

TOMO B: LAS RELACIONES EXTERNAS DE LA IGLESIA:



DE LAS REDES Y HERMANDADES

TÍTULO IV. NORMAS DE VIDA INTERNA 090-099:

Otras redes internacionales

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PARTICIPANTES EN EVENTOS ORGANIZADOS POR LA FEDERACIÓN LUTERANA MUNDIAL (FLM) Norma De Vida Interna 091)

*Adoptado por el Consejo de la FLM en junio de 2015
Reconocida por la Junta Directiva el 22 de enero de 2020*

CONTENIDO:

INTRODUCCIÓN	p. 2
PREÁMBULO	p. 2
CAPÍTULO I: FORMAS DE ESTAR ALERTA A TODO TIPO DE ACOSO, ABUSO Y EXPLOTACIÓN DURANTE UN EVENTO ORGANIZADO POR LA FLM (ARTÍCULO 1)	p. 3
CAPÍTULO II: ¿QUÉ MEDIDAS TOMAR? - PROCEDIMIENTO (ARTÍCULOS 2 - 4)	p. 3
CAPÍTULO III: TÉRMINOS Y DEFINICIONES FUNDAMENTALES (ARTÍCULO 5 - 17)	p. 4
CAPÍTULO IV: DISPOSICIONES FINALES (ARTÍCULO 18)	p. 6
ANEXO 1: CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EVENTOS DE LA FLM	p. 7
ANEXO 2: FORMULARIO DE QUEJAS	p. 8

INTRODUCCIÓN

El presente documento está destinado a participantes en reuniones organizadas por la FLM para que informen de una posible infracción del “Código de conducta del personal de la FLM relativo al abuso y la explotación sexuales, el abuso de poder, el fraude y la corrupción” o pidan hablar con alguien sobre una experiencia inquietante en relación con un evento de la FLM.

Les invitamos a consultar los materiales preparados para su reunión que contendrán las medidas a tomar. En cada reunión habrá planes de respuesta a esas preocupaciones, incluidas personas (hombres y mujeres) in situ preparadas para dar una respuesta confidencial y nombradas para formar parte del equipo de respuesta. Pueden contactarlas directamente o enviar un mensaje a la dirección electrónica confidencial: codeconduct@lutheranworld.org

PREÁMBULO

Por ser personas cuya fe está arraigada en el Evangelio defendemos el principio de que todo ser humano recibió su dignidad como un don de Dios y, por lo tanto, debe ser respetada y protegida. Esta idea fundamental y arraigada en nuestra fe, ha de expresarse de forma coherente en la manera de tratarnos e interactuar en eventos que nos congregan.

Tal como estipulado en el Código de conducta del personal de la FLM relativo al abuso y la explotación sexuales, el abuso de poder, el fraude y la corrupción¹, las normas y los compromisos éticos fundamentales han de reflejarse en la labor de la FLM y abarcan:

- el respeto de la dignidad y la integridad de todos los seres humanos;
- el trato justo y equitativo de todo el mundo sin acoso, discriminación ni explotación;
- la gestión responsable del ejercicio del poder y la utilización de los recursos financieros y de cualquier otra índole, y
- el respeto de la diversidad, la inclusividad y la participación, así como la transparencia y la rendición de cuentas. Se entiende que todo el personal de la FLM y todas/os las/os participantes en eventos de esta última cumplan con esos compromisos que también requieren particular atención en contextos de trabajo internacionales y multiculturales donde las diferencias de edad, raza, sexo, género, religión, capacidad o identidad étnica pueden dar lugar a actitudes o prácticas que violan la integridad personal del ser humano y el sentido de lo que es apropiado. Las tentaciones de hacer un uso indebido del poder, acosar y explotar a las/os demás, especialmente en lo que se refiere a la sexualidad, son considerables; de ahí que sea preciso contenerlas. El Código de conducta de la FLM plasma la política de tolerancia cero respecto al abuso y la explotación sexuales, el acoso, el abuso de poder, el fraude y la corrupción en todas nuestras actividades y responsabilidades en el ámbito de la organización y los programas de nuestra labor humanitaria, de desarrollo y sensibilización, así como las reglas y sanciones correspondientes a cada infracción y violación. Dichas convicciones son comunes a todas las actividades de la FLM. Nadie debe ser sujeto de la mala conducta de un/a participante en eventos organizados por la FLM.

¹ Revisado en enero de 2015, el Código de conducta de la FLM se publicó en el sitio web www.lutheranworld.org, es de libre acceso a todo el mundo y, por consiguiente, se recomienda leerlo. Ejemplares disponibles por pedido.

CAPÍTULO I: FORMAS DE ESTAR ALERTA A TODO TIPO DE ACOSO, ABUSO Y EXPLOTACIÓN DURANTE UN EVENTO ORGANIZADO POR LA FLM

ARTÍCULO 1:

- a) Tratar a todo el mundo de manera justa y con respeto, cortesía y dignidad, conforme al derecho nacional, el derecho internacional y las costumbres locales;
- b) comportarse respetuosamente con las/os demás y no hacer mal uso de las relaciones privadas, profesionales o de cualquier otra índole.
- c) ser consciente de la responsabilidad particular que tiene cualquier persona con autoridad;
- d) ser sensible a las diferencias y prácticas socioculturales;
- e) no superar los límites fijados por las/os demás. Si alguien dice “No”, incluso sin palabras, hay que respetarlo;
- f) estar alerta de aquellos contextos que pueden alentar una conducta inaceptable para quienes se encuentran en circunstancias desconocidas fuera de su país; por ejemplo, el consumo excesivo de alcohol;
- g) rechazar todo gesto o contacto inapropiado. Mostrar que la conducta en cuestión no es aceptable;
- h) no ofrecer dinero, bienes o servicios a cambio de ningún tipo de favores sexuales;
- i) no cometer ningún acto de fraude, corrupción o práctica reñida con la ética profesional, incluido el conflicto de intereses, durante eventos de la FLM;
- j) no acusar falsamente a alguien de cualquier tipo de acoso o explotación con la intención de obtener ventaja para sí mismo/a;
- k) ser consciente de que la buena conducta debe respetarse no solo en las propias reuniones, sino también durante las comidas y demás.

CAPÍTULO II: ¿QUÉ MEDIDAS TOMAR? - PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 2:

Antes que comience el evento de la FLM, se nombrará a dos personas que formarán el Comité de Manejo de Quejas (CMQ), de preferencia un hombre y una mujer. El organizador del evento preverá una corta sesión de información sobre el Código de conducta y los procedimientos a seguir para los miembros del CMQ.

ARTÍCULO 3:

En la primera sesión del evento o reunión, los organizadores recordarán a todas/os las/os presentes, el Código de conducta para participantes en eventos organizados por la FLM y se presentará a las/os miembros del CMQ. Dichas personas señalarán a la atención de las/os participantes, los principios del Código de conducta y el compromiso de la FLM de aplicarlos y defenderlos.

ARTÍCULO 4:

Cuando alguien deba presentar una queja se aplicará el procedimiento siguiente:

- a) Dirigirse a uno/a de los miembros del CMQ del evento o cumplimentar el Formulario de quejas que figura en el **ANEXO 2** y estará disponible en todos los eventos, reuniones y conferencias;
- b) entregar dicho formulario a un/a de los miembros del CMQ (ponerlo en su casillero del hotel, deslizarlo por debajo de la puerta de su habitación, etc.);
- c) o enviar un correo electrónico a:
 1. complaints@lutheranworld.org (tratándose del personal de Servicio Mundial de la FLM que trabaja fuera de Ginebra solo tendrá acceso la persona de referencia de dicho servicio que se ocupa de responsabilidad y rendición de cuentas),
 2. codeconduct@lutheranworld.org (solo tendrá acceso la Oficina de Recursos Humanos de la FLM);
- d) Todas las quejas se investigarán rápida y cuidadosamente, y se mantendrán reuniones privadas con la persona que es objeto de la queja y la persona denunciante. Tal como indicado anteriormente, se puede utilizar el Formulario de quejas que figura en el **ANEXO 2** para presentarlas.
- e) La persona denunciante deberá recibir asesoramiento, atención pastoral, acompañamiento y asistencia. En aquellos casos en que dicha persona quiera considerar la posibilidad de presentar un informe del incidente a las autoridades competentes – jurídicas, eclesiales o ambas – se le prestará apoyo y asistencia al respecto. Ahora bien, si la persona decide iniciar una acción judicial contra la persona objeto de la queja, en ningún caso se podrá exigir responsabilidades a la FLM como organización por ese acto y sus posibles consecuencias perjudiciales.
- f) También habrá de ofrecerse la posibilidad de cuidado pastoral a la persona objeto de la queja. El CMQ puede considerar necesario expulsarla de la reunión o suspenderla del cargo donde la falta puede repetirse.

CAPÍTULO III: TÉRMINOS Y DEFINICIONES FUNDAMENTALES

(Extracto del Código de conducta de la FLM)

ARTÍCULO 5: ABUSO DE PODER

Desde un punto de vista positivo, el poder es la capacidad de actuar, especialmente en formas que respeten y capaciten a las/os demás, en lugar de dominarlas/os u oprimirlas/os. Se espera que quienes ocupan puestos de autoridad o confianza, los ejerzan de manera justa y responsable sin sacar ventaja de las/os demás, en particular, las personas más dependientes y vulnerables. Esto último abarca a todo el personal, así como a personas beneficiarias y otras personas relacionadas con la organización. En la mayoría de las situaciones, mujeres, niñas y niños son particularmente vulnerables en virtud de las desigualdades de poder a causa de la edad y las consideraciones de género. El abuso de poder se manifiesta en la forma en que se trata física, psicológica, emocional y sexualmente a aquellas personas con menos poder social. En ese sentido, la actividad sexual, incluso consensual, entre quienes tienen un poder desigual, es un abuso de poder.

ARTÍCULO 6: ABUSO SEXUAL

Toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, incluidos tocamientos indebidos, ya sea por la fuerza, en condiciones de coerción o en condiciones de desigualdad.

ARTÍCULO 7: ACOSO

Todo comentario o comportamiento indecoroso, ofensivo, insultante, humillante, despectivo, así como cualquier otro comportamiento impropio que no respete la dignidad humana. El acoso puede ser cometido por cualquier/a beneficiario/a, asociado/a, trabajador/a o cualquier otra persona que visite la FLM o contra ellas/os.

ARTÍCULO 8: ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual cualquier avance y comentario indecoroso; todo requerimiento de carácter sexual, expreso o implícito así como todo tocamiento, broma, gesto u otro tipo de conducta o comunicación de tipo sexual, ya sea verbal, escrita o visual de una persona a otra en el ámbito laboral. El acoso sexual se puede perpetrar contra personas del mismo o el otro sexo, incluido el acoso por motivos de orientación sexual. El acoso sexual puede darse entre una o más personas, trabajadoras o beneficiarias, independientemente de su relación de trabajo.

ARTÍCULO 9: CORRUPCIÓN

Forma particular de abuso de poder, la corrupción consiste en abusar del cargo que se ocupa en provecho propio; por ejemplo, utilizar incorrectamente los recursos financieros y demás recursos de la organización. También se considera corrupción toda oferta, entrega, solicitud o aceptación de un incentivo o recompensa que pueda influir indebidamente en la acción de cualquier persona.

ARTÍCULO 10: DISCRIMINACIÓN

Exclusión, trato o acción contra una persona por motivos de edad, sexo, raza, color, religión, género, nacionalidad, discapacidad, estado civil, identidad étnica, condición social, orientación sexual o afiliación política.

ARTÍCULO 11: EXPLOTACIÓN SEXUAL

Coerción y manipulación sexuales (incluido todo tipo de actos sexuales) ejercidas por una persona en posición de poder que presta algún tipo de asistencia a cambio de favores sexuales. En esas situaciones, la víctima potencial considera que no tiene más alternativa que acceder; eso no es consentimiento, es explotación. La explotación consiste en utilizar la propia posición de autoridad, influencia o control de los recursos para presionar, obligar o manipular a alguien a efectos de que haga algo contra su voluntad o sin ser consciente de ello, amenazándole con repercusiones negativas tales como suprimir la ayuda que se le presta en el marco de un proyecto, no aprobar las solicitudes de apoyo laboral del trabajador o la trabajadora en cuestión, amenazar con calumniarlo/la en público, etc. La explotación sexual se refiere a todo abuso en una situación de confianza, vulnerabilidad o relación de poder desigual o confianza con fines sexuales, a efectos de aprovecharse monetaria, social o políticamente de otra persona.

ARTÍCULO 12: FRAUDE

Distorsión, engaño, artimaña, perversión de la verdad o abuso de confianza intencionales en lo que respecta a los activos; los recursos financieros, materiales y humanos, los servicios y transacciones de una organización, por lo general con fines de lucro o beneficio personal.

ARTÍCULO 13: GÉNERO Y PODER

Género es la palabra que se usa para describir las diferencias culturales y sociales entre hombres y mujeres en lo que respecta a roles y responsabilidades, expectativas, poder, privilegios, derechos y oportunidades. El término género se refiere a aquellas diferencias entre hombres y mujeres que están arraigadas en la cultura, la tradición, la sociedad y la religión. Los estereotipos de género se aprenden desde la infancia. Las perspectivas de género de una persona o una sociedad pueden cambiar. La desigualdad de las relaciones de poder sienta las bases del abuso y la explotación sexuales. Debido a la desigualdad de su condición, mujeres y niñas están particularmente expuestas al riesgo de abuso y explotación sexuales. Ahora bien, es importante reconocer que los niños también son vulnerables al abuso y la explotación sexuales.

ARTÍCULO 14: HOSTIGAMIENTO

Comportamiento intencional que a una persona de sensibilidad común le puede causar temor de sufrir daños o lesiones. No es necesario probar que ese comportamiento fuera tan violento como para aterrorizar ni que la víctima estuviera realmente asustada.

ARTÍCULO 15: INTIMIDACIÓN

Uso de la fuerza o la coerción para abusar de otra persona o intimidarla. Tal comportamiento, que puede ser habitual, conlleva un desequilibrio de poder social o físico y puede incluir acoso y amenazas verbales, coerción y agresión físicas, así como ejercerse repetidamente contra determinadas víctimas, ya sea por motivos de raza, religión, género, incapacidad u orientación sexual.

ARTÍCULO 16: PROTECCIÓN

Medio de asegurar que los derechos humanos básicos, el bienestar y la seguridad física de toda persona sean reconocidos, salvaguardados y protegidos de conformidad con las normas internacionales.

ARTÍCULO 17: TOLERANCIA CERO

Principio y práctica de no tolerar ninguna forma de abuso y explotación sexuales, acoso, abuso de poder, fraude y corrupción en todas nuestras actividades y responsabilidades en el ámbito de la organización y los programas de nuestra labor humanitaria, de desarrollo y sensibilización, así como de aplicar las reglas y sanciones correspondientes por infracciones o violaciones.

CAPÍTULO IV: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 18: APROBACIÓN Y MODIFICACIONES

Esta norma está reconocida por la Junta Directiva de la Iglesia Luterana Costarricense. Porque la Iglesia Luterana Costarricense es miembro de la Federación Luterana Mundial (FLM), el cumplimiento es obligatorio para las personas miembros de la Iglesia que están participando en cualquier evento de la FLM.

ANEXO 1: CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EVENTOS DE LA FLM

INFORMACIÓN SOBRE EL EVENTO:

Mecanismo de queja específico para:

Nombre del evento: _____

Lugar/País: _____

Fecha: _____

Comité de Manejo de Quejas en este evento específico:

Sr. / Sra. _____

Personas de referencia en este evento:

Sr. / Sra. _____

Lapso de tiempo: Indicar las fechas completas del evento (de la llegada a la partida): _____

Ahora bien, nuestra política estipula que las quejas pueden enviarse en **un plazo de 60 días**, contados a partir de la fecha del incidente.

INFORMACIÓN IMPORTANTE:

Toda queja que no se resuelva durante la reunión o que requiera seguimiento se remitirá a la persona encargada de Recursos Humanos de la FLM.

A efectos de coordinación, póngase en contacto con el miembro del personal de la FLM que organizó este evento específico.

Si tiene alguna pregunta o inquietud, no dude en enviar un mensaje electrónico a la persona encargada de Recursos Humanos de la FLM a: codeconduct@lutheranworld.org

o, en su caso, a la persona de referencia del Servicio Mundial en materia de responsabilidad y rendición de cuentas: complaints@lutheranworld.org.

**ANEXO 2: FEDERACIÓN LUTERANA MUNDIAL:
FORMULARIO DE QUEJAS:
(CONFIDENCIAL)**

El presente formulario debe ser cumplido por la persona que quiere presentar la queja o documentar la queja de un tercero. Toda la información debe manejarse de forma segura y en todo momento se ha de mantener la confidencialidad.

Número de expediente: _____

A) DATOS GENERALES:

Nombre y apellido de la persona que presenta la queja: _____

Sexo: _____ Edad: _____

Dirección: _____

Tel.: _____ Correo-e: _____

Nombre y apellido de la persona contra quien se presenta la queja (si se sabe):

Fecha del incidente: _____ Hora del incidente: _____

Lugar del incidente: _____

Fecha de presentación: _____ Hora de presentación: _____

B) ¿CUÁL ES LA QUEJA?

(Indicar el carácter y el motivo principal de la queja)

C) RESEÑA DEL INCIDENTE O LA PREOCUPACIÓN:

(Declarar exactamente lo sucedido, tratando de seguir la cronología de los hechos del principio al fin. Si el lugar del incidente no se conoce bien, describir el lugar según lo que se recuerda. Describir “el sujeto de la queja” si no se sabe su nombre.)

D) NOMBRE(S) Y APELLIDO(S) DEL/DE LOS TESTIGOS (si los hay):

(Indicar también dónde se les puede contactar, si se sabe.)
