

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PARCEIROS DA WILDE GANZEN

Introducción

La Fundación Wilde Ganzen y sus socios se comprometen a prevenir las conductas indebidas y a proteger a las poblaciones vulnerables. Por socios nos referimos al personal de todas nuestras organizaciones asociadas, así como a los consultores, formadores y otras personas que representan a la Fundación Wilde Ganzen. Las organizaciones asociadas pueden ser: una organización comunitaria o una ONG ubicada en un país del CAD (Comité de Ayuda al Desarrollo)¹ (a la que Wilde Ganzen se refiere como «organización asociada local»), con la que colaboramos durante un año o varios años. También pueden ser una ONG de uno de nuestros países aliados del programa Change the Game o haber sido contratadas por Wilde Ganzen para la localización de la gestión de proyectos. Wilde Ganzen se refiere a ellas como «organización asociada nacional» y «organización coordinadora nacional». Juntos, estos socios y Wilde Ganzen comparten la responsabilidad de mantener los más altos estándares éticos y profesionales en su trabajo. La dirección de cada organización asociada tiene el deber de garantizar que todos los miembros del personal conozcan este Código de Conducta, comprendan sus implicaciones prácticas y lo apliquen en su contexto.

Objetivo

El presente Código de Conducta tiene por objeto sensibilizar a todos los socios sobre los riesgos de integridad y promover un comportamiento ético. Está diseñado para prevenir las conductas indebidas y garantizar un entorno de trabajo seguro. Para lograrlo, todos los socios asociados a la Fundación Wilde Ganzen deben adherirse a los principios rectores, las normas de conducta y las políticas establecidas.

Principios rectores

La Fundación Wilde Ganzen espera que sus socios cumplan los siguientes principios rectores. Las directrices proporcionan un marco amplio para la toma de decisiones y la conducta.

- **Respeto por la diversidad y la inclusión:** Destaca la importancia de tratar a todas las personas de forma justa y de valorar y tener en cuenta las diferentes perspectivas, independientemente de la raza, el género, la religión, la edad u otras características personales.
- **Tolerancia cero con el acoso y la intimidación:** garantiza un entorno seguro y libre de cualquier forma de acoso o intimidación.
- **Transparencia y responsabilidad:** fomenta la comunicación abierta y el comportamiento responsable, garantizando que las acciones sean transparentes y responsables.
- **Compromiso con el aprendizaje continuo:** se centra en el aprendizaje continuo y la adaptación de las prácticas basadas en la retroalimentación y la evaluación.

Mecanismo de denuncia y tramitación de las quejas

¹ **Países del CAD:** países que figuran en la lista del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE de países que pueden recibir ayuda oficial al desarrollo (AOD). La lista es actualizada periódicamente por la OCDE.

Ante cualquier sospecha u observación de un acto y/o comportamiento que pueda interpretarse como poco ético, siga los procedimientos de denuncia establecidos en la política de su propia organización. Si no existe ningún procedimiento o política, o si este procedimiento no da los resultados deseados, puede denunciar el caso al coordinador de integridad de Wilde Ganzen (integriteit@wildeganzen.nl) o a su persona de contacto dentro de Wilde Ganzen. También puede ponerse en contacto con ellos si desea asesoramiento o apoyo. Dependiendo de la gravedad de la situación y de la reacción de los implicados, puede denunciar o discutir el caso con las autoridades locales o con un asesor confidencial de su organización.

Tenga en cuenta los siguientes principios cuando **denuncie un caso relacionado con daños a menores**:

- Tome en serio cualquier preocupación que se plantee;
- Tome medidas para garantizar la protección del niño que es objeto de la preocupación.
- Apoye a los niños, al personal o a otras personas que planteen la preocupación.
- Escuche las opiniones y los deseos del niño y tómelos en serio.

Infracción del código de conducta

Cuando las organizaciones asociadas a la Fundación Wilde Ganzen infrinjan este Código de Conducta, la Fundación Wilde Ganzen tendrá derecho a investigar el asunto y a tomar las medidas oportunas. Dichas medidas podrán dar lugar a la rescisión temporal o permanente del contrato y de la colaboración. En función de la gravedad de la infracción, Wilde Ganzen también podrá denunciar a la organización ante las autoridades locales.

Política

Cada organización asociada a Wilde Ganzen **debe contar con sus propias** normas y procedimientos formales que describan cómo se deben aplicar y hacer cumplir los principios rectores y las normas de conducta. Esto incluye, como mínimo:

- **Política de integridad**, incluido un **Código de Conducta** (con una Política Antidiscriminación y Antiacoso y un mecanismo de denuncia claro).
- **Política de protección** para el trabajo con personas vulnerables.
- Si una organización asociada trabaja con niños, es **obligatorio** que también cuente con una **política de protección infantil**. Si necesita ayuda para formular o actualizar su política de protección o de protección infantil, puede utilizar el [Kit de herramientas para la protección infantil](#).

Normas de conducta

Las siguientes normas definen las expectativas específicas de comportamiento y conducta en diversas situaciones. Los ejemplos mencionados no son exhaustivos. Por comportamiento poco ético entendemos conductas indebidas como la explotación y el abuso, el acoso (sexual y no sexual), la agresión y la violencia. Además, cualquier conducta prohibida por la ley, como la corrupción, el fraude y el robo, o que entre en conflicto con los principios rectores mencionados en este Código de Conducta.

Como socio colaborador de Wilde Ganzen, me comprometo a:

1. **Contribuiré a una cultura segura** dentro de mi organización y mientras trabaje con organizaciones asociadas, comunidades y personas vulnerables. Lo haré tratando a todos de forma igualitaria y respetuosa, independientemente de su edad, origen, género, orientación sexual, color de piel, idioma, religión, creencias políticas o de otro tipo, nacionalidad, origen étnico o social, discapacidad, etc. También lo comunicaré externamente.
2. **No mostraré un comportamiento que pueda ser perjudicial u ofensivo** para otra persona. Véase la explicación anterior sobre «comportamiento poco ético».
3. **No compartiré información confidencial** sobre una persona, varias personas y sus familias sin el consentimiento por escrito de la persona en cuestión.
4. **Manejar la información, el equipo, el dinero y los recursos que pertenecen a mi organización con cuidado** y conciencia, y utilizarlos de acuerdo con las normas y reglas aplicables.
5. **Solo aceptaré regalos que sean apropiados dentro de una relación laboral.** Deben ser modestos y de bajo valor económico y, preferiblemente, tener solo un valor simbólico.
6. **Ser transparente, honesto y claro sobre mi trabajo** con las personas y la comunidad afectadas.
7. **Evaluar los riesgos de comportamiento ético** en la planificación y ejecución de las actividades (de mi organización).
8. **No participar en actividades que impliquen formas de trabajo forzoso**, incluido el trabajo infantil. No participaré en prácticas tradicionales, espirituales o rituales perjudiciales.
9. **Obtenga el consentimiento al crear y utilizar material visual (por ejemplo, fotografías, películas):** Asegúrese de obtener el consentimiento previo de las personas o, en el caso de los niños, de sus representantes legales o cuidadores. Utilice únicamente imágenes que sean decentes y respetuosas. Asegúrese de que las personas vistan de manera adecuada y evite poses o imágenes sexualmente sugerentes.
10. **Empodere a las comunidades y a las partes interesadas** informándoles claramente de sus derechos, explicándoles qué comportamientos son aceptables y cuáles no, y asegurándose de que saben cómo y dónde plantear sus inquietudes o quejas de forma segura.

Si procede;

Como socio de Wilde Ganzen que trabaja con grupos vulnerables (niños, personas con discapacidad, mujeres, minorías étnicas), yo:

1. **Soy consciente de que las personas pueden tener o carecer de poder** en función de características como el género, la raza, la discapacidad, la sexualidad, la casta, la etnia, la educación y/o su función en una organización.²
2. **Me aseguro de que las relaciones y el comportamiento no sean explotadores**, abusivos o corruptos de ninguna manera. No participaré en ninguna forma de abuso sexual, agresión o explotación de personas de cualquier edad.

² La falta de poder puede aumentar el riesgo de explotación y abuso, y el uso indebido del poder y los privilegios es la causa fundamental del abuso, la explotación sexual y la violencia sexual.

3. Siempre que sea posible, **interactuaré con personas vulnerables solo en entornos públicos o relacionados con el trabajo**. El contacto con niños solo se producirá en presencia de al menos otro adulto («regla de los dos adultos»). Si esto no es posible, me abstendré de participar.
4. **Mantendré contacto físico solo si es apropiado**³, si lo inicia el niño o la persona vulnerable y si se produce en el contexto profesional.
5. **No realizaré tareas personales** que la persona vulnerable, incluido un niño, sea capaz de realizar por sí misma.⁴

Si procede;

Como socio de Wilde Ganzen registrado como empresa social, yo:

1. **Daré prioridad a la misión social sobre los beneficios y reinvertiré los ingresos** en beneficio de la comunidad. Mi misión social será clara y guiará todas las actividades empresariales.
2. **Me comprometeré a seguir prácticas empresariales éticas**: proporcionando salarios justos y condiciones de trabajo justas y seguras.
3. **Cumpliré las leyes y normativas locales**.
4. **Adoptaré prácticas sostenibles desde el punto de vista medioambiental** para minimizar el daño al medio ambiente y gestionar los residuos, los recursos y la energía de forma responsable.
5. **Revelaré y gestionaré los conflictos de intereses** para evitar comprometer la misión social; las relaciones personales y los intereses financieros no influirán en las decisiones.

Desarrollar su propio código de conducta

Le animamos a que elabore su propio código de conducta y participaremos activamente en los debates al respecto. Si su organización trabaja con niños, le recomendamos encarecidamente que aplique un procedimiento de protección infantil. Puede utilizar nuestro kit de herramientas de protección infantil para establecer este procedimiento: [Política de protección infantil \(changethegameacademy.org\)](https://www.changethegameacademy.org)

Firma: representante legal de su organización

Me comprometo plenamente a cumplir el Código de Conducta y a defender y promover los valores de la Fundación Wilde Ganzen en la medida de mis posibilidades mientras esté vinculado a la organización.

³ El contacto físico inapropiado incluye abrazar, acariciar, besar, abrazar o tocar de cualquier otra manera inapropiada y/o culturalmente sensible.

⁴ Esto incluye vestir, bañar y asear a la persona vulnerable o al niño.

Apéndice: lista de definiciones

Discriminación: cualquier forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia que perjudique y/o discrimine a un empleado o grupo de empleados de la organización. Por ejemplo, debido a: circunstancias vitales, filosofía de vida, religión, raza, origen étnico, estado civil, afiliación política, edad, discapacidad o enfermedad crónica, género, orientación sexual, horario de trabajo o tipo de contrato.

Acoso sexual: cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física con connotaciones sexuales que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de la persona. En particular, cuando se crea una situación intimidatoria, hostil, ofensiva, humillante o insultante.

Acoso: cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física que tenga el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona y crear un ambiente intimidatorio, hostil, insultante, humillante u ofensivo.

Agresión y violencia: incidentes que impliquen acoso verbal, no verbal, amenazas o agresiones físicas a un empleado, en circunstancias directamente relacionadas con el desempeño de su trabajo.

Intimidación y acoso: todas las formas de comportamiento intimidatorio de naturaleza estructural, por parte de uno o más empleados (compañeros, supervisores) dirigidas contra un empleado o grupo de empleados que no pueden o no se defienden de este comportamiento.