



**BOSQUES[™]
PARA TODOS
PARA SIEMPRE**

Código de Conducta

Febrero 2019





Handwriting in a notebook.

Com
Stock Market
85%



Introducción

El presente código proviene de nuestros valores fundamentales, los cuales señalan lo que es importante para nosotros y cómo eso debe reflejarse en nuestra forma de trabajar juntos.

Somos un operador verdaderamente internacional, con un sistema cuyo núcleo tiene una diversidad de opiniones firmes y, en ocasiones, no convencionales, y presencias nacionales con variadas realidades locales. Se trata de un ambiente interesante y fascinante, lo cual también significa que navegar y coordinarse entre estos mundos puede resultar algunas veces difícil. Sin embargo, lo que más nos gusta son los desafíos; desafiar a otros y a nosotros mismos para actuar siempre un poco mejor, para no conformarnos con cumplir apenas con el mínimo. Esto también es cierto para la forma en que debemos trabajar juntos.

¿En qué casos y para quién se aplica este código?

El código se aplica a miembros del FSC Internacional, al personal externo del FSC y a consultores que trabajan en nombre del FSC.

Este código tiene el fin de servir de guía para el comportamiento y las actividades en todos los entornos de trabajo del FSC. Lo anterior incluye eventos del FSC como por ejemplo, la Asamblea General FSC; grupos de trabajo o encargados de proyectos, tales como aquellos que modifican estándares y procedimientos; y otras actividades relativas a trabajar con el FSC.

En algunos casos, las prácticas locales como por ejemplo, en un evento en una determinada región, podrían contravenir este código. Sin embargo, lo que se espera de nosotros, como personas que trabajamos para alcanzar una meta común dentro del sistema FSC, es que sigamos manteniéndonos apegados a este código.

Podría ser que no encuentren respuestas para todas las situaciones que puedan surgir, pero este código pretende establecer cimientos firmes para que usen el buen juicio en lo que hacen y en cómo trabajan en el entorno FSC.

Valores FSC establecidos en el Plan Estratégico Global 2015-2020:

Respeto por la diversidad

El FSC creará un ambiente inclusivo, de tolerancia, justicia, equidad y confianza mutua. Esto abarca el reconocimiento de que los pueblos del mundo viven de acuerdo con culturas y paradigmas diferentes en relación con el manejo forestal, y todos ellos merecen comprensión e inclusión.

Conservación de la naturaleza

El FSC asegura que nuestras actividades sirvan para proteger y restaurar de forma holística los procesos naturales, manteniendo y mejorando las funciones ecológicas y la capacidad productiva de los ecosistemas.

Empoderamiento de los actores

El FSC promueve la participación equitativa en la toma de decisiones y el empoderamiento de los trabajadores, los Pueblos Indígenas, las comunidades, los pequeños propietarios, las mujeres y demás grupos minoritarios.

Ejercicio de los derechos

El FSC defiende y promueve la protección y el ejercicio pleno de los derechos de las personas y las comunidades reconocidos a nivel internacional, entre ellos, los derechos de los Pueblos Indígenas, de las mujeres y de los trabajadores. Esto constituye la esencia de nuestra diferencia y singularidad.

Prólogo

Día con día trabajamos en cuestiones relacionadas con la sostenibilidad, incluyendo el respeto por las personas y el medioambiente, así como operando responsablemente a escala mundial. Podría resultar obvio que deberíamos tener los mismos estándares cuando trabajamos entre nosotros. Como organización que también promueve la transparencia, deberíamos ser muy claros igualmente acerca de cómo defendemos esos valores en nuestro trabajo diario y cómo son nuestros encuentros unos con otros.

La confianza en el trabajo que el FSC realiza se basa en nuestra estructura, en el desarrollo de estándares robustos y en sistemas de garantía. Asimismo, la confianza emana desde dentro del sistema y a partir de la manera en que nosotros trabajamos juntos, en cómo nos presentamos ante el mundo y en todo lo que hacemos y decimos. Esta confianza es frágil y fácil de perder si no estamos atentos. La única forma de marcar la diferencia en los bosques del mundo es si logramos que se nos perciba como merecedores de esta confianza en todos los aspectos de nuestro trabajo.

Es mucho lo que exigimos de los demás y deberíamos también exigirnos mucho a nosotros mismos. La única manera de encabezar el cambio es predicando con el ejemplo. Tenemos una meta común que nos esforzamos por alcanzar. Este código es una herramienta de orientación sobre cómo asegurarnos de tener los cimientos para alcanzar esta meta, a través de la manera en que trabajamos juntos.



Rulita Wijayaningdyah
Consejo Directivo del FSC Internacional, Presidenta



Kim Carstensen
Director General del FSC

Contenido

Introducción	3
Valores FSC establecidos en el Plan Estratégico Global 2015-2020	3
Prólogo	4
Contenido	5
Respetar la diversidad	6
Mostrar respeto	6
Promover la equidad	7
Cero acoso	7
Evitar conflictos de interés	8
Cero sobornos	8
Respetar la propiedad	9
Proteger el medio ambiente	9
Mantener niveles sólidos de ética laboral	10
Proteger nuestra buena reputación	10
Expresar inquietudes	11



Sensibilidad cultural

En el FSC trabajamos por una causa compartida mediante reuniones donde convergen orígenes diversos, distintas culturas y todos los rincones del mundo. Lo anterior es una de nuestras fortalezas estructurales que es, además, una parte importante de lo que hace tan interesante el trabajo y la participación en las actividades del FSC.

Fomenten y respeten esta diversidad y estén atentos a esta diversidad entre colegas y semejantes. Muestren consideración por culturas y tradiciones distintas mediante la demostración de sensibilidad cultural. Recuerden que lo que podría ser normal para unos, podría resultar anormal para otros.

Aumenten la tolerancia, la inclusión y la confianza mutua en todas sus acciones e intercambios.

Mostrar respeto

Profundamente arraigado a la cultura FSC está nuestro respeto por las personas y el medio ambiente y ésta es la base para superar las diferencias individuales y trabajar para alcanzar nuestra misión y nuestras metas comunes.

Una parte esencial del FSC es lograr que personas y organizaciones con distintas necesidades y puntos de vista se reúnan para discutir formas de avanzar. La diversidad de opiniones es la naturaleza inherente de nuestra organización y lo que nos hace fuertes.

Debemos ser respetuosos de este hecho y apreciarlo para sacar provecho de la fortaleza que contiene. Esto lo pueden hacer permitiendo que haya espacio para que todos expresen sus puntos de vista y escuchando cuidadosamente; manteniendo un tono respetuoso en las discusiones, incluso si otros presentan perspectivas o ideas que difieren de las de ustedes; y actuando de maneras que creen una atmósfera en la que todos sienten que sus habilidades y percepciones se valoran.

Promover la equidad

En el FSC reconocemos el mérito y una misma valía de todas las personas. No discriminamos ni tratamos a otros de manera diferente con base en raza, color, origen étnico, nacionalidad, procedencia, género o identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, creencia u otra condición similar.

Promovemos la participación y las oportunidades equitativas en todas las actividades laborales, de la misma manera en que exigimos que lo hagan los titulares de certificados conforme a nuestros principios y criterios.

Esto lo pueden demostrar, por ejemplo, haciendo una selección equitativa en todos los procesos, desde grupos de trabajo hasta oradores en eventos y asegurando la inclusión y participación en la toma de decisiones a todos los niveles.

Cero acoso

El acoso, de cualquier tipo, no será tolerado en ningún entorno de trabajo del FSC. A todos los que trabajan o participan en las actividades FSC se les debe garantizar un ambiente físico y psicológico seguro.

¿Qué es el acoso?

El acoso es cualquier comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, que ofende la identidad, personalidad, dignidad o integridad física de una persona o de un grupo de personas, o que crea un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso puede ser de naturaleza general o sexual. Ejemplos de acoso general incluyen diatribas públicas o privadas, además de comentarios orales o escritos amenazantes o insultantes.

El acoso sexual es cualquier insinuación sexual no deseada, peticiones de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual. Lo anterior podría incluir contacto no deseado, comentarios provocativos o la exhibición de imágenes o gestos provocativos.

El acoso puede tener varias modalidades y los ejemplos que aquí se muestran no constituyen una lista exhaustiva.

Es importante recordar que algo que no resultaría ofensivo para una persona, haría que otra se sienta gravemente ofendida, en particular para alguien de una edad distinta, de una cultura diferente o ubicada en una posición más vulnerable dentro de la organización.

Para todos los tipos de comportamiento inapropiado, el factor clave es el impacto que se creó y no la intención de la persona.

En todos los entornos de trabajo del FSC hay cero tolerancia hacia la violencia física o la amenaza de violencia.

Evitar conflictos de interés

Al realizar trabajo del FSC, eviten situaciones en las que pudiera parecer que tienen algún conflicto de interés. Se trata de cualquier situación en la que su interés personal desentona con los intereses del FSC. Si llegara a parecer incluso que tienen una predisposición personal que pudiera hacer difícil conservar la imparcialidad en las discusiones o en la toma de decisiones, esto podría ponerse en tela de juicio y socavar la credibilidad del sistema.

En los casos en que no estén seguros de si tienen o no un conflicto de interés, siempre es mejor revelar el conflicto potencial para poder evaluarlo. Muchas veces, es posible encontrar maneras de evitar los conflictos de interés si se les conoce de antemano, por ejemplo recusándose de tomar una decisión sobre algún tema. Algunos ejemplos de una situación conflictiva podrían ser durante el proceso de selección de prestadores de servicios o en la decisión de contratación cuando existe una estrecha relación entre el que busca ser designado y quien toma la decisión.

Cero sobornos

No ofrezcan ni acepten sobornos en efectivo o en alguna otra modalidad. Sean cautelosos con respecto a aceptar regalos o invitaciones que pudieran anticiparse como la compra de un favor. También pueden tener directrices internas en las que basarse para la aceptación de regalos. Al igual que con los conflictos de interés, la apariencia de alguna influencia inapropiada en la toma de decisiones dentro del FSC es dañina para nuestra credibilidad.





Respetar la propiedad

Ser responsables y escrupulosos en cuanto al uso correcto de fondos, equipos, instalaciones e información del FSC.

El FSC proporciona instalaciones, herramientas y equipos para que desempeñemos bien nuestro trabajo. Sean responsables en el uso que hacen de estos recursos y no los despilfarran. Lo mismo puede decirse de los fondos que se les proporcionan para realizar el trabajo FSC, ya sean los destinados a proyectos, viajes, adquisiciones u a otros fines. Sean cautelosos sobre cómo se gastan los recursos limitados para asegurar que éstos se empleen eficientemente.

Los derechos sobre la propiedad intelectual del FSC – nuestras marcas registradas, derechos de autor y datos – están entre nuestros bienes más Valiosos. El uso no autorizado puede conducir a su pérdida o a una pérdida grave de valor. Protejan estos derechos y no los usen indebidamente.

Proteger el medio ambiente

El FSC da ejemplo de cómo las organizaciones pueden trabajar de una manera que respeta y protege la naturaleza. Esta aspiración debe estar presente en todos los niveles de nuestro trabajo, desde la toma de decisiones de alto nivel, hasta la organización de eventos; desde las prácticas de compras hasta en nuestras actividades diarias. Estén conscientes de incorporar consideraciones relativas al impacto ambiental de sus actividades en todos los aspectos de su trabajo y participación en el FSC. No basta con cumplir leyes y reglamentos; aspiren siempre a más.

Por ejemplo, háganse las siguientes preguntas: ¿Pueden los materiales de los eventos estar certificados FSC? ¿Podrían organizarse las reuniones en una sede consciente de la sostenibilidad? ¿Es necesario sostener una reunión presencial o tal vez podríamos ahorrar en los costos de viaje? O bien, ¿podríamos cuando menos aplicar compensaciones de viaje, tales como aquellas de carbono, para los viajes que no podemos evitar?

Mantener niveles sólidos de ética laboral

Se espera que todos nos apeguemos a los estándares más elevados de comportamiento ético y profesional. Lo anterior significa que deben llevar a cabo sus tareas y responsabilidades conforme al estándar más elevado, haciéndolas suyas y dándoles seguimiento. Comprométanse con las funciones FSC que han aceptado y asuman la responsabilidad de sus acciones. Manténganse en buena condición para realizar sus tareas.

Tengan presente el valor del FSC y nuestra meta compartida en todas las interacciones y decisiones en las que participan o que llevan a cabo.

Defiendan siempre la integridad; hagan lo correcto aunque nadie los esté observando.

Proteger nuestra buena reputación

Si hablar a nombre del FSC no forma parte de la descripción de sus funciones, no hablen en público en nombre del FSC. Si se les acercan periodistas o cualquier persona con cargo oficial para obtener declaraciones a nombre del FSC, pídanles que se dirijan a la persona o entidad que está facultada para hablar en nombre del FSC. Ésta podría ser, por ejemplo, la persona de comunicaciones asignada o el organizador de eventos.

Como organización de alcance y diversidad globales, nuestro comportamiento individual o colectivo se reflejará en cómo nos perciben otros y puede tener un impacto en la reputación del FSC, en su conjunto.

Al ser parte del sistema FSC, todos representamos al FSC en las declaraciones que hacemos y en las interacciones públicas que entablamos. Estén pendientes de esto en todo momento, ya sea al hacer presentaciones, al participar en discusiones públicas o al publicar en redes sociales.



Expresar inquietudes

El FSC está comprometido con crear un ambiente en el que las personas se sientan cómodas para plantear preocupaciones de buena voluntad acerca de posibles infracciones a este código. Cualquiera que plantea cuestiones de infracciones, está a salvo de represalias por parte del FSC.

Si, en efecto, experimentan o presencian situaciones en las que piensan que el código se ha infringido, se les exhorta a alzar la voz y plantear su preocupación. Pueden contactar al FSC a través de diversas vías. Como miembros del personal, pueden contactar a su supervisor, a recursos humanos o a miembros de la alta dirección. Los miembros del FSC pueden contactar a su persona de contacto asignada de las oficinas globales o regionales.

¿Cómo determinar si alguien está infringiendo este código?
Es imposible mencionar todas las instancias en este documento.
Como guía general, pueden hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Es eso legal?
- ¿Coincide con los valores, códigos y políticas del FSC?
- ¿Estaría bien publicar abiertamente la acción?

Si respondieron "No" o si no están seguros sobre cualquiera de estas preguntas, pueden analizar la situación con las personas de contacto antes señaladas o con los propietarios de códigos o prácticas.



**BOSQUESTM
PARA TODOS
PARA SIEMPRE**

FSC® Global Development, FSC® F000100 © Todos los derechos reservados 2019

