

Mensaje del Secretario General de ACT

Estimados miembros, asociados y personal de la ACT Alianza:

Me complace dirigirme a ustedes en referencia a nuestro compromiso compartido con el Código de conducta revisado, una piedra angular de nuestro camino conjunto hacia el fomento de un entorno de trabajo basado en la inclusión, la diversidad y la excelencia ética. En este Código actualizado, ACT Alianza y sus organizaciones miembros reafirmamos nuestra inquebrantable determinación de crear un lugar de trabajo próspero gracias a la fuerza que emana de la diversidad de los miembros de nuestro equipo.



La diversidad, que engloba distintos orígenes, perspectivas y experiencias, es el pilar de nuestra fortaleza. Al tiempo que aplicamos las normas éticas más estrictas, exhorto a cada miembro del personal, empleado, voluntario y contratista a que promueva y acoja activamente la diversidad, demostrando respeto por todas las personas, independientemente de su raza, etnia, sexo, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra dimensión de la diversidad.

Este compromiso va más allá de la retórica; se manifiesta en la creación de una cultura de inclusión que valora las contribuciones de cada miembro del equipo y garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional. Con la adhesión a estos principios, reforzamos colectivamente nuestra dedicación a la innovación, la creatividad y nuestra misión compartida.

Insto encarecidamente a todas las organizaciones miembros de ACT a que den prioridad a la conducta ética en sus equipos, asegurándose de que todos los miembros del personal, voluntarios y contratistas firmen el Código de conducta¹. Con ello nos comprometemos a mantener los más altos niveles de profesionalidad e integridad. Además, se ruega a las organizaciones que mantengan un registro exhaustivo de los códigos de conducta firmados, como prueba de su firme compromiso con los principios éticos.

Además, es imprescindible que las organizaciones miembros de ACT fomenten una cultura de transparencia y rendición de cuentas procurando que el personal conozca y comprenda el Marco de calidad y rendición de cuentas de ACT, incluida la Política de quejas. Animo a las organizaciones a que insistan en la importancia de denunciar cualquier conducta indebida que observen o de la que tengan sospechas. El mantenimiento de registros exhaustivos de las quejas refuerza nuestra determinación colectiva de actuar de manera sistemática y rápida ante las conductas indebidas.

Nuestro compromiso con estos principios recalca nuestra apuesta por un entorno de trabajo basado en la rendición de cuentas, la transparencia y los principios articulados en el Código de conducta. Continuemos construyendo juntos un lugar de trabajo que refleje los valores que tanto apreciamos y que contribuya favorablemente a las comunidades a las que servimos.

Solidariamente,

Rudelmar Bueno de Faria
Secretario general de ACT Alianza

¹ Puede que sea su propio código con estándares similares

CÓDIGO DE CONDUCTA de ACT Alianza

Para la prevención de la conducta indebida, como pueden ser el fraude, la corrupción, la explotación y los abusos, incluidos los abusos sexuales, y para garantizar protección

Para todo el personal temporal y permanente de los miembros de ACT y la Secretaría de ACT, las personas a su cargo, los pasantes, los consultores, los observadores, los voluntarios y cualquier otra persona que trabaje para los miembros de ACT y su Secretaría o que los represente

Este Código de conducta, aprobado por la Junta Directiva de ACT Alianza el 24 mayo 2024, sustituye al Código de conducta de octubre de 2016

1. Introducción

Los miembros de ACT Alianza y de la Secretaría de ACT tienen el compromiso común de prevenir la conducta indebida y proteger a las poblaciones vulnerables. Los miembros de ACT, junto con sus contrapartes, operan programas de asistencia humanitaria, de desarrollo y de incidencia en más de 120 países de todo el mundo. El personal de las organizaciones miembro de ACT y de la Secretaría de ACT es responsable, a título colectivo, de hacer valer y promover los más altos estándares éticos y profesionales en su trabajo.

El personal directivo de cada organización miembro de ACT y de la Secretaría de ACT tienen la responsabilidad de asegurarse de que todo el personal tenga conocimiento de este Código de conducta, comprenda lo que implica en términos concretos de comportamiento y sepa cómo aplicarlo en el contexto de sus programas. Se apoya la difusión de este Código mediante los documentos de orientación y las políticas de ACT, a saber: las Directrices de ACT Alianza para la prevención de la explotación y el abuso sexuales, el marco y el documento de orientación de la política de salvaguardia de ACT, y las Directrices de ACT Alianza para el manejo y la investigación de quejas y las Pautas para quejas e investigaciones de CHS.

Todos los miembros del personal, incluyendo al personal temporal y permanente, las personas a su cargo, los pasantes, consultores, observadores, voluntarios y todas las personas que trabajan para ACT Alianza y su Secretaría o la representan, están sujetos a las normas siguientes.

1. Principios y valores

Los valores y la conducta que se espera del personal de ACT Alianza están intrínsecamente vinculados a su misión y su funcionamiento. ACT Alianza es una red basada en la fe cristiana y los derechos humanos comprometida con el trabajo ecuménico e interreligioso para hacer frente a los retos mundiales mediante la ayuda humanitaria, el desarrollo sostenible y la acción de incidencia.

Guiada por los valores cristianos, ACT Alianza fomenta una dimensión basada en los derechos en su trabajo, que opera sobre los principios de la *diakonia*² profética.

ACT Alianza opera a través de una red de miembros y foros nacionales y regionales que fomenta la colaboración y un enfoque colectivo para abordar problemas acuciantes. La Alianza antepone el servicio a la humanidad a las diferencias teológicas o religiosas. Al abstenerse de adoptar interpretaciones teológicas específicas dentro del diverso movimiento ecuménico y multirreligioso, ACT Alianza garantiza una perspectiva inclusiva y abierta en su trabajo.

Los miembros y la Secretaría de ACT Alianza forman una comunidad diversa e integradora. Al acoger esta rica diversidad, ACT Alianza subraya la importancia de la unidad en la defensa de sus valores y principios compartidos. Se espera que todos los miembros del personal, independientemente de las creencias religiosas personales, se adhieran a los valores fundamentales de ACT, fomentando un entorno inclusivo en el que prevalezcan el respeto mutuo, la comprensión y la colaboración. Este compromiso con la unidad dentro de

² «Diakonia» (diaconía en castellano) es una palabra griega que se traduce como «servicio» o «ministerio». En diversas tradiciones cristianas, la diaconía se refiere al concepto de servicio o ministerio como aspecto fundamental de la vida cristiana. Engloba la idea de servir a los demás, especialmente a las personas necesitadas, como expresión de fe y reflejo de los valores cristianos. La diaconía suele implicar actos de compasión, caridad y justicia social, y se asocia a la idea cristiana de cumplir con el propio llamado a amar y cuidar al prójimo, especialmente a los miembros marginados y vulnerables de la sociedad. Las distintas denominaciones pueden interpretar y practicar la diaconía de maneras un poco diferentes; sin embargo, la idea central gira en torno al servicio desinteresado y al ministerio en el espíritu del amor y la compasión cristianos.

la diversidad fortalece nuestra misión colectiva y refuerza los principios que guían nuestros esfuerzos humanitarios, de desarrollo y de incidencia en todo el mundo.

Principios

1. Valores cristianos: ACT Alianza se basa en los valores cristianos de compasión, respeto, solidaridad, inclusión y justicia que guían sus acciones e iniciativas.
2. Orientación diaconal: La organización da prioridad a una orientación diaconal, haciendo hincapié en el servicio práctico a las personas y las comunidades desde una perspectiva basada en los derechos que defiende la autonomía y la agencia de las personas. De este modo, ACT Alianza garantiza una participación inclusiva y abierta que respeta los diversos derechos y perspectivas de las personas a las que sirve, permitiéndoles la libertad de definir y expresar su fe sin la imposición de ninguna creencia.
3. Diversidad teológica: Reconociendo la diversidad de interpretaciones teológicas dentro del movimiento ecuménico, ACT Alianza acoge esta diversidad sin adoptar ninguna interpretación específica.
4. No discriminación: ACT Alianza mantiene un compromiso de no discriminación y rechaza los prejuicios basados en la raza, el color, el sexo, la edad, la orientación sexual, la nacionalidad o la inclinación política. En este contexto, la inclinación política se refiere a las creencias, afiliaciones o ideologías políticas de un individuo o grupo. El principio de no discriminación garantiza que la labor de ACT Alianza se rija por una perspectiva basada en los derechos que respete los diversos puntos de vista políticos de las personas y las comunidades, fomentando un enfoque incluyente y justo que trascienda las diferencias políticas.
5. Igualdad: Partiendo de la creencia de que todas las personas han sido creadas a imagen de Dios, ACT Alianza defiende la igualdad de derechos inherente a las personas, independientemente de sus orígenes o características individuales.

2. Alcance y propósito

El propósito principal de este Código de conducta es promover una mayor rendición de cuentas y establecer las responsabilidades principales de los miembros del personal. Su objetivo es proteger al personal, así como a cada miembro de las comunidades a las que ACT Alianza presta asistencia. Todos los miembros del personal, incluyendo al personal temporal y permanente, las personas a su cargo, los pasantes, consultores, observadores, voluntarios y todas las personas que trabajan para ACT Alianza y su Secretaría o la representan, están sujetos a las normas estipuladas a continuación.

Reconociendo que algunas organizaciones miembros de ACT pueden tener códigos de conducta en su organización que abarquen las normas del Código de conducta de ACT y que cumplan o excedan los compromisos de ACT del presente Código, se anima a los miembros de ACT a compartir su código de conducta con la Secretaría de ACT para su discusión y acuerdo sobre el documento a firmar por el personal de su organización.

Para garantizar la transparencia y la participación de la comunidad, la Secretaría y el personal de los miembros de ACT deben insistir en una comunicación clara con las comunidades a las que sirven en relación con el Código de Conducta. Debe compartirse información sobre el Código, sus principios y los mecanismos de denuncia de manera accesible para fomentar la comprensión y la participación activa de los miembros de

la comunidad.

Cuando el personal comparte información sobre lo que pretende ofrecer a las comunidades, es imperativo que haga públicos sus compromisos en materia de protección contra la explotación y el abuso y el acoso sexuales. Este compromiso garantiza la transparencia y la rendición de cuentas en la prevención de la explotación y los abusos sexuales en el contexto de la ejecución de proyectos.

3. Normas de conducta

De conformidad con las normas éticas de comportamiento más estrictas y las normas jurídicas internacionales, el personal de ACT Alianza y sus organizaciones miembros condenan sin ambages la participación en cualquier forma de violencia, extremismo o actividades ilegales que supongan una amenaza para la seguridad y el bienestar de las personas y las comunidades, así como el apoyo a este tipo de actos ilícitos. Se prohíbe terminantemente a los miembros del personal participar o colaborar en actos tipificados como violentos, de crimen organizado o que atenten contra los principios de paz, seguridad y derechos humanos. También se prohíbe la afiliación o el apoyo a organizaciones implicadas en tales actividades.

ACT Alianza considera que es importante mantener una postura no partidista para preservar intacto su compromiso con los principios humanitarios, de desarrollo y de incidencia que trascienden las afiliaciones políticas. ACT Alianza garantiza que sus operaciones e iniciativas permanecerán centradas en promover el bienestar de las comunidades y las personas sin dejarse influir por sesgos o influencias políticas.

ACT Alianza considera prioritaria la seguridad de su personal, sus asociados y las comunidades a las que sirve. Mediante la adopción de directrices de seguridad exhaustivas, ACT Alianza y sus organizaciones miembros se comprometen a crear un entorno de trabajo seguro. Se espera que los miembros del personal cumplan estas directrices con la máxima diligencia, que participen en la formación pertinente y que contribuyan a la vigilancia general necesaria para mitigar los riesgos de seguridad.

En línea con el compromiso de ACT Alianza con la sostenibilidad medioambiental, se insiste en el papel vital que tiene cada miembro del personal a la hora de minimizar nuestro impacto medioambiental. Los esfuerzos conscientes de todos y todas, desde la reducción del consumo de recursos hasta la adopción de prácticas sostenibles, contribuyen decisivamente a nuestra responsabilidad colectiva de proteger al medio ambiente. Mediante el fomento de una cultura de sensibilización y acción medioambiental dentro de la organización, afirmamos nuestra determinación de realizar operaciones que respeten y conserven el mundo natural.

Para adherirse a las normas éticas y profesionales más elevadas y promoverlas, todo el personal de ACT debe, en todo momento:

- a) Respetar y promover los derechos humanos fundamentales, sin discriminación alguna, y actuar con integridad.
- b) Respetar y cumplir las leyes nacionales e internacionales.
- c) Tratar a todas las comunidades a las que ACT Alianza presta asistencia (incluidas las poblaciones afectadas por crisis, los desplazados internos y los refugiados) de manera justa y con respeto, cortesía, dignidad y de acuerdo con las leyes y normas internacionales, garantizando un enfoque integrador en la programación y el respeto de las necesidades y capacidades locales.
- d) Mantener un entorno que prevenga las conductas indebidas y promueva la aplicación del presente Código de conducta. El personal directivo de todos los niveles tiene la responsabilidad particular de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

- e) Impedir el uso indebido de recursos para cualquier fin y adherirse a estrictas medidas antiterroristas y contra la financiación del terrorismo para garantizar que las operaciones permanezcan libres de cualquier asociación con la violencia o las ideologías extremistas.
- f) Promover la denuncia segura y confidencial de sospechas graves sobre presuntas conductas indebidas siguiendo las directrices de ACT Alianza.
- g) Informar inmediatamente cuando se tenga conocimiento, preocupación o sospecha fundada de infracciones del Código de conducta siguiendo los procedimientos establecidos por ACT Alianza o informando al superior inmediato. Es necesario tener en cuenta que no denunciar este tipo de infracciones o retener información relativa a una denuncia, preocupación o sospecha fundada de infracción de este Código de conducta constituye un motivo para la adopción de medidas disciplinarias.
- h) Cooperar, cuando se le solicite, en cualquier investigación sobre presuntas infracciones relacionadas con este Código de conducta.

4. Conducta indebida

Cualquier infracción de este Código de Conducta constituye conducta indebida y, si se demuestra, conllevará medidas disciplinarias que podrán incluir el despido y/o acciones legales si fuera necesario.

a) Incumplimiento de las normas o reglamentos

Los miembros del personal no deben incumplir ninguna de las normas o reglamentos internos, incluidos, pero no únicamente, los siguientes casos.

El personal debe:

- i) Abstenerse de utilizar o llevar consigo armas o municiones, o de transportarlas en su equipaje.
- ii) Hacer un uso personal y profesional adecuado de las tecnologías de la información, asegurándose de no incumplir este Código de conducta.
- iii) Cumplir la Política de salvaguardia de ACT y garantizar que los sistemas y procesos de comunicación no supongan un riesgo para la protección de terceros, incluidos el personal y otras personas, las organizaciones miembros, los miembros de la comunidad y los menores de edad.
 - a) Toda comunicación en la que aparezcan niñas, niños o adultos de la comunidad estará sujeta a las debidas salvaguardias y se ajustará a las normas pertinentes de protección de datos. Esto incluye garantizar que las imágenes y la información se obtengan y publiquen previo consentimiento informado, que no pongan en peligro de identificación a las personas que aparecen en ellas y que retraten a dichas personas de manera que no se refuercen los estereotipos negativos.
 - b) Cuando los programas de ACT proporcionen a niños/as y jóvenes acceso a las redes sociales, a menudo a través de sitios web administrados por la organización, los entornos en línea se evaluarán como seguros y se moderarán para garantizar que los/as niños/as y jóvenes sigan estando protegidos/as y se les anime a comportarse como usuarios/as responsables en línea.

El personal nunca debe:

- iv) Discriminar a persona alguna.
- v) Consumir, adquirir, vender, poseer o distribuir estupefacientes.
- vi) Frecuentar bares, restaurantes u otros lugares en los que haya menores expuestos a abusos sexuales.
- vii) Conducir vehículos bajo el efecto del alcohol u otras sustancias.
- viii) Beber alcohol o hacer uso de otras sustancias de manera que afecte a su capacidad de desempeñar sus

funciones o afecte a la imagen de ACT Alianza.

b) Explotación, abuso y acoso sexuales

Para proteger a las partes interesadas de ACT en todas las situaciones, el personal de ACT debe cumplir con las siguientes normas de comportamiento, tanto cuando esté de servicio como cuando no lo esté:

El personal debe:

- i) Informar a su supervisor directo en el caso de que entable una relación duradera con un miembro de la comunidad beneficiaria de un programa de desarrollo o de defensa de los derechos, o cuando la entable con otro miembro del personal de ACT Alianza, para evitar la percepción de un conflicto de intereses en los países en los que ACT Alianza y sus asociados llevan a cabo iniciativas de desarrollo a largo plazo. El personal directivo correspondiente de ACT Alianza es el único que puede tomar decisiones con respecto a cuándo se trata de una situación de crisis y cuándo se trata de un contexto que requiere desarrollo a largo plazo.

El personal nunca debe:

- ii) Explotar, abusar o acosar sexualmente a una persona.
- iii) Participar una actividad sexual con uno o varios menores de edad, independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento establecida a nivel local. La equivocación con respecto a la edad de un niño o niña no constituye un atenuante.
- iv) Actuar de forma que pueda poner a un/a niño/a en peligro de sufrir abusos, como puede ser no otorgarle la debida importancia a evaluar y reducir los riesgos potenciales para los niños como resultado de la implementación de las actividades. Entre los actos y comportamientos que están prohibidos están utilizar un lenguaje inapropiado o tener una conducta inadecuada en el trato con niños/as, intimidar o acosar verbal o físicamente a un/a niño/a, castigarlo/a físicamente y exponerlo/a a pornografía, incluyendo la captación de menores en Internet y el tráfico de menores. Es preferible, también, evitar quedarse a solas con un niño o niña cuando sea posible.
- v) Consumir, adquirir, vender, poseer o distribuir cualquier tipo de pornografía infantil.
- vi) Proporcionar dinero, trabajo, mercancías o servicios a cambio de sexo, incluyendo los favores sexuales y otras conductas humillantes, degradantes o explotadoras, como puede ser comprar servicios sexuales o sacar beneficio de ellos, así como utilizar la asistencia que le es debida a sus derechohabientes para intercambiarla por favores sexuales.
- vii) Aprovecharse de la vulnerabilidad de cualquier grupo beneficiario en el contexto del trabajo de desarrollo y asistencia humanitaria, especialmente mujeres y niños/as, ni permitir que se implique a una persona en situaciones comprometidas. No se debe abusar nunca de una posición para negar la asistencia humanitaria o de desarrollo, ni para dar un trato preferente, con el fin de solicitar favores sexuales, regalos, pagos de cualquier tipo u otros beneficios.
- viii) Mantener relaciones sexuales con miembros de las poblaciones afectadas por una crisis, dada la mayor vulnerabilidad de estas poblaciones, ya que tales relaciones se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual y menoscaban la credibilidad e integridad del trabajo de asistencia humanitaria.

c) Fraude, corrupción y prácticas poco éticas

ACT Alianza y sus organizaciones miembros reconocen el papel fundamental que desempeñan los proveedores en la defensa de las normas éticas y profesionales estipuladas en este Código de conducta.

Todos los acuerdos, contratos y compromisos con proveedores suscritos por ACT Alianza y sus organizaciones miembros deberán referenciar e incorporar las disposiciones descritas en este Código de conducta.

El personal debe:

- i) Ser transparente, honesto y responsable en todas las transacciones financieras relacionadas con el trabajo. Los remanentes de presupuesto deben ser reasignados y aprobados de manera transparente.
- ii) Garantizar que los recursos financieros y de otros tipos se utilicen únicamente para los fines previstos.
- iii) Llevar a cabo todas las actividades profesionales con arreglo a las leyes y principios nacionales e internacionales.
- iv) Comunicar a los proveedores las expectativas recogidas en este Código de conducta, haciendo hincapié en el compromiso compartido con una conducta ética y profesional.
- v) Declarar todo conflicto de interés potencial o del que se tiene conocimiento a su supervisor directo (por ejemplo, una relación directa con un proveedor de servicios o de mercancías para las iniciativas humanitarias o de desarrollo, relación familiar o personal, etc.).
- vi) Esforzarse siempre por cumplir las normas más estrictas en materia de salud, seguridad y medio ambiente en todas las labores programáticas.
- vii) Garantizar, en la medida de lo posible, que los bienes y servicios adquiridos han sido elaborados y distribuidos en condiciones que no implican ningún tipo de abuso ni explotación, y que tienen el menor impacto negativo posible en el medio ambiente.

El personal nunca debe:

- viii) Robar, malversar o apropiarse indebidamente de fondos, propiedades u otros recursos financieros.
- ix) Participar en transacciones abusivas, falsificar documentos, blanquear capitales, recibir comisiones o influir en procesos de licitación para su propio beneficio o para actividades ilegales.
- x) Participar en actividades que generen lucro personal, de una organización o colectivo tales como comprar o vender cuando esas actividades puedan afectar o aparenten afectar la credibilidad o integridad de ACT.
- xi) Utilizar beneficios generados por comisiones ilícitas, recortes o descuentos para obtener beneficios personales u organizativos indebidos.
- i) Aceptar regalos u otros favores que puedan influir en el desempeño de las funciones o deberes del personal. Los regalos se definen como, entre otros: servicios, viajes, entretenimiento, bienes materiales, etc. Para respetar las tradiciones nacionales y locales y la hospitalidad convencional, pueden aceptarse recuerdos y pequeños obsequios. Cualquier regalo con un valor económico significativo deberá notificarse sin demora a la autoridad designada dentro de la organización del miembro del personal.
- xii) Servirse de trabajo ilegal, trabajo infantil o trabajo forzoso.
- xiii) Utilizar o distribuir productos o suministros de los que se tiene conocimiento que no son seguros en ningún entorno humanitario o de desarrollo.

5. Quejas y procedimientos disciplinarios

a) Quejas

Las quejas pueden presentarse por correo electrónico, carta, teléfono o en persona. De preferencia, las quejas se enviarán por correo electrónico a complaintsbox@actalliance.org. Para más información sobre cómo presentar una queja, consulte el sitio web de ACT Alianza www.actalliance.org/complaints.

Si un miembro del personal hace a propósito acusaciones falsas o engañosas sobre cualquier actuación de otro miembro del personal, se considerará conducta indebida y será objeto de medidas disciplinarias a

discreción del empleador.

b) Protección de denunciantes y contra las represalias

Las partes interesadas deben poder expresar sus preocupaciones sin miedo a represalias o a un trato injusto. En la medida de lo posible, ACT Alianza hará todo lo que esté en su mano para garantizar que las quejas sean tratadas de manera confidencial y no conlleven un riesgo para el empleo de la persona o cualquier forma de represalias y/o acoso contra la persona que informa de un problema que existe realmente.

La confidencialidad es esencial para obtener resultados satisfactorios, puesto que protege a la persona demandante, al objeto de la queja y a otros posibles testigos. Los hechos y la naturaleza de la queja, las identidades de las partes involucradas y los documentos resultantes de la investigación deberán permanecer confidenciales y solo podrán compartirse si es necesario proporcionar dicha información con el objetivo de realizar la debida investigación administrativa.

c) Antecedentes penales y denuncias anteriores

Se debe informar al futuro empleador de cualquier condena o acusación penal anterior al momento de su contratación o de cualquier acusación penal que surja posteriormente, durante su empleo. También se debe informar al futuro empleador de cualquier denuncia anterior relacionada con sospechas de conducta indebida o conducta indebida confirmada.

d) Medidas disciplinarias

No se tolerará ningún tipo de incumplimiento de este Código de conducta, y un incumplimiento confirmado del mismo podrá, conforme a la legislación correspondiente, conducir a medidas disciplinarias internas, despido o incluso procesos penales. Estas medidas pueden tomarse tanto con respecto a miembros del personal como organizaciones, dependiendo de la naturaleza de la infracción, los resultados de la investigación y las medidas propuestas. Si el miembro de ACT no ha aplicado las medidas disciplinarias requeridas, podrán tomarse medidas de conformidad con el acuerdo que corresponda. Si se considera que un miembro del personal de ACT incumple cualquier Código de conducta aplicable, la Secretaría de ACT entablará un diálogo con dicho miembro y hará un seguimiento de la forma en que éste aborda esta cuestión.

6. Información y responsabilidad

Todos los miembros de ACT y la Secretaría de ACT tienen la responsabilidad de garantizar que todo su personal conozca y comprenda el Marco de calidad y rendición de cuentas de ACT, incluidos, entre otros, el Código de buenas prácticas de ACT Alianza, el Código de conducta, la Política de salvaguardia y la Política de quejas. La secretaría de ACT apoya a sus miembros en sus esfuerzos por crear conciencia entre su personal a través de diferentes oportunidades de capacitación, comunidades de práctica y la Plataforma ACT Learn (fabo.org), que ofrece cursos de aprendizaje electrónico, tales como cursos sobre manejo de quejas, el Código de conducta, la salvaguarda, entre otros.

Los miembros y la Secretaría de ACT tienen la responsabilidad de asegurarse de que todo el personal tenga conocimiento de este Código de conducta, y comprenda lo que significa en términos concretos de comportamiento y cómo aplicarlo en su contexto programático.

Todos los miembros del personal tienen la responsabilidad de familiarizarse con este Código de conducta y sus objetivos, y de darlo a conocer a las personas a su cargo.

Presentar el Código de conducta será obligatorio durante las sesiones de introducción al trabajo y durante el resto de las sesiones formativas e informativas en las que sea relevante.

Todos los miembros del personal están obligados a mantener la máxima discreción y abstenerse de revelar cualquier información confidencial a partes externas o personas no autorizadas por la organización. Esta prohibición se extenderá más allá de la duración del empleo o de su relación con ACT Alianza, haciendo hincapié en la responsabilidad permanente de mantener la confidencialidad y proteger el patrimonio de la organización.

Este documento formará parte automáticamente de todos los contratos de trabajo.

7. Adhesión al Código de conducta

El Código de conducta de ACT se aplicará hasta que el miembro del personal cese de representar a un miembro de ACT o a su Secretaría, o de trabajar para ellos. Este Código estará sujeto a examen y a revisiones periódicas. Los signatarios aceptan las consecuencias de cualquier violación de las disposiciones establecidas en este documento de política de Código de conducta. Todos los miembros del personal tienen la obligación de firmar el presente Código de conducta.

Nombre:

Cargo:

Firma:

Fecha:

Lugar:

Términos y definiciones clave

Niño o menor: Persona menor de 18 años (según la definición de la Convención de los Derechos del Niño).

Protección de los niños y las niñas/Protección de la infancia: es el conjunto de orientaciones, políticas, procedimientos y prácticas internas empleadas para garantizar la seguridad de los niños y las niñas en la organización, es decir:

- Cualquier persona que represente a la organización se comportará adecuadamente con los menores y nunca abusará de la posición de confianza que le confiere su pertenencia a la organización.
- Todas las personas relacionadas con la organización son conscientes de los problemas relacionados con el abuso y explotación sexual de menores y responderán adecuadamente a estos problemas.
- En todas las actividades, se creará un entorno seguro para los niños y las niñas, evaluando y reduciendo siempre los riesgos potenciales para ellos.
- El deber de cuidar a la infancia se considerará una prioridad absoluta.

Demandante: Persona que formula la queja, inclusive el/la presunto/a superviviente de la conducta indebida u otra persona que tenga conocimiento de una posible conducta indebida.

Corrupción: Abuso de confianza, de posición o de poder para obtener beneficios indebidos (Sida, 2016).

Personas a cargo: Cualquier persona que acompañe a un miembro del personal al ser trasladada su residencia al extranjero que esté alojada en instalaciones que pertenecen a la organización o que han sido alquiladas por la misma.

Discriminación: Exclusión, tratamiento o acción contra un individuo basados en su condición social, raza, etnia, color, religión, género, orientación sexual, edad, estado civil, nacionalidad, afiliación política o discapacidad.

Explotación: Uso de la posición de autoridad, influencia o control sobre los recursos, para presionar, forzar o manipular a alguien, amenazándole con repercusiones negativas como la retención de asistencia de un proyecto, no aprobar solicitudes de un empleado para recibir apoyo en el trabajo, amenazar con hacer afirmaciones falsas sobre un empleado en público, etc.

Fraude: Una distorsión intencional, engaño, artimaña y perversión de la verdad o abuso de confianza relativos a los recursos financieros, materiales o humanos, activos, servicios o transacciones de ACT Alianza, por lo general con el propósito de ganancia o beneficio personal. El fraude es un engaño delictivo o el uso de aseveraciones falsas para obtener una ventaja injusta.

Consentimiento informado: Autorización que se otorga con el debido conocimiento de los riesgos que conlleva algo, de sus posibles repercusiones y de las alternativas existentes.

Conducta indebida: cualquier incumplimiento por parte de los miembros del personal tanto de las leyes nacionales o internacionales como de las normas, del reglamento interno o de las políticas de ACT Alianza, incluido el presente Código de conducta, o de otras normas establecidas por el personal directivo o las autoridades competentes, incluidas las disposiciones en materia de seguridad y las políticas en materia de acoso sexual aplicables en el contexto.

Protección: Asegurar que los derechos humanos básicos, el bienestar y la seguridad física individuales sean reconocidos, salvaguardados y protegidos de conformidad con las normas internacionales.

Salvaguardia: La responsabilidad de las organizaciones de asegurarse de que su personal y otras personas, sus operaciones y programas no perjudican a los menores y adultos en situación de riesgo ni los exponen a abusos, explotación, intimidación y acoso.

Abuso sexual: La intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o bajo coacción.

Explotación sexual: Todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, incluidos, entre otros, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona (circular del Secretario General de las Naciones Unidas 2003/13, del 9 de octubre de 2003 sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales).

Acoso sexual: Es un tipo de acoso que implica el uso de connotaciones sexuales explícitas o implícitas, incluidas las promesas inoportunas e inapropiadas de recompensas a cambio de favores sexuales.

Miembros del personal/El personal: Se refiere a todos los miembros del personal temporal y permanente, las personas a su cargo (según la definición establecida anteriormente en este documento), los pasantes, consultores, observadores, voluntarios y todas las personas que trabajan para ACT y su Secretaría o la representan, pero no se limita exclusivamente a los mismos.