

1° de febrero de 2023

# Código de Conducta del Personal de la Federación Luterana Mundial



THE  
LUTHERAN  
WORLD  
FEDERATION

A Communion  
of Churches

## Preámbulo de la Secretaría General

La Federación Luterana Mundial (FLM) sostiene el principio de que cada persona ostenta una dignidad otorgada por Dios y que ésta debe ser protegida y respetada, y que la dignidad de todo ser humano debe ser defendida, independientemente de su condición social, género, etnia, edad, capacidad u otras diferencias.

Respondemos al amor de Dios por los seres humanos en la forma en que nos comportamos unos y unas con otras personas. Los valores organizativos de la FLM así lo reflejan. Incorporamos y defendemos la dignidad, la justicia, la compasión, el compromiso, el respeto a la diversidad, la inclusión, la participación, la transparencia y la responsabilidad en nuestra labor.

Queremos asegurarnos de que, en toda nuestro trabajo para la FLM, nos apoyemos y respetemos mutuamente, utilizando los recursos que se nos confían de un modo responsable. En consecuencia, adoptamos una política de cero tolerancia al acoso, al abuso y a comportamientos irrespetuosos hacia las compañeras y los compañeros de trabajo.

Este Código de Conducta para el personal de la FLM se fundamenta en la constitución de la FLM, en sus estatutos, en su visión, en su misión y en sus valores. También se basa en los compromisos y en las expectativas de las partes interesadas y de las contrapartes con las que la FLM trabaja en sus diferentes capacidades. Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Código de Conducta del Personal de la FLM que participan en la labor de la FLM tienen la obligación de cumplirlo.

Confío en que este Código de Conducta sea una herramienta que ayude a la FLM y a su personal a mantener la dignidad y a avanzar hacia el cumplimiento de la visión de la FLM, que nos invita a trabajar de manera conjunta por un mundo justo, pacífico y reconciliado.

Rvda. Dra. Anne Burghardt

Secretaria General de la FLM

## I. Introducción y objetivo

**El Código de Conducta del Personal de la Federación Luterana Mundial<sup>1</sup>** tiene por objetivo ayudar a todo el personal, tal como se define seguidamente en la sección II, a defender los valores de la FLM y a tomar decisiones éticas en su vida profesional y privada, tanto dentro como fuera del horario laboral, y a comprender mejor las obligaciones que eso implica en su conducta. Este Código de Conducta hace referencia a cualquier abuso de poder y explotación en las relaciones entre el personal y entre ellos y aquellas personas a quienes sirven. Es igualmente una guía para promover la seguridad, para garantizar el respeto a las personas con las que la FLM interactúa y , para proteger al personal, la eficacia, la reputación y la integridad de la labor de la FLM.

Como documento normativo, todo el personal debe comprender y cumplir con el comportamiento esperado, tal como se describe en el Código de Conducta del Personal de la FLM. El Código de Conducta del Personal de la FLM debe ser explícitamente mencionado en las directrices y en los acuerdos contractuales de la FLM, como documento rector aprobado por el Comité Ejecutivo de la FLM. Cualquier incumplimiento del Código de Conducta del Personal de la FLM puede derivar en sanciones que pueden llegar a la finalización de la relación laboral<sup>2</sup>, de acuerdo con los procedimientos establecidos<sup>3</sup>. Queda reservada la regulación obligatoria de la legislación local.

---

<sup>1</sup> La versión original en inglés, aprobada por el Comité Ejecutivo de la FLM el 8 de junio de 2022, se considera como la versión autorizada.

<sup>2</sup> La FLM se adhiere a la política de "tolerancia cero" definida por la política de las Naciones Unidas que establece que la explotación y el abuso sexuales por parte del personal de las Naciones Unidas están prohibidos y que se tomarán acciones ante cualquier transgresión (Naciones Unidas, Glosario sobre la explotación y los abusos sexuales, 2ª edición, 24 de julio de 2017). Esto también aplica a los demás asuntos incluidos en el Código de Conducta del Personal de la FLM.

<sup>3</sup> Según el contexto en el que el personal desempeñe sus labores y su función, pueden existir normas más específicas que ofrezcan detalles adicionales sobre el comportamiento esperado.

## II. **Ámbito de aplicación**

El Código de Conducta del Personal de la Federación Luterana Mundial aplica para:

- todo el personal que, durante su servicio con y para la FLM, trabaje bajo un acuerdo laboral, en todo momento<sup>4</sup>,
- toda persona que trabaje para la FLM o en nombre de la FLM en cualquier supuesto digase un contrato de consultoría, un acuerdo de cesión de servicio con otro empleador, personal temporal, aprendices, pasantes, trabajadores y trabajadoras por incentivo y personal voluntario, así como visitantes bajo la responsabilidad de la FLM, en todo momento,
- personal ocasional, incluidas las personas que representan a la FLM en conferencias y en eventos,
- todas las personas que realicen actividades bajo el nombre y el estatus de la FLM,
- las personas involucradas en proyectos y programas dirigidos por la FLM a cualquier nivel, durante la duración del proyecto / programa<sup>5</sup>.

A los efectos del Código de Conducta del Personal de la FLM, todas las personas arriba mencionadas se denominarán de aquí en adelante como "personal".

## III. **Normas de conducta**

### 1. **Normas generales**

Los valores fundamentales<sup>6</sup> de la FLM deben verse reflejados en la labor de la FLM. En línea con ellos, el Código de Conducta del Personal de la FLM se enfoca en los siguientes principios y compromisos éticos:

- Respeto por la dignidad e integridad de todos los seres humanos,
- Trato justo y equitativo para todas las personas, sin discriminación, explotación o acoso,
- Promoción de la justicia de género<sup>7</sup>,
- Administración responsable e integridad en el ejercicio del poder con relación a las personas y al uso de los recursos financieros y de otro tipo,
- Respeto por la diversidad, la inclusión y la participación<sup>8</sup>, y la transparencia y la rendición de cuentas.

Para cumplir con la misión de la FLM, todo el personal deberá respetar los requisitos legales y legítimos vigentes.

Todo el personal tiene la responsabilidad de promover la aplicación del Código de Conducta del Personal de la FLM. Quienes cumplen un rol de supervisión en la FLM tienen la responsabilidad particular de garantizar que el personal conozca este Código de Conducta del Personal, comprenda su significado en términos concretos y lo aplique en su labor. El personal tiene la responsabilidad de mantener estas normas, de dar un buen ejemplo y de crear un entorno laboral propicio que apoye y capacite a las demás personas.

---

<sup>4</sup> Las regulaciones del Estatuto del Personal podrán detallar cualquier otra obligación específica en un determinado contexto.

<sup>5</sup> Cuando se establezcan asociaciones, consorcios, acuerdos de concesión o de recepción tercerizadas, el Código de Conducta del Personal de la FLM se incorporará como un anexo, exigiendo a las personas contratantes y a las contrapartes que cumplan con el Código de Conducta del Personal de la FLM, estableciendo que el incumplimiento de las disposiciones del Código de Conducta del Personal de la FLM constituye un motivo para rescindir los acuerdos de cooperación.

<sup>6</sup> <https://www.lutheranworld.org/content/our-core-values>

<sup>7</sup> Ver la Política de Justicia de Género de la FLM, 2013.

<sup>8</sup> Cuando se refiere, por ejemplo, al género, a la edad, a la discapacidad, a la etnia, etc.

## 2. Explotación y Abuso Sexual (EAS)

### Definiciones

La **explotación y los abusos sexuales (EAS)** provocan daños y sufrimientos físicos, sexuales y/o psicológicos a las personas. Cualquier persona puede ser objeto de EAS, pero los grupos vulnerables corren un mayor riesgo.

Por **explotación sexual** se entiende cualquier abuso real o intento de abuso hacia personas en una posición de vulnerabilidad, de poder diferencial o de confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero sin limitarse a ello, un intercambio de dinero, una promesa de empleo, bienes o servicios, así como la amenaza de otras repercusiones negativas, como la negación de asistencia<sup>9</sup>.

Por **abuso sexual** se entiende la intromisión física real de carácter sexual o la amenaza ella, incluidos los tocamientos indebidos, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coercitivas<sup>10</sup>. Esto incluye la violación y la agresión sexual, involucrando también el intento o la amenaza de violación y la agresión sexual

La **actividad sexual con menores de edad (menores de 18 años)** se considera tanto abuso como explotación sexual, y está prohibida más allá de la edad localmente reconocida para la mayoría de edad o la edad de consentimiento. La errónea valoración en la edad de un niño o una niña no aplica como defensa. La Política de Protección de la Infancia de la FLM establece medidas específicas para asegurar la salvaguarda de todas las niñas y los niños que participan en las actividades de la FLM.

La **actividad sexual con trabajadores y trabajadoras sexuales** se considera tanto abuso como explotación sexual, y está prohibida más allá de la situación legal del trabajo sexual a nivel local.

El término "**explotación y abuso sexual sin-contacto y en línea**" incluye el consumo de medios sociales o foros en línea con fines sexuales, y el envío y la solicitud de mensajes o imágenes de naturaleza sexual.

### El personal debe:

- Tomar conciencia de los riesgos de la EAS y de las posibles acciones para reducir de manera activa estos riesgos, con el fin de prevenir la EAS y tratar de proteger a todas las partes interesadas en todas las situaciones, tanto dentro como fuera del trabajo.
- Informar de todos los casos presenciados o sospechosos de EAS. Utilizar los mecanismos establecidos<sup>11</sup> para responder a la EAS.

### El personal nunca debe:

- Explotar ni abusar sexualmente de ninguna persona.
- Participar en cualquier actividad sexual con niños o niñas menores de 18 años, independientemente de la edad localmente reconocida para la mayoría de edad o la edad de consentimiento. La presunción errónea sobre la edad de un niño o de una niña no aplica como defensa.
- Actuar de modo tal que pueda poner a una persona en riesgo de sufrir abusos, incluidos los abusos en línea y psicológicos.
- Intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidas las relaciones sexuales consentidas y todas las formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación. Esto incluye la compra de servicios sexuales o la obtención de beneficios a partir de los mismos, al igual que de la provisión de asistencia a personas titulares de derechos a cambio de favores sexuales.

---

<sup>9</sup> Ver: Informe del Secretario General de las Naciones Unidas 2003/13, 9 de octubre de 2003; Medidas Especiales de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS). Véase también la Política de PEAS de la FLM (noviembre de 2020).

<sup>10</sup> Ver: Informe del Secretario General de las Naciones Unidas 2003/13, 9 de octubre de 2003; Medidas Especiales de Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS). Véase también la Política de PEAS de la FLM (noviembre de 2020).

<sup>11</sup> Ver los Mecanismos para Tramitar Denuncias en el sitio web de la FLM, también disponible en las oficinas de la FLM.

- Abusar de una posición para retener la asistencia humanitaria o de desarrollo u ofrecer un trato preferencial a cambio de sexo.
- Mantener relaciones sexuales con personas pertenecientes a las poblaciones afectadas por una crisis<sup>12</sup>, dada su mayor vulnerabilidad y dado que tales relaciones se basan en una dinámica de poder intrínsecamente desigual, perjudicando la credibilidad y la integridad de la labor de ayuda.
- Mantener una relación con personas pertenecientes a una comunidad beneficiaria de un programa de la FLM.
- Establecer una relación con cualquier miembro del personal de la FLM, cuando cualquier de sus integrantes tenga una función de supervisión directa sobre la otra, con el fin de evitar cualquier posibilidad de conflicto de interés o de un abuso de poder.

### 3. Acoso

#### Definición

Se entiende por **acoso** toda conducta no deseada que haga que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. La conducta no deseada implica que el sentimiento y la percepción individual de la persona destinataria ante una actitud determinada son los elementos relevantes a tal efecto. El acoso puede manifestarse, por ejemplo, en forma de palabras habladas o escritas, gestos o acciones<sup>13</sup>.

Los términos hostigamiento (bullying) y acoso psicológico (mobbing), son también relevantes para referirse al acoso, y se consideran comúnmente como comportamientos que se producen de forma repetida o persistente. Sin embargo, dependiendo de las circunstancias, una acción que suceda una sola vez también puede constituir acoso.

#### Política de la FLM

La FLM se compromete a garantizar un entorno laboral seguro y no intimidante en el que siempre se respete la dignidad humana<sup>14</sup>. Las actitudes, las palabras y las acciones se perciben de diferentes maneras, y pueden generar una reacción diferente en las personas, dependiendo del contexto y de cada individuo. Cada persona viene con su bagaje previo y tiene derecho a decidir cuándo una determinada conducta le resulta inaceptable.

#### El personal debe:

- Tratar cualquier individuo con dignidad y cortesía.
- Ser sensible a las diversas costumbres y culturas, ajustar sus acciones según sea necesario y cumplir con los valores de la FLM establecidos anteriormente.
- Respetar los límites mentales y físicos individuales de cada persona y tener consciencia de que pueden variar en el tiempo y ser distintos en cada individuo.
- Respetar el derecho de las personas a la intimidad y a las opciones y preferencias individuales.

#### El personal nunca debe:

- Adoptar ninguna clase de comportamiento que pueda ser considerado como acoso, en cualquier momento o bajo cualquier circunstancia.

---

<sup>12</sup> Personas, grupos y comunidades que se ven directa o indirectamente afectados por una crisis humanitaria.

<sup>13</sup> Algunos ejemplos son: el abuso de autoridad o de poder, el acoso sexual y el acoso psicológico, la humillación por razones de género, identidad y expresión de género, orientación sexual, capacidad física, apariencia física, etnia, origen, afiliación política, edad, religión o cualquier otra razón.

<sup>14</sup> En algunos casos, puede ser difícil fijar una línea divisoria entre el acoso y otras cuestiones relacionadas con el trabajo. Por ejemplo, los comentarios negativos sobre el rendimiento o el comportamiento del personal, así como los conflictos, deben abordarse y resolverse mediante métodos de retroalimentación y resolución de conflictos. No constituyen, por sí mismos, una evidencia de acoso o prejuicio.

- Disminuir el dolor o la vergüenza causada a la persona receptora justificando un comportamiento ofensivo al decir que era "una broma" u otro comentario similar.
- Hacer insinuaciones sexuales no deseadas, o solicitar sexo, asumir conductas o gestos verbales o físicos de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual.
- Hostigar a otras personas a través de la crítica mediante comparaciones humillantes, ocultándoles información necesaria, gritando al personal, molestando a cualquier persona delante de otras o en privado, o de cualquier otra forma.
- Participar en el mobbing, por ejemplo, haciendo continuos comentarios negativos sobre una persona, criticándola constantemente, aislando a una persona dejándola sin contactos sociales o chismoseando o difundiendo de manera permanente información falsa sobre una persona.

## 4. Protección de la infancia

### Definición

La **protección de la infancia** refiere a todas las acciones que una organización desarrolla para mantener segura a todas las niñas y niños con quienes establece contacto. Esto incluye las medidas proactivas adoptadas para garantizar que las niñas y los niños no sufran daños como consecuencia de cualquier contacto directo o indirecto con la organización. La protección de la infancia incluye la prevención de cualquier tipo de abuso físico, sexual y emocional, de negligencia y de maltrato hacia las niñas y los niños por parte del personal y de cualquier otras personas bajo la responsabilidad de la organización, incluidas personas contratadas, contrapartes comerciales, los y las visitantes y personas voluntarias<sup>15</sup>. Cualquier persona menor de 18 años es considerada niña o niño.

### Política de la FLM

El personal de la FLM asume el compromiso y la responsabilidad colectiva e individual de proteger y de salvaguardar a las niñas y los niños de toda forma de explotación o de abuso, así como de cualquier daño y/o riesgo deliberado y/o no intencionado mientras estén en contacto con el personal, y/o involucrados de cualquier forma con las actividades y los programas de la FLM.

Las actitudes y las acciones del personal de la FLM deben proteger los mayores intereses de las niñas y niños, tal como establece la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, haciendo de la FLM una organización protectora de ellos<sup>16</sup>.

### El personal debe:

- Mantener un rol profesional con las niñas y los niños y prevenir proactivamente cualquier riesgo de daños sufridos a consecuencia de un contacto con el personal, y/o involucrados con los programas y/o con las actividades de la FLM.
- Entender claramente como deben realizarse interacciones seguras con las niñas y los niños y como identificar y responder a cualquier conducta insegura, inaceptable o poco profesional hacia ellos.
- Garantizar que las niñas y los niños sean presentados de manera apropiada y respetuosa en todos los productos y medios de comunicaciones.

### El personal nunca debe:

---

<sup>15</sup> Es posible acceder a más información en la Guía de protección infantil para empresas: Herramienta paso a paso para identificar y prevenir los riesgos a los que se exponen las niñas y los niños que interactúan con empresas, UNICEF 2018.

<sup>16</sup> Consulte las Directrices y los protocolos de protección infantil 2023, las Directrices y los protocolos de cuidado infantil 2023 y la Política de Protección del Servicio Mundial 2023.

- Abusar del poder otorgado por su cargo o función de manera que perjudique los derechos y el bienestar de las niñas y los niños.
- Apoyar un comportamiento ilegal, peligroso, negligente o abusivo hacia las niñas y los niños.
- Evaluar inadecuadamente y minimizar los riesgos potenciales para las niñas y los niños al desarrollar actividades, utilizar un lenguaje o comportamiento inadecuado al tratar con una niña o un niño, intimidar y acosar a una niña o a un niño verbal o físicamente, aplicar un castigo físico, exponer a un niño o a una niña a material pornográfico, incluyendo la captación y el tráfico de menores en línea. Quedarse a solas con una niña o un niño a no ser que sea estrictamente necesario y debidamente justificado.
- Consumir, comprar, vender, poseer o distribuir cualquier tipo de material de abuso sexual infantil.

## 5. Corrupción, fraude y prácticas empresariales antiéticas

### Definiciones

Se entiende por **Corrupción** el abuso de confianza, de poder o de posición para obtener un beneficio indebido tanto personal como para una tercera persona. El soborno, la malversación, la extorsión, el fraude y el favoritismo son formas de corrupción.

El **Fraude** implica todo tipo de engaño, incluyendo la distorsión intencional, la falsedad, las artimañas y la perversión de la verdad o el abuso de confianza, en relación con los recursos financieros, materiales o humanos, los activos, los servicios y/o las transacciones de la FLM, usualmente con el propósito de obtener ganancias o beneficios personales. El fraude es una estafa criminal o el uso de representaciones falsas para obtener una ventaja injusta<sup>17</sup>. El fraude incluye también toda conducta inapropiada similar a las mencionadas.

La **Práctica Empresarial Ética** implica la creación de una cultura en la que las personas tomen decisiones y actúen en la construcción de operaciones sostenibles, se preocupen por las necesidades de todas las partes interesadas y cumplan con sus obligaciones éticas y legales.

### Política de la FLM

La FLM opera conforme a prácticas empresariales morales y éticas, incluyendo prácticas transparentes, responsables y honestas en las transacciones financieras, las donaciones, los obsequios y la gestión del personal<sup>18</sup>. El personal de la FLM evitará todo conflicto de intereses y toda actividad que pueda afectar la credibilidad e integridad de la institución. Por medio de las prácticas empresariales éticas, el personal promueve una cultura organizativa basada en los valores esenciales y en los principios éticos de la FLM.

### El personal debe:

---

<sup>17</sup> Ejemplos: Robo, uso indebido o apropiación indebida de fondos, propiedades o cualquier otro ingreso; deshonestidad en el manejo o en la rendición de fondos o de documentos financieros; participar en transacciones abusivas, falsificación de documentos, lavado de dinero, aceptar comisiones o influir en los procesos de licitación para beneficio propio o para actividades ilegales; participación en actividades que generen ganancias personales, organizacionales o colectivas, como puede ser la compra o venta, cuando tales actividades puedan afectar, o parezcan afectar, la credibilidad o la integridad de la FLM; recepción de ganancias, como sobornos, recortes o descuentos para beneficios personales u organizacionales indebidos; aceptar obsequios u otros favores que puedan influir en el desempeño de las funciones o en los deberes del personal. Los obsequios se definen como, pero no se limitan a: servicios, viajes, entretenimiento, bienes materiales, entre otros. Uso de mano de obra ilegal, trabajo infantil o trabajo forzado; uso o distribución de productos o suministros reconocidamente inseguros en cualquier entorno humanitario o de desarrollo; divulgar información confidencial y patentada a terceros; destrucción, remoción o uso inapropiado de registros, muebles, accesorios y equipamiento.

<sup>18</sup> Consulte las pautas para adquisiciones de la FLM para acceder a más información.

- Ser transparente, responsable y honesto en todas las transacciones financieras relacionadas con su labor.
- Asegurar que los recursos financieros y de otro tipo se utilicen exclusivamente para la finalidad prevista.
- Desarrollar todas las actividades en consonancia con las leyes y con las normas nacionales e internacionales.
- Declarar proactivamente a la FLM cualquier conflicto de interés<sup>19</sup> conocido o potencial.
- Procurar siempre que la producción y la entrega de los bienes y servicios adquiridos se realicen en condiciones que no impliquen el abuso o la explotación de ninguna persona y que tengan el menor impacto negativo sobre el medio ambiente.

#### **El personal nunca debe:**

- Robar, utilizar o apropiarse indebidamente de fondos, bienes o cualquier otro ingreso, incluido el dinero en efectivo.
- Participar en transacciones abusivas, falsificación de documentos, blanqueo de dinero, aceptación de sobornos o comisiones, influir en los procesos licitatorios con el fin de obtener beneficios o participar en actividades ilegales.
- Participar en actividades que generen un beneficio indebido, tanto personal como organizacional o colectivo, ya que dichas actividades pueden afectar, o parecer que afectan, a la credibilidad o a la integridad de la FLM.
- Aceptar regalos u otros favores que puedan influir en el desempeño de sus funciones.
- Utilizar mano de obra ilegal, trabajo infantil o trabajo forzado.

## **6. Uso de las tecnologías de la información (TI) y protección de datos**

La **tecnología de la información** hace referencia al uso y a la gestión de toda instalación relacionada con las TI, como las redes de internet, los datos y los dispositivos (por ejemplo, teléfonos móviles, ordenadores personales, portátiles e impresoras).

La **protección de datos** hace referencia a la obligación legal de evitar que los datos a los que accede el personal, ya sean almacenados en dispositivos informáticos o en cualquier otro formato, se vean comprometidos, corrompidos, se pierdan o se utilicen de manera que se violen los derechos individuales a la privacidad o al consentimiento.

### **Política de la FLM**

El personal al que se le ha confiado el acceso a datos a través de plataformas informáticas o a material de la FLM debe asegurar su uso responsable y evitar cualquier uso indebido. No se tolerará la violación de las normas y de los reglamentos de la FLM, la violación de otras secciones de este Código de Conducta, ni el descrédito de la FLM como consecuencia del uso indebido de las plataformas informáticas de la FLM, del material de la FLM o de los datos de la FLM.

#### **El personal debe:**

- Asegurarse de entender y de seguir las normas y los procedimientos de la FLM en materia de TI y de protección de datos, tanto para fines profesionales como privados.

---

<sup>19</sup> Ejemplos: relación directa entre el personal y quienes proveen servicios, quienes proveen bienes, candidaturas a vacancias de la FLM o quienes se benefician de la asistencia o de los beneficios de la FLM.



- Comportarse responsablemente en las redes sociales para comunicar sobre temas de su especialidad, siempre y cuando esto no interfiera con sus funciones principales o con la seguridad de las personas o de los sistemas informáticos<sup>20</sup>.
- Hacer referencia y citar de modo correcto la comunicación oficial de la FLM.
- Asegurar que las actividades personales no afecten su labor profesional, impliquen un costo adicional o generen un riesgo a la reputación de la organización.
- Mantener absoluta discreción respecto a toda la información confidencial y sensible, especialmente la relacionada con el personal y con las comunidades.
- Garantizar el cumplimiento de las leyes y de las normas pertinentes en relación con la protección de datos.
- Proteger y salvaguardar los datos privados como un deber de cuidado hacia otras personas.
- Comprometerse a proteger la confidencialidad de la información interna de la FLM, y no utilizar ni compartir dicha información con el fin de obtener cualquier tipo de una ventaja o beneficio personales.

#### **El personal nunca debe:**

- Utilizar las instalaciones y los dispositivos de la FLM para beneficio personal, tales como: la realización de intercambios comerciales o el ofrecimiento de servicios personales. No se tolerará ningún tipo de actividad ilegal.
- Utilizar las instalaciones y los dispositivos de la FLM para la producción, consumo, venta o compra de material de explotación o abuso sexual.
- Descargar en el ordenador profesional cualquier software, shareware o aplicaciones ilegales.
- Almacenar cualquier elemento que suponga una violación de otras normas y reglamentos de la FLM o del presente Código de Conducta.
- Participar en intercambios escritos, actividades y actitudes que puedan empañar la reputación de la FLM o que violen el presente Código de Conducta.
- Publicar cualquier texto o video que haya sido producido por y para el uso de la FLM sin la previa aprobación de la Oficina de Comunicación, sin considerar los derechos de propiedad intelectual o sin citar apropiadamente la fuente<sup>21</sup>.

## **7. Promoción de la seguridad y de la protección**

### **Definición y política**

La FLM tiene una responsabilidad de cuidado sobre su personal. En los sitios donde desarrolla sus actividades, existen medidas de Seguridad y de Protección para reducir los riesgos. La concienciación personal y el comportamiento adecuado tienen como finalidad promover un entorno seguro para desarrollar las actividades sin poner en peligro la salud y la seguridad.

#### **El personal debe:**

- Asegurarse de que el personal entienda y siga las normas y los procedimientos de seguridad de la FLM.
- Comprender y ser sensible a los riesgos y a las medidas de mitigación en cada contexto específico.
- Asumir actitudes que aumenten la seguridad personal y la de las demás personas y minimizar los riesgos de pérdida de vidas, salud, bienestar y bienes.

#### **El personal nunca debe:**

- Asumir riesgos que comprometan su seguridad y la de las demás personas.

---

<sup>20</sup> Más información en los Lineamientos de redes sociales de la FLM.

<sup>21</sup> Se anima al personal a utilizar las fotografías almacenadas en la base de datos de la FLM.

- Conducir bajo los efectos del alcohol, las drogas o cualquier otra sustancia.

## IV. Violaciones al Código de Conducta del Personal

- A. Las violaciones al Código de Conducta del Personal son faltas que pueden derivar en una acción disciplinaria de acuerdo con los respectivos términos, condiciones y reglamentos de la FLM y otras disposiciones legales aplicables, incluyendo, si fuera el caso, cargos en virtud del derecho penal o la finalización de la actividad o del empleo.
- B. La FLM se compromete a proteger a toda persona que denuncie de buena fe y por motivos razonables una violación al Código de Conducta del Personal. La FLM se empeña en ofrecer medidas de protección a las personas que se consideren en peligro como consecuencia de una denuncia de violación al Código de Conducta del Personal.
- C. La presentación de una denuncia a partir de acusaciones falsas, que más tarde resulte ser maliciosa, es en sí misma una violación del Código de Conducta del Personal.
- D. El hecho de no denunciar a través de los canales correspondientes cualquier violación al Código de Conducta del Personal de la FLM es en sí mismo una violación al Código de Conducta del Personal.

## 8. Reportar una violación del Código de Conducta del Personal

Las violaciones del Código de Conducta del Personal deben ser reportadas tan pronto como sea posible. El personal tiene a su disposición varias maneras de notificar: a través de la dirección de correo electrónico que figura más abajo, directamente a cualquier persona de confianza o a la persona de enlace asignada para el Código de Conducta del Personal, a un grupo especialmente designado, o al personal de recursos humanos. Estas instancias tomarán las medidas adecuadas y rápidas.

Toda información relacionada con las violaciones al Código de Conducta del Personal será tratada por todas las partes con confidencialidad, se almacenará de manera segura y sólo se compartirá cuando sea necesario.

Las violaciones al Código de Conducta del Personal pueden comunicarse directamente a la siguiente dirección:

- [codeofconduct@lutheranworld.org](mailto:codeofconduct@lutheranworld.org)

En los programas nacionales del Servicio Mundial pueden estar también disponibles direcciones de correo electrónico nacionales o buzones donde dejar las notificaciones.

## Apéndice 1

### Acuerdo de Cumplimiento del Código de Conducta del Personal de la FLM

El/La abajo firmante<sup>22</sup> ha leído, entendido y manifiesta su conformidad con el contenido del Código de conducta del personal de la FLM. Quien firma también acepta las consecuencias que se le podrían aplicar en caso de incumplimiento de cualquiera de las disposiciones establecidas en el presente Código de Conducta.

Nombre: .....

Cargo: .....

Lugar: ..... Fecha: .....

Firma: .....

---

<sup>22</sup> El Código de Conducta del Personal de la FLM debe ser firmado por todo el personal que trabaja bajo un acuerdo laboral, durante su servicio con y para la FLM, por cualquier persona que trabaje para la FLM o en nombre de la FLM sobre otra base, como un contrato de consultoría, un acuerdo de cesión de servicio con otro empleador, personal temporal, aprendices, pasantes, trabajadores y trabajadoras por incentivo y personal voluntario, así como visitantes bajo la responsabilidad de la FLM, en todo momento, por el personal eventual, incluidas las personas que representan a la FLM en conferencias y en eventos, por todas las personas que realicen actividades bajo el nombre y el estatus de la FLM, por las personas involucradas en proyectos y programas dirigidos por la FLM a cualquier nivel, durante la duración del proyecto / programa.