


If clicking on any of the above links does not work, try CTRL + click.

<b>PARTNERSHIP POLICY</b>		DOCUMENT NUMBER: BD/03/27	
APPROVED BY: WVI Board	RESPONSIBILITY: People	REVISION NUMBER:  BD/09/64	
	EFFECTIVE DATE: 13 Mar 2003  REVISED: 11 Sep 2009		
PUBLICATION STATUS: PUBLIC			

<b>TITLE:</b>	<b>Code of Conduct Guidelines</b>
<b>PURPOSE:</b>	To state World Vision's commitment to conduct that is ethical, legal, and consistent with the organisation's values and mission, and to outline and give general guidelines to all World Vision personnel for conducting themselves in a manner that upholds and maintains World Vision's Core Values and Mission Statement, as well as the effectiveness and reputation of the organisation. This policy is designed to ensure that employees conduct themselves with dignity and respect towards one another, the children we work with and the community we engage with, to ensure compliance with child protection measures, to ensure full disclosure and to maintain the professional standing of the organisation.
<b>POLICY:</b>	<p>POLICY STATEMENT</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. World Vision is committed to conduct as an organisation and by its personnel that is ethical, legal and consistent with its values and mission</li> <li>2. World Vision opposes and does not act as a willing party to wrongdoing, corruption, bribery or other financial impropriety, or illegal acts in any of its activities.</li> <li>3. World Vision takes prompt and firm corrective action whenever and wherever wrongdoing of any kind is found among its personnel.</li> <li>4. World Vision personnel are expected to conduct themselves in a manner that reflects honesty and integrity, and that maintains the effectiveness, values and mission of the organisation.</li> <li>5. These standards of conduct are maintained despite possible prevailing contrary practices elsewhere.</li> </ol> <p>CLARIFYING NOTES</p> <p>The purpose of this policy is to guide WV personnel in how best to conduct themselves in a manner that positively benefits WV and respects the needs of others. It is intended to gain understanding as to what is commonly acceptable</p>

and appropriate behavior within World Vision corporate culture and not intended to police staff, although it may be the basis for disciplinary action.

Employees in positions of management/leadership are entrusted by the organisation with a greater responsibility regarding authority, visibility and accountability. When applicable, National Directors are to invoke the Child Protection Policy and reporting mechanism and immediately inform and consult with People and Culture, Legal and the applicable vice president if a potential breach of this policy has occurred and corrective action is required. It is of paramount importance that compliance with this policy be monitored to ensure adherence to the various government funding requirements.

#### GUIDELINES

A. While it is not possible to list all the forms of behavior that are considered acceptable or unacceptable, the following is a partial list of the kinds of behavior or conduct that are expected:

1. Treating others with respect, dignity and impartiality
2. Avoid practices which force or infer exclusion
3. Behaving in an honest, trustworthy and ethical manner
4. Maintaining appropriate office etiquette (this includes timeliness and adequate preparation for meetings)
5. Adhering to applicable laws and WV policies
6. Adhering to safety, security and health rules
7. Wearing appropriate attire that respects local custom and policy
8. Properly managing WV assets, funds or other property, etc.

B. Some forms of behavior that are considered unacceptable, such as the partial list indicated below, may result in corrective action, up to and including termination of employment:

- ✓ Unlawful or dishonest activities
- ✓ Financial impropriety in any form, including (but not limited to) bribery
- ✓ Sexual or other unlawful harassment.
- ✓ Sexual conduct that is inconsistent with World Vision's Christian values or inappropriate or potentially harmful to World Vision's work and reputation in the local contexts in which it operates
- ✓ Threatening violence or engaging in violent behavior in the workplace.
- ✓ Theft, misappropriation or inappropriate removal or possession of any assets, funds or other property belonging to World Vision, a co-worker, or a vendor.
- ✓ Showing favoritism (for example, showing an improper preference or allowing inappropriate factors to influence decisions regarding dealings with others, including suppliers, vendors, contractors and employees)
- ✓ Hiring relatives, friends, or members of one's ethnic group to the exclusion of other qualified persons and/or without following established WV policies and processes.
- ✓ Falsification of records.
- ✓ Being on World Vision premises or at a World Vision project or activity under the influence of substances such as alcohol, drugs, etc.,

such that it impairs one's ability to function, puts the employee or others at risk, and/or has the potential to negatively impact WV as an organisation.

- ✓ Use and/or possession of any illegal substances.
- ✓ Negligence or improper conduct leading to damage of employer-owned or customer-owned property.
- ✓ Disrespectful conduct.
- ✓ Possession of dangerous or unauthorized materials such as explosives or firearms in the workplace.
- ✓ Excessive absenteeism or any absence without notice.
- ✓ Unauthorized use of telecommunications, including but not limited to telephones, mobile phones, fax machines, internet, video systems, mail system, WV letterhead stationery or other employer-owned equipment.

C. The following principles of sexual behavior outline international standards for child protection and are considered an integral part of this policy:


- Sexual exploitation and abuse by any WV or humanitarian worker of any beneficiaries (adult or child) constitute acts of gross misconduct and are therefore grounds for termination of employment.
- Sexual activity between any WV or humanitarian worker and a child (person under the age of 18) is strictly prohibited regardless of the age of majority or age of consent locally. In such case, mistaken belief by any WV or humanitarian worker regarding the age of a child is not a defense against corrective action or termination of employment.
- Exchange of money, employment, goods, or services for sex (including sexual favors or other forms of humiliating, degrading, or exploitative behavior) is strictly prohibited and is grounds for termination of employment. This includes exchange of assistance that is already due to beneficiaries.
- Sexual relationships between any WV or humanitarian workers and beneficiaries are not acceptable and will not be tolerated since they are based on inherently unequal power dynamics. Such relationships undermine the credibility and integrity of WV's humanitarian aid work.
- Where a WV or humanitarian worker develops concerns or suspicions regarding sexual abuse or exploitation by a fellow worker, whether in the same agency or not, s/he must report such concerns via WV's established WV reporting mechanisms.

All WV workers are obliged to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and abuse and promotes the implementation of WV's Code of Conduct. WV Managers at all levels have particular responsibilities to support and develop systems that maintain this environment.

D. World Vision personnel shall be free (and in fact are encouraged) to report evidence of conduct which violates or is inconsistent with the standards described in these guidelines, and all World Vision offices shall adopt and adhere to policies and practices to guide their investigation of reported conduct and any resulting corrective action. Such policies and procedures shall assure that this reporting can be done confidentially and without

	<p>retaliation to the reporting person.</p> <p>E. These standards of conduct are provided for your information. World Vision (management or board, as appropriate) reserves the right to determine, at its sole discretion, whether an employee, volunteer, intern, or board or advisory council member has engaged in inappropriate conduct or behavior that may warrant corrective and disciplinary action up to, and including termination.</p> <p>CLARIFYING NOTES</p> <p>With regards to personal relationships between staff members, in particular between employees who have a direct or indirect business reporting relationship, it is strongly advised that managers take into careful consideration the effects that such involvements could have. WV generally refrains from any involvement in the private lives of individuals. However, there may be some circumstances in which it becomes necessary for WV to counsel or caution where there is a conflict of interest or a negative impact on job performance. Furthermore, personal relationships of an intimate nature in the workplace can be potentially disruptive to job performance, may negatively impact others, may damage business relationships, and may have an adverse effect on careers and WV's reputation as a harmonious workplace. Some behavior could be construed as harassment and thereby subject to the Harassment Prevention Policy. Therefore, it is important that employees exercise discretion and good conscience at all times when it comes to behavior and actions.</p> <p>When working alongside other NGOs (e.g., Distribution Centers, etc.), it would be to World Vision's interest to influence local management to adopt WV's principles as specified in this Code in order to reduce WV's risk.</p>
<b>DEFINITIONS:</b>	
<b>SCOPE:</b>	This policy applies to all World Vision personnel, that is, all employees, board or advisory council members, interns and volunteers of World Vision Offices including National Offices (whether Support or Field), Program Offices, Project Offices, Regional Offices, International Liaison Offices and Partnership Offices.
<b>BACKGROUND (Optional):</b>	<p>Related policy: Code of Conduct Resolution, issued 13 Mar 2003, BD/03/27</p> <p>Note: In 2009, the WVI Board approved the Code of Conduct Guidelines as amended. This document contains policy guidelines and standards consistent with and authorised by the Code of Conduct Resolution. Both documents are Partnership Policy.</p>

Si el hacer clic en cualquiera de los enlaces de arriba no funciona, intente los comandos CTRL + clic

<b>POLITICA DE LA CONFRATERNIDAD</b>		Referencia a Junta Directiva de WVI: BD/03/27	
APPROVED BY: Junta Directiva de WVI	Sección: Personas	REVISION NUMBER: BD/09/64	
	Fecha de emisión: 13 de marzo 2003  Fecha de revisión: 11 de septiembre del 2209		
PUBLICATION STATUS: PUBLIC			

<b>TITULO:</b>	<b>Lineamientos de política sobre código de conducta</b>
<b>PROPOSITO:</b>	<p>Enunciar el compromiso de World Vision con la conducta ética, legal y consistente con los valores y la misión de la organización, y esbozar y dar lineamientos generales a todo el personal de World Vision para comportarse de manera que se respeten y mantengan los valores esenciales y la declaración de misión de World Vision, así como la eficacia y la reputación de la organización. Esta política está diseñada para garantizar que los empleados se comporten con dignidad y respeto entre sí, hacia los niños y niñas con quienes trabajamos y la comunidad con la que nos involucramos, para garantizar el cumplimiento de las medidas de protección infantil, asegurar la divulgación completa y mantener la posición profesional de la organización.</p>
<b>POLITICA:</b>	<p><b>DECLARACIÓN DE POLÍTICA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. World Vision está comprometida con una conducta, como organización y por parte de su personal, que sea ética, legal y consistente con sus valores y misión</li> <li>7. World Vision no actúa como parte dispuesta en delitos, corrupción, sobornos ni otras impropiedades financieras o actos ilícitos en ninguna de sus actividades, y se opone a ellos.</li> <li>8. World Vision toma medidas correctivas prontas y firmes dondequiera y cuando quiera que un delito de ese tipo se descubra entre su personal.</li> <li>9. Se espera que el personal de World Vision se comporte de una manera que refleje honestidad e integridad, y que conserve la eficacia, los valores y la misión de la organización.</li> <li>10. Estas normas de conducta se mantienen a pesar de posibles prácticas predominantes opuestas en otras partes.</li> </ol> <p><b>NOTAS ACLARADORAS</b></p> <p>El propósito de esta política es guiar al personal de WV en cuanto a la mejor forma de comportarse de un modo que beneficie positivamente a WV y respete las necesidades de otros. Su objetivo es comprender mejor qué es un comportamiento comúnmente aceptable y apropiado en el marco de la cultura corporativa de World Vision y no pretende vigilar al personal, aunque pueda</p>

ser la base para medidas disciplinarias.

La organización encomienda a los empleados en puestos de gerencia o liderazgo una mayor responsabilidad en cuanto a autoridad, visibilidad y rendición de cuentas. Si aplica, los Directores Nacionales deberán apelar a la Política de Protección Infantil y al mecanismo de denuncia y, de inmediato, informar y consultar con Recursos Humanos, Legal y el vicepresidente correspondiente, en caso de que haya ocurrido una posible violación de esta política y se requieran acciones correctivas. Es de suprema importancia que el cumplimiento de esta política sea monitoreado para garantizar el acatamiento a los diversos requisitos de financiamiento gubernamental.

#### LINEAMIENTOS

- A. Si bien no es posible enumerar todos los tipos de comportamiento que se consideran aceptable o inaceptables, la siguiente es una lista parcial de las clases de comportamiento o conducta que se espera ver:
1. Tratar a otros con respeto, dignidad e imparcialidad
  2. Evitar prácticas que forcen o causen exclusión
  3. Comportarse de manera honesta, confiable y ética
  4. Mantener una etiqueta de oficina apropiada (eso incluye puntualidad y una preparación adecuada para reuniones)
  5. Respetar las leyes y políticas de WV aplicables
  6. Respetar las reglas de prevención, seguridad y salud
  7. Usar una vestimenta apropiada que respete las costumbres y políticas locales
  8. Administrar adecuadamente los activos, fondos u otra propiedad, etc. de VM
- B. Algunos tipos de comportamiento que se consideran inaceptables, como los de la lista parcial a continuación, pueden dar pie a medidas correctivas, incluso hasta el despido:
- ✓ Actividades ilícitas o deshonestas
  - ✓ Improcedencia financiera de cualquier tipo, incluyendo (sin limitación) el soborno
  - ✓ Acoso sexual u otro tipo de acoso ilícito.
  - ✓ La conducta sexual inconsistente con los valores cristianos de World Vision inapropiada o potencialmente dañina para el trabajo y la reputación de World Vision en los contextos locales en los que opera.
  - ✓ Amenazar con violencia o participar en comportamiento violento en el

lugar de trabajo.

- ✓ Robo, malversación o extracción o posesión inadecuados de activos, fondos u otra propiedad que sea de World Vision, un compañero de trabajo o un proveedor.
- ✓ Mostrar favoritismo (por ejemplo, mostrar una preferencia inadecuada o permitir que factores inapropiados influyan en las decisiones relacionadas con el trato con otros, incluyendo proveedores, distribuidores, contratistas y empleados)
- ✓ Contratar a familiares, amigos o miembros del grupo étnico al que se pertenece con la exclusión de otras personas calificadas y/o sin acatar las políticas y procedimientos establecidos por World Vision International.
- ✓ Falsificación de registros.
- ✓ Estar en las instalaciones de World Vision o en un proyecto o actividad de World Vision bajo la influencia de sustancias como el alcohol, drogas, etc., de manera tal que se vea afectada la capacidad de funcionamiento, se ponga al empleado o a otros en riesgo y/o que tenga el potencial de causar un impacto negativo en WV como organización.
- ✓ Uso y posesión de cualquier sustancias ilícita.
- ✓ Negligencia o conducta inadecuada que provoque daños a la propiedad de empleados o clientes.
- ✓ Conducta irrespetuosa.
- ✓ Posesión de materiales peligrosos o no autorizados como explosivos o armas de fuego en el lugar de trabajo.
- ✓ Ausentismo excesivo o cualquier ausencia sin aviso.
- ✓ Uso no autorizado de telecomunicaciones, incluyendo sin limitación teléfonos, teléfonos móviles, máquinas de fax, internet, sistemas video, sistema de correo, papel membretado de WV o cualquier otro equipo propiedad de un empleado.

C. Los siguientes principios de conducta sexual describen las normas internacionales de protección infantil y se consideran una parte integral de esta política:

- La explotación y el abuso sexual por parte de cualquier trabajador humanitario o de WV de cualquier beneficiario (adulto o niño o niña) constituyen actos de grave comportamiento indebido y son, por tanto, causales de despido.
- La actividad sexual entre cualquier trabajador humanitario o de WV y un niño o niña (persona menor de 18 años) está estrictamente prohibida, sin importar la edad mayoría ni la edad de consentimiento local. En tal caso, la creencia equivocada por parte de cualquier trabajador humanitario o de WV con respecto a la edad de un niño o niña no es una defensa contra las medidas correctivas ni el despido de empleo.

- El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo (incluyendo favores sexuales u otros tipos de humillación, degradación o comportamiento explotador) está estrictamente prohibido y es causal de despido de empleo. Eso incluye el intercambio de ayuda que ya se deba a los beneficiarios.
- Las relaciones sexuales entre trabajadores humanitarios o de WV y beneficiarios no son aceptables y no serán toleradas, pues se basan en dinámicas de poder inherentemente desiguales. Tales relaciones debilitan la credibilidad e integridad del trabajo de ayuda humanitaria de WV.
- Cuando un trabajador humanitario o de WV desarrolle preocupaciones o sospechas relacionadas con abuso o explotación sexual por parte de un colega de trabajo, sea en la misma agencia o no, debe denunciar tales preocupaciones por medio de los mecanismos establecido de reportes de WV.

Todos los trabajadores de VM están obligados a crear y mantener un ambiente que impida la explotación y el abuso sexual y promueva la implementación del código de conducta de WV. Los gerentes de WV de todo nivel tienen responsabilidades particulares de apoyar y crear sistemas que preserven ese ambiente.

- D. El personal de World Vision será libre de denunciar (y, de hecho, motivado a hacerlo) evidencias de conducta que viole o sea inconsistente con las normas descritas en estos lineamientos, y todas las oficinas de World Vision deberán adoptar y acatar políticas y prácticas que orienten su investigación de la conducta reportada y cualquier medida correctiva resultante. Tales políticas y procedimientos deberán garantizar que las denuncias puedan efectuarse en confidencialidad y sin represalias para la persona que denuncie.
- E. Estas normas de conducta se ofrecen para su información. World Vision (la gerencia o la junta, según corresponda) se reserva el derecho de determinar, a su sola discreción, si un empleado, voluntario, practicante o miembro de una junta o consejo asesor ha demostrado una conducta o comportamiento inapropiados que pudiera justificar medidas correctivas y disciplinarias, incluyendo el despido.

#### NOTAS ACLARADORAS

Con respecto a las relaciones personales entre miembros del personal, en particular entre empleados que tienen una relación directa o indirecta de negocios en la que uno debe reportarse al otro, se aconseja firmemente que los gerentes tengan mucho cuidado en considerar los efectos que ese tipo de relaciones pudiera tener. Por lo general, WV se abstiene de cualquier participación en las vidas privadas de las personas. Sin embargo, tal vez haya algunas circunstancias en las que sea necesario que WV oriente o advierta a alguien cuando haya un conflicto de intereses o un impacto negativo en el rendimiento laboral. Asimismo, las relaciones personales de naturaleza íntima en el lugar de trabajo tienen el potencial de perturbar el rendimiento laboral,



	<p>pueden tener un impacto negativo en otros, dañar las relaciones empresariales y tener un efecto adverso en las carreras y la reputación de WV como un lugar de trabajo armonioso. Algunos comportamientos pudieran interpretarse como acoso y, por tanto, estar sujetos a la política general o de acoso sexual. Por eso, es importante que, en todo momento, los empleados ejerzan discreción y sean conscientes en lo que respecta al comportamiento y los actos.</p> <p>Al trabajar junto a otras ONG (p.ej. centros de distribución, etc.), sería de interés de Visión Mundial influir en la gerencia local para adoptar los principios de WV según lo especificado en este Código con el fin de reducir el riesgo de WV.</p> <p><b>ALCANCE</b></p> <p>Esta política se aplica a todo el personal de World Vision, es decir, todos los empleados, miembros de juntas o consejos asesores, practicantes y voluntarios de las oficinas de World Vision incluidas las Oficinas Nacionales,(ya sea oficinas de soporte o campo) Oficinas de Programas, Oficinas de Proyectos, Oficinas Regionales, Oficinas de Enlace Internacional y las Oficinas de la Confraternidad.</p>
<b>DEFINITIONS:</b>	
<b>SCOPE:</b>	<p><b>ALCANCE</b></p> <p>Esta política se aplica a todo el personal de World Vision, es decir, todos los empleados, miembros de juntas o consejos asesores, practicantes y voluntarios de las oficinas de World Vision incluidas las Oficinas Nacionales,(ya sea oficinas de soporte o campo) Oficinas de Programas, Oficinas de Proyectos, Oficinas Regionales, Oficinas de Enlace Internacional y las Oficinas de la Confraternidad.</p>
<b>BACKGROUND (Optional):</b>	<p>Related policy: Code of Conduct Resolution, issued 13 Mar 2003, BD/03/27</p> <p>Note: In 2009, the WVI Board approved the Code of Conduct Guidelines as amended. This document contains policy guidelines and standards consistent with and authorised by the Code of Conduct Resolution. Both documents are Partnership Policy.</p>