



FEDERACIÓN
LUTERANA
MUNDIAL

Una comunión
de Iglesias

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA FLM RELATIVO AL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUALES, EL ABUSO DE PODER, EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN¹

Enero de 2015



¹ El presente documento es una revisión del Código de conducta de la FLM, aprobado en diciembre de 2005, y lo sustituye. Esta nueva versión se benefició de elementos del "Código de conducta para la prevención de la explotación y el abuso sexuales, fraude y corrupción y abuso de poder. Para todo el personal de los miembros de ACT y el Secretariado de ACT", Alianza ACT, febrero de 2011.

INTRODUCCIÓN

Se entiende que el Código de conducta de la Federación Luterana Mundial (FLM) ayude a todo su personal² a tomar decisiones éticas en su vida privada y su vida profesional, dentro y fuera del horario de trabajo, así como a comprender mejor las obligaciones que han de regir su conducta. El presente código versa sobre cualquier uso indebido del poder y la explotación en las relaciones laborales del personal de la FLM con aquellas personas a quienes presta servicios, a saber: abuso y explotación sexuales, acoso, fraude, corrupción y prácticas reñidas con la ética profesional. Esta versión completa y mejora los códigos de conducta vigentes hasta ahora. Por tratarse de un documento de política, cada miembro del personal de la FLM debe adherir al mismo firmando la página seis para confirmar que entendió y está de acuerdo con el contenido y las posibles consecuencias a causa de la política de tolerancia cero de la FLM.

Preámbulo

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 organización cumpla esos compromisos que también requieren particular atención en contextos de trabajo internacionales y multiculturales donde las diferencias de edad, raza, sexo, género, religión, capacidad e 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. Además, en algunos sitios, la pobreza, el conflicto armado o el desplazamiento inevitablemente socavan y debilitan las estructuras sociales y políticas que protegen a las comunidades locales. Las tentaciones de hacer un uso indebido del poder, acosar y explotar a las/os demás, especialmente en lo que respecta a la sexualidad, son considerables; de ahí que sea preciso contenerlas. Por consiguiente, en los contextos de la labor humanitaria en el terreno habrá que tener presente que:

- a) por falta de oportunidades económicas, el comercio y la explotación sexuales pueden ser de las pocas posibilidades de generación de ingresos para satisfacer necesidades básicas;
- b) las comunidades afectadas por crisis y las comunidades objetivo viven en un entorno de violencia de género;
- c) las habituales protecciones sociales no existen o dejaron de funcionar, los niveles de protección y seguridad suelen ser precarios y, en muchos casos, la justicia y el mantenimiento del orden público tampoco existen.

Es indispensable crear un clima general o una cultura organizacional mediante esfuerzos permanentes de educación y sensibilización para prevenir el uso abusivo del poder, la explotación sexual, el acoso, el fraude, la corrupción y las prácticas reñidas con la ética profesional. También es fundamental preservar el ejercicio responsable del poder y respetar la dignidad y la justicia de todas las personas.

Dimensiones jurídica y ética

La dirección de la FLM tiene la responsabilidad de garantizar que todo el personal conozca el Código de conducta, comprenda su significado en términos concretos y aplique sus disposiciones en el contexto de los respectivos programas. El personal de la FLM tiene la responsabilidad particular de defender esas normas, dar el buen ejemplo y crear un entorno de trabajo que apoye y capacite al personal.

Tolerancia cero

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. Cuando se viole el Código de conducta, se aplicarán los procedimientos y medidas disciplinarias que correspondan de conformidad con las políticas de personal de la FLM.³

² Véanse las definiciones en el anexo.

³ Políticas esenciales del Departamento de Servicio Mundial en la materia: *LWF Geneva Secretariat Personnel Regulations, January 2011, section 15.5, page 41; LWF Personnel Policies, July 2010, section 20.2, page 30, and section 21, page 31; and the LWF International Field Staff Personnel Regulations, section 16.5, page 56.*

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA FLM RELATIVO AL ABUSO Y LA EXPLOTACIÓN SEXUALES, EL ABUSO DE PODER, EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

El Código de conducta de la FLM estipula las responsabilidades de todo el personal para salvaguardar la dignidad y los derechos humanos de las personas con quienes trabaja. El objetivo de este código es ayudar al personal a comprender las obligaciones que han de regir su conducta y cumplirlas para prevenir el abuso y la explotación sexuales, así como toda forma de acoso, fraude, corrupción y prácticas reñidas con la ética profesional.

DISPOSICIONES GENERALES

El personal de la FLM:

1. Observará las más altas normas de rendición de cuentas, eficiencia, competencia, integridad y transparencia en la prestación de bienes y servicios que conlleva el desempeño de su labor.
2. Respetará la dignidad y la valía de todo ser humano y adherirá a los valores de la organización.
3. Respetará y promoverá los derechos humanos fundamentales sin discriminación alguna por motivos de edad, raza, color, religión, género, idioma, discapacidad, nacionalidad, estado civil, identidad étnica, orientación sexual, condición socioeconómica o afiliación política.
4. Respetará y promoverá todos los aspectos de los derechos de la infancia. Garantizará que los derechos, el bienestar y la seguridad física de niñas y niños sean reconocidos, preservados y protegidos con arreglo a las normas internacionales.
5. Tratará a todas/os sus colegas de trabajo, personas con quienes trabajamos y cualquier otra persona de manera justa y con respeto, cortesía, dignidad, conforme al derecho nacional, el derecho internacional y las costumbres locales.
6. Nunca cometerá un acto de acoso o explotación sexuales en ninguna de sus formas.
7. Nunca cometerá un acto de fraude, corrupción o práctica reñida con la ética profesional, incluido el conflicto de intereses en el lugar de trabajo.
8. Creará y mantendrá un entorno que además de impedir el abuso de poder y la explotación sexual, promueva la aplicación del presente Código de conducta. Las/os gerentes de todo nivel tienen la responsabilidad de apoyar y establecer procedimientos que contribuyan a mantener ese entorno, sobre todo en lo que atañe a las desigualdades de género.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

A. Abuso y explotación sexuales

El acoso o la explotación sexuales son actos que pueden causar daño físico, sexual o psicológico y sufrimiento, en particular, tratándose de mujeres y menores. El abuso y la explotación sexuales pueden darse en muchos contextos como el entorno de trabajo cotidiano en una oficina, los viajes, las reuniones fuera de la oficina, o bien, en crisis humanitarias cuando las poblaciones afectadas dependen de los organismos humanitarios para satisfacer las necesidades básicas, lo que crea una responsabilidad ética y un deber de asistencia particulares para el personal de la FLM. Las mujeres suelen ser las más vulnerables. Las/os gerentes deben garantizar el funcionamiento de mecanismos efectivos tanto para prevenir el abuso y la explotación sexuales como para responder a ellos.

El personal de la FLM:

1. Nunca incurrirá en el abuso ni la explotación sexual de nadie de un grupo objetivo o afectado por una crisis (mujeres, hombres, niñas y niños) ni de un/a colega o cualquier otra persona. Tales actos son faltas graves de mala conducta y motivo de terminación del contrato de trabajo.
2. Nunca explotará la vulnerabilidad de un/a colega ni de un grupo objetivo o afectado por una crisis, en particular, las mujeres y los menores, ni permitirá que se ponga a nadie en situaciones comprometidas.
3. No participará en ninguna actividad sexual con menores, independientemente de que en un país determinado, la mayoría de edad sea inferior a 18 años, ni actuará de maneras que puedan poner a un niño o una niña en riesgo de abuso, sea cual fuere la mayoría de edad o la edad de consentimiento del país en cuestión. Alegar que se desconocía la edad de un niño o una niña no es argumento de defensa.
4. Nunca dará dinero, empleo, bienes ni servicios a cambio de sexo, incluidos los favores sexuales. Quedan prohibidas todas las formas de humillación, denigración o conducta de explotación.
5. Principalmente en el contexto humanitario, nunca abusará de su cargo para suprimir la asistencia o reservar un trato preferencial a cambio de favores sexuales, regalos, pagos o ganancias personales de ningún tipo. El trabajador o la trabajadora debe ser consciente de que no tiene que sacar ventaja de su cargo.
6. Nunca mantendrá relaciones sexuales con colegas ni con personas de poblaciones objetivo o afectadas por una crisis, situación en que la dinámica de poder es desigual y existe el riesgo de explotación. Tales relaciones socavan la credibilidad e integridad de la labor de ayuda humanitaria. En el terreno se podrá aplicar una excepción en aquellos casos [eventuales] en que el/la compañero/a o uno de los cónyuges de una pareja de la población objetivo o afectada por la crisis pase a formar parte del personal.

B. Protección de la infancia

Niñas y niños tienen derecho a ser protegidos de todas las formas de violencia, perjuicio o abuso, trato negligente, malos tratos o explotación.⁴ De conformidad con la Política de protección de la infancia de la FLM⁵, el personal promoverá los derechos del niño y la niña como aspectos centrales y esenciales de los valores fundamentales y la rendición de cuentas general de la organización.

El personal de la FLM:

1. Apoyará programas y entornos favorables a la infancia y que velen por su seguridad.
2. Garantizará que el apoyo y la protección de la infancia no sean discriminatorios.
3. Mantendrá un rol profesional con niñas y niños.
4. Garantizará que niñas y niños sean presentados de forma apropiada y respetuosa en todas las comunicaciones.

C. Acoso

El personal de la FLM no cometerá ningún acto u otra forma de acoso que cause sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico a alguien, en particular, mujeres, niñas y niños. La FLM no tolera ningún tipo de transgresión en el lugar de trabajo como el acoso (incluido el acoso sexual, racial o de género), la intimidación o la discriminación, es decir, comentarios o comportamientos indecorosos, ofensivos, insultantes, humillantes y despectivos, ni ninguna otra conducta inadecuada que no respete la dignidad del ser humano.

El personal de la FLM:

1. Tratará a todo el mundo con dignidad y respeto en el lugar de trabajo, hablará con civilidad y equidad, escuchará atentamente y considerará el bienestar general, incluidas las comunidades con las que trabaja la organización.
2. No cometerá ningún acto u otra forma de acoso que cause sufrimiento o daño físico, sexual, psicológico o emocional a alguien, en particular, mujeres, niñas, niños y personas con discapacidad.

⁴ Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño, artículos 19 y 34.

⁵ *Child Protection Policy, LWF Department for World Service, approved by Committee for World Service, June 2014.*

3. Nunca adoptará una conducta deliberada o de cualquier otra índole que haga que otra persona se sienta perseguida, vulnerable o impotente.
4. Sabrá en qué consiste el acoso, reconocerá las primeras señales del mismo (en particular el acoso sexual, racial y de género) y tomará rápidamente medidas para impedirlo y resolver la situación.
5. Sabrá en qué consiste la intimidación, capacitará al personal afectado por esta, elaborará estrategias para reducirla e impedirla y tomará las medidas disciplinarias que corresponda contra toda persona que se descubra que ha cometido un acto o cualquier otra forma de acoso.
6. No tolerará ningún tipo de comportamiento violento, acoso o discriminación hacia otra persona en el lugar de trabajo ni en las comunidades con las que trabaja la FLM.
7. Nunca accederá a Internet en el lugar de trabajo con fines contrarios al mandato, visión, misión, valores fundamentales u objetivos programáticos de la organización (por ejemplo, apuestas y pornografía).

D. Fraude y corrupción

La FLM reconoce la importancia de contar con sistemas efectivos de prevención y disuasión del fraude en todos sus programas, tanto en localidades del terreno como en la Oficina de la Comunidad, a saber: sólidos sistemas de control interno, eficientes líneas de comunicación y supervisión, creación de un entorno profesional de trabajo y sistemas de apreciación del riesgo de fraude en los planos nacional y regional.

El personal de la FLM:

1. Promoverá una cultura de honestidad y apertura entre el personal y la dirección de la organización.
2. Será transparente en todas las transacciones financieras relacionadas con su labor.
3. Nunca aceptará, solicitará ni prometerá ningún tipo de pago o favor indebidos y dirá claramente "NO" a tales prácticas.
4. Nunca robará, malversará ni hará un uso indebido de fondos y bienes, y se asegurará que los recursos financieros y de cualquier otra índole se usen exclusivamente para los fines previstos. Esto último también se aplica a otras fuentes de generación de ingresos, entre ellas, los intereses devengados por dichos fondos.
5. Nunca falsificará cheques ni documentos y tampoco lavará dinero, aceptará comisiones ni influirá en procesos de licitación con fines de robo o lucro indebido.
6. Creará un entorno de trabajo donde el personal y las comunidades puedan plantear en forma segura y confidencial cualquier sospecha grave de fraude o corrupción e informar al respecto, y donde se proteja a los denunciantes.
7. Nunca apoyará a sabiendas a personas o entidades involucradas en actividades ilegales.
8. Nunca destruirá, falsificará, alterará ni ocultará pruebas relativas a una investigación ni hará falsas declaraciones para impedir investigaciones sobre acusaciones de corrupción, fraude, coerción o colusión o influir materialmente en ellas.
9. Realizará todas sus tareas de conformidad con las prácticas y los procedimientos aceptados internacionalmente y observará las más altas normas de transparencia y rendición de cuentas en materia de finanzas, gestión y gobierno, según proceda.

E. Prácticas reñidas con la ética profesional

La FLM promueve prácticas acordes con la moral y la ética profesionales, es decir, prácticas transparentes, responsables y honestas en las transacciones financieras, las donaciones, los regalos y la gestión de recursos humanos. El personal de la FLM evitará conflictos de intereses y actividades que puedan afectar la credibilidad e integridad de la organización.

El personal de la FLM:

1. Ejercerá siempre prácticas transparentes, responsables y honestas cuando reciba donaciones en efectivo de fuentes públicas y privadas para fines humanitarios o de desarrollo.
2. Nunca utilizará ni aceptará sobornos en forma dinero, bienes o servicios, para otorgar un contrato de servicios cuando trate con proveedores en el marco de su labor humanitaria o de desarrollo.

3. Nunca participará en actividades que generen beneficios personales, organizacionales o colectivos como la compra y la venta, cuando esas actividades puedan afectar o se tenga la impresión que afectan la credibilidad e integridad de la FLM.
4. Nunca compartirá ganancias o remanentes presupuestarios a título de coimas, recortes o descuentos en beneficio personal o de la organización.
5. Comunicará a la FLM todo conflicto de intereses conocido o potencial (por ejemplo, relación directa con proveedores de bienes o servicios para programas de la FLM o miembros de la familia).
6. No aceptará ningún regalo ni ningún otro favor que pueda influir en el desempeño de sus funciones y obligaciones. Se consideran regalos entre otros, pero no exclusivamente: servicios, viajes, actividades recreativas y bienes materiales. A fin de respetar las tradiciones y las costumbres de hospitalidad locales y nacionales, se podrán aceptar en nombre de la FLM obsequios de poca cuantía como bolígrafos, almanaques, agendas de trabajo, etc. de los cuales habrá que informar a la oficina correspondiente de la organización.
7. Nunca utilizará mano de obra ilegal, trabajo infantil o trabajo forzoso en ninguna esfera de su labor.
8. Siempre pagará los impuestos obligatorios y cumplirá con la legislación nacional y las normas internacionales en materia empresarial.
9. Siempre luchará por las más altas normas de salud, seguridad y medio ambiente en toda su labor programática.
10. Garantizará, en la medida de lo posible, que los bienes adquiridos se produzcan y distribuyan en condiciones que no conlleven el abuso o la explotación de nadie y tengan el menor impacto negativo en el medio ambiente.
11. Nunca usará ni distribuirá en ningún contexto humanitario o de desarrollo, productos y suministros que se sabe son peligrosos.

F. En caso de violación del presente Código de conducta, la FLM se asegurará que:

- i. Toda violación del Código de conducta sea objeto de sanción disciplinaria de conformidad con los respectivos mandatos, condiciones y reglamentos de la FLM.
- ii. Todo miembro del personal que haga falsas acusaciones intencionalmente acerca de cualquier acción de otro miembro del personal, infringiendo así el Código de conducta, sea objeto de sanción disciplinaria a discreción del empleador y con arreglo a las leyes nacionales del trabajo.
- iii. Todo miembro del personal que observe o sospeche cualquier abuso de niñas y niños o cualquier otro tipo de mala conducta grave cumpla con la obligación de informar a su superior.
- iv. El no transmitir o suprimir a sabiendas información sobre cualquier informe, preocupación o sospecha de infracción del presente Código de conducta sean motivo para tomar medidas disciplinarias.
- v. Toda la información confidencial, incluidos los informes sobre infracciones de estas normas cometidas por colegas, que se obtenga de las poblaciones, comunidades o colegas afectadas/os se canalice correctamente y se maneje con suma confidencialidad.
- vi. Se informe de inmediato de las violaciones del Código de conducta al personal superior, cualquier/a colega de confianza o la persona encargada de recibir las quejas, un grupo especialmente designado, el/la gerente local de derechos humanos o el jefe/la jefa de desarrollo de recursos humanos de la Oficina de la Comunidad de la FLM, de quienes se espera que inicien de inmediato una investigación.
- vii. En caso de una posible infracción o violación del Código de conducta, se pueda presentar una queja al
 - personal de la FLM que trabaja fuera de Ginebra (Servicio Mundial): complaints@lutheranworld.org⁶ o
 - al personal de la Oficina de la Comunidad de la FLM codeconduct@lutheranworld.org⁷

⁶ Para más datos, el personal de Servicio Mundial se referirá al documento relativo al mecanismo de política y procedimientos de quejas: *World Service Complaints Mechanism Policy and Procedures, June 2014*.

⁷ Para más datos el personal de la Oficina de la Comunidad se referirá al reglamento del personal de la FLM: *LWF Personnel Regulations, Appendix 3*.

Código de conducta de la FLM – Firma de cada miembro del personal

El/la abajo firmante leyó, entendió y está de acuerdo con el contenido del presente documento, Código de conducta de la FLM, que será sometido periódicamente a revisión y examen. También acepta las consecuencias de toda violación de las disposiciones plasmadas en el mismo.

Nombre y apellido:

Cargo:

Lugar: Fecha:

Firma:

TÉRMINOS Y DEFINICIONES FUNDAMENTALES

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.

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.

Acoso

Todo comentario o comportamiento indecoroso, ofensivo, insultante, humillante o despectivo, así como cualquier otro comportamiento inadecuado 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.

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.

Conflicto de intereses⁸

El conflicto de intereses se da cuando las preocupaciones personales o profesionales de un miembro del personal de la FLM afectan su capacidad de anteponer el bienestar de la organización a su beneficio personal o profesional. Dichos conflictos pueden entrañar un riesgo real o potencial, así como un daño para la FLM.

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.

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.

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

⁸ Adaptado de la definición que figura en la política sobre conflicto de intereses de HAP International (*HAP International Conflict of Interest Policy, December 2003*).

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 con fines sexuales, a efectos de aprovecharse monetaria, social o políticamente de otra persona.

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.

Género y poder

Género es la palabra que se usa para describir las diferencias culturales y sociales entre hombres y mujeres acerca de 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.

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.

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.

Menor

Todo ser humano menor de 18 años (según la definición de niño de la Convención sobre los Derechos del Niño).

Personal de la FLM

Abarca a todo el personal contratado de la secretaría de Ginebra y las oficinas de terreno de la FLM para llevar a cabo las actividades indicadas en los respectivos mandato o descripción del puesto, a saber: personal con contrato de trabajo, consultoras/es, trabajadoras/es temporales u ocasionales, voluntarias/os, pasantes y personal en comisión de servicios. Además, esta definición incluye a todo trabajador y toda trabajadora de la FLM directa o indirectamente relacionado/a con comunidades de personas refugiadas o desplazadas internas.

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.

Rendición de cuentas⁹

Responsabilidad ante poblaciones afectadas y principales grupos destinatarios, el personal, el gobierno y las partes interesadas externas de las actividades realizadas, las decisiones tomadas y las políticas aplicadas.

Responsabilidad y rendición de cuentas

⁹ Fuente: *LWF/DWS Accountability Framework, Chapter 6, Section I (Program Management and Operations) of the LWF/DWS Operations Manual.*

Toda infracción del Código de conducta es pasible de sanción tal como estipulado en las reglas y los procedimientos administrativos de la FLM.

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.