

NOMBRE DE LA POLÍTICA: Política del Código de Conducta
APROBADO POR: CPAC
PROPIETARIO DE LA POLÍTICA: Co-Directores, HR

CATEGORIA: Recursos Humanos
APROBADO: 14 de Mayo de 2018
ADAPTADO: 13 de Febrero de 2019
PRÓXIMA REVISIÓN: Febrero de 2022

1. INTRODUCCIÓN

World Renew, junto con sus socios, apoya o implementa programas humanitarios, de desarrollo y de promoción en países de todo el mundo. El personal de World Renew es personal y colectivamente responsable de defender y promover los más altos estándares éticos y profesionales en su trabajo.

La administración de World Renew tiene la responsabilidad de garantizar que todo el personal conozca esta Política del Código de Conducta, que entienda lo que significa en términos de comportamiento concretos y cómo se aplica al contexto de su programa. La difusión del Código de conducta está respaldada por los documentos de orientación y políticas de Renovación Mundial, a saber, las Directrices de World Renew para la Prevención de la Explotación y el Abuso Sexuales, el Documento de Orientación de Políticas y Políticas de Salvaguarda de la Infancia Mundial y las Directrices de World Renew para el Manejo de Quejas e Investigaciones .

La Política del Código de Conducta se aplica a todo el trabajo realizado por World Renew y define el comportamiento requerido del personal.

2. ALCANCE Y PROPÓSITO

El Código de Conducta de World Renew promueve una mayor responsabilidad y describe las responsabilidades clave de todos los miembros del Personal de World Renew (este término incluye a los empleados remunerados, contratos a corto plazo, miembros de la junta y voluntarios no remunerados) para respetar el bienestar y los derechos de las personas con las que Trabajar en el contexto humanitario y de desarrollo. Está diseñado para ayudar a los miembros del personal a comprender mejor las obligaciones impuestas a su conducta y para prevenir conductas inapropiadas como: explotación y abuso sexual, todas las formas de acoso, fraude y corrupción, violaciones de seguridad y prácticas comerciales poco éticas.

De acuerdo con la misión de la Iglesia Cristiana Reformada en América del Norte (CRCNA), se espera que todos los miembros del personal de World Renew

mantengan su compromiso con la ética profesional y los valores cristianos en todas sus relaciones y responsabilidades asignadas. Deben tratar de garantizar que todas las personas sean tratadas con dignidad, respeto, amabilidad, imparcialidad e imparcialidad. Los miembros del personal de World Renew también deben operar con honestidad, integridad y diligencia.

Se espera que los miembros del personal de World Renew actúen como representantes de World Renew y la CRCNA en su conducta profesional y personal, tanto dentro como fuera del trabajo. Los miembros del personal remunerado deben cumplir con todas las políticas de recursos humanos que se detallan en el Manual del Empleado de CRCNA. Además, se espera que todos los miembros del personal de World Renew cumplan con todas las leyes (incluidas las civiles) que rigen la jurisdicción nacional, estatal o provincial dentro de la cual viven y trabajan, tanto dentro como fuera del trabajo.

Los miembros del personal de World Renew tienen derecho a trabajar en un entorno laboral seguro y libre de cualquier conducta violenta. También se espera que los miembros del personal de World Renew se comporten de una manera que esté libre de acoso, amenazas, represalias y / o intimidación de otros.

3. NORMAS DE CONDUCTA

Por lo tanto, todos los miembros del personal de World Renew deberán en todo momento:

- i. Tratar a todas las personas con respeto, amor y honor reconociendo la dignidad que proviene de ser creado a imagen del Dios Triuno.
- ii. Respetar y promover los derechos humanos fundamentales sin discriminación.
- iii. Tratar a todas las comunidades con las que trabajamos (incluidas las poblaciones afectadas por la crisis, los desplazados internos y los refugiados) con respeto, cortesía y dignidad, y de acuerdo con las leyes y normas internacionales y locales.
- iv. Promover la implementación del Código de Conducta de Renovación Mundial creando y manteniendo un entorno que evite la explotación sexual, el abuso de poder y otras formas de abuso y corrupción. Los gerentes de todos los niveles tienen responsabilidades particulares para respaldar, remediar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.
- v. Informe de inmediato cualquier conocimiento, inquietud o sospecha sustancial de incumplimiento del Código de conducta a su supervisor directo, jefe de equipo / director de la agencia o al gerente de recursos humanos de World Renew, que tomará una acción de investigación inmediata y exhaustiva.
- vi. Tenga en cuenta que el hecho de no divulgar, o de retener a sabiendas información sobre informes, inquietudes o sospechas sustanciales de

- incumplimiento de este Código de conducta constituye motivo de medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo y / o servicios.
- vii. Familiarícese con el compromiso de World Renew de brindar un entorno seguro a través del cual expresar una inquietud, sin temor a represalias o tratamiento injusto, como se expresa en la Política de resolución de reclamos de la CRCN.
 - viii. Mantener los más altos estándares de responsabilidad, eficiencia, competencia, integridad y transparencia en la ejecución de su trabajo.
 - ix. Cooperar con cualquier investigación sobre presuntas violaciones relacionadas con este Código de conducta.

4. MALA CONDUCTA

4.1 Explotación sexual y abuso

La explotación sexual y el abuso son formas de violencia. World Renew reconoce que la explotación y el abuso sexual (SEA) pueden ocurrir en cualquier entorno humanitario o de desarrollo. Sin embargo, en las crisis humanitarias, la dependencia de las poblaciones afectadas de las agencias humanitarias para sus necesidades básicas crea una responsabilidad ética adicional y un deber de cuidado por parte de todo el personal de Renovación Mundial.

Para proteger a todas las partes interesadas de World Renew en todas las situaciones, el personal, mientras se encuentre en servicio y fuera de servicio, se adherirá a los siguientes estándares de comportamiento obligatorios:

Debe:

- i. Entender que la explotación y el abuso sexual por parte del personal involucrado en el desarrollo y el trabajo humanitario constituyen actos de mala conducta y, por lo tanto, son motivo para la terminación del empleo o servicios
- ii. Cuando trabaje con niños, evite acciones o conductas que puedan constituir una mala práctica, un juicio inadecuado y / o puede poner a un niño en riesgo de abuso.
- iii. Informar a su supervisor cuando se involucre en una relación a largo plazo con un miembro de la comunidad que se está beneficiando de un programa de desarrollo o promoción y / o con otro miembro del personal de World Renew en países donde World Renew y sus socios se comprometen a largo plazo Trabajo de desarrollo, para evitar la percepción de un conflicto de intereses. La administración de World Renew es la única que toma las decisiones para distinguir una situación de crisis de una situación de desarrollo a largo plazo.

iv. Adherirse a todas las políticas, procedimientos y leyes de World Renew.

Nunca debe:

- v. Participar en cualquier actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento a nivel local (está prohibida la actividad sexual con niños. Creer erróneamente en la edad de un niño no es una defensa).
- vi. Visite bares, restaurantes u otros locales donde los menores estén expuestos sexualmente.
- vii. Aproveche la vulnerabilidad de cualquier grupo objetivo en el contexto del trabajo de desarrollo, humanitario y de defensa, especialmente las mujeres y los niños, o permita que cualquier persona se ponga en situaciones comprometedoras. Nunca abuses de una posición para retener el desarrollo o la asistencia humanitaria, o dar un trato preferencial; para solicitar favores sexuales, regalos, pagos de cualquier tipo o ventaja.
- viii. Participar en relaciones sexuales con miembros de las poblaciones afectadas por crisis, dada su mayor vulnerabilidad y dado que dichas relaciones se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales y socavan la credibilidad y la integridad del trabajo de ayuda.
- ix. Aceptar, solicitar o participar en la compra o aprovechamiento de servicios sexuales.
- x. Aprovechar la vulnerabilidad de cualquier grupo objetivo en el contexto del desarrollo y el trabajo humanitario, especialmente las mujeres, los niños o los adultos vulnerables, o permitir que cualquier persona se ponga en situaciones comprometedoras.
- xi. Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador (esto incluye el intercambio de asistencia que se debe a los beneficiarios).
- xii. Abusar de una posición reteniendo el desarrollo / asistencia humanitaria o dando un trato preferencial; para solicitar favores sexuales, regalos, pagos de cualquier tipo o ventaja.
- xiii. Dado el aumento de la vulnerabilidad de las poblaciones en situaciones de crisis, nunca tenga relaciones sexuales con miembros de las poblaciones afectadas por la crisis, ya que dichas relaciones se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales y socavan la credibilidad y la integridad del trabajo de ayuda humanitaria.

4.2 Acoso

Los miembros del personal de World Renew nunca deben cometer ningún acto o forma de acoso que resulte en daños o sufrimientos físicos, sexuales o psicológicos para las personas, especialmente las mujeres y los niños. World

Renew no tolera ninguna forma de violación a esta política, incluido el acoso (acoso sexual, de género, de edad y / o racial), la intimidación, la discriminación, los comentarios o comportamientos no deseados que sean ofensivos, degradantes, humillantes o despectivos, o cualquier otro tipo inadecuado Comportamiento que no respeta la dignidad de un individuo.

Por lo tanto, todos los miembros del personal de World Renew deben:

- i. Tratar a todos con dignidad y respeto en el lugar de trabajo, hablar con cortesía y amabilidad, escuchar con atención y considerar el bienestar del otro.
- ii. Nunca cometa ningún acto o forma de hostigamiento que resulte en daños físicos, sexuales, psicológicos o emocionales o sufrimiento a individuos
- iii. Nunca se involucre en ningún comportamiento, deliberado o no, que haga que el receptor se sienta perseguido, vulnerable e impotente.
- iv. Entienda qué acciones constituyen acoso, reconozca los signos tempranos de acoso sexual, de género y racial (entre otros) y tome medidas rápidas para prevenirlo y resolverlo, incluso al informar sobre todos los ejemplos y sospechas de tal comportamiento a su supervisor y / o gerente de recursos humanos.
- v. Entender lo que constituye acoso escolar, empoderar al personal afectado, desarrollar estrategias para reducirlo y detenerlo y tomar las medidas disciplinarias necesarias contra aquellos que cometan un acto o una forma de acoso.
- vi. Nunca cometa un comportamiento violento, acosador o discriminatorio de ningún tipo dirigido a otra persona en el lugar de trabajo o en las comunidades con las que trabaja World Renew (este comportamiento es inaceptable y no se tolerará).
- vii. Nunca se involucre en ningún comportamiento que sepa o deba saber que no es bienvenido, teniendo en cuenta la cultura, la moral y las normas de las personas con las que trabaja.

4.3 Fraude y Corrupción

World Renew tiene un enfoque de tolerancia cero al fraude y la corrupción, tal como se establece en su Política contra el fraude y la corrupción de 2009. Los miembros del personal de World Renew nunca deben aprovechar su posición cuando trabajan con comunidades, socios u otras partes interesadas de World Renew. Se espera que el personal de World Renew se alinee con las políticas de financiamiento de la CRCNA y las pautas financieras de World Renew.

Por lo tanto, los miembros del personal de World Renew deben:

- i. Promover una cultura de honestidad y apertura entre el personal y la administración de World Renew
- ii. Sea transparente en todas las transacciones financieras relacionadas con el trabajo, incluida la reasignación de excedentes presupuestarios.
- iii. Asegúrese de que los recursos financieros y de otro tipo se utilicen únicamente para el propósito previsto.
- iv. Declarar cualquier conflicto de interés conocido o potencial para su empleador (por ejemplo, relación directa con proveedores de servicios o proveedores de bienes para los programas de World Renew).
- v. Crear un entorno de trabajo donde las comunidades y el personal puedan plantear de manera segura y confidencial e informar todas las inquietudes sobre sospechas de fraude y corrupción
- vi. Dirigir todos los negocios de acuerdo con las prácticas y procedimientos aceptados internacionalmente y mantener los más altos estándares de responsabilidad y transparencia en las relaciones con las finanzas, la administración y la gobernanza.

Nunca deben:

- vii. Robar, mal uso o apropiación indebida de los fondos o propiedades de World Renew, asegurando que los recursos financieros y de otro tipo se usen únicamente para los fines previstos (esto también se aplica a cualquier otro ingreso generado, como cualquier interés recibido / ganado sobre los fondos).
- viii. A sabiendas apoyamos a individuos o entidades involucradas en actividades ilegales.
- ix. Destruir, falsificar, alterar u ocultar material de evidencia a una investigación o hacer declaraciones falsas a los investigadores para influir materialmente o impedir investigaciones en acusaciones corruptas, fraudulentas, coercitivas o colusivas.

4.4 Prácticas de negocios poco éticas

World Renew promueve prácticas comerciales morales y éticas. Por lo tanto, todos los miembros del personal de World Renew deberán:

- i. Siempre siga prácticas transparentes, responsables y honestas cuando reciba donaciones en efectivo del público destinado a fines humanitarios o de desarrollo.
- ii. Nunca use o acepte un soborno en forma de dinero, bienes y / o servicios para asegurar un contrato de servicios cuando se trata con proveedores
- iii. Nunca participe en actividades que generen ganancias personales,

organizativas o colectivas, como comprar o vender, cuando dichas actividades puedan afectar o parezca afectar la credibilidad o integridad de World Renew.

- iv. Nunca comparta las ganancias o las sobras del presupuesto como retrocesos, recortes o descuentos por beneficios personales u organizativos
- v. Nunca acepte regalos u otros favores que puedan considerarse como una influencia en el desempeño de las funciones o deberes del personal (los regalos se definen como, entre otros, servicios, viajes, entretenimiento, bienes materiales, entre otros. Para respetar los requisitos nacionales y locales), pueden aceptarse las tradiciones y la hospitalidad convencional, obsequios simbólicos menores como bolígrafos, calendarios, diarios de escritorio o similares.
- vi. Nunca use mano de obra ilegal, trabajo infantil y trabajo forzado en ningún área de trabajo o no laboral
- vii. Siempre pague impuestos de renta y / o de negocios obligatorios y cumpla con la ley comercial nacional y los estándares internacionales
- viii. Luchar siempre por los más altos estándares de salud, seguridad y medio ambiente en todo el trabajo del programa
- ix. Asegurar, cuando sea posible, que los bienes comprados se produzcan y entreguen en condiciones que no impliquen el abuso o la explotación de ninguna persona y que tengan el menor impacto negativo en el medio ambiente.
- x. Nunca use o distribuya productos o suministros en ningún entorno humanitario o de desarrollo que se sepa que no es seguro.

4.5 Brechas de seguridad

World Renew coloca la seguridad y la seguridad de todos los miembros del personal y de aquellos con quienes trabajamos como una prioridad principal y nos esforzaremos por hacer todo lo posible para garantizar que los miembros del personal estén seguros mientras realizan su trabajo. La seguridad es una responsabilidad tanto individual como organizativa, por lo tanto, todos los miembros del personal de World Renew deberán:

- i. Adherirse a los principios de World Renew de seguridad y protección y a la política y los procedimientos de CRCNA Crisis Management.
- ii. Nunca traiga armas a la propiedad de World Renew o al lugar de trabajo, y nunca use o tenga en su poder armas o municiones de ningún tipo mientras esté de servicio.
- iii. Nunca opere un vehículo bajo la influencia del alcohol, las drogas o cualquier sustancia ilegal y siempre cumpla con las leyes del país de origen o de tránsito y / o el país de publicación.

4.6 Violaciones de normas o reglamentos.

El personal no debe violar ninguna norma o reglamento interno, incluidos, entre otros, los siguientes.

El personal debe:

- i. Usar la tecnología de TI para el uso profesional o privado apropiado, asegurándose de no violar este Código de conducta.
- ii. Proteja y proteja cualquier información personal recopilada de las comunidades que pueda ponerla en riesgo al seguir los sistemas de protección de World Renew.
- iii. Específicamente para un niño o niños (incluidas las actividades de redes sociales):
 - Obtenga un permiso escrito o consentimiento informado verbal de un padre o tutor de un niño al tomar una fotografía de un niño en un retrato o individualmente o cuando se hace un reporte extenso de un niño, y la cara o el nombre del niño es visualmente identificable en la foto / filmaciones. Como parte de esto, se debe explicar la forma general en que se usará la fotografía o la película y se debe acordar la extensión de la información de identificación que la acompaña. (NOTA: cuando el consentimiento informado no se puede obtener razonablemente, el personal debe limitar los detalles de identificación del sujeto fotografiado).
 - Obtenga un permiso escrito o consentimiento informado verbal de los padres / tutores de los niños (lo ideal es asegurarse antes del viaje) cuando tome fotografías o filme grupos de niños. Como parte de esto, se debe explicar la forma general en que se usará la fotografía / película y se debe acordar el alcance de la información de identificación que la acompaña. (NOTA: cuando las fotos / películas que incluyen niños se toman de forma espontánea o inesperada, o donde el consentimiento informado no se puede obtener razonablemente, como fotografías / películas de personas que escapan de emergencias o de personas que se toman a distancia, los niños no deben en estos casos) identificable a través de la información que acompaña a la foto / filmación).

El personal nunca debe:

- i. Usar o transportar, sobre su persona o en su equipaje, cualquier arma de fuego o munición, incluso en cualquier lugar de alojamiento o lugar de trabajo.
- ii. Consumir, comprar, vender, poseer o distribuir estupefacientes.
- iii. Beba alcohol o use cualquier otra sustancia de una manera que afecte su capacidad para desempeñar su papel o que afecte la reputación de World Renew y sus socios.

5. QUEJAS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

La violación de este Código de conducta no será tolerada y puede dar lugar a acciones disciplinarias internas, la terminación del empleo o los servicios o incluso el procesamiento penal.

Cada supervisor de World Renew tiene la responsabilidad de manejar y responder a cualquier denuncia de mala conducta que reciban de sus partes interesadas acerca de sus empleados de acuerdo con las políticas de World Renew, específicamente la Política de Quejas y las medidas disciplinarias relacionadas. Management of World Renew investigará diligentemente los registros y tratará las faltas de conducta, a la vez que mantendrá la discreción y la confidencialidad (cuando sea posible) y protegerá los derechos de todas las personas involucradas. Las infracciones del Código de conducta deben informarse de inmediato al supervisor, líder del equipo o al Director de Recursos Humanos de World Renew. Si el líder del equipo es el tema del informe, el personal debe informar directamente al Gerente de Recursos Humanos de World Renew. Si el Director de Recursos Humanos de World Renew es el objeto de la queja, el personal debe informar directamente al Co-Director de los Estados Unidos o Canadá. En el caso de que uno de los codirectores sea el sujeto de la queja, el personal debe informar directamente al presidente de la Junta correspondiente (EE. UU. O Canadá).

Si un miembro del personal de World Renew se entera de una situación que contraviene el Código de conducta, se le exige que informe los hechos a un supervisor, jefe de equipo o gerente de recursos humanos para que tome las medidas adecuadas tan pronto como sea posible después de que tenga conocimiento de la preocupación. El personal que tenga conocimiento de cualquier actividad ilegal sospechada o violación de las leyes civiles debe informarlo al Director de la Agencia de Renovación Mundial y al gerente de recursos humanos. World Renew buscará proteger al personal que denuncie las presuntas actividades ilegales o infracciones civiles de otro personal de World Renew según las leyes locales, estatales, provinciales o federales aplicables. Cualquier miembro del personal de World Renew que se haya encontrado a propósito a hacer acusaciones falsas sobre otro miembro del personal de World Renew estará sujeto a medidas disciplinarias a discreción de World Renew.

5.1 Quejas

Una queja puede ser enviada por correo electrónico, carta o teléfono o en persona. Las quejas deben enviarse, preferiblemente, por correo electrónico a templates@worldrenew.net. Para obtener más información sobre cómo presentar una queja, consulte el sitio web de World Renew www.worldrenew.net/complaints y la Política de Quejas de World Renew.

Si un miembro del personal hace deliberadamente alegaciones falsas o engañosas sobre cualquier acción de otro personal, esto se considera una falta de conducta y estará sujeto a medidas disciplinarias.

5.2 Sin represalias

Las partes interesadas deben poder presentar sus inquietudes sin temor a represalias o trato injusto. Aunque no se puede garantizar una estricta confidencialidad, World Renew hará todo lo posible para garantizar que las quejas se manejen con confidencialidad y sin riesgo de efectos en el empleo o cualquier forma de represalia y / o acoso como resultado de resaltar un problema genuino. Se debe tener en cuenta que es posible que no sea posible mantener confidencial toda la información sobre una queja, ya que tal vez sea necesario divulgarla para investigar adecuadamente las denuncias o en el caso de que surja algún procedimiento legal.

5.3 Antecedentes penales y denuncias anteriores

Sujeto a las leyes locales, estatales, provinciales o federales aplicables, las personas deben notificar a su posible empleador las condenas o cargos criminales antes del empleo y los cargos criminales que surjan durante su empleo. Las personas también deben notificar a su posible empleador cualquier queja anterior relacionada con una conducta sospechosa o comprobada.

6. CONCIENCIA Y RESPONSABILIDAD GLOBAL

World Renew tiene la responsabilidad de garantizar que los empleados y voluntarios conozcan este Código de conducta, que comprendan lo que significa en términos de comportamiento concretos y cómo se aplica al contexto de su programa.

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

El Código de conducta será un elemento obligatorio durante la inducción y todas las demás capacitaciones y reuniones informativas pertinentes.

Este documento se incorpora automáticamente en todos los contratos de trabajo.

7. ADHERENCIA AL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de conducta de World Renew es válido hasta que el miembro del personal deje de representar o trabajar para World Renew. Cualquier infracción de este Código de conducta no será tolerada y puede, de acuerdo con la legislación pertinente, dar lugar a acciones disciplinarias internas, despido o incluso un proceso penal. Dichas acciones se pueden tomar contra el personal y los socios según la naturaleza del problema, los resultados de la investigación y las medidas propuestas.

Esta Política del Código de Conducta estará sujeta a revisiones y revisiones periódicas. El firmante acepta las consecuencias de cualquier violación de cualquiera de las disposiciones anteriores de esta Política del Código de Conducta. Todo el personal debe firmar el Código de Conducta.

8. TÉRMINOS Y DEFINICIONES CLAVE

Abuso de poder: El abuso de poder incluye cualquier comportamiento abusivo (físico, psicológico, sexual o emocional) por parte de una persona en una posición de autoridad y confianza contra alguien en una posición de vulnerabilidad y / o dependencia.

Abuso sexual: es una intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, incluyendo el contacto inapropiado, por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas. (Boletín 2003/13 del Secretario General de las Naciones Unidas, 9 de octubre de 2003; Medidas especiales para la protección contra la explotación y el abuso sexuales).

Acoso sexual: acoso sexual significa cualquier avance sexual no deseado, comentario, demanda sexual expresada o implícita, contacto físico, broma, gesto o cualquier otra comunicación o conducta de naturaleza sexual, ya sea verbal, escrita o visual, de cualquier persona a otro individuo. El alcance del trabajo. El acoso sexual puede estar dirigido a miembros del mismo sexo o del sexo opuesto e incluye el acoso por orientación sexual o identidad de género. El acoso sexual puede ocurrir entre una o más personas, empleados o beneficiarios, independientemente de su relación laboral.

Adultos vulnerables: cualquier persona mayor de 18 años que, además, puede:
I. tiene un cuidado particular, apoyo o necesidades especiales y, como resultado, el abuso puede ocurrir cuando son maltratados, descuidados o dañados por otra persona que tiene una posición de confianza o
II. el adulto depende / depende de otros para la provisión de servicios básicos

debido a su contexto (por ejemplo, en un campamento de refugiados o como receptor de suministros de ayuda o en un país / ubicación desconocidos) y es potencialmente vulnerable a la explotación o el abuso como resultado de su estado o falta de poder / control o

III. El adulto está en una relación (social o laboral), o en contacto con otro adulto que busca mal usar su posición de autoridad o confianza para controlarlos, obligarlos, manipularlos o dominarlos.

Arma: un implemento, incluidas las armas reguladas por el gobierno, que está diseñado para ser usado o para (a) causar la muerte o lesiones a cualquier persona, o (b) con el propósito de amenazar o intimidar a cualquier persona

Consentimiento informado: permiso otorgado con un conocimiento razonable de los riesgos involucrados, posibles consecuencias y alternativas disponibles.

Corrupción: es la oferta, entrega, solicitud o aceptación de un incentivo o recompensa que puede influir indebidamente en la acción de cualquier persona.

Denunciante: la persona que presenta una queja, incluido el presunto superviviente de la conducta indebida u otra persona que tenga conocimiento de una posible conducta indebida. El personal tiene la obligación de informar cualquier conocimiento, sospecha o inquietud sobre las infracciones de este Código de conducta a través de los canales apropiados dentro de World Renew (política de denuncia de irregularidades). Esto incluye cualquier sospecha de explotación y abuso sexual.

Discriminación: se define como la exclusión ilegal, el tratamiento o la acción contra una persona basada en su estatus social, raza, etnia, color, religión, género, identidad de género, orientación sexual, edad, estado civil, origen nacional, afiliación política, discapacidad o cualquier otra actividad característica ilegal protegida por la ley.

Explotación: usar la posición de autoridad, influencia o control sobre los recursos, para presionar, forzar o manipular a alguien mediante amenazas o coacciones.

con repercusiones negativas, como la retención de la asistencia del proyecto, no dando la debida atención a las solicitudes de apoyo laboral de un miembro del personal, amenazando con hacer declaraciones falsas sobre un miembro del personal en público, etc.

Explotación sexual: se define como cualquier abuso real o intento de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, para fines sexuales, incluido, entre otros, el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otro (Secretario General de las Naciones Unidas Boletín, 9 de octubre

de 2003). En estas situaciones, la víctima potencial cree que no tiene más remedio que cumplir; Esto no es consentimiento y es explotación. Algunos ejemplos incluyen, pero no se limitan a:

Trabajador humanitario / de desarrollo que exige (o acepta) sexo a cambio de asistencia material, favores o privilegios

El maestro insiste en (o acepta) el sexo a cambio de aprobar la nota o la admisión a clase

Líder refugiado que exige (o acepta) sexo a cambio de favores o privilegios

Trabajador de seguridad que insiste en (o acepta) el sexo a cambio de un pasaje seguro

Conductor que exige (o acepta) relaciones sexuales para dar a una mujer un asiento en el vehículo

Fraude: es una distorsión intencional, engaño, engaño y perversión de la verdad o abuso de confianza, en relación con los recursos financieros, materiales o humanos, activos, servicios y / o transacciones de una organización, generalmente con el propósito de obtener beneficios o beneficios personales. El fraude es un engaño criminal o el uso de representaciones falsas para obtener una ventaja injusta.

Hostigamiento: se define como cualquier comentario o comportamiento que se sepa (o debería saberse) como ilegal o no deseado por otra persona. Esto incluye comentarios o comportamientos que se conocen o deberían ser ofensivos, degradantes, humillantes, despectivos o cualquier otro comportamiento inapropiado que no respete la dignidad de una persona. El acoso puede ser cometido por o contra cualquier miembro de la comunidad con la que trabajamos, socios, empleados, proveedores u otras personas que visitan o hacen negocios con una agencia (consulte la definición de acoso sexual más adelante).

Intimidación: generalmente es agresión expresada psicológica y emocionalmente pero puede incluir agresión física. El término se usa para describir un patrón repetido de comportamiento violador intrusivo negativo en contra de uno o más objetivos y comprende repetidas críticas triviales de encontrar fallas, negarse a valorar y reconocer, socavar, desacreditar y una serie de otras conductas.

Mala conducta: cualquier incumplimiento por parte del personal de la legislación nacional o internacional aplicable, así como contravenciones de las normas o políticas internas de Renovación Mundial, incluidas las disposiciones de este Código de Conducta, normas u otras instrucciones emitidas por el gerente o autoridad pertinente, incluidas las disposiciones de seguridad contextualizadas y las políticas de acoso sexual.

Niño o menor: Una persona menor de 18 años (un niño de acuerdo con la definición de la Convención de los Derechos del Niño).

Objeto de la Queja (SOC): La persona que presuntamente perpetró la mala conducta en la queja (BSO / HAP).

Personal de World Renew: se refiere a todo el personal, voluntarios, consultores, participantes de visitas de exposición y trabajadores de campo de World Renew.

Protección: garantizar que los derechos humanos básicos, el bienestar y la seguridad física de cada persona sean reconocidos, salvaguardados y protegidos de acuerdo con las normas internacionales.

Sobreviviente o víctima: la persona que ha sido o ha sido explotada o abusada sexualmente. Este término implica fortaleza, capacidad de recuperación y la capacidad de sobrevivir (BSO / HAP).

Violencia de género (VBG): “Cualquier daño que se perpetre contra la voluntad de una persona; que tiene un impacto negativo en la salud física o psicológica, el desarrollo y la identidad de la persona; y ese es el resultado de las desigualdades de poder de género que explotan las distinciones entre hombres y mujeres, entre hombres y mujeres. Aunque no es exclusivo de mujeres y niñas, la violencia de género afecta principalmente a todas las culturas. La violencia puede ser física, sexual, psicológica, económica o sociocultural”. La violencia de género puede manifestarse de muchas maneras: violencia doméstica, maltrato, violación y violación conyugal, mutilación genital femenina, tortura, tráfico, prostitución forzada, violencia relacionada con la dote, matrimonio y en ciertos casos, violencia perpetrada o condonada por el estado.

Violencia en el lugar de trabajo: cualquier incidente en el que una persona sea maltratada, amenazada o agredida en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos se originarían de clientes o compañeros de trabajo en cualquier nivel de la organización. Esta definición incluiría todas las formas de acoso, intimidación, intimidación, amenazas / agresiones físicas, robo y otras conductas intrusivas (OIT).