato. El personal tiene la obligación de informar

DOKUMENT			SIDA
Código de Conducta de Act Iglesia Sueca			3 (10)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	DOKUMENTBETECKNING	VERSION
Sara Higgins	2016-12-01	Ks 2016:462	Ange version

todo conocimiento, preocupación o sospecha de violaciones del Código de Conducta a través de los canales apropiados dentro de la organización (política de quejas). Esto incluye cualquier posible sospecha de explotación y abuso sexual.

Personal: Se refiere a todo el personal, las personas dependientes, pasantes, asesoras, observadoras, voluntarias, comisión internacional y a todas las personas trabajando para o representando a la organización.

Protección: asegurar que los derechos humanos individuales fundamentales, el bienestar y seguridad física sean reconocidos, salvaguardados y protegidos en conformidad con las normas internacionales.

Protección del niño/a: el conjunto de políticas, procedimientos y practicas cruciales de auto-observación que la organización emplea para asegurar que es segura para los menores. Incluye la garantía de que:

- Todo el personal se comporta de manera apropiada respecto a los niños y niñas y jamás abusa de la posición de confianza que conlleva su empleo.
- Todo el personal es consciente y responde de forma apropiada ante los casos de abuso de menores y explotación sexual de menores.
- La organización debe en todas las acciones, crear un ambiente que es seguro para las niñas y los niños a través de una valoración y reducción de todos los riesgos potenciales para las niñas y los niños.
- Todo el personal es guiado por el cuidado por las niñas y los niños.

DOKUMENT			SIDA
Código de Conducta de Act Iglesia Sueca			4 (10)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	DOKUMENTBETECKNING	VERSION
Sara Higgins	2016-12-01	Ks 2016:462	Ange version

1. Introducción

La base del trabajo de Act Iglesia Sueca es su identidad como iglesia y el formar parte de una comunidad mundial. La tarea de Act Iglesia Sueca, de aquí en adelante llamada Iglesia Sueca o la organización, es la de participar en el trabajo para el cambio, junto con y para las personas que viven en situaciones de vulnerabilidad alrededor del mundo. Nuestro punto de partida es una teología de empoderamiento para la vida, que se expresa en nuestra elección activa de estar entre las personas vulnerables.

La Iglesia Sueca, como miembro de la Alianza ACT, trabaja para garantizar que todos sus compromisos de rendición de cuentas y gestión de calidad impregnen todas las actividades que la organización emprende. El marco de rendición de cuentas de la Iglesia Sueca manifiesta los compromisos de rendición de cuentas y gestión de calidad a todas las partes interesadas y expone un plan de acción para el mejoramiento continuo. A través de dichos compromisos, y como miembro de la Alianza ACT, la Iglesia Sueca está firmemente comprometida a prevenir la mala conducta.

El Código de Conducta se aplica a todo el trabajo que la Iglesia Sueca lleva a cabo dentro del ámbito de su trabajo internacional y define el comportamiento que se exige a nuestro personal.

2. Ámbito y propósito

El propósito principal de este Código de Conducta es el de promover una rendición de cuentas mejor y marcar las responsabilidades fundamentales del personal. Busca proteger al personal, así como a cada miembro de la comunidad que la organización procura ayudar. Todo el personal debe ser consciente de que cada acción en el contexto respectivo puede tener repercusiones en el destino de muchas personas.

Las siguientes normas se aplican a todo el personal, incluyendo a todo el personal, las personas dependientes, pasantes, asesoras, observadoras, voluntarias, comisión internacional y a todas las personas trabajando para o representando a la Iglesia Sueca.

3. Normas de conducta

A fin de afirmar y promover los más altos estándares éticos y profesionales, el personal deberá, en todo momento:

- a) Respetar y promover los derechos humanos fundamentales sin discriminación y actuar con integridad.
- b) Respetar y cumplir las leyes nacionales e internacionales.
- c) Tratar con respeto, igualdad, cortesía, dignidad y en conformidad con las leyes y normas internacionales a todas las comunidades que la organización procura ayudar (incluyendo las poblaciones afectadas por crisis, así como a las personas refugiadas y desplazadas internas).
- d) Representar a la organización de forma positiva.

DOKUMENT			SIDA
Código de Conducta de Act Iglesia Sueca			5 (10)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	DOKUMENTBETECKNING	VERSION
Sara Higgins	2016-12-01	Ks 2016:462	Ange version

- e) Mantener un entorno conducente a la prevención de malas conductas y que promueva la aplicación de este Código de Conducta. El personal directivo a todos los niveles tiene la responsabilidad especial de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.
- f) Fomentar informes confidenciales y seguros en cuanto a preocupaciones y sospechas de mala conducta en conformidad con la guía de la organización.
- g) Informar de inmediato cualquier conocimiento, preocupación o sospecha fundada de violaciones de este Código de Conducta conforme a la guía de la organización o al jefe o jefa directos. Los pastores/as y diáconos/as pueden observar un voto de silencio establecido por su Iglesia.
- h) Ser consciente de que el no quejar o retener información intencionalmente sobre quejas, preocupación o sólidas sospechas de incumplimiento de este Código de Conducta constituyen un motivo para la adopción de medidas disciplinarias.
- i) Cooperar cuando sea requerido con toda investigación de supuestos incumplimientos de este Código de conducta.

4. Mala conducta

Cualquier incumplimiento de este Código de Conducta es una forma de mala conducta y de confirmarse, constituirá un motivo para la adopción de medidas disciplinarias, incluida la terminación del empleo y/o la acción legal correspondiente.

a) Violaciones de las leyes, reglas y reglamentos

El personal no debe violar ninguna norma o reglamentación interna, a las siguientes:

El personal debe:

- i. Abstenerse de usar o portar consigo o en su equipaje cualquier tipo de arma o munición.
- ii. Usar la tecnología informática para el uso profesional o privado apropiados, asegurándose de cumplir con este Código de Conducta.
- iii. Proteger y salvaguardar toda información personal recogida de las comunidades que pudiese llegar a poner a éstas en riesgo, mediante el seguimiento de los sistemas de salvaguarda de la organización.
- iv. Epecíficamente para un niño, niña o varios (incluyendo las actividades en redes sociales):
 - a) Contar con el permiso escrito o el consentimiento verbal informado por parte del padre/madre o tutor/a del niño/a al momento de tomar una fotografía de éste/a para un retrato o individualmente, o cuando se hiciere un informe extenso de éste/a y su rostro o nombre fuera identificable visualmente en la fotografía o película. Junto con esto debe explicarse la forma en general en que la fotografía o película son utilizadas, y esta información adjunta también debe contar con consentimiento. (NOTA: donde no sea

DOKUMENT			SIDA
Código de Conducta de Act Iglesia Sueca			6 (10)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	DOKUMENTBETECKNING	VERSION
Sara Higgins	2016-12-01	Ks 2016:462	Ange version

razonablemente posible contar con dicho consentimiento, el personal debe limitar los detalles identificatorios de la persona fotografiada.)

- b) Contar con el permiso escrito o el consentimiento verbal informado por parte del padre/madre o tutor/a de menores (lo ideal es contar con ello antes del viaje) en caso de tomar fotografías o filmar a grupos de niños y niñas. Junto con esto, debe explicarse la forma en general en que la fotografía o película son utilizadas, y esta información adjunta también debe contar con consentimiento. (NOTA: donde haya fotos o películas mostrando menores que sean tomadas de forma espontánea o inesperada, o en casos donde razonablemente no es posible obtener el consentimiento informado, tales como fotografías/películas de personas escapando en emergencias o personas tomadas desde una distancia, los niños y niñas no deben ser identificables mediante la información que acompaña a dichas tomas.)

El personal no debe nunca:

- v. Discriminar a ninguna persona.
- vi. Consumir, comprar, vender, poseer o distribuir estupefacientes.
- vii. Visitar bares, restaurantes u otros locales en que menores sean expuestos de forma sexual.
- viii. Manejar un vehículo bajo la influencia de alcohol u otras sustancias.
- ix. Consumir alcohol o utilizar cualquier otra sustancia de forma tal que afecte su capacidad para desempeñar su función o afecte la reputación de la organización.

b) La explotación y el abuso sexuales

Con el fin de proteger a todas las partes interesadas en todas las situaciones, el personal debe, tanto estando en funciones como fuera de servicio, cumplir con las siguientes normas de comportamiento obligatorias:

El personal debe:

- i. Informar a su superior inmediato/a al involucrarse en una relación cercana con un miembro de la comunidad que se esté beneficiando de un programa de desarrollo o de incidencia, y/o con otro miembro del personal de la organización, a fin de evitar la percepción de un conflicto de intereses en los países donde la organización y sus copartes emprenden trabajos de desarrollo a largo plazo. La dirección de la organización es la única que toma la decisión de discernir entre una situación de crisis y una situación de desarrollo a largo plazo.

El personal no debe nunca:

- ii. Explotar o abusar sexualmente de ninguna persona.
- iii. Involucrarse en cualquier actividad sexual con un/a menor o menores independientemente de cuál sea la mayoría de edad o edad de consentimiento a nivel local. La equivocación respecto a la edad de un/a menor no constituye una defensa válida.
- iv. Actuar de forma tal que se coloque a un niño o niña en riesgo de abuso. Los comportamientos

DOKUMENT			SIDA
Código de Conducta de Act Iglesia Sueca			7 (10)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	DOKUMENTBETECKNING	VERSION
Sara Higgins	2016-12-01	Ks 2016:462	Ange version

y acciones que están prohibidos incluyen, pero no de forma exhaustiva, al uso de lenguaje inapropiado o comportamiento inapropiado cuando se trata con niños o niñas, intimidación u hostigamiento verbal o físico de niños o niñas, castigo físico, el exponer a un menor a pornografía, incluyendo la captación y tráfico de menores por internet y asimismo violar la política relacionada con la protección de niños y niñas.

- v. Consumir, comprar, vender, poseer y distribuir cualquier forma de pornografía infantil.
- vi. Intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación. Esto incluye la compra o el beneficio de servicios sexuales, así como el intercambiar la asistencia a la que tienen derecho las personas portadoras de derechos por favores sexuales.
- vii. Explotar la vulnerabilidad de cualquier grupo beneficiario o destinatario en el contexto del trabajo de incidencia, humanitario o de desarrollo, especialmente de mujeres y niños/as, o permitir que cualquier persona sea puesta en una situación comprometida. Nunca se debe abusar de una posición para retener la ayuda humanitaria o para el desarrollo, o dar trato preferencial con el fin de solicitar favores sexuales, regalos, pagos de cualquier especie o ventajas.
- viii. Involucrarse en relaciones sexuales con miembros de poblaciones afectadas por crisis, dada su mayor vulnerabilidad y dado que tales relaciones están basadas en dinámicas desiguales de poder y socavan la credibilidad e integridad del trabajo humanitario.

c) Fraude, corrupción y prácticas de negocios no éticas

El personal debe:

- i. Ser transparente, confiable y honesto en toda transacción financiera relativa al trabajo. Los excedentes del presupuesto deben ser reasignados y aprobados de manera transparente.
- ii. Garantizar que los recursos financieros y de otra índole sean utilizados solamente para el fin previsto.
- iii. Llevar a cabo todos los negocios en conformidad con las leyes y normas nacionales e internacionales.
- iv. Declarar cualquier conflicto de interés conocido o potencial a su superior inmediato (p.ej. la relación directa con un proveedor de servicios o de artículos para los programas humanitarios o de desarrollo, etc.)
- v. Esforzarse siempre por alcanzar los estándares más altos de salud, seguridad y normas ambientales en todo el trabajo del programa. Asegurarse, donde sea posible, que los bienes y servicios comprados sean producidos y distribuidos bajo condiciones que no conlleven el abuso o explotación de ninguna persona y tengan el menor efecto negativo en

DOKUMENT			SIDA
Código de Conducta de Act Iglesia Sueca			8 (10)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	DOKUMENTBETECKNING	VERSION
Sara Higgins	2016-12-01	Ks 2016:462	Ange version

el medioambiente.

El personal no debe nunca:

- vi. Robar, dar uso indebido o apropiarse indebidamente de fondos, propiedad o cualquier otro ingreso.
- vii. Tomar parte en transacciones abusivas, falsificaciones de documentos o cheques, lavado de dinero, cobro de comisiones, actividades ilegales; o de influenciar el proceso de presentación de propuestas para su beneficio.
- viii. Tomar parte en actividades que generen ganancias personales, colectivas o para la organización, tales como la compra y venta, cuando tales actividades puedan comprometer o parezcan comprometer la credibilidad e integridad de la organización.
- ix. Compartir ganancias tales como sobornos, recortes o descuentos con beneficios inapropiados, tanto personales como para la organización.
- x. Aceptar regalos u otros favores que puedan influenciar el desempeño de las funciones u obligaciones del personal. Los regalos se definen, pero no de forma exhaustiva, como: servicios, viajes, entretenimiento, bienes materiales, entre otros. A fin de respetar las tradiciones locales y nacionales y la hospitalidad tradicional, sí pueden aceptarse pequeños obsequios y recuerdos.
- xi. Utilizar trabajo ilegal, trabajo infantil o trabajo forzado.
- xii. Utilizar o distribuir suministros o productos conocidos como inseguros en cualquier situación humanitaria o para el desarrollo.

5. Quejas y procedimientos disciplinarios

a) Quejas

Una queja puede ser presentada via correo electrónico, carta, por teléfono o personalmente. Las quejas deben ser presentadas preferentemente via correo electrónico a:

complaints.internationalwork@svenskakyrkan.se, o a:

complaints.internationalwork@churchofsweden.org. Para mayor información sobre cómo presentar quejas, dirigirse a Mecanismo de gestión de quejas, trabajo internacional.

Cualquier miembro del personal que incurriese en declaraciones falsas o malconducentes sobre cualquier acción por parte de otro personal se considera mala conducta y será sometido a acciones disciplinarias a discreción del empleador.

b) No represalias y confidencialidad

Las personas titulares de derechos deben tener la posibilidad manifestar sus preocupaciones sin miedo a las represalias o a un trato injusto. La organización hará todo lo posible para garantizar que las quejas sean tratadas con confidencialidad y sin riesgo de pérdida de empleos o cualquier otra forma de represalias y/o maltrato como resultado de haber puesto un problema real en evidencia.

DOKUMENT			SIDA
Código de Conducta de Act Iglesia Sueca			9 (10)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	DOKUMENTBETECKNING	VERSION
Sara Higgins	2016-12-01	Ks 2016:462	Ange version

La confidencialidad es crucial para lograr resultados satisfactorios, ya que protege a quien presenta la queja, a quien la protagoniza y a otros testigos. Los hechos y la naturaleza de las quejas, las identidades de las personas involucradas y la documentación resultante de la investigación deben permanecer confidenciales y ser únicamente compartidas bajo el principio de mínimo conocimiento (need-to-know-basis) con el fin de realizar la investigación administrativa correspondiente.

c) Historial delictivo y quejas previas

El personal debe notificar a la organización sobre todo cargo o condena penal anteriores al empleo y sobre todo cargo penal que surgiera durante el empleo. El personal también debe notificar a la organización sobre cualquier queja anterior relacionada con mala conducta sospechosa o comprobada.

d) Medidas disciplinarias

Ninguna violación de este Código de Conducta será tolerada y podrá, conforme a la legislación correspondiente, conducir a acciones disciplinarias internas, cese de empleo o incluso procesos penales. Tal acción puede tomarse contra el personal así como las organizaciones, dependiendo de la naturaleza del problema, los resultados de la investigación y las medidas propuestas. Si una organización coparte no ha cumplido con un compromiso, podrán seguir las acciones correspondientes según el acuerdo. En caso que el personal de una coparte infringiera el Código de Conducta, la organización contactará a la organización coparte y hará un seguimiento de cómo dicha coparte resuelve el tema. En lo que al propio personal de la organización se refiere, se llevarán la cabo las acciones correspondientes a las reglamentaciones de la ley laboral.

6. Toma de conciencia y plena responsabilidad

La dirección de la organización tiene la responsabilidad de garantizar que todo el personal sea consciente de este Código de Conducta; que el personal comprenda lo que significa en términos de comportamiento concretos y la forma en que se refiere al contexto de su programa.

Todo el personal tiene la responsabilidad individual de familiarizarse con este Código de Conducta y su propósito.

El Código de Conducta será un elemento obligatorio durante los cursos introductorios, así como otras sesiones informativas y de capacitación relevantes.

Este documento automáticamente forma parte de todos los contratos de empleo.

7. Cumplimiento del Código de Conducta

La persona abajofirmante, (miembro del personal de la organización), ha leído, entendido y está de acuerdo con el contenido de este documento. Este Código de Conducta es válido hasta que dicho

DOKUMENT			SIDA
Código de Conducta de Act Iglesia Sueca			10 (10)
UPPRÄTTAT AV	DATUM	DOKUMENTBETECKNING	VERSION
Sara Higgins	2016-12-01	Ks 2016:462	Ange version

miembro del personal cese su representación o trabajo para la Iglesia Sueca. Este Código de Conducta será sometido a revisiones periódicas. La persona abajofirmante acepta las consecuencias de cualquier violación de cualquiera de los puntos antemencionados en este Código de Conducta. Todo el personal debe firmar este Código de Conducta.

Nombre:

Cargo:

Firma:

Fecha y lugar: