

DOCUMENTO			NÚMERO DE DIARIO
Act Iglesia Sueca Código de Conducta			Ks 2024:1208
DESICIONADOR	FECHA DESICION	VÁLIDO DESDE	ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN
Consejo Internacional de la Junta Directiva de la Iglesia	19 septiembre 2024	19 septiembre 2024	Välj datum
ELABORADO POR	DEPARTAMENTO RESPONSABLE		TIPO DE DOCUMENTO
Director de Act Iglesia Sueca, Erik Lysén y Jefa de Recursos Humanos, Lotta Bodin	Departamento Internacional		Código de Conducta

Código de Conducta de Act Iglesia Sueca

Sobre el Código de Conducta

Propósito y contexto

Act Iglesia Sueca se denomina al trabajo de la Misión Internacional y Diaconía de la Iglesia de Sueca y, por tanto, constituye su trabajo de cooperación y desarrollo internacional. Act Iglesia Sueca forma parte de la Alianza ACT, lo que supone el compromiso de respetar también las normas establecidas por esta Alianza.

El objetivo principal de este Código de Conducta es aclarar los requisitos de comportamiento en el trabajo de Act Iglesia Sueca. Los firmantes del Código de Conducta respetarán y promoverán siempre los derechos humanos fundamentales sin discriminación y contribuirán a crear un entorno que evite las malas conductas y promueva la aplicación del Código de Conducta. Los directivos de todos los niveles tienen la responsabilidad particular de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.

El Código de Conducta tiene como objetivo proteger a los firmantes del Código y a las personas con las que se encuentran, así como proteger la reputación de Act Iglesia Sueca. Las copartes de Act Iglesia Sueca están obligadas por contrato a tener su propio código de conducta y un sistema para supervisarlos.

El Código de Conducta de Act Iglesia Sueca complementa el Código de Conducta de la Iglesia de Sueca a nivel nacional y otros documentos rectores.

Grupo destinatario

El Código de Conducta se aplica cuando una persona representa a Act Iglesia Sueca, y se aplica a las personas empleadas a nivel nacional, así como a los miembros electos de la Junta Directiva de la Iglesia. También se aplica a las personas nombradas para diferentes tareas asignadas por la Junta Directiva de la Iglesia y a otras personas que estén incluidas en grupos/delegaciones que hayan sido nombradas por la Junta Directiva de la Iglesia o por

delegación de la Junta Directiva de la Iglesia. El Código de Conducta también se aplica a otras personas que lo hayan firmado.

Comunicación

La gerencia de Act Iglesia Sueca tiene la responsabilidad de garantizar que los firmantes del Código de Conducta tengan conocimiento del mismo y que se sepa cómo éste se aplica en los diferentes contextos en los que Act Iglesia Sueca opera. El personal que trabaja en el extranjero es responsable de asegurar que su acompañante tenga conocimiento de este Código de Conducta.

Seguimiento

La Oficina de la Iglesia hará un seguimiento periódico del Código de Conducta y velará por que se identifiquen las necesidades de guía y capacitación.

Actualizaciones

El Consejo Internacional de la Junta Directiva de la Iglesia revisará la pertinencia del Código de Conducta una vez durante su mandato.

La Oficina de la Iglesia es responsable de proporcionar al Consejo Internacional de la Junta Directiva de la Iglesia los fundamentos de decisión necesarios para cualquier actualización.

Actualizaciones

El Consejo Internacional de la Junta Directiva de la Iglesia revisará la pertinencia del Código de Conducta una vez durante su mandato.

La Oficina de la Iglesia es responsable de proporcionar al Consejo Internacional de la Junta Directiva de la Iglesia los fundamentos de decisión necesarios para cualquier actualización.

Documentos rectores que dejan de aplicarse

El Código de Conducta para el trabajo internacional de Act Iglesia Sueca, decidido 2016-09-26, actualizado por última vez 2016-12-01.

Autorización

5 § a Instrucción para el Consejo Internacional de la Junta de la Iglesia.

Código de Conducta

Alcohol y otras drogas

El alcohol y las drogas están prohibidos durante las horas de trabajo. El consumo de alcohol y drogas puede comprometer la seguridad, la calidad del trabajo y la salud de las personas. Tampoco está permitido utilizar los recursos de la organización para invitar alcohol durante fiestas y cenas; sin embargo, hay excepciones para determinados actos formales de representación.

Obtención de imágenes e información

En cuanto a la obtención de información y fotografías, se utilizará un formulario específico para garantizar que se obtiene el consentimiento informado.

Corrupción

No está permitido actuar de ninguna forma que pueda ser percibida como corrupción, abuso de confianza o de poder. Esto incluye no aceptar nunca regalos o beneficios que puedan influir negativamente en el desempeño de tareas o misiones relacionadas con el trabajo. Se consideran como regalos o beneficios a: favores, viajes, agasajos y objetos materiales, entre otros. Pueden aceptarse pequeñas muestras de agradecimiento y regalos si se dan abiertamente y sin intención de influir en el comportamiento o las decisiones.

Las circunstancias que puedan dar lugar a conflictos de intereses, como la amistad cercana con personas de grupos/organizaciones que reciban apoyo de Act Iglesia Sueca, deberán ser informados a un supervisor inmediato o al empleador.

Relaciones cercanas

La persona superior inmediata será informada en caso de existir una relación cercana con otro/a empleado/a de Act Iglesia Sueca o con un/a empleada de una organización miembro de la Alianza ACT. Si se estableciera una relación cercana con una persona de un grupo u organización que recibe apoyo de Act Iglesia Sueca, ésta será informada al superior inmediato.

Explotación y agresión sexual

No está permitido cometer agresiones sexuales, explotar o acosar sexualmente a ninguna persona. Tampoco está permitido ofrecer dinero, empleo, productos o servicios a cambio de sexo. No está permitido aprovecharse de su posición reteniendo fondos de Act Iglesia Sueca,

o tratar a alguien de manera positiva, a cambio de actos sexuales, regalos, cualquier forma de pago o beneficio.

Protección de los niños

Los firmantes del Código de Conducta nunca deben actuar, o aceptar una situación, que pueda poner a un/a niño/a en riesgo de acoso o explotación. Los comportamientos y acciones prohibidas incluyen, entre otros, el uso de lenguaje o comportamientos inapropiados al interactuar con un/a niño/a; la intimidación o el acoso verbal o físico a un/a niño/a; el castigo físico; la participación en actividades relacionadas con la pornografía infantil, el grooming y la explotación sexual en línea.

Seguridad

Los viajes y las actividades laborales se planificarán de forma que se dé prioridad a la seguridad. Lo/as firmantes del Código de Conducta deben ser conscientes de su propia seguridad y la de los demás y actuar de forma que se minimice la pérdida de vidas, la pérdida de la salud y otros bienes. Cuando se maneje información y equipos informáticos, siempre se debe tener en cuenta la seguridad de la información y de los equipos informáticos.

Acoso y discriminación

Los derechos humanos deben ser respetados y fomentados, lo que significa tratar a todo/as por igual, independientemente de su origen étnico, necesidades especiales, sexo, identidad, religión o creencias, orientación sexual y edad. La discriminación y el acoso están estrictamente prohibidos.

Armas

Como representantes del trabajo internacional de la Iglesia Sueca, no está permitido usar o llevar armas o munición. La definición de «arma» se rige por la legislación sueca.

Conducta indebida y denuncia de infracciones

Cualquier infracción al Código de Conducta constituye una forma de conducta indebida y puede acarrear repercusiones. Las infracciones presuntas o confirmadas de este Código de Conducta deben notificarse. Los firmantes del Código de Conducta deben colaborar con cualquier investigación de una infracción denunciada.

Las [quejas](#) pueden presentarse por correo electrónico, carta o teléfono, así como directamente al punto focal del CRM de Act Iglesia Sueca.

Por la presente certifico que he revisado y comprendido el contenido del presente Código de Conducta y me comprometo a denunciar cualquier infracción al mismo.

Fecha:

Nombre:

Palabras clave y definiciones

Acompañante es una persona que es cónyuge, pareja registrada o pareja de hecho, tal y como la ley define la cohabitación.

Acoso sexual es un comportamiento de naturaleza sexual que viola la dignidad de alguien. También puede incluir someter a alguien a un trato ofensivo basado en características como el origen étnico, necesidades especiales, el sexo, la identidad, orientación o expresión sexual, la religión o creencias, o la edad.

Agresión sexual es cualquier acto sexual físico, o la amenaza de contacto sexual no deseado, llevado a cabo por la fuerza, la coacción o por abuso de poder de una persona.

Consentimiento informado es el consentimiento, a veces escrito, para colaborar. El consentimiento se basa siempre en una información clara y detallada sobre lo que implica la participación.

Corrupción es el abuso de confianza, poder o posición para obtener un beneficio personal indebido.

Discriminación es la exclusión de una persona, o la actitud o acción hacia ella, basada en su condición social, origen étnico, color de piel, religión u otras creencias, sexo, identidad o expresión sexual, orientación sexual, edad, estado civil, nacionalidad, pertenencia política o necesidades especiales.

Explotación es todo aprovechamiento real, o intento de, aprovechamiento de la vulnerabilidad, la situación de dependencia o la confianza de alguien mediante la amenaza de consecuencias negativas.

Explotación sexual es una explotación real, o amenaza, de la vulnerabilidad de la dependencia o confianza de alguien con fines sexuales. Esto incluye el contacto inapropiado por la fuerza o la coacción.

Grooming es la acción de intentar entablar una relación con un niño o un joven con la intención de agredirle sexualmente o inducirle a cometer un acto ilegal.

Niños/as son las personas menores de edad, es decir, menores de 18 años.