

Código Ético de Conducta



Parte del Marco
General del Código
de Conducta

1. PROPÓSITO Y ALCANCE

El presente código de conducta establece qué conductas son reñidas con la ética en el ambiente laboral interno y externo de Bosques del Mundo (BdM), y cómo abordar eventuales problemas al respecto como denunciante y como organización responsable. Por consiguiente, este documento entrega a los empleados y socios ciertas pautas básicas acerca de su comportamiento, ya sea al representar a BdM o al colaborar con BdM. Además, advierte sobre las consecuencias de no respetar la integridad de los demás.

Este código de conducta declara como contrario a la ética cualquier acto de bullying, discriminación, acoso, explotación y abuso, ya sea sexualizado o de otra índole, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo y por el medio de comunicación que sea.

2. DEFINICIONES

El bullying es una conducta reiterada, insistente y desmesurada por parte de una o varias personas para perseguir a un empleado, o grupo de empleados, hasta tal punto que pone en riesgo su salud y seguridad. Puede incluir una gama de actos a lo largo del tiempo, ya sea en forma verbal, física o escrita (por ejemplo, por correo electrónico, chats de internet, mensajería instantánea y teléfono celular, incluidos los mensajes de texto). El bullying se puede orientar de varias formas en el lugar de trabajo, a saber, hacia abajo (desde el nivel directivo hasta los empleados), de manera horizontal (entre empleados del mismo nivel) y hacia arriba (desde los empleados hasta los directivos).

La discriminación es cuando alguien es tratado en forma injusta por pertenecer a determinado grupo de personas o por tener cierta característica. La discriminación puede ser directa o indirecta. Ocurre cuando se les trata en forma diferenciada a personas, o grupos de personas, en la misma situación, y también cuando se les trata de forma idéntica a personas o grupos en situaciones diferentes. La discriminación directa es cuando un individuo recibe un trato desfavorable en comparación con otros en situación similar, y cuando este trato diferenciado se debe a una o varias de las "características protegidas" (raza, etnia, orientación sexual etc.). La discriminación indirecta es cuando una norma o un criterio aparentemente neutral conduce, en la práctica, a desfavorecer a personas o grupos con determinadas características.

El acoso es una conducta no deseada y no reciprocada que provoca en la víctima la sensación de ser intimidada, ofendida o denigrada en el lugar de trabajo. El acoso por género, raza o discapacidad también es ilegal bajo numerosas legislaciones nacionales. Algunos tipos de acoso, como la agresión física, son penados por la ley.

El acoso sexual es una conducta no deseada de índole sexual que deshonra, humilla o amedrenta a la víctima, sea cual sea la intención. Puede tratarse de un solo incidente o de una serie de sucesos. A veces es sutil e implícito en vez de explícito. Tal comportamiento a menudo implica un abuso de poder y/o de confianza, y la víctima suele ser alguien incapaz de parar el acoso con facilidad o sin que tenga consecuencias adversas. El acoso sexual puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo en funciones relacionadas al empleo. Los géneros respectivos de las partes involucradas no vienen al caso.

La explotación sexual se entiende como cualquier abuso, o intento de abuso, de alguna posición de vulnerabilidad, desigualdad de poder o relación de confianza para



finés sexuales, lo cual incluye, pero no se limita al aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otro ser.

El abuso sexual se define como una intrusión física, o intento de la misma, de tipo sexual, ya sea por la fuerza o valiéndose de condiciones desiguales o coactivas.

3. PARTES CUBIERTAS (personas y organizaciones para las que rige este documento)

Este código de conducta se aplica a todos los integrantes del personal de BdM, sean de jornada completa, parcial o bajo contrato temporal, en cualquiera de las oficinas y sitios de trabajo de BdM. Toda persona que reciba su salario directamente de BdM será considerada como personal de BdM.

Asimismo, rige para otros representantes colaboradores con BdM, los que incluyen (pero no se limitan) a los voluntarios (también los miembros de la Junta Directiva), consultores, contratistas, proveedores, vendedores, pasantes, visitantes (por ejemplo, los donantes), familiares dependientes que acompañen a empleados de BdM, y otros individuos con alguna función representativa de BdM.

Todos los empleados y representantes arriba mencionados podrán entregar una denuncia, siguiendo los procedimientos esbozados en este documento, y podrán ser objeto de denuncias e investigaciones cubiertas por este código de conducta en virtud de su asociación con Bosques del Mundo.

Asimismo, este código de conducta cubre la conducta de las organizaciones socias y de sus empleados, también hacia terceros. Además, tanto el personal de los socios como terceros afectados podrán denunciar conductas reñidas con la ética, ya sea directamente a sus propios superiores o al personal de BdM. Si bien BdM no tiene mandato para dictar cómo manejar denuncias en el seno de las organizaciones socias, BdM sí les exigirá un compromiso de tratar toda denuncia recibida de manera satisfactoria conforme a la gravedad que tenga la materia en cuestión. Por lo demás, BdM tomará contramedidas o impondrá consecuencias si las reacciones de las organizaciones socias se consideran inadecuadas.

4. CONDUCT COVERED

Las conductas inaceptables para Bosques del Mundo, y por lo tanto sujetas a denuncias y potencialmente a diversos grados de consecuencias y sanciones, incluyen (pero no necesariamente se limitan a):

- Bullying
- Discriminación
- Acoso, incluido el acoso sexual
- Explotación, incluida la explotación sexual
- Abuso, incluido el abuso sexual
- La compra de servicios sexuales
- Conductas corruptas ([Código de Conducta Anti-corrupción de BdM](#)).

En este marco, cabe destacar que la sanción más probable para empleados y otros representantes que incurran en cualquier acto sexual con menores (es decir, personas de menos de 18 años de edad, o mayores, si la ley local así lo establece) es la destitución del cargo, y probablemente también que BdM lo denuncie a la policía. No cuenta como defensa haberse equivocado sobre la edad del menor. Esto también se aplica si empleados u otros representantes de BdM participan en, o promueven, cualquier tipo de comportamiento abusivo, explotador o dañino hacia personas menores de edad. La destitución del cargo también es la consecuencia más probable para empleados o representantes de BdM que incurran en alguna actividad sexual con derechohabientes o adultos en situación de riesgo que participen en actividades de BdM o de sus socios, o en alguna conducta abusiva, explotadora o dañina hacia tales personas. Se considera una circunstancia agravante, si tales transgresiones victimizan a derechohabientes y comunidades que confíen en nosotros, o a adultos en situación de riesgo.

5. VALORES Y COMPROMISO DE BOSQUES DEL MUNDO

Todas las personas tienen derecho a una vida sin bullying, discriminación, acoso, explotación y abuso. BdM tiene el firme compromiso de evitar cualquiera de estos males (incluyendo el abuso de menores y de adultos en situación de riesgo), así como también de responder vigorosamente si tales conductas dañinas llegan a ocurrir. BdM considera cualquier forma de violencia sexual como una grave violación de los derechos humanos. BdM no tolerará el acoso sexual, la explotación o el abuso, ni interna ni externamente, por lo que vamos a intervenir si empleados u otros representantes nuestros¹ cometen cualquier tipo de acoso sexual, explotación o abuso hacia alguna persona con la que nos toque estar en contacto en el marco de nuestra labor profesional. BdM se compromete a procurar una respuesta oportuna, sólida y considerada a todo reclamo de acoso sexual, explotación, abuso e inquietudes similares.

Por consiguiente, como organización y como lugar de trabajo nos comprometemos a velar por un medio ambiente laboral que respete los derechos humanos y la dignidad sin que nadie esté expuesto a ningún tipo de bullying, discriminación, acoso, explotación o abuso. En BdM, todos estamos obligados a contribuir para desarrollar y mantener un medio ambiente laboral abierto y seguro. La gerencia de BdM es responsable de procurar un marco que facilite este objetivo, y de incorporar aprendizajes de interés para seguir mejorando este marco y la presentee.

Además, BdM reconoce que quien denuncie irregularidades o advierta sobre sospechas de abuso, o de otras conductas reñidas con la ética, puede estar bajo mucha presión. La entrega de información sobre circunstancias inaceptables ha de ser una alternativa segura a quedarse en silencio. Por lo tanto, BdM procurará que entregar una denuncia sea lo más fácil posible. También hará todo lo posible para proteger a los denunciantes

¹ Otros representantes colaboradores con BdM incluyen (pero no se limitan a) socios, voluntarios (también los miembros de la Junta Directiva y de la Asamblea), consultores, contratistas/proveedores/vendedores, pasantes, visitantes (por ejemplo, los donantes), familiares dependientes que acompañen a empleados de BdM, y otros individuos con alguna función representativa de BdM.

de sufrir represalias por parte de la organización o persona denunciada, por ejemplo, su empleador u otros de quienes pudieran depender. Eso implica resguardar la identidad del denunciante y hacer cada esfuerzo para prevenir que se tome venganza.

6. ACCIÓN PREVENTIVA

La gerencia de BdM velará por que toda persona que represente la organización sepa sus deberes y derechos, así como lo que se considera una conducta reñida con la ética y las consecuencias potenciales de incurrir en ella. La presentación de este código de conducta es un elemento natural al momento de reclutar o dar la bienvenida a nuevos empleados y voluntarios, así como también al enviar a gente a trabajar en el extranjero. Asimismo, los temas conductuales estarán cubiertos por las periódicas evaluaciones del lugar de trabajo (APVs) realizadas por BdM, y todos los empleados, tengan o no tengan responsabilidades gerenciales, podrán plantear sus inquietudes, observaciones sobre resultados y otras reflexiones durante las entrevistas anuales sobre desarrollo y desempeño personal (MUS), y sobre desarrollo y desempeño gerencial (LUS).

BdM comunicará nuestras pautas para proteger contra el bullying, discriminación, acoso, explotación sexual y abuso de poder, procurando que todos los socios estén conscientes de nuestros principios de tolerancia cero hacia esos males. Para este fin, el código de conducta sobre conducta ética son parte integral de los convenios y contratos con los socios, y la violación de nuestras pautas podrá provocar la revocación inmediata de los acuerdos firmados. Si los incidentes en cuestión implican conductas ilegales, además de poco éticas, BdM también entregará una denuncia a la policía para que los hechos sean esclarecidos por la autoridad competente.

Las estadísticas anonimizadas (sobre cantidades y tipos de denuncia) sentarán las bases para una revisión anual. De este análisis se sacarán lecciones para evaluar y mejorar el presente código de conducta.

7. RESPONSABILIDAD

El Secretario General y la Junta de BdM tienen la responsabilidad general de este documento y su implementación. Son responsables de garantizar que este documento se revise y actualice todos los años, en función de las lecciones aprendidas.

Como parte de la cultura de trabajo de BdM, consideramos que es deber de la persona reaccionar ante los asuntos que violen nuestros principios éticos, y el personal y los representantes de BdM están obligados a informar sobre dichas infracciones.

8. RETROALIMENTACIÓN Y DENUNCIAS

Este Código de Conducta está cubierto por el Mecanismo para el Manejo de Retroalimentación y Denuncia de BdM. La retroalimentación y denuncia se pueden enviar a BdM a través de varios canales, como se describe en nuestro sitio web y en el documento mencionado anteriormente.

9. REVISIÓN

Este documento se revisará cada año o con mayor frecuencia, si es necesario.

Fecha de la última actualización	Cambios realizados	Responsable
Febrero 2021	Primera versión adoptada	
Febrero de 2024	Cambios menores	ANH

