

# CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL

*Enero de 2020*



**RAINFOREST  
ALLIANCE**



## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL DE RAINFOREST ALLIANCE .....</b>	<b>3</b>
QUIÉNES SOMOS.....	3
VALORES FUNDAMENTALES .....	4
NUESTRO EQUIPO .....	4
NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL.....	4
CUMPLIMIENTO GENERAL .....	5
<b>CÓDIGO DE CONDUCTA Y CUMPLIMIENTO .....</b>	<b>5</b>
CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y ÉTICA.....	5
ASEGURAR NUESTRA INTEGRIDAD .....	6
CONFLICTOS DE INTERÉS .....	6
POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD .....	8
DENUNCIA DE RECLAMACIONES Y RESPUESTA A ELLAS.....	8
ACTIVIDADES POLÍTICAS Y DE CABILDEO .....	11
POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN.....	12
Obsequios, atenciones y préstamos .....	12
La ley contra el soborno del Reino Unido .....	13
Agentes .....	14
POLÍTICA SOBRE irregularidades FINANCIERAS .....	14
POLÍTICA CONTRA DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	14
LA PROTECCIÓN DE PERSONAS VULNERABLES.....	17
USO ADECUADO DE NUESTRA PROPIEDAD Y SU DEVOLUCIÓN .....	17



# INTRODUCCIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL DE RAINFOREST ALLIANCE

---

## QUIÉNES SOMOS

Rainforest Alliance y UTZ nos fusionamos en 2018 en respuesta a los difíciles desafíos que la humanidad enfrenta: deforestación, cambio climático, pobreza sistémica y desigualdad social. Combinamos nuestras respectivas fortalezas para construir un futuro en el que la naturaleza esté protegida y la biodiversidad florezca; en la que los agricultores, los trabajadores, y las comunidades prosperen; y donde el uso sostenible de la tierra y prácticas responsables de negocio sean la norma.

Al reunir a aliados diversos, realizamos cambios profundos en algunos de los temas sociales y ambientales más urgentes. Juntos amplificamos las voces de los agricultores y de las comunidades forestales, mejoramos los medios de vida, protegemos la biodiversidad, ayudamos a las personas a mitigar el cambio climático y a adaptarse a él, de maneras audaces y efectivas.

En este Código de Conducta Global (el "Código"), "Rainforest Alliance" incluye a Rainforest Alliance Holding, Inc. (Una organización de los Estados Unidos constituida según la regulación 501(c)(3)), Rainforest Alliance, Inc., Rainforest Alliance B.V., Stichting Rainforest Alliance, y a cada una de sus subsidiarias, sucursales, y filiales alrededor del mundo. Todas las filiales de Rainforest Alliance en el mundo han adoptado y ratificado este Código y lo imponen directamente a sus empleados en el país.

Este Código es aplicable a personas que trabajan para o le proporcionan servicios a Rainforest Alliance en cualquier parte del mundo, como sigue:

- En el caso de los empleados, funcionarios, miembros de la Junta Directiva, voluntarios y pasantes de Rainforest Alliance: el cumplimiento de este código es obligatorio.
- Los contratistas independientes: los contratistas individuales de Rainforest Alliance pueden aceptar cumplir la disposición de este Código como uno de los términos del servicio en su contrato, aún si no son empleados.
- Los empleados de las empresas que nos proporcionan personal: Rainforest Alliance emplea ciertas empresas que proporcionan personal, que asignan a sus empleados para proporcionar servicios a Rainforest Alliance. Estas empresas podrían exigir que sus empleados cumplan las disposiciones de este Código cuando proporcionan servicios a Rainforest Alliance.
- Otras partes contratadas: Rainforest Alliance contrata a beneficiarios, órganos certificadores y otros proveedores de servicios, y podría exigir cumplimiento de las disposiciones del Código en su contrato aún si no son empleados. Es responsabilidad de la parte contratante asegurar que su personal cumpla este Código en relación con su trabajo para Rainforest Alliance.

En este Código, todo lo anterior queda cubierto en las referencias que Rainforest Alliance hace al hablar de **"equipo"**, **"personal"**, o **"usted"**.



## VALORES FUNDAMENTALES

Nuestros valores fundamentales son cruciales para lograr nuestra misión: crear un mundo más sostenible mediante el uso de las fuerzas sociales y del mercado para proteger la naturaleza y mejorar la vida de los agricultores y comunidades forestales. Los valores son una brújula para nuestra conducta, que orienta la forma en que trabajamos con nuestros colegas y socios.

Nuestros valores fundamentales son impacto, cambio, colaboración, apertura, y confianza.

Adoptar y trabajar a través de los valores fundamentales de Rainforest Alliance son formas importantes en que el personal puede garantizar que la cultura de Rainforest Alliance sea fuerte.

Una cultura fuerte es importante para garantizar que Rainforest Alliance tenga una base para la ética y el cumplimiento en la organización. Al adoptar nuestros valores fundamentales, creamos una cultura en la que el personal se siente cómodo diciendo lo que piensa, donde las personas son responsables de sus acciones, donde nuestros principios son practicados por nuestro personal y donde la dirección de Rainforest Alliance es ejemplo positivo para el personal a través del tono que se emplea, desde la alta dirección.

## NUESTRO EQUIPO

El talentoso, multilingüe y diverso personal de Rainforest Alliance trabaja de la mano alrededor del mundo con agricultores, silvicultores, empresas, investigadores, organizaciones cívicas, y gobiernos para cumplir la misión que compartimos.

## NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL

Nuestros éxitos no se deben únicamente al talento y dedicación de nuestro equipo sino también a nuestro compromiso con las más altas normas éticas y profesionales de adherencia a las leyes que rigen nuestras operaciones, y a un sentido del trabajo en equipo y colaboración que valora la diversidad, la creatividad, la innovación, y el crecimiento personal.

Este Código se diseñó para que sirva como guía escrita para las políticas, prácticas y regulaciones establecidos en Rainforest Alliance que reflejan nuestros compromisos, metas y tradiciones compartidos.

En este Código, "gerencia" significa el equipo de dirección de Rainforest Alliance, los jefes de departamentos, supervisores y las personas a quienes se les ha asignado la responsabilidad de las funciones financieras y administrativas y/o de Recursos Humanos en una oficina.

Todas las políticas, procedimientos y prácticas expuestas aquí están sujetas a cambio en cualquier momento a discreción exclusiva de Rainforest Alliance, al grado que lo permitan las leyes correspondientes y de conformidad con ellas. Solo el equipo de dirección de Rainforest Alliance puede alterar o modificar las políticas en este Código. Una afirmación o promesa hecha por un supervisor, gerente o representante no puede interpretarse como cambio a una política, ni constituirá un acuerdo con usted.

Su supervisor, junto con Recursos Humanos, puede proporcionar respuestas más detalladas a las preguntas que no se responden completamente en este Código.



## CUMPLIMIENTO GENERAL

Ciertas leyes aplicables frecuentemente se extienden a las operaciones de Rainforest Alliance en todo el mundo, así como a las actividades del equipo de Rainforest Alliance, independientemente de dónde trabajen. Este Código se diseñó para tomar en cuenta todas las leyes aplicables en los países y regiones en las que Rainforest Alliance opera. En términos amplios, todas las leyes internas locales de un país serán aplicables a las operaciones de Rainforest Alliance en ese país. Además, algunas leyes internacionales específicas de otros países pueden alcanzar a la conducta global y podrían ser aplicables también.

En algunos casos, podría existir conflicto entre las leyes aplicables, o entre leyes aplicables y este Código. Cuando encuentre un conflicto así, puede consultar con los Asesores Jurídicos para entender cómo resolver ese conflicto correctamente. Todas las políticas y procedimientos descritos aquí, incluyendo específicamente cualquier referencia a acción disciplinaria y despido, se interpretarán de conformidad con las leyes aplicables.

## CÓDIGO DE CONDUCTA Y CUMPLIMIENTO

---

### CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y ÉTICA

Rainforest Alliance está comprometida a respetar las más altas normas éticas, morales y jurídicas. La reputación positiva de Rainforest Alliance está fundamentada en los principios de trato justo y la conducta ética de nuestro equipo. Mantener nuestra reputación de integridad y excelencia exige que todo el personal observe el espíritu y la letra de todas las leyes y reglamentos aplicables, así como a mantener los más altos estándares de conducta e integridad personal dentro del lugar de trabajo y en todas las actividades relacionadas con Rainforest Alliance.

Rainforest Alliance cumplirá las leyes y reglamentos correspondientes y exige que su equipo lleve a cabo su trabajo de conformidad con la letra, el espíritu y la intención de las leyes aplicables y que se abstenga de cualquier conducta ilícita, deshonesto o no ética. Usted debe, por consiguiente:

- Cumplir todas las leyes, políticas y procedimientos aplicables (incluido específicamente este Código) y su contrato escrito de trabajo (si lo hay) y actuar en todo momento a favor del mayor interés de Rainforest Alliance;
- Utilizar las finanzas y otros recursos de Rainforest Alliance de manera lícita, ética y responsable;
- Cumplir todas las leyes, políticas y procedimientos de seguridad;
- Cumplir las políticas de denuncia ("whistleblower") de Rainforest Alliance, disponibles en nuestra página;
- Informar a la gerencia de cualquier conducta que infrinja este Código, o cualquier política o procedimiento de Rainforest Alliance, y/o de cualquier posible incumplimiento de normas de seguridad;
- Denunciar a la gerencia cualquier conducta amenazante y/o potencialmente violenta;
- Cooperar con las investigaciones realizadas por la gerencia, con el grado de confidencialidad necesario; y
- Si usted es supervisor, tiene la obligación adicional de investigar infracciones denunciadas o presuntas de este Código, o elevar dichas denuncias o presuntas infracciones en la cadena de mando.



En general, el uso de buen juicio basado en altos principios éticos le orientará con respecto a líneas de conducta aceptables. Si surge una situación en la que sea difícil determinar el curso de acción adecuado, el tema debe ser abordado con su supervisor junto con Recursos Humanos.

## ASEGURAR NUESTRA INTEGRIDAD

Hemos desarrollado políticas y procedimientos para ayudar a asegurar transparencia, integridad y rendición de cuentas en todos nuestros programas:

- [Independencia financiera](#): nuestras reglas para aceptar donaciones
- [Toma de decisiones](#): cómo aseguramos que las decisiones se tomen de manera independiente y transparente
- [Divulgación](#): las reglas que hemos adoptado para evitar conflictos de interés
- [Supervisión y rendición de cuentas](#): cómo examinamos nuestras decisiones e informamos de ellas a órganos internacionales que también vuelven a revisar nuestros procedimientos
- [Comentarios de grupos de interés](#): Sobre agricultura y silvicultura sostenible
- [Política de denuncia \("Whistleblower"\)](#): nuestros procedimientos para denunciar cualquier conducta ilegal o falta de ética en relación con nuestras finanzas o cualquier otro aspecto de nuestro trabajo.

## CONFLICTOS DE INTERÉS

### *Conflictos personales*

Rainforest Alliance exige una norma de conducta que evite tanto los conflictos de interés reales como los percibidos. De conformidad con nuestra Política sobre Conflictos de Interés, que está disponible en nuestra página (nuestra "[Política sobre Conflictos de Interés](#)"), un conflicto de interés puede existir cuando los intereses o preocupaciones de cualquiera de los miembros de la Junta Directiva, los funcionarios, o un miembro del personal de Rainforest Alliance o de cualquiera de sus filiales, o las "personas relacionadas" con dicha persona, puedan considerarse en competencia o conflicto con los intereses o preocupaciones de Rainforest Alliance.

Se pide a los empleados y miembros de la Junta Directiva firmar un Formulario para la Divulgación de Conflictos de Interés al iniciar su empleo o servicio, en forma anual en lo sucesivo y cuando surja un conflicto potencial o real. La firma del Formulario de Divulgación indica que la persona entiende y está de acuerdo con la Política sobre Conflictos de Interés. Un empleado que no divulga conflictos de interés reales o potenciales podría verse sujeto a acción disciplinaria que puede incluso llegar a su despido.

Un comité interno examina las divulgaciones de conflictos de interés y presenta sus recomendaciones a nuestro Comité de Auditoría y Riesgo de manera periódica.

Nuestra Política sobre Conflictos de Interés se puede encontrar en la página de Rainforest Alliance: [Política sobre Conflictos de Interés de Rainforest Alliance](#). El formulario de política y divulgación (junto con algunos ejemplos de conflictos) están también disponibles en la intranet de Rainforest Alliance.



## Conflictos entre organizaciones

Además de los conflictos de interés señalados arriba, también debe evitar conflictos de interés entre organizaciones.

Un conflicto de interés entre organizaciones ocurre cuando sus acciones o actividades colocan los intereses de una entidad externa frente a los de Rainforest Alliance de una manera que socava los intereses o la reputación de Rainforest Alliance. Los conflictos entre organizaciones pueden incluir, pero no se limitan a:

- Defender públicamente una postura o una estrategia que podría perjudicar los intereses o relaciones de Rainforest Alliance;
- Compartir información privada con otros fuera de la organización sin obtener permiso de Rainforest Alliance para hacerlo.

El personal de Rainforest Alliance debe mantenerse vigilante para identificar y evitar conflictos.

## Fraternización dentro de la agencia

Rainforest Alliance anhela que los compañeros de trabajo desarrollen amistades y no tiene política que prohíba que los empleados salgan juntos o tengan una relación romántica, siempre que la relación sea totalmente bienvenida, voluntaria y consensuada, y no esté relacionada con sus deberes profesionales. La conducta de los empleados durante las horas de trabajo siempre debe ser profesional y no debe hacer sentir incómodos a los demás.

Sin embargo, salir en citas o sostener relaciones románticas entre supervisor y subalterno directo, o entre alguien en puestos de mucha influencia (como un miembro del equipo de dirección, director de país, miembro del personal de Recursos Humanos, o miembro de la Junta Directiva) y empleado sin ese tipo de influencia, o un pasante, puede influenciar el juicio y las decisiones de las personas, y podría ser un conflicto de interés o podría dar lugar a acoso o a una conducta discriminatoria. Las personas que sostengan una relación así deben informarlo a Recursos Humanos o, si se trata de una persona de Recursos Humanos, al departamento jurídico. Puede hablarse de posibles soluciones alternativas de trabajo o de otros arreglos. Si surgieran otras dudas o problemas sobre esta política, por favor establezca contacto con Recursos Humanos o con el departamento jurídico.

## Empleo de parientes

Rainforest Alliance aprecia las referencias de trabajo de todos sus empleados y permite a miembros de la misma familia trabajar en la organización como empleados o consultores. Sin embargo, salvo que lo prohíba alguna ley, no contemplaremos o aceptaremos solicitudes de empleo de parientes cuyo trabajo crearía una relación de supervisor/subordinado y/o en la que el empleado tendría mucha posibilidad de influenciar la carrera de un pariente, o donde podría existir otro posible conflicto de interés. Los empleados deben divulgarlo a Recursos Humanos, durante el proceso de contratación, si un candidato es su pariente.

Parientes, en estos casos, se definen así: padres, cónyuge o pareja, hijos, hermanos, abuelos, nietos, tías, tíos, sobrinas, sobrinos, primos, relaciones políticas o suegros o cualquier otra persona con quien el empleado tenga una relación personal cercana. Si tiene alguna duda sobre el posible empleo de un pariente, por favor establezca contacto con Recursos Humanos.



## POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD

Es posible que reciba o adquiera conocimiento de información delicada relacionada con Rainforest Alliance o sus actividades, sus empleados, donantes, clientes, otros grupos de interés u otras personas o entidades relacionadas con Rainforest Alliance. Usted acepta mantener toda la información confidencial y no comunicarla, divulgarla o emplearla de otra manera directa o indirectamente durante el plazo de sus actividades con Rainforest Alliance y en lo sucesivo, sin el consentimiento escrito de Rainforest Alliance. La información de la que se dispone públicamente no se considera confidencial.

Cualquier solicitud de información sobre empleados, consultores o proveedores de una parte externa (incluidos reguladores, bufetes de abogados, miembros de la familia e instituciones financieras) para la verificación del empleo deben dirigirse a Recursos Humanos para que haya correspondencia adecuada. En ninguna circunstancia debe un empleado proporcionar información sobre empleados a estas entidades. Por favor establezca contacto con Recursos Humanos si tiene preguntas sobre este asunto.

Toda la información confidencial o que sea delicada por otra razón, que maneje o reciba en el desempeño diario de sus obligaciones, es propiedad de Rainforest Alliance. Todos los papeles, documentos y datos en la computadora, incluidas sus copias, deben ser devueltos a Rainforest Alliance al dejar la organización.

Cualquier persona que sea descubierta infringiendo esta política sobre información confidencial o que sea delicada por otra razón, se verá sujeta a acción disciplinaria, hasta e incluyendo su despido, y a acción jurídica, aún si la persona en cuestión no se beneficia de la divulgación de la información.

Usted debe cumplir las obligaciones de confidencialidad de este Código y las obligaciones sobre confidencialidad contenidas en cualquier acuerdo de no divulgación o en el contrato de empleo que tenga con Rainforest Alliance. En caso de conflicto, rigen los términos de su acuerdo de no divulgación, o de su contrato de empleo.

## DENUNCIA DE RECLAMACIONES Y RESPUESTA A ELLAS

### *Obligación de denunciar*

Rainforest Alliance cree que usted es esencial para mantener la integridad de Rainforest Alliance. Tiene la obligación de decir si:

- no está seguro sobre el curso de acción adecuado a tomar, y necesita asesoría sobre el cumplimiento de este Código o de las políticas de Rainforest Alliance;
- cree que se ha dado o está a punto de darse una falta profesional;
- opina que ha participado en una falta profesional; o,
- sospecha o sabe de violencia o de amenazas de violencia; armas en el trabajo; y de señales visibles de estrés extremo/resentimiento/hostilidad/ira/conducta irracional de empleados, invitados o contratistas. Las denuncias de violencia deben plantearse tan rápido, específicamente y de manera detallada como sea posible.

Hablar en estas situaciones es crucial porque es lo correcto y permite a Rainforest Alliance abordar posibles problemas con rapidez. La obligación de hablar sin reservas surge no solo en el caso de faltas profesionales, pero también en situaciones en las que le preocupa su seguridad y la seguridad de otros, o cuando necesita orientación para determinar el curso de acción correcto. Esas preocupaciones deben denunciarse de manera responsable y de buena fe.





Siempre debe hablar sin reservas si piensa que se ha dado una falta profesional. Sin embargo, usted no es responsable de recabar suficiente información para estar seguro, y no debe realizar una investigación usted mismo. Más bien, tiene la responsabilidad de denunciar de buena fe lo que observa.

Las denuncias se deben hacer primero a su supervisor. Si la denuncia se relaciona con o es sobre su supervisor, podría elevarla directamente a la alternativa para denunciar que se proporciona a continuación. El personal también puede emplear la política de denuncia aplicable o plantear la denuncia por medio de la línea telefónica para emergencias si se siente incómodo de denunciarlo a su supervisor o si prefiere conservar el anonimato.

Los supervisores y otras personas que realizan funciones de dirección deben escuchar y abordar las preocupaciones con seriedad, manejarlas con niveles adecuados de confidencialidad, establecer contacto con expertos en la materia dentro de Rainforest Alliance si se necesita, y tomar acción de respuesta adecuada. Cualquier supervisor o gerente que reciba una denuncia o información hecha de buena fe sobre cualquier infracción dentro del marco de este Código debe informarlo de inmediato a su supervisor o al departamento que aparece en el siguiente cuadro. Los supervisores y gerentes están sujetos a medidas disciplinarias si no comunican esta información de manera correcta y con rapidez.

<b>Política</b>	<b>Denuncia inicial</b>	<b>Línea alternativa como opción para hacer la denuncia</b>
<b>Políticas de empleo</b>	Supervisor	Recursos Humanos
<b>Política sobre discriminación, acoso, hostigamiento, violencia en el trabajo</b>	Supervisor	Recursos Humanos
<b>Anticorrupción</b>	Supervisor	Cumplimiento Interno Global
<b>Faltas financieras</b>	Supervisor	Cumplimiento Interno Global
<b>Infracciones de partes contratantes (entidades no certificadas) incluido sobre proteger a personas vulnerables</b>	Supervisor	Cumplimiento Interno Global
<b>Protección a personas vulnerables</b>	Supervisor	Cumplimiento Interno Global
<b>Política y procedimiento de Rainforest Alliance</b>	Supervisor	Cumplimiento Interno Global
<b>Conflictos entre organizaciones</b>	Supervisor	Legal
<b>Confidencialidad</b>	Supervisor	Legal
<b>Conflicto de interés</b>	Supervisor	Legal
<b>Política sobre aspectos políticos y cabildeo</b>	Supervisor	Legal
<b>Infracciones relacionadas con entidades certificadas incluidas las relacionadas a</b>	Supervisor	Regiones



<b>la Protección a personas vulnerables</b>		
<b>Reclamaciones por medio de los mecanismos de la política sobre denuncias (Países Bajos)</b>	Cualquier miembro del Equipo de Líderes (Leadership Team), al Presidente del Consejo Laboral (Works Council) cuando un miembro del Equipo de Líderes esté involucrado, o a un asesor externo	
<b>Reclamaciones por medio de los mecanismos de la política para denuncias (todas las demás entidades)</b>	Asesor jurídico general	Auditoría de la Junta y Comité de Riesgo

### **Política de no represalias**

Rainforest Alliance no tolerará represalias ("victimización" o "venganza"), o la amenaza de represalias por plantear preocupaciones de buena fe o por participar de buena fe en una investigación. Rainforest Alliance tiene políticas de denuncia aplicables a todo el personal y anima a las personas a comunicar cualquier reclamación que se haga de buena fe. Por supuesto, denuncias intencionalmente falsas y maliciosas podrían dar lugar a acción disciplinaria, incluido hasta el despido.

### **Políticas sobre denunciantes ("whistleblower")**

Rainforest Alliance mantiene dos políticas sobre denunciantes: la Política sobre denunciantes de Rainforest Alliance, Inc., que se encuentra en [este enlace](#), es aplicable a todo el personal de Rainforest Alliance excepto las personas que son empleadas por Rainforest Alliance B.V. y Stichting Rainforest Alliance. Los empleados de Rainforest Alliance B. V. y Stichting Rainforest Alliance deben cumplir la Política sobre denunciantes que se describe en el [Manual de Empleados](#).

### **Línea para emergencias**

Rainforest Alliance tiene una línea de un tercero disponible para todo tipo de denuncias. Si por alguna razón se siente incómodo de hablar con su supervisor, utilizar la línea alternativa para hacer denuncias, o de emplear el procedimiento de la Política sobre denunciantes, puede utilizar la línea para emergencias. El número de la línea para emergencias se puede encontrar publicada en las oficinas de Rainforest Alliance, en la página sobre integridad de Rainforest Alliance en su sitio web, o en la intranet de Rainforest Alliance.

### **Reclamaciones recibidas de fuera de Rainforest Alliance**

Las reclamaciones recibidas de personas fuera de Rainforest Alliance también deben notificarse a un supervisor, o al departamento especificado en el cuadro de alternativas para informarlo.

Si se hace una reclamación sobre una falta profesional, según corresponda, la gerencia: 1) realizará una investigación oportuna, 2) documentará e informará de los resultados de la



investigación a la alta dirección, y 3) emprenderá acción adecuada con base en los hechos y circunstancias, incluyendo, cuando corresponda, la acción correctiva adecuada para impedir actos futuros, para disciplinar a los empleados, incluso hasta despedirle, y para remitirlos a las autoridades de policía. Rainforest Alliance manejará las investigaciones de reclamaciones como confidenciales en la medida de lo posible.

## **Investigación**

Rainforest Alliance investigará a profundidad todas las reclamaciones que merezcan investigarse. Realizaremos todos los esfuerzos por proteger la confidencialidad si es práctico y cuando lo exija la ley. Rainforest Alliance puede suspender a la persona que sea objeto de una investigación, durante la investigación, si corresponde y si la ley lo permite. Si las circunstancias lo requieren, es posible que las denuncias sean remitidas a la autoridad correspondiente, como servicios sociales o la policía. Los miembros del equipo de Rainforest Alliance también pueden verse sujetos a acción disciplinaria, destitución o despido.

## **ACTIVIDADES POLÍTICAS Y DE CABILDEO**

Debido a que nuestra organización matriz está exenta de impuestos federales a la renta en los Estados Unidos de conformidad con la sección 501 (c)(3) del Código de Rentas Internas, Rainforest Alliance tiene prohibido participar o intervenir (directa o indirectamente) en, o contribuir a cualquier partido político o campaña política a favor de (o en oposición a) cualquier candidato a un puesto público, en los Estados Unidos o en otra parte, o dedicar parte sustancial de sus actividades a hacer cabildeo a favor o en contra de cualquier legislación. Rainforest Alliance tiene estrictamente prohibido participar en actividades en apoyo u oposición a cualquier candidato a un puesto público. Usted tiene la responsabilidad de evitar dar la apariencia de la participación de Rainforest Alliance en una de esas actividades.

Como personas privadas, cada uno de nosotros tiene derecho a apoyar a candidatos a puestos públicos y a comunicarnos con nuestros representantes electos. Sin embargo, dichas actividades no se deben realizar durante horario de trabajo ni deben implicar el uso de las instalaciones, equipo, u otros recursos de Rainforest Alliance, incluido, por ejemplo, teléfonos, computadoras, correo electrónico, espacio de oficina, tableros de anuncios y materiales de oficina.

Por ejemplo, no puede responder a, o enviar correos electrónicos sobre campañas o actividades políticas con el uso de una cuenta de correo de Rainforest Alliance, y debe indicar claramente en todas las circunstancias que realiza sus actividades a título meramente personal y no en nombre de o en relación con Rainforest Alliance.

Las comunicaciones y las manifestaciones de incidencia deben estar en línea con las posturas y evidencia establecidas por Rainforest Alliance, y en caso de duda se deben discutir con su supervisor.

Los que siguen son algunos ejemplos de actividades que, si se realizan en nombre de o en relación con Rainforest Alliance, se considerarían cabildeo no permitido:

- Avalar o calificar a candidatos;
- Hacer declaraciones orales o escritas en apoyo u oposición a un candidato político;
- Realizar o solicitar contribuciones a, o para candidatos u organizaciones políticas;
- Proporcionar instalaciones, activos o recursos de Rainforest Alliance (incluidas listas de contactos) para influenciar una elección; o



- Prestar a empleados de Rainforest Alliance para una campaña o pedir a sus representantes hablar sobre un candidato.

Las preguntas sobre actividades políticas o de cabildeo deben dirigirse al asesor jurídico.

## **POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN**

Es política de Rainforest Alliance que todo su personal y otros agentes que actúen en nombre de Rainforest Alliance ("agentes") deben cumplir estrictamente todas las leyes aplicables contra la corrupción y contra el soborno, incluidas las leyes locales contra el soborno, la Ley contra Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos (la "FCPA") y la Ley del Reino Unido contra el soborno (de corresponder) así como todas las demás leyes contra la corrupción de cada país donde Rainforest Alliance opera. Los requisitos de este Código se aplican incluso si una ley local permite la realización de negocios que sean prohibidos por este Código.

Rainforest Alliance opina que el cumplimiento fuerte de una política contra la corrupción fortalece nuestra eficiencia operativa además de añadir valor a nuestro trabajo. En un mercado globalizado, las prácticas anticompetitivas y corruptas son tanto carentes de ética como insostenibles.

Usted tiene la obligación de establecer contacto con su supervisor inmediato (si es empleado, pasante o voluntario) o con Cumplimiento Interno Global, y con el asesor jurídico general cuando piense que podría estar involucrado en alguna conducta que plantee incluso problemas potenciales de conformidad con las leyes contra la corrupción y contra el soborno.

### **Obsequios, atenciones y préstamos**

Usted no debe ofrecer o recibir nada de valor a, o de una fuente externa mientras realiza trabajo de Rainforest Alliance o cuando actúa de cualquier manera en nombre de Rainforest Alliance. Para los propósitos de este Código, "cualquier cosa de valor" incluye obsequios y préstamos que superen US\$50 pero excluye artículos nominales como alimentos y bebidas en reuniones de trabajo y, siempre que se obtenga permiso con antelación de su supervisor inmediato o de Recursos Humanos, alojamiento razonable y proporcional mientras se realiza trabajo de Rainforest Alliance, y entretenimiento modesto en un contexto de trabajo. Sin embargo, no puede aceptar u ofrecer atenciones excesivas o fastuosas. Las atenciones excesivas o fastuosas pueden ser delito de acuerdo con las leyes anticorrupción y antisoborno aplicables. También se le prohíbe solicitar cualquier obsequio o gratificación a un posible vendedor, proveedor o contratista.

Podría haber situaciones en las que sea culturalmente inadecuado rechazar un obsequio. En esas situaciones, el personal puede aceptar el obsequio y entregárselo a Rainforest Alliance. Si ocurre dicha situación, por favor establezca contacto con la oficina de Cumplimiento Interno Global o con Recursos Humanos, quienes le orientarán en cuanto a cómo manejar el obsequio.

Nadie que actúe por o en nombre de Rainforest Alliance puede, directa o indirectamente, ofrecer, hacer, prometer, aprobar, o autorizar la realización de un pago prohibido a un funcionario de gobierno.

Para los propósitos de este Código, un "pago prohibido" es cualquier oferta, obsequio, pago, promesa de pago o autorización del pago de cualquier dinero o de cualquier cosa de valor, incluidas contribuciones caritativas, contribuciones, directa o indirectamente, a un funcionario de gobierno, partido político, agente o tercero con el objeto de influenciar cualquier acto o



decisión del funcionario de gobierno en su calidad oficial. En ocasiones y situaciones muy limitadas, pueden ofrecerse atenciones sociales, entretenimiento y otras cortesías a funcionarios o empleados de gobierno cuando es permitido por las leyes aplicables y con el consentimiento previo del asesor jurídico.

Para los objetivos de este Código, un “funcionario de gobierno” es:

- a) cualquier funcionario o empleado de un gobierno o departamento (sea de la rama ejecutiva, legislativa, judicial o administrativa) o agencia o unidad de dicho gobierno, incluidos órganos de gobiernos regionales y empresas estatales o controladas por el gobierno;
- b) cualquier persona que actúe en una calidad oficial por o en nombre de dicho gobierno, departamento, agencia o unidad;
- c) cualquier persona que ocupe un puesto en la rama legislativa, administrativa o judicial, ya sea nombrado o electo;
- d) cualquier persona que ejerza una función gubernamental, incluso para una agencia del gobierno o una empresa del gobierno;
- e) un agente, asesor, o consultor de dicha persona;
- f) un funcionario de un partido político o un candidato a un puesto público: o
- g) un funcionario, empleado o persona que actúe en calidad oficial para o en nombre de una organización pública internacional (es decir, cualquier organización internacional formada por estados, gobiernos u otras organizaciones públicas internacionales, incluidos, por ejemplo, las Naciones Unidas y el Banco Mundial).

Tenemos cero tolerancia por la realización de pagos por facilitación, por muy pequeños que sean, a menos que se enfrenten situaciones de peligro a la salud y la seguridad, como se explica a continuación.

Para los objetivos de este Código, un “pago por facilitación” es cualquier pago (generalmente en efectivo) para animar a funcionarios de gobierno a realizar una obligación que deberían realizar de todas formas sin pago adicional, como (por ejemplo) cuando un funcionario de gobierno exige US\$30 para procesar una visa “más rápidamente” cuando el cargo legal por la visa ya se pagó con anticipación, y la exigencia no es por un cargo adicional y legalmente permitido para acelerar el proceso. También se incluyen aquí exigencias ilegales de pago de parte de funcionarios de gobierno en el contexto de obtener permisos y licencias, o de parte de un proveedor que es una empresa del gobierno, que proporciona servicios como energía, agua, la carga de mercancías, y servicios de teléfono.

Cuando se enfrente a exigencias de pago por facilitación, si se encuentra en una situación de peligro para su salud o seguridad, no debe cuestionar la exigencia del pago, pero la exigencia y el pago se deben denunciar, y se debe obtener recibo si es posible. Si su salud o seguridad no están en peligro, debe cuestionar la legalidad de la exigencia, pedir hablar con un funcionario superior, y si no está seguro de si la exigencia es lícita o no, denunciar la exigencia al asesor jurídico.

## La ley contra el soborno del Reino Unido

Además de prohibir el soborno de funcionarios públicos (en virtud de la ley FCPA), la Ley contra el soborno del Reino Unido prohíbe el soborno en transacciones comerciales privadas. Es “delito” ofrecer o recibir una ventaja o beneficio con la intención de inducir o recompensar una violación de la confianza, la buena fe o la imparcialidad. Si un miembro del personal ofrece o acepta cualquier cosa de valor en contra de la política establecida, podría ser equivalente a un delito según la ley contra el soborno del Reino Unido (de corresponder).



Según la Ley contra el soborno del Reino Unido, de corresponder, si un asociado de Rainforest Alliance ofrece soborno en la realización de trabajo de Rainforest Alliance, la *organización* podría enfrentar responsabilidad por no impedirlo. Un "asociado" es cualquier persona que proporcione un servicio a Rainforest Alliance, incluidos agentes, consultores, intermediarios y proveedores.

La ley contra el soborno del Reino Unido podría aplicarse a Agentes de Rainforest Alliance, independientemente de su ubicación.

## Agentes

Es crucial que todos nuestros agentes entiendan y apliquen nuestras políticas contra la corrupción. Cualquier gasto realizado por un agente en relación con los temas abordados aquí debe registrarse con exactitud en los libros y registros de Rainforest Alliance, con la especificación explícita de la cantidad y la razón del gasto. Se prohíbe estrictamente el pago en efectivo de estos gastos.

## POLÍTICA SOBRE IRREGULARIDADES FINANCIERAS

La integridad financiera y la credibilidad de Rainforest Alliance son cruciales para nuestros donantes, financiadores, gobiernos, socios y clientes. Rainforest Alliance tiene varios controles internos diseñados para asegurar que se cuente con registros financieros exactos y se evite la corrupción, el fraude y el despilfarro. Estos controles se pueden encontrar en la [sección sobre políticas y procedimientos de la intranet](#). Las políticas incluyen: 1. bancos y autoridad para firmar; 2. convenios; 3. contabilidad; 4. autoridad para firmar; 5. tarjetas de crédito de la organización; 6. gastos del trabajo; 7. Informes financieros para los donantes; 8. retención de registros; y 9. políticas sobre viajes, entre otros.

Nuestro compromiso hacia la responsabilidad fiscal exige que cualquiera que represente a Rainforest Alliance realice su trabajo de manera congruente con los controles fiscales, las políticas y los procedimientos de Rainforest Alliance, las leyes correspondientes, y los requisitos del financista/donante, y que proteja y salvaguarde los activos de Rainforest Alliance.

Si usted participa en administración, o en gestión o información financiera, debe seguir los principios contables generalmente aceptados, asegurar que los libros y registros de Rainforest Alliance y sus filiales reflejen con exactitud y razonablemente todas las transacciones, que registre adecuadamente todos los fondos, siga nuestras políticas y procedimientos internos, y cumpla los requisitos de nuestros donantes y auditores externos.

## POLÍTICA CONTRA DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Rainforest Alliance está comprometida con un entorno de trabajo agradable – nos tratamos mutuamente con respeto y dignidad. Los empleados de Rainforest Alliance merecen trabajar en una atmósfera profesional libre de discriminación ilegal, de acoso, de hostigamiento y de violencia.

Esta política global contra la discriminación, el acoso y la violencia en el trabajo se aplica a todos los lugares de trabajo de Rainforest Alliance y a todas nuestras funciones, operaciones y eventos. La política se da en tres partes, y expone las reglas de Rainforest Alliance contra: 1)



discriminación ilegal en el trabajo, 2) acoso ilegal y hostigamiento (*bullying*), y 3) violencia en el trabajo.

### **Política contra discriminación ilegal en el trabajo**

Rainforest Alliance apoya la igualdad de oportunidades de trabajo – es decir, sin discriminación – en la selección, contratación, remuneración, beneficios, despido y todos los demás términos y condiciones del empleo. Prohibimos la discriminación ilegal en el trabajo.

Las leyes en todas las jurisdicciones de Rainforest Alliance prohíben la discriminación en el trabajo motivada por ciertos rasgos o características específicas de los solicitantes y de los empleados. Los rasgos o características protegidos de la discriminación difieren de jurisdicción en jurisdicción.

- Ejemplos comunes de rasgos y características “protegidos” son: raza, lugar de origen, religión, género, orientación sexual, discapacidad y embarazo.
- Ciertas jurisdicciones también protegen otros rasgos y características – por ejemplo: expresión de género, estado civil/ familiar, información genética, condición de veterano militar, estado de ciudadanía, opinión/creencias políticas, y edad.

Todos los empleados y contratistas independientes que no son empleados de Rainforest Alliance deben cumplir las leyes aplicables sobre discriminación, en la selección y la contratación, y durante el empleo, en el establecimiento de tasas de remuneración, en la evaluación de subordinados y en la terminación del empleo. Rainforest Alliance puede aplicar medidas disciplinarias, despedir o destituir a un empleado o contratista independiente que cometa discriminación ilegal.

En algunos contextos, cumplir estas leyes sobre discriminación exige ofrecer ajustes razonables (por ejemplo, integrar la religión o discapacidad de un empleado a través de hacer cambios razonables en sus tareas u horarios de trabajo). Rainforest Alliance realiza todos los ajustes razonables que exija la ley. Cualquier empleado que solicite un ajuste debe plantear la cuestión a un supervisor, a la gerencia o a Recursos Humanos.

### **Política contra el acoso ilegal**

El “acoso” es una conducta irrazonablemente ofensiva, particularmente cuando degrada, humilla o avergüenza a la víctima por el “estado protegido” de la víctima (género, raza, religión y similares). El acoso puede ser verbal o físico. Las leyes de todas las jurisdicciones de Rainforest Alliance prohíben formas serias de acoso en el trabajo, y Rainforest Alliance prohíbe estrictamente todo el acoso ilegal.

Por supuesto, surgen situaciones difíciles en el trabajo y no todas las conductas desagradables constituyen acoso. “Acoso” no incluye el ejercicio razonable de las funciones de la gerencia (dar instrucciones razonables, ofrecer crítica constructiva y asesoría, aplicar las normas en el trabajo, y tomar acción correctiva y disciplinaria, por ejemplo).

Si bien el acoso sexual puede ser un problema particular, las leyes sobre acoso prohíben más que solo el acoso sexual. Las leyes en materia de acoso, en algunas jurisdicciones, prohíben las conductas irrazonablemente ofensivas donde el motivo del acosador es *un rasgo o característica legalmente protegido de la víctima* – como, por ejemplo, el acoso religioso motivado por la religión de la víctima, así como acoso sexual motivado por el género de la víctima. (vea la descripción que antecede sobre los rasgos/características legalmente protegidos). Las leyes en materia de acoso de algunas otras jurisdicciones también prohíben





las conductas irrazonablemente ofensivas *independientemente del motivo del acosador*; en estas jurisdicciones, el acoso ilegal puede incluir acoso y conductas abusivas. En algunos contextos, el acoso puede ser un delito.

El acoso ilegal generalmente ocurre entre un supervisor y un subordinado, pero puede posiblemente surgir de interacciones repetidas y generalizadas entre compañeros de trabajo, o con beneficiarios (lo cual está cubierto en la política de protección a personas vulnerables). Ejemplos de las conductas que podrían constituir acoso ilegal son: los estereotipos negativos, las calumnias, amenazas, intimidación, actos hostiles, material denigrante publicado o circulado en el trabajo, acercamiento o proposiciones sexuales no deseadas, conducta sexual inadecuada, toqueteo no deseado, lenguaje o gestos obscenos, bromas sexuales y exposición indecente.

Todo el personal de Rainforest Alliance debe cumplir las leyes correspondientes contra el acoso en el trabajo. Rainforest Alliance puede aplicar acción disciplinaria, despedir o destituir a cualquiera que cometa acoso ilegal.

### **Hostigamiento (bullying)**

Además, Rainforest Alliance prohíbe el *hostigamiento (bullying)* y las *conductas abusivas* irrazonables en el trabajo, que sean repetidas o extremas, y perjudiciales a la salud, independientemente del motivo, e incluso en jurisdicciones donde dicho hostigamiento y conductas abusivas no constituyen acoso ilegal. El hostigamiento inaceptable es una conducta abusiva que incluye: a) conducta amenazante, humillante o intimidante, b) interferencia en el trabajo, exclusión o sabotaje que impide que se realice el trabajo, y c) abuso verbal extremo o repetido. Rainforest Alliance aplicará medidas disciplinarias, destituirá o despedirá a cualquiera que hostigue o cometa conductas abusivas.

Es importante diferenciar entre hostigamiento y supervisión adecuada en el trabajo. Las acciones razonables de supervisión incluyen comentarios sobre el desempeño, controlar o limitar información delicada por razones legítimas del trabajo, establecer metas agresivas, asesorar o disciplinar a un empleado por faltas profesionales e investigar posibles faltas profesionales.

Diferencias de opinión, conflictos interpersonales, y problemas ocasionales en las relaciones de trabajo son una parte inevitable de la vida del trabajo y no necesariamente constituyen hostigamiento en el trabajo.

### **Política contra la violencia en el trabajo**

Rainforest Alliance no tolera ningún tipo de violencia en el lugar de trabajo – incluido cualquier acto o amenaza de violencia de parte de un empleado, un contratista independiente que no es un empleado o cualquier otra persona que se encuentre en las instalaciones de Rainforest Alliance, mientras realiza trabajo de Rainforest Alliance o en eventos o funciones.

“Violencia en el trabajo” incluye: conducta que amenace, intimide o constituya coerción; lesionar físicamente a alguien intencionalmente; comentarios amenazantes; conducta agresiva u hostil que genere un temor razonable de lesión o someta a alguien a angustia emocional; dañar intencionalmente la propiedad de Rainforest Alliance o de un empleado; posesión de armas cuando se está en propiedad de Rainforest Alliance o mientras se realiza trabajo para Rainforest Alliance; y acechar (incluidas conductas tipo acecho).





El personal de Rainforest Alliance no puede cometer violencia en el trabajo. Rainforest Alliance puede disciplinar, destituir o despedir a cualquiera que lo haga.

## LA PROTECCIÓN DE PERSONAS VULNERABLES

Rainforest Alliance lucha por proteger el bienestar de las personas vulnerables con las que entra en contacto como parte del trabajo de Rainforest Alliance. Personas vulnerables son niños, jóvenes adultos de menos de 18 años de edad, y adultos vulnerables que se encuentran en mayor riesgo de abuso y discriminación debido a una mayor susceptibilidad causada por características como género, etnicidad, discapacidad, sexualidad, pobreza o creencias. El término adultos vulnerables también significa en el sentido amplio, adultos que reciben atención personal, médica o cotidiana independientemente de si ello ocurre en casa, en un hospital, un hogar, un centro de cuidado diurno, una prisión, u otros lugares.

Tomamos muy en serio nuestra responsabilidad y obligación de asegurar que, como organización, así como en el caso de cualquiera que nos representa, de ninguna manera perjudiquemos, cometamos abusos o cualquier otro acto de violencia en contra de las personas vulnerables, o les coloquemos en riesgo. Combatiremos y no toleraremos la desigualdad, la discriminación, la humillación o la exclusión. Esta política debería orientar la conducta de los empleados, consultores y terceros hacia y en relación con los beneficiarios que son personas vulnerables.

Rainforest Alliance cree que el bienestar de cualquier persona vulnerable con la que entremos en contacto es de la mayor importancia. El personal no debe permitir que cualquier denuncia hecha por una persona vulnerable quede sin investigarse, sin registrarse, o sin acción. El personal también debe denunciar la sospecha de cualquier abuso o violaciones de esta política por el personal, por cualquiera que represente a Rainforest Alliance, o por terceros financiados por Rainforest Alliance en congruencia con los mecanismos de denuncia expuestos en este Código.

En todo momento debemos:

- Rechazar toda forma de explotación y/o abuso;
- Estar alerta a señales de abuso;
- Mantener límites adecuados con quienes entramos en contacto;
- Incorporar principios de protección en el trabajo e implementación del trabajo de Rainforest Alliance donde corresponda; y
- Cumplir todas las leyes, reglamentos o costumbres aplicables con respecto a la fotografía, filmación u otras actividades generadoras de imágenes de personas vulnerables.

Nunca debemos:

- Mostrar favoritismo o tratar a ninguna persona de forma desfavorable entre los beneficiarios o comunidades beneficiarias;
- Colocarnos en una situación potencialmente comprometedoras o en situaciones que podrían ser interpretadas por otra parte como comprometedoras, como pasar tiempo innecesariamente largo con una persona vulnerable, alejado de otros; o
- Robar o retener posesiones financieras o materiales, como por ejemplo a cambio de participar en un proyecto de Rainforest Alliance.

## USO ADECUADO DE NUESTRA PROPIEDAD Y SU DEVOLUCIÓN

Es posible que usted recibió propiedad de Rainforest Alliance, que incluye, pero no se limita a herramientas, llaves, computadoras, equipo, archivos, materiales e información escrita (incluidas todas las copias) que usted emplea o tiene en su posesión o control. Se espera que



dé pasos razonables para proteger dicha propiedad para que no se pierda o rompa. Al partir de Rainforest Alliance, o en cualquier momento que se le solicite, toda la propiedad de Rainforest Alliance debe ser devuelta. Rainforest Alliance tomará la acción que se considere adecuad para recuperar su propiedad.