

COLECCIÓN DE NORMAS DE Y PARA LA IGLESIA LUTERANA COSTARRICENSE:



CÓDIGOS Y POLÍTICAS; CONFIRMACIÓN; ORGANIZACIÓN DE LA
MEMBRESÍA; SERVICIOS LITURGICOS

TÍTULO I: Del orden de la vida eclesial (100-109)

EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES, FRAUDE Y CORRUPCIÓN Y ABUSO DE PODER (Norma De Vida Interna 103)

*Firmada por todas las personas colaboradores contratadas con la Iglesia Luterana Costarricense y por las
personas que asumen un ministerio laico dentro de la Iglesia*

ÍNDICE

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| INTRODUCCIÓN | p. 3 |
| CAPÍTULO I: EL PROPÓSITO (ARTÍCULOS 1 - 2) | p. 3 |
| CAPÍTULO II: EL ALCANCE (ARTÍCULOS 3 - 5) | p. 3 |
| CAPÍTULO III: LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA IGLESIA LUTERANA COSTARRICENSE (ARTÍCULOS 6 - 11) | p. 4 |
| CAPÍTULO IV: DE LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN (ARTÍCULOS 12 - 18) | p. 8 |
| CAPÍTULO V: QUEJAS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS (ARTÍCULOS 19 - 25) | p. 9 |
| CAPITULO VI: GENERALIDADES FINALES Y CONCLUSIONES (ARTÍCULOS 26 - 27) | P. 9 |
| DATOS PERSONALES Y FIRMAS DE LAS PERSONAS COLABORADORAS | p. 10 |
| HOJA ADICIONAL | P. 11 |

INTRODUCCIÓN

- a) Las personas miembros de la Iglesia Luterana Costarricense (en lo sucesivo, "Iglesia") tienen el compromiso común de prevenir la explotación y el abuso sexuales, el fraude y la corrupción y el abuso de poder.
Los pastores y pastoras, diáconos y diáconas, coordinadores y coordinadoras de líneas de trabajo, personal técnico y administrativo, liderazgo y feligresía miembros de la Iglesia, son, en carácter individual y colectivo responsables de hacer valer y promover los más altos estándares éticos y profesionales en su trabajo.
- b) El personal directivo de la Iglesia tiene la responsabilidad de asegurar que todo el personal tenga conocimiento de este Código de Conducta y de garantizar el funcionamiento de la Comisión de Ética y Transparencia, que comprenda lo que significa en términos concretos de comportamiento y cómo se aplica al contexto de sus comunidades de fe, ministerios y programas en los cuales se trabaja y de garantizar su cumplimiento.
- c) Esta propuesta de la Iglesia Luterana Costarricense está basado en el documento titulado "Código de Conducta de ACT para la prevención de la explotación y abusos sexuales, fraude y corrupción y abuso de poder", de fecha 05 de febrero del 2011.

CAPÍTULO I: EL PROPÓSITO

ARTÍCULO 1:

El propósito principal del Código de Conducta de la Iglesia Luterana Costarricense es promover una mayor rendición de cuentas entre las personas miembros de la Iglesia y con las poblaciones con las cuales se trabaja.

ARTÍCULO 2:

Este Código busca proteger al personal así como a cada mujer, hombre, niña y niño con quien trabajamos del abuso de individuos o grupos dentro de nuestra organización. El Código busca servir como guía para el personal de la Iglesia en la toma de decisiones éticas en su vida profesional, y a veces repercute en su vida personal.

CAPÍTULO II: EL ALCANCE

ARTÍCULO 3:

El Código de Conducta se aplica a todo el personal que trabaja en la Iglesia, sean trabajadores y trabajadoras en planilla, personas contratadas bajo servicios profesionales, personas voluntarias, misioneras y misioneros, personas consultoras, personas asesoras y toda persona que tenga relación permanente con la Iglesia a beneficio de esta.

ARTÍCULO 4:

El término "personal" se utilizará en lo sucesivo en este documento para todo el personal de la Iglesia a tiempo completo y temporal.

Todos las personas miembros de la Iglesia son exhortados a promover el espíritu y principios del Código de Conducta de la Iglesia en las comunidades con las cuales se trabaja.

ARTÍCULO 5:

El Código de Conducta es firmado por todo el personal de la Iglesia Luterana Costarricense. Todo el personal es responsable de garantizar que se cumpla este Código.

CAPÍTULO III: LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA IGLESIA LUTERANA COSTARRICENSE

ARTÍCULO 6:

El Código de Conducta de la Iglesia describe las responsabilidades principales de todo el personal en relación con el respeto por el bienestar y los derechos de las personas con quienes se trabaja en el contexto de trabajo pastoral, diaconico y administrativo. Está diseñado para ayudar al personal a comprender mejor las obligaciones que se imponen sobre su conducta, en cuanto a evitar lo siguiente: explotación y abusos sexuales, todas las formas de acoso, fraude y corrupción, infracciones de seguridad y prácticas reñidas con la ética profesional. Por lo tanto, todo el personal de la Iglesia debe, en todo momento:

- a) Respetar y promover los derechos humanos fundamentales sin discriminación alguna;
- b) Tratar a todas las personas de las comunidades con quienes se trabaja de manera justa y con respeto, cortesía, y dignidad;
- c) Promover la aplicación de los Principios Éticos del Código de Conducta de la Iglesia contribuyendo a la creación y mantenimiento de un entorno que prevenga la explotación y abuso sexuales, el abuso de poder y la corrupción;
- d) Informar inmediatamente cuando tenga conocimiento, preocupación o sospecha sustanciada de infracciones a este Código al responsable inmediato o directivo dentro de la Iglesia y/o la Comisión de Ética y Transparencia, quienes se espera adopten rápidamente medidas de investigación;
- e) Estar consciente de que no revelar o retener a sabiendas información sobre denuncias, preocupaciones o sospechas sustanciadas de infracciones a este Código de Conducta constituye causal de medidas disciplinarias;
- f) Sentirse protegido por el compromiso de la Iglesia Luterana Costarricense de dotar de un entorno seguro a través del cual manifestar una preocupación, sin temor a represalias o trato injusto;
- g) Mantener los más altos estándares de rendición de cuentas, eficiencia, competencia, integridad y transparencia en el suministro de bienes y servicios en la ejecución de su trabajo;
- h) Cooperar cuando se le solicite con cualquier investigación sobre presuntas infracciones relacionadas con este Código.

ARTÍCULO 7: EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

La Iglesia Luterana Costarricense, reconoce que la explotación y el abuso sexuales puede producirse en cualquiera de los espacios donde la Iglesia actúa o acompaña. Para proteger a las partes interesadas de la Iglesia en todas las situaciones, el personal debe:

- a) Entender que la explotación y el abuso sexual por parte de las personas que laboran para la Iglesia, constituyen actos de conducta indebida grave y, por lo tanto, son causal de finalización de su relación laboral;
- b) No sostener ningún tipo de actividad sexual con niños y niñas (personas menores de 18 años). La actividad sexual con niños y niñas está prohibida dentro de la Iglesia Luterana Costarricense. La equivocación con respecto a la edad de un niño o niña no constituye atenuante.
- c) No aceptar, solicitar o participar en la “compra” de servicios sexuales, ni lucrar con éstos. Esto es aplicable al personal de la Iglesia tanto dentro como fuera del horario laboral.
- d) No aprovechar nunca la vulnerabilidad de ningún grupo beneficiario en el contexto del trabajo de la Iglesia, especialmente mujeres, niños y niñas, ni permitir que ninguna persona sea puesta en situaciones comprometedoras;
- e) Saber que el ofrecimiento de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de relaciones sexuales, incluyendo favores sexuales u otras formas de conducta humillante, degradante o explotadora, están prohibidas. Esto incluye el ofrecimiento de cualquier tipo de asistencia que se ofrezca a poblaciones beneficiarias de la Iglesia.
- f) No abusar nunca de una posición de poder para retener cualquier tipo de asistencia o ayuda, que se ofrezca, o para dar un trato preferencial, regalos, pagos de cualquier tipo, o ventaja, con el fin de solicitar favores sexuales;
- g) Al trabajar con niños y niñas, evitar acciones o comportamientos que puedan colocar a la niñez en riesgo de abuso;
- h) La Iglesia Luterana Costarricense promueve la integración de una perspectiva de equidad de géneros en los esfuerzos para prevenir y responder eficazmente sobre quejas en torno a explotación y abuso sexuales.

ARTÍCULO 8: ACOSO

El personal de la Iglesia Luterana Costarricense no cometerá ningún acto o forma de acoso que podría causar daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las personas, especialmente mujeres, niños y niñas. La Iglesia no tolera ninguna forma de infracción en el lugar de trabajo tales como acoso (incluido el acoso sexual, de género, racial, nacionalidad, etario), intimidación y discriminación, es decir, ningún comentario o comportamiento impropio que sea ofensivo, degradante, humillante, despectivo, ni ningún otro comportamiento inadecuado que no respete la dignidad de las personas.

Por lo tanto, todo el personal de la Iglesia debe:

- a) Tratar a todas las personas con dignidad y respeto en el lugar de trabajo y las comunidades de fe, puntos de misión y servicio;
- b) Hablar con cortesía y amabilidad, escuchar atentamente y considerar el bienestar de los y las demás;
- c) No cometer ningún acto o forma de acoso que podría causar daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o emocional a las personas, especialmente mujeres, niñas, niños, personas con discapacidades, personas adultas mayores y personas vulnerabilizadas;
- d) No incurrir en ningún comportamiento, deliberado o de otro tipo, que haga que la persona receptora se sienta perseguida, vulnerable o impotente;

- e) El comportamiento violento, acosador o discriminatorio de cualquier clase dirigido a otra persona en el lugar de trabajo o en las comunidades de fe, puntos de servicio y misión con quienes la Iglesia trabaja es inaceptable y no será tolerado.
- f) Adoptar medidas rápidas para prevenir y resolver el acoso;
- g) Comprender lo que constituye intimidación, empoderar al personal y personas miembros de las comunidades de fe, puntos de servicio y misión que se vea afectado por el acoso para el desarrollo de estrategias y la adopción de medidas disciplinarias necesarias contra quienes se encuentre que han cometido un acto o forma de acoso.

ARTÍCULO 9: DISCRIMINACIÓN

El personal de la Iglesia no cometerá acciones discriminatorias (orales o corporales) que provoquen daño o sufrimiento físico, psicológico y emocional a personas por razón de su edad, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, apariencia física, limitaciones físico motoras y condición de persona con VIH, y otros. La Iglesia Luterana no acepta ningún tipo de bullying explícito o encubierto.

Por lo tanto, el personal de la Iglesia debe:

- a) Tratar a todas las personas con dignidad y respeto, ya sea en la sede central de la Iglesia, en sus comunidades de fe, puntos de servicio y misión y en actividades públicas donde la Iglesia participe. En cada uno de estos espacios se deberá hablar con cortesía y amabilidad, escuchar atentamente y considerar el bienestar de los y las demás.
- b) Rechazar comportamientos que denigren o constituyan formas de amenaza, coacción, chantaje o persecución a personas;
- c) Adoptar medidas rápidas para prevenir y resolver cualquier manifestación de sexismo, machismo, misoginia, homo lesbo y trans fobia, misandria, violencia hacia niñas y niños, racismo y xenofobia;
- d) Promover que el personal de la Iglesia, víctimas o testigos de algún tipo de intimidación por las razones antes mencionadas, denuncien el maltrato y colaboren activamente en la construcción de estrategias que reduzcan y detengan cualquier forma de estigma y discriminación.

ARTÍCULO 10: FRAUDE Y CORRUPCIÓN

La Iglesia Luterana Costarricense tiene un enfoque de tolerancia cero al fraude y la corrupción. Por lo tanto, el personal de la Iglesia nunca debe aprovecharse de su posición de trabajo con comunidades, contrapartes u otras partes interesadas¹.

En tal sentido, el personal de la Iglesia se compromete a:

- a) Promover una cultura de honestidad y transparencia que incluya el personal, la feligresía y las personas directivas de la Iglesia;
- b) Ser transparente en todas las transacciones financieras relacionadas con fondos propios y administrados por la Iglesia;
- c) No apropiarse o malversar indebidamente fondos y/o bienes muebles e inmuebles y de otro tipo, garantizando que los recursos financieros y de otro tipo se utilicen únicamente para los

¹ Parte Interesada: Es cualquier persona o entidad que en sus actividades se relacione de cualquier manera, directa o indirectamente, con la Iglesia.

fines previstos. Esto se aplica también a cualquier otro ingreso generado, tales como intereses recibidos o devengados por los fondos.

- d) Nunca participar en transacciones efectuadas que no cumplan las condiciones de plena competencia², falsificación de documentos o cheques, lavado de dinero, recibir comisiones e influir en procesos de licitación para beneficio indebido y/o corrupción;
- e) Nunca apoyar a personas o entidades involucradas en actividades ilícitas, teniendo conocimiento de la realización de hechos prohibidos por la ley;
- f) Llevar a cabo todas las actividades profesionales con arreglo a los procedimientos y prácticas contables y financieras internacionalmente aceptadas, y mantener los más altos estándares de rendición de cuentas y transparencia en relación con las finanzas, administración y gobernanza, en lo pertinente;
- g) Crear un entorno de trabajo donde las comunidades y el personal puedan de forma segura y confidencial plantear e informar de toda preocupación seria sobre sospechas de fraude y corrupción;
- h) Ajustarse a los gastos institucionales exclusivamente destinados al convenio previamente suscrito;
- i) La obligación de cumplir al pie de la letra los términos de los convenios y proyectos en el ámbito financiero, comprometidos por la Iglesia.

ARTÍCULO 11: PRÁCTICAS REÑIDAS CON LA ÉTICA PROFESIONAL

La Iglesia Luterana promueve prácticas pastorales y profesionales asentadas en la moral y la ética. Por lo tanto, todo el personal de la Iglesia debe:

- a) Seguir siempre prácticas transparentes, responsables y honestas al recibir del público donaciones en efectivo destinadas a fines de desarrollo de comunidades de fe, puntos de misión, de servicio, ministerios diaconicos o administrativos;
- b) El trato entre el personal en todos los espacios de la Iglesia, en las comunidades de fe, los puntos de servicio y misión y con personas externas a la Iglesia debe darse con respeto, cortesía, inclusión y dignidad;
- c) Nunca aceptar ni promover soborno alguno en forma de dinero, bienes o servicios para asegurar una relación o contrato de servicios relacionado con el trabajo pastoral, diaconico o administrativo;
- d) Nunca tomar parte en actividades que generen lucro personal, organizacional o colectivo tales como comprar o vender cuando esas actividades puedan afectar o parecer afectar la credibilidad o integridad de la Iglesia;
- e) Nunca participar en las ganancias o sobrantes presupuestarios como comisiones ilícitas, recortes o descuentos para beneficio personal o de la organización.

² El principio de la plena competencia es la condición o el hecho de que las partes en una transacción son independientes y están en pie de igualdad. Tal transacción es conocida como una "transacción en condiciones de plena competencia".

- f) Informar al responsable inmediato superior cualquier conflicto de intereses conocido o potencial (por ejemplo, relación directa con prestadores de servicios o proveedores de bienes para programas de la Iglesia, etc.);
- g) Nunca aceptar ningún regalo u otros favores que puedan afectar la transparencia en las funciones o deberes del personal;
- h) No establecer relación de trabajo remunerado con menores de 12 años de edad o con niños o niñas adolescentes menores de edad fuera de la legislación, y no fomentar la explotación de cualquier índole en ninguna área de la Iglesia;
- i) Siempre pagar los impuestos estatales obligatorios y cumplir con la legislación nacional sobre personas jurídicas y las normas internacionales;
- j) Siempre buscar los más altos estándares de salud, seguridad y medio ambiente en toda actividad de la Iglesia;
- k) Asegurar, en lo posible, que los bienes adquiridos sean producidos y entregados en condiciones que no impliquen abuso o explotación de ninguna persona y que tengan el menor impacto negativo sobre el medio ambiente.

CAPÍTULO IV: DE LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN

ARTÍCULO 12:

La Iglesia Luterana Costarricense tiene como una de sus prioridades la seguridad y protección tanto de su personal, poblaciones y delegaciones, para garantizar el correcto y buen desempeño de su Misión.

ARTÍCULO 13:

La iglesia debe revisar y dar a conocer el existente protocolo de Seguridad Institucional, procedimientos, tales como: Parqueo, salidas de seguridad, extintores, delegaciones y control de Visitantes a las diversas instalaciones.

ARTÍCULO 14:

No se permite la utilización de armas, o municiones de ningún tipo cuando se está de servicio, tanto en las oficinas centrales, comunidades de fe, guarderías, en actividades privadas o públicas en representación de la institución.

ARTÍCULO 15:

No se permite conducir bajo los efectos de alcohol, drogas (psicotrópicos) en actividades laborales, privadas o públicas con vehículos de la institución.

ARTÍCULO 16:

Se protegerá la integridad de las personas involucradas en las informaciones publicadas en las vías comunicacionales de la Iglesia, en relación con el tipo de población con la cual trabajamos.

ARTÍCULO 17:

La Institución proveerá los insumos de protección al personal según sea el grado de peligro para el desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 18:

La persona encargada del mantenimiento debe respetar el código de seguridad que la institución emita y tenga como válida.

CAPÍTULO V: QUEJAS Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS**ARTÍCULO 19:**

La violación de este Código de Conducta no será tolerada y, de conformidad con la legislación pertinente, puede conllevar a acciones disciplinarias internas, despido o incluso acción penal.

ARTÍCULO 20:

Cada persona que trabaja para la Iglesia tiene la responsabilidad de manejar y responder a toda alegación de mala conducta que reciba de sus partes interesadas acerca de sus colaboradores y colaboradoras en consonancia con sus políticas organizacionales y medidas disciplinarias relacionadas.

ARTÍCULO 21:

La Junta Directiva debe establecer sistemas adecuados para investigar, registrar y tratar casos de mala conducta. Debe ponerse en práctica un mecanismo con el que se investiguen las quejas sin demora, manteniendo a la vez la discreción y la confidencialidad y protegiendo los derechos de todas las personas involucradas.

ARTÍCULO 22:

Las infracciones del Código de Conducta deben denunciarse inmediatamente a la Junta Directiva y de acuerdo con los procedimientos de manejo de quejas de la Iglesia Luterana Costarricense.

ARTÍCULO 23:

Se crea la Comisión de Monitoreo del Código de Conducta, conformada por el fiscal de la Junta Directiva, un pastor o una pastora y una persona miembro de comunidad de fe, designadas por la Junta Directiva, que conformará un proceso de atención de la queja, basado en el principio del debido proceso, siendo responsable de emitir el dictamen sobre la presunta falta ética.

ARTÍCULO 24:

La solicitud de queja podrá dirigirse a la Comisión de Ética y Transparencia, al responsable inmediato o a la secretaría de Junta Directiva.

ARTÍCULO 25:

Las sanciones a imponer ante una eventual falta a este Código de Conducta están contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Iglesia (NDVI 400, especialmente los capítulos XIV y XVIII), y las mismas son respetuosas de la normativa nacional de trabajo (CDT).

