

Código de Conducta Mundial de Rainforest Alliance

Rainforest Alliance está creando un mundo sostenible mediante el uso de las fuerzas sociales y del mercado para proteger la naturaleza y mejorar las vidas de productores, trabajadores y comunidades forestales.



CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	3
SOBRE NOSOTROS	3
VALORES BÁSICOS	3
NUESTRO EQUIPO	3
NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA MUNDIAL	3
CUMPLIMIENTO GENERAL	3
CÓDIGO DE CONDUCTA Y CUMPLIMIENTO	4
CUMPLIMIENTO DE LEYES Y ÉTICA	4
PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD DE RAINFOREST ALLIANCE	4
GARANTIZAR NUESTRA INTEGRIDAD	4
CONFLICTO DE INTERÉS	5
POLÍTICA SOBRE CONFIDENCIALIDAD	5
DENUNCIA Y RESPUESTA A QUEJAS	6
PROTECCIÓN DE LOS DATOS	7
ACTIVIDADES POLÍTICAS Y DE CABILDEO	8
POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN	9
<i>Regalos, entretenimiento y préstamos</i>	9
<i>Política contra la corrupción</i>	10
<i>Ley contra el soborno del Reino Unido</i>	10
<i>Agentes</i>	10
POLÍTICAS SOBRE INCORRECCIÓN FINANCIERA	10
POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO ILEGAL, LA INTIMIDACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL	11
POLÍTICA DE SALVAGUARDA Y DE PROTECCIÓN INFANTIL	12

INTRODUCCIÓN

SOBRE NOSOTROS

Rainforest Alliance y UTZ se fusionaron en 2018 combinando sus respectivas fortalezas para construir un futuro en el que la naturaleza esté protegida y la biodiversidad florezca; donde prosperen los agricultores, los trabajadores y las comunidades; y donde el uso sostenible de la tierra y las prácticas de negocio responsables sean la norma.

Al reunir a diversos aliados estamos logrando cambios profundamente arraigados en materia de algunos de nuestros problemas sociales y ambientales más apremiantes. Juntos, amplificamos las voces de los agricultores y las comunidades forestales, mejoramos los medios de vida, protegemos la biodiversidad y ayudamos a las personas a mitigar y adaptarse al cambio climático de manera audaz y efectiva.

En este Código de Conducta Mundial (el «Código»), "Rainforest Alliance" incluye a Rainforest Alliance Holding, Inc. (una empresa estadounidense organizada según la sección 501(c)(3)), Rainforest Alliance, Inc., Rainforest Alliance B.V., Stichting Rainforest Alliance y cada una de sus subsidiarias, sucursales y afiliados en todo el mundo. Todos los afiliados de Rainforest Alliance, en todo el mundo, han adoptado y ratificado este Código y lo imponen directamente a sus propios empleados en el país.

¿A QUIÉN ES APLICABLE ESTE CÓDIGO?

Este Código se aplica a todo el personal de Rainforest Alliance (incluidos aquellos empleados a través de Organizaciones Profesionales de Empleadores ("OPE") y personal interino), miembros de la junta directiva, voluntarios, pasantes, (sub)beneficiarios, organismos de certificación, contratistas independientes y otros terceros que sean obligado contractualmente a cumplirlo, en cualquier parte del mundo. Nos referimos a todas las personas sujetas a este Código como a «usted». Algunas disposiciones son aplicables solo a ciertas personas y en estos casos, el Código especifica los grupos de personas a los que es aplicable.

VALORES BÁSICOS

Rainforest Alliance está creando un mundo más sostenible con el empleo de las fuerzas sociales y del mercado para proteger la naturaleza y mejorar las vidas de productores y de comunidades forestales. Los valores son una brújula para nuestro comportamiento que guía la forma en que trabajamos con nuestros colegas y socios.

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

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

Una cultura sólida es importante para garantizar que Rainforest Alliance tenga una base para la ética y el cumplimiento organizacional. Al adoptar nuestros Valores Fundamentales creamos una cultura en la que todos nosotros, en nuestro trabajo para Rainforest Alliance, sentimos:

- un creciente sentido de propósito para tener un impacto positivo en las personas y el planeta (impacto);
- ánimo para iniciar, actuar y adaptarnos a los desafíos

- y oportunidades que existen entre las personas y el planeta para lograr cambio positivo (cambio);
- que trabajemos eficazmente con otros sobre la base de valores compartidos, puntos en común y por el bien del planeta y de las personas; (colaboración)
- incluidos ya que Rainforest Alliance promueve una cultura diversa, equitativa e inclusiva donde estamos abiertos a las perspectivas de otras personas; (apertura) y
- que la rendición de cuentas (pública), el respeto y la transparencia son la base de cualquier relación que fomentemos (confianza);

NUESTRO EQUIPO

El personal talentoso, multilingüe y diverso de Rainforest Alliance trabaja mano a mano en todo el mundo con agricultores, silvicultores, empresas, investigadores, organizaciones cívicas y gobiernos para cumplir con nuestra misión compartida.

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA MUNDIAL

Nuestros éxitos no se deben solo al talento y la dedicación de nuestro equipo, sino también a nuestro compromiso con los más altos estándares éticos y profesionales, el cumplimiento de las leyes que rigen nuestras operaciones y un sentido de trabajo en equipo y colaboración que valora la diversidad, equidad, inclusión, creatividad, innovación y crecimiento profesional individual.

Este Código está diseñado para servir como guía escrita de las políticas, prácticas y regulaciones establecidas de Rainforest Alliance que reflejan nuestros valores fundamentales.

En este Código, «administración» se refiere al Equipo de Liderazgo Ejecutivo (ELE), al Equipo de Liderazgo (EL) y al Equipo de Alta Gerencia (EAG) de Rainforest Alliance, los supervisores y las personas a quienes se les ha asignado la responsabilidad de las funciones financieras, administrativas y/o humanos de recursos para una oficina.

Todas las políticas, procedimientos y prácticas establecidas aquí están sujetas a cambios en cualquier momento a exclusivo criterio de Rainforest Alliance, en la medida permitida y de conformidad con la ley aplicable. Sólo el Equipo de Liderazgo Ejecutivo de Rainforest Alliance puede alterar o modificar las políticas de este Código. Ninguna declaración o promesa de cualquier otra persona podrá interpretarse como un cambio de política, ni constituirá un acuerdo con usted.

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

CUMPLIMIENTO GENERAL

Rainforest Alliance cumple las leyes de cualquier jurisdicción en la que se encuentra activa.

En algunos casos parece haber conflicto entre las leyes aplicables, o entre las leyes aplicables y este Código. Cuando se encuentre con un conflicto de este tipo, debe consultar con el Asesor General para comprender cómo resolverlo adecuadamente. Todas las políticas y procedimientos descritos aquí, incluida específicamente cualquier referencia a medidas disciplinarias y despido, se interpretarán de conformidad con la ley aplicable.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y CUMPLIMIENTO

CUMPLIMIENTO DE LEYES Y ÉTICA

Rainforest Alliance está comprometida a defender los más altos estándares éticos, morales y legales. La buena reputación de Rainforest Alliance proviene de los principios de trato justo y conducta ética de nuestro equipo. Mantener nuestra reputación de integridad y excelencia hace necesario que el equipo de Rainforest Alliance observe el espíritu y la letra de todas las leyes y regulaciones aplicables, así como que mantenga los más altos estándares de conducta e integridad personal dentro del lugar de trabajo y en todas las actividades relacionadas con Rainforest Alliance. También debe abstenerse de cualquier conducta ilegal, deshonesto o poco ética.

Por lo tanto, debe:

- cumplir todas las leyes, políticas y procedimientos aplicables (incluidos, entre otros, este Código, las políticas de denuncia de irregularidades de Rainforest Alliance y su contrato escrito de empleo, consultor u otro acuerdo (si lo hubiera)), y actuar en todo momento de la mejor manera posible a favor de los intereses de Rainforest Alliance;
- usar los recursos financieros y otros de Rainforest Alliance de manera legal, ética y responsable;
- no participar en ninguna actividad que sea ilegal según las leyes de la nación en la que está organizada o trabaja Rainforest Alliance.
- oponerse firmemente a la corrupción, el soborno y otras irregularidades o ilegalidades financieras, y no estar dispuesto a hacerlo.
- informar a la gerencia cualquier conducta que infrinja este Código, cualquier política o procedimiento de Rainforest Alliance y/o cualquier posible infracción de seguridad o protección;
- informar a la gerencia sobre cualquier comportamiento amenazante o potencialmente violento;
- cooperar con las investigaciones realizadas por la dirección, con el nivel requerido de confidencialidad; y
- si es supervisor, tiene la obligación adicional de investigar las violaciones denunciadas o que se sospechen de este Código o elevar esas enuncias o sospecha de violaciones a la cadena de mando.

En general, el uso del buen juicio basado en altos principios éticos le guiará respecto a líneas de conducta aceptables. Si surge una situación en la que es difícil determinar el curso de acción adecuado, el asunto debe discutirse con su supervisor, junto con Recursos Humanos.

PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD DE RAINFOREST ALLIANCE

Es posible que se le proporcione propiedad de Rainforest Alliance, que incluye, entre otros, herramientas, llaves, computadoras, equipos, archivos, materiales e información escrita (incluidas todas las copias) que usted utiliza o que están en su posesión o control. Rainforest Alliance

espera que usted sea buen administrador de sus activos físicos, electrónicos y de información. Los activos incluyen todo lo que la organización posee o utiliza para hacer su trabajo. Rainforest Alliance confía en que cada uno de nosotros utilice los recursos de la empresa de manera honesta y eficiente para cumplir con la misión de Rainforest Alliance. Por lo tanto, a cada uno de nosotros se nos confía el cuidado y custodia de estos activos, protegiéndolos de pérdidas, daños, robo, desperdicio y cualquier cuidado/uso inadecuado. Se espera que usted sea proactivo en la salvaguardia de los activos de Rainforest Alliance.

Rainforest Alliance espera que todas las personas a las que se dé acceso a los activos de Rainforest Alliance garanticen su seguridad. Esto incluye:

- Nunca comparta información confidencial de Rainforest Alliance ni recopile, almacene, use, transfiera o divulgue información personal innecesariamente.
- Nunca tenga expectativas de privacidad con respecto al uso de los recursos de Rainforest Alliance. Tenga en cuenta que todo lo que escriba, envíe, descargue o almacene en los sistemas de Rainforest Alliance es propiedad de la organización y Rainforest Alliance puede controlar el uso que usted haga de sus sistemas.
- Nunca permita que otros accedan a sus dispositivos electrónicos o credenciales.
- Nunca utilice cuentas en línea no seguras. Más bien, maximice la seguridad de las contraseñas y siga los requisitos de autenticación de dos factores de Rainforest Alliance.
- Nunca deje dispositivos como computadoras portátiles desatendidos mientras viaja o en un lugar expuesto donde puedan ser robados fácilmente.
- Nunca descargue software o aplicaciones no autorizadas en dispositivos de Rainforest Alliance
- Nunca deshabilite, anule ni eluda los controles de seguridad.

Se permite el uso personal ocasional de los activos físicos de Rainforest Alliance, como teléfonos, computadoras portátiles, impresoras, correo electrónico e Internet, pero no debe interferir con el trabajo (el suyo o el de otros) y no puede infringir las políticas ni la ley de Rainforest Alliance.

Al separarse de Rainforest Alliance o en cualquier momento cuando se le solicite, se deben devolver todos los bienes de Rainforest Alliance. Rainforest Alliance tomará todas las acciones que considere apropiadas para recuperar su propiedad.

GARANTIZAR NUESTRA INTEGRIDAD

Hemos desarrollado políticas y procedimientos para ayudar a garantizar la transparencia, la integridad y la responsabilidad en todos nuestros programas:

- Independencia financiera: nuestras reglas para aceptar donaciones
- Toma de decisiones: cómo garantizamos que las decisiones que tomamos se tomen de forma independiente y transparente
- Disci: normas adoptadas para evitar cualquier conflicto de intereses
- Supervisión y rendición de cuentas: cómo revisamos nuestras decisiones e informamos a organismos in-

ternacionales que también verifican nuestros procedimientos

- [Comentarios de las partes interesadas](#): sobre agricultura y silvicultura sostenibles y otros programas
- [Política sobre denunciantes](#): nuestros procedimientos para denunciar cualquier conducta ilegal o carenente de ética relacionada con nuestras finanzas, este Código o cualquier otro aspecto de nuestro trabajo
- Fortalecer nuestra cultura y nuestra gente: a través de la [Política de Diversidad, Equidad e Inclusión](#) de Rainforest Alliance. Rainforest Alliance cree que un entorno diverso, equitativo, inclusivo y accesible es crucial en todos los aspectos de nuestro trabajo para lograr un mundo donde las personas y la naturaleza puedan prosperar juntas en armonía. Creemos que nuestra fuerza laboral y nuestras alianzas deben reflejar las diversas comunidades y geografías en las que trabajamos.

CONFLICTO DE INTERÉS

Conflictos personales

Existe conflicto de intereses cuando una persona que es responsable de actuar por el mayor interés de Rainforest Alliance tiene otro interés o lealtad que podría influir o perjudicar, o puede dar la impresión de que influye o perjudica la capacidad de esa persona para actuar de la mejor manera posible a favor de los intereses de Rainforest Alliance. Existen conflictos, por ejemplo, cuando usted puede influir o tomar una decisión sobre transacciones contractuales, adquisiciones, reclutamiento y empleo, u otras transacciones comerciales, cuando tiene una relación con la empresa o las personas que se contratan o contratan.

Rainforest Alliance requiere un estándar de conducta que evite y limite los conflictos de intereses reales, potenciales y razonablemente percibidos. Le pedimos que no entre en una situación en la que sus acciones puedan crear un conflicto, ya sea real, potencial o percibido, sin revelar esa información a Rainforest Alliance.

Se solicita al personal y a los miembros de la junta directiva que rellenen un [Formulario para la Divulgación Anual de Conflictos de Interés y Reconocimiento del Código de Conducta](#) al inicio del empleo o servicio, anualmente a partir de entonces y siempre que surja un conflicto potencial, percibido o real. Las personas que no sean miembros del personal o de la junta directiva deben revelar conflictos de acuerdo con el proceso establecido en sus acuerdos con Rainforest Alliance. Su reconocimiento de este Código de Conducta y el envío del Formulario para la Divulgación (u otra divulgación) indica su comprensión y acuerdo con la Política de Conflicto de Intereses. Si no revela un conflicto de intereses real, potencial o percibido, puede verse sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido o finalización de su contrato.

Un comité interno (compuesto por el Director Ejecutivo, el Director Financiero y el Contratista General de Rainforest Alliance) revisa las divulgaciones de conflictos de intereses del personal y de la junta directiva y presenta sus propuestas de resolución para su aprobación al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva periódicamente. Si no cumple con la resolución acordada, puede verse su-

jeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido o cancelación de su contrato.

Alentamos a todos a leer nuestra Política de conflictos de intereses, que se puede encontrar en la página web de Rainforest Alliance: [Política sobre conflictos de interés de Rainforest Alliance](#). La política y el Formulario para la Divulgación Anual de Conflictos de Interés y Reconocimiento del Código de Conducta (junto con ejemplos de conflictos) también están disponibles en la intranet de Rainforest Alliance.

Algunos ejemplos de conflictos de interés podrían incluir, sin limitación a:

- Defender públicamente una postura o estrategia que pudiera dañar los intereses o relaciones de Rainforest Alliance
- Compartir información de propiedad exclusiva con otras personas fuera de la organización sin obtener primero el permiso de Rainforest Alliance para hacerlo.
- Relaciones románticas o sexuales entre compañeros de trabajo, supervisores y subordinados, o cualquier otro comportamiento inapropiado que podría crear conflictos de interés o favoritismo. Las personas que se encuentren en una relación de esa naturaleza deben informar a Recursos Humanos o, si Recursos Humanos está involucrado, al departamento jurídico. Puede hablarse de posibles soluciones relacionadas con otro trabajo o de otros arreglos.
- Personas que estén relacionadas, estén involucradas en una relación de supervisión/información entre sí o formen parte de un comité de contratación, cuando se considere a un familiar para el puesto.

El personal de Rainforest Alliance debe permanecer vigilante para identificar y evitar conflictos. Por lo tanto, siempre pregúntese si sus intereses o relaciones influyen las decisiones que toma. ¿Y podría darle esa impresión a otros? Si es así, entonces es un posible conflicto de interés. Siempre busque orientación cuando no esté seguro.

POLÍTICA SOBRE CONFIDENCIALIDAD

Puede recibir o tener conocimiento de información confidencial o sensible relacionada con Rainforest Alliance o sus actividades, empleados, donantes, clientes, otras partes interesadas u otras personas o entidades relacionadas con Rainforest Alliance. Durante la vigencia de sus actividades con Rainforest Alliance y posteriormente, debe mantener toda esa información confidencial y no comunicarla, divulgarla ni utilizarla de otro modo, directa o indirectamente, sin el consentimiento por escrito de Rainforest Alliance. La información que está o llega a estar disponible públicamente sin que sea culpa suya no se considera confidencial.

Cualquier solicitud de información (personal) sobre empleados, consultores o proveedores de un tercero (incluidos reguladores, bufetes de abogados, familiares e instituciones financieras) debe dirigirse a Recursos Humanos para solicitar la correspondencia adecuada. En ninguna circunstancia debe proporcionar información personal o de empleados a estas entidades. Por favor establezca contacto con Recursos Humanos si tiene preguntas sobre este asunto.

Toda la información confidencial o sensible que usted maneje o reciba en el desempeño diario de sus funciones es propiedad de Rainforest Alliance. Todos los papeles, documentos y datos informáticos, incluidas las copias, deben devolverse a Rainforest Alliance al momento de su partida.

A cualquier persona a quien se descubra conculcado esta política sobre información confidencial o sensible se verá sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo o contrato, y acciones legales, incluso si la persona en cuestión no se beneficia de la divulgación de información.

Debe cumplir las obligaciones de confidencialidad de este Código y las obligaciones de confidencialidad en cualquier acuerdo que pueda tener con Rainforest Alliance. En caso de conflicto, prevalecerán los términos de su contrato.

DENUNCIA Y RESPUESTA A QUEJAS

Obligación de denunciar – Usted tiene voz en Rainforest Alliance

Rainforest Alliance cree que usted es fundamental para mantener la integridad de Rainforest Alliance. Usted desempeña una función fundamental para garantizar la alta calidad de la cultura, nuestra reputación y nuestra marca de Rainforest Alliance. Tiene la obligación de hablar, si:

- no está seguro del curso de acción adecuado a seguir y necesita asesoramiento sobre el cumplimiento de este Código o las políticas de Rainforest Alliance;
- cree que ha habido mala conducta o que puede haberla;
- cree que usted ha participado en una mala conducta;
- sospecha o sabe de violencia/amenazas de violencia; armas en el trabajo; y señales manifiestas de estrés extremo/resentimiento/hostilidad/ira/comportamiento irracional por parte de empleados, invitados o contratistas. Las denuncias sobre violencia deberían ser tan rápidas, específicas y detalladas como sea posible o
- hacerse cuando algo no está bien.

Rainforest Alliance quiere escuchar lo que le preocupa. Levantar la voz en estas situaciones es crucial porque es lo correcto y permite a Rainforest Alliance abordar posibles problemas rápidamente. El deber de hablar surge no sólo en el caso de sospecha de mala conducta, sino también en situaciones en las que a usted le preocupa su seguridad o la seguridad de los demás, o cuando necesita ori-

CUADRO 1

Vista general de las políticas y sus respectivas líneas de reporte

Política	Denuncia inicial	Opción alternativa de línea de denuncia
Políticas sobre el empleo	Supervisor	Recursos Humanos
Política sobre discriminación, acoso, intimidación y violencia en el trabajo	Supervisor	Recursos Humanos
Anticorrupción	Supervisor	Cumplimiento interno global
Incorrección financiera	Supervisor	Cumplimiento interno global
Infracciones por partes contratantes (entidades no certificadas)	Supervisor	Cumplimiento interno global
Salvaguarda de las poblaciones vulnerables y política de protección (de la infancia)	Supervisor	Cumplimiento interno global
Infracciones relacionadas con cualquier política y procedimiento de Rainforest Alliance	Supervisor	Cumplimiento interno global
Confidencialidad	Supervisor	Departamento jurídico
Conflicto de interés	Supervisor	Departamento jurídico
Política sobre aspectos políticos y de cabildeo	Supervisor	Departamento jurídico
Infracciones relacionadas con entidades certificadas	Supervisor	Garantía
Quejas por medio de los mecanismos de la Política de Denuncia (Los Países Bajos)	Cualquier miembro del Equipo de Liderazgo, Presidente del Comité de Obras cuando esté involucrado el LT, o un asesor externo	
Quejas por medio de los mecanismos de la Política de Denuncia (Los Países Bajos)	Asesoría jurídica general	Auditoría de la Junta y Comité de Riesgos
Protección de los datos	Supervisor	Departamento jurídico

entación para determinar el curso de acción correcto. Las preocupaciones deben denunciarse de manera responsable y de buena fe.

Siempre debe hablar si piensa que se ha dado una mala conducta. Sin embargo, usted no es el responsable de obtener suficiente información para tener certeza y no debe emprender una investigación por su cuenta. Más bien, usted sólo es responsable de informar de lo que observa de buena fe.

Si no está seguro de qué hacer en una situación, tiene recursos disponibles, incluido su Supervisor, Cumplimiento Interno Global, el departamento jurídico y Recursos Humanos, quienes pueden guiarlo de acuerdo con nuestros procedimientos internos para quejas.

Las quejas deben hacerse inicialmente a su supervisor. Si la queja se refiere o relaciona con su supervisor, puede elevar la denuncia directamente a la opción de denuncias alternativa que se enumera a continuación. El personal también puede utilizar la Política de denuncia de irregularidades aplicable o realizar una denuncia a través de la línea directa de Rainforest Alliance si no se siente cómodo denunciando a su supervisor o si desea permanecer en el anonimato.

Los supervisores y otras personas en puestos de liderazgo *deben* escuchar y abordar las inquietudes con seriedad, gestionarla con niveles adecuados de confidencialidad, contactar a expertos en la materia dentro de Rainforest Alliance si es necesario y tomar las medidas de respuesta adecuadas. Cualquier supervisor o gerente que reciba una queja de buena fe, o información sobre cualquier infracción dentro de este Código, debe informarlo inmediatamente a un supervisor del siguiente nivel o al departamento que se enumera en el siguiente cuadro. Los supervisores y gerentes se verán sujetos a medidas disciplinarias por no proporcionar esta información de manera adecuada y rápida.

Política de no represalia

Rainforest Alliance no tolerará represalias (“victimización” o “represalias”), ni amenazas de represalias por plantear inquietudes de buena fe o por participar en una investigación de buena fe. Rainforest Alliance tiene Políticas de denuncia de irregularidades y mecanismos de queja aplicables a usted y alienta a las personas a denunciar cualquier queja de buena fe. Por supuesto, las quejas intencionalmente falsas y maliciosas pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido del empleo o del compromiso.

Políticas de denuncia

Rainforest Alliance tiene dos Políticas de Denuncia. Rainforest Alliance, Inc. La Política de denuncia, que se puede encontrar en [este enlace](#), está disponible para todo el personal. Sin embargo, los empleados de Rainforest Alliance B. V. y Stichting Rainforest Alliance deben cumplir con la Política de denuncia descrita en su [Manual del empleado](#)

Línea directa

Rainforest Alliance tiene una línea directa de terceros disponible para todo tipo de quejas. Si por algún motivo no se siente cómodo hablando con su supervisor, la línea de denuncia alternativa o a través del procedimiento de Política de denuncia, puede utilizar la línea directa. El número de la línea directa se encuentra publicado en las oficinas de Rainforest Alliance, en la página de integridad de Rainforest Alliance en su sitio web o en la intranet de Rainforest Alliance.

Quejas recibidas de fuera de Rainforest Alliance

Las quejas recibidas de personas que no son empleados de Rainforest Alliance (es decir, consultores, empleados de organizaciones asociadas, partes interesadas, etc.) también deben reportarse a un supervisor o de acuerdo con el departamento especificado en el cuadro de informes alternativos anterior.

Si se presenta una queja de mala conducta, la gerencia, según corresponda (1) llevará a cabo una investigación oportuna, (2) documentará e informará a la alta dirección sobre los resultados de la investigación, según corresponda, y (3) tomará las medidas apropiadas con base en los hechos y circunstancias, incluyendo, cuando corresponda, acciones correctivas para prevenir actos futuros, medidas disciplinarias de los empleados, hasta el despido del empleo o compromiso, y remisión a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley. Rainforest Alliance tratará las investigaciones de quejas como confidenciales, en la medida de lo posible.

Investigación

Rainforest Alliance investigará exhaustivamente todas las quejas que corresponda investigar. Haremos todo lo posible para proteger la confidencialidad en la medida de lo posible o cuando lo exija la ley. Rainforest Alliance podrá suspender a la persona investigada durante el procedimiento de investigación, según corresponda y lo permita la ley. Si las circunstancias lo requieren, es posible que sea necesario remitir las denuncias a una autoridad competente, como los servicios de asistencia social o la policía. La persona que es objeto de la investigación también puede estar sujeta a medidas disciplinarias o a la terminación de su empleo o compromiso.

PROTECCIÓN DE LOS DATOS

Estamos comprometidos a proteger la información personal de nuestro personal y de todas las personas con las que trabajamos. Contamos con una [Política de Privacidad](#) orientada externamente que describe cómo manejamos la información personal que recopilamos y procesamos mundialmente, y una Política de Protección de Datos Personales que establece nuestros principios para procesar información personal de manera responsable.

Ya sea que trabaje con información personal o la encuentre sin darse cuenta, haga todo lo posible para manejarla adecuadamente y respetar las leyes de protección y privacidad de datos dondequiera que trabajemos.

Establecemos principios importantes a tomar en cuenta cuando manejamos datos personales:

1. Legalidad, equidad y transparencia

Siempre que procese datos personales, debe tener una buena razón para hacerlo (legalidad). Algunas razones para procesar datos pueden ser:

- La persona cuyos datos serán procesados (el interesado) le ha dado su consentimiento para ello.
- Necesita los datos para redactar un convenio o para su ejecución.
- Los datos son necesarios para cumplir una obligación jurídica de RA.

El principio de justicia va de la mano con la legalidad. Significa que solo debe manejar los datos personales de la manera que la gente espera razonablemente que lo haga y no manejar o usar mal los datos que recopila (equidad).

Sea claro, abierto y honesto con los interesados sobre quién es usted y por qué y cómo procesa sus datos personales (transparencia).

2. Limitación del propósito

Los datos personales solo se pueden emplear para propósitos especificados, legítimos del negocio. Esto significa que los datos recolectados para un propósito especificado no se deben emplear para un propósito nuevo, incompatible. Si en algún momento desea utilizar los datos que ha recopilado para un nuevo propósito (que no sea su propósito original), debe asegurar que el nuevo uso sea compatible con su propósito original o encontrar una (nueva) base jurídica para el nuevo uso, o solicitar específicamente el consentimiento del interesado.

3. Minimización de datos

Sólo recolecta los datos que necesita para llevar a cabo sus propósitos. Evita recolectar datos personales que no están relacionados directamente con su propósito ni más datos personales de los que necesita para realizar su actividad.

4. Exactitud

Es responsabilidad suya dar los pasos razonables para asegurar que los datos personales sean exactos y, cuando sea necesario, actualizados.

5. Limitación del almacenamiento

No retenga datos personales durante más tiempo del necesario para lograr el propósito de procesar los datos.

6. Integridad y confidencialidad

Usted es responsable de mantener la integridad y confidencialidad de los datos a los que tiene acceso, esencialmente manteniéndolos protegidos de amenazas internas o externas. Puede adoptar medidas razonables para proteger los datos de procesamiento no autorizado o ilegal, y de su pérdida, destrucción o daño accidental.

7. Responsabilidad

Rainforest Alliance cuenta con medidas y registros apropiados para demostrar nuestro cumplimiento de los principios de procesamiento de datos. Las autoridades encargadas de la protección de los datos pueden pedir esta evidencia en cualquier momento. La documentación es clave, ya que crea una pista de auditoría que las autoridades pueden seguir si necesitamos demostrar que la recopilación y el procesamiento de datos se realizan de

manera responsable.

ACTIVIDADES POLÍTICAS Y DE CABILDEO

Rainforest Alliance tiene prohibido realizar cabildeo. El cabildeo se define como participar o intervenir (directa o indirectamente) o contribuir a cualquier partido político o campaña política a favor de (o en oposición a) cualquier candidato a un cargo público electo, en los EE. UU. o en otros lugares. Se prohíbe estrictamente a Rainforest Alliance participar en actividades en apoyo u oposición a cualquier candidato a un puesto público. Usted tiene la responsabilidad de evitar dar la apariencia de participación de Rainforest Alliance en dichas actividades sin la autorización del Director de Cumplimiento Interno Mundial. Rainforest Alliance puede ofrecer actividades educativas relacionadas con nuestra misión con actores gubernamentales. Rainforest Alliance también puede realizar cabildeo mundial a favor de legislación relacionada con nuestra misión y si dicho cabildeo no representa una parte sustancial de nuestras actividades o gastos. Todas estas actividades de cabildeo deben registrarse en el formulario de divulgación anual correspondiente de Rainforest Alliance a la autoridad fiscal de los EE. UU.

Como persona privada, puede participar en actividades políticas con sus propios recursos y en su propio tiempo, con sujeción a la ley aplicable y a las políticas y reglas de Rainforest Alliance. Para evitar dudas, dichas actividades no deben realizarse durante el horario laboral de Rainforest Alliance ni implicar el uso de instalaciones, equipos u otros recursos de Rainforest Alliance, incluidos, por ejemplo, teléfonos, computadoras, correo electrónico, espacio de oficina, tableros de anuncios y material de oficina.

Por ejemplo, no puede responder ni reenviar correos electrónicos relacionados con campañas o actividades políticas utilizando una cuenta de correo electrónico de Rainforest Alliance, y debe dejar claro en todas las circunstancias que sus actividades se llevan a cabo exclusivamente a título personal y no a nombre de o en relación con Rainforest Alliance.

Las comunicaciones y las declaraciones de incidencia deben estar en línea con las posiciones y evidencias establecidas de Rainforest Alliance y, en caso de duda, deben discutirse con su supervisor.

Los siguientes son algunos ejemplos de actividades que, si se realizan en nombre de Rainforest Alliance o en relación con RA, se considerarían cabildeo inadmisibles:

- respaldar o calificar a los candidatos;
- manifestarse de manera oral o escrita a favor o en contra de un candidato político;
- hacer o pedir contribuciones para candidatos u organizaciones políticas;
- Proporcionar instalaciones, activos o recursos de Rainforest Alliance (incluidas listas de contactos) para influenciar una elección; o
- prestar empleados de Rainforest Alliance para una campaña o pedir que representantes hablen sobre un candidato.

Las preguntas relacionadas con actividades políticas o de cabildeo deben dirigirse al Asesor Jurídico.

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Es política de Rainforest Alliance que todos los que actúen en nombre de Rainforest Alliance deben cumplir estrictamente todas las leyes anticorrupción y antisoborno aplicables, incluidas las leyes locales contra el soborno, así como las de los EE.UU. La Ley en materia de Prácticas Corruptas en el Extranjero (La "FCPA", en inglés), la Ley en materia de Soborno del Reino Unido y todas las demás leyes y normativas contra la corrupción y el soborno de cada país en el que trabajen y en el que opere RA. Los requisitos de este Código son aplicables incluso si la ley local permite conductas comerciales prohibidas por este Código.

Rainforest Alliance opina que el cumplimiento estricto de una Política Anticorrupción fortalece nuestra eficiencia operativa y salvaguarda la integridad de Rainforest Alliance. En un mercado mundial, las prácticas anticompetitivas y corruptas carecen de ética y son insostenibles.

La prohibición del soborno de Rainforest Alliance es aplicable a todos los pagos indebidos independientemente de su tamaño o propósito, incluidos los pagos de «facilitación» (o de agilización).

Debe comunicarse con su supervisor inmediato, con Cumplimiento interno mundial o con el asesor jurídico siempre que crea que puede estar al tanto de o envuelto en una conducta que plantea incluso posibles problemas según las leyes anticorrupción y anti soborno aplicables.

Regalos, entretenimiento y préstamos

No puede ofrecer ni recibir nada de valor que pueda afectar la forma en que toma decisiones hacia o desde una fuente externa mientras realiza trabajo de Rainforest Alliance o cuando actúa de cualquier manera en nombre de Rainforest Alliance. Para los fines de este Código, «cualquier cosa de valor» incluye regalos y préstamos que excedan los 50 dólares estadounidenses, pero excluye (1) artículos de valor nominal como alimentos y bebidas en reuniones de trabajo y (2) siempre que se obtenga permiso previo de su supervisor inmediato o de Recursos Humanos, alojamiento razonable y proporcional cuando realizan tra-

bajo de Rainforest Alliance y entretenimiento modesto en un contexto de trabajo. Sin embargo, no puede aceptar u ofrecer entretenimiento excesivo o lujoso. Entretenimiento excesivo o lujoso puede causar un delito según las leyes contra la corrupción y el soborno. Tiene prohibido también solicitar un regalo o propina de un posible proveedor o contratista

Puede haber situaciones en las que sea culturalmente inapropiado rechazar un regalo. En esas situaciones, el personal puede aceptar el regalo y comunicarse con Cumplimiento Interno Mundial o con Recursos Humanos, quienes le indicarán cómo manejar el regalo.

Puede ofrecer o aceptar regalos no solicitados, que no sean dinero, que tengan un valor modesto:

- y que no creen la percepción (o la obligación implícita) de que el donante tiene derecho a un trato preferencial de cualquier tipo. Dichos regalos incluyen flores, canastas de fruta, comidas y otros regalos modestos para celebrar una ocasión especial;
- y no influenciarían o darían la apariencia de influenciar su capacidad de actuar por el mayor beneficio para Rainforest Alliance; y
- cosas como artículos de publicidad o promocionales (calendarios, bolígrafos, tazones, gorras, camisetas).

De ser posible, al recibir regalos, compártalos con otros en la oficina. No puede aceptar regalos lujosos. Los empleados nunca podrán aceptar remuneración u honorarios de entidades con las que Rainforest Alliance trabaja o podría trabajar, sin el consentimiento previo por escrito. Ofrecer o recibir efectivo (cualquier monto) es estrictamente prohibido.

Por favor informe de todos los obsequios ofrecidos y recibidos por un valor superior a US\$50 al Director de Cumplimiento Interno Mundial para su aprobación [aquí](#) Si le ofrecen un regalo que sabe que es inapropiado, recházelo cortésmente y explique que es política de Rainforest Alliance no aceptar el regalo. Si recibe un regalo sin posibilidad de rechazarlo, consulte al Director de Cumplimiento Interno Mundial para obtener más orientación.

CUADRO 2

Guía de Rainforest Alliance en materia de recibo y entrega de regalos

Lo que es generalmente aceptable	Lo que es generalmente inaceptable	Inaceptable
Regalos de valor nominal (con el logotipo de la organización o empresa)	Regalos a funcionarios de gobierno	Regalos lujosos
Comidas de trabajo consumidas por representantes de la organización oferente así como representantes de Rainforest Alliance	Regalos de cantidades múltiples	Regalos que buscan influenciar las decisiones profesionales
Regalos perecederos que no superen los US\$50	Regalos que superen los \$50	Regalos a funcionarios de gobierno por servicio acelerado
	Remuneración u honorarios	Regalos solicitados
		Regalos que se pueden considerar soborno
		Regalos en efectivo

Política contra la corrupción

Nadie que actúe en nombre de Rainforest Alliance podrá, directa o indirectamente, ofrecer, realizar, prometer, recibir, aprobar o autorizar la realización de ningún Pago Prohibido.

Para los fines de este Código, un «Pago Prohibido» es cualquier oferta, obsequio, pago, promesa de pago o autorización del pago de cualquier dinero o cualquier cosa de valor, incluidas las contribuciones caritativas, directa o indirectamente, a un funcionario gubernamental, político o parte, agente o tercero con el fin de influir en cualquier acto o decisión del funcionario gubernamental en su función oficial. En ocasiones y en situaciones muy limitadas, pueden ofrecerse atenciones sociales, entretenimiento y otras cortesías a funcionarios o empleados gubernamentales cuando lo permita la ley aplicable y con el consentimiento previo del Asesor Jurídico.

Para los fines de este Código, un «Funcionario de gobierno» es:

- a. cualquier funcionario o empleado de un gobierno o departamento (del ejecutivo, legislativo, judicial o administrativo) o de cualquier agencia o dependencia de dicho gobierno, incluido un órgano de gobierno regional o un negocio de propiedad del gobierno o controlado por éste;
- b. cualquier persona que actúe en su calidad de funcionario para o en nombre de dicho gobierno, departamento, agencia o instrumentalidad;
- c. cualquier persona que ocupe un puesto legislativo, administrativo o judicial, ya sea nombrado o por elección;
- d. cualquier persona que ejerza una función gubernamental, incluido para una agencia o empresa del gobierno;
- e. un agente, asesor o consultor de dicha persona;
- f. un funcionario de un partido político o el candidato a un puesto público; o
- g. un funcionario, empleado o persona que actúa en calidad oficial para o en nombre de una organización internacional pública (es decir, cualquier organización internacional formada por estados, gobiernos u otras organizaciones internacionales públicas, incluidas, por ejemplo, las Naciones Unidas y el Banco Mundial).

Los pagos para la facilitación pueden ayudar a crear una cultura de corrupción dentro de Rainforest Alliance, porque fomentan una actitud laxa hacia las demandas y solicitudes de los funcionarios públicos. Tenemos tolerancia cero en cuanto al pago de Pagos de Facilitación, por pequeños que sean, a menos que enfrente situaciones de temor a un peligro inminente para su seguridad o libertad o la de otra persona, como se explica a continuación.

Para los fines de este Código, un «Pago de Facilitación» es cualquier pago (generalmente en efectivo) que persigue alentar a los funcionarios del gobierno a realizar o acelerar una tarea que están obligados a realizar de todos modos, sin ningún pago adicional, como (por ejemplo) cuando un funcionario gubernamental exige US\$30 en efectivo para procesar una visa “más rápidamente” aunque la tarifa legal de la visa ya se ha pagado por adelantado y la demanda no es por una tarifa de trámite adicional y legalmente permitida. Incluye además demandas de pago ilegales por parte de funcionarios gubernamentales en

el contexto de la obtención de permisos y licencias o por parte de un proveedor que es una empresa de propiedad gubernamental que presta servicios como energía, agua, carga y servicios telefónicos.

Cuando se enfrenta a demandas de Pago para la Facilitación, si se encuentra en una situación de temor a un peligro inminente para su seguridad o libertad o la de otra persona, la demanda para la facilitación no debe cuestionarse, sino pagarse de inmediato. Después de realizar el Pago para la Facilitación en dicha situación, la demanda y el pago deben informarse lo antes posible y, si es posible, debe obtenerse un recibo. Si su salud o seguridad no están en peligro, debe cuestionar la legalidad de la demanda, pedir hablar con un funcionario superior y siempre informar de la demanda al Asesor Jurídico de RA.

Ley contra el soborno del Reino Unido

Además de prohibir el soborno de funcionarios públicos (según la FCPA), la Ley contra el Soborno del Reino Unido prohíbe el soborno en transacciones comerciales entre privados. Constituye un “delito” ofrecer o recibir cualquier ventaja o beneficio con la intención de inducir o recompensar un abuso de la confianza, buena fe o imparcialidad. Ofrecer o aceptar algo de valor contrario a la política establecida, puede constituir un delito según la Ley contra el soborno del Reino Unido (si su aplicación corresponde).

Según la Ley contra el Soborno del Reino Unido, si corresponde, si un asociado a Rainforest Alliance ofrece un soborno como parte de un trabajo de Rainforest Alliance, la *organización* podría ser responsable jurídicamente por no evitarlo. Un «asociado» es cualquier persona que brinde un servicio a Rainforest Alliance, incluidos agentes, consultores, intermediarios y proveedores.

La Ley contra el soborno del Reino Unido se aplica a cualquier persona que realice negocios en el Reino Unido, independientemente de su ubicación. Por lo tanto, la Ley contra el soborno del Reino Unido cubre delitos tanto en el Reino Unido como en el extranjero.

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 asuntos abordados aquí debe registrarse con precisión en los libros y registros de Rainforest Alliance, con especificación explícita del monto y motivo del gasto. El pago en efectivo de estos gastos se prohíbe estrictamente.

POLÍTICAS SOBRE INCORRECCIÓN FINANCIERA

La integridad financiera y la credibilidad de Rainforest Alliance son fundamentales para nuestros donantes, financiadores, gobiernos, socios y clientes. Rainforest Alliance tiene una serie de controles internos diseñados para garantizar registros financieros precisos y prevenir la corrupción, el fraude y el desperdicio. Estos controles se encuentran en las [Políticas y Procedimientos](#), en la intranet e incluyen, por ejemplo: Autoridad bancaria y de firmas; informes financieros de gastos del trabajo y para los donantes, entre otros. Usted es responsable de entender y seguir estas políticas.

Nuestro compromiso con la responsabilidad fiscal requiere que cualquier persona que represente a Rainforest Alliance realice el trabajo de manera congruente con los controles fiscales, las políticas, los procedimientos, las leyes aplicables y los requisitos de los financiadores/donantes de Rainforest Alliance, y proteja y salvaguarde los activos de Rainforest Alliance.

Si participa en la administración o gestión financiera o en la presentación de informes, debe seguir los principios de contabilidad generalmente aceptados, asegurarse de que los libros y registros de Rainforest Alliance y sus afiliados reflejen de manera precisa y justa todas las transacciones, registrar adecuadamente todos los fondos, seguir nuestras políticas y procedimientos internos, los requisitos de nuestros auditores externos y asegurar a nuestros donantes que sus inversiones son seguras y se utilizan correctamente.

POLÍTICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO ILEGAL, LA INTIMIDACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL

Rainforest Alliance está comprometida con un ambiente de trabajo agradable: nos tratamos unos a otros con respeto y dignidad. Los empleados de Rainforest Alliance merecen trabajar en un ambiente profesional libre de discriminación ilegal, acoso, intimidación y violencia.

Nuestra política contra la discriminación, el acoso ilegal, la intimidación y la violencia en el trabajo se aplica a todo el personal en todos los lugares de trabajo de Rainforest Alliance y en todas nuestras funciones, operaciones y eventos. La política consta de tres partes y establece las reglas de Rainforest Alliance contra (1) la discriminación ilegal en el lugar de trabajo, (2) el acoso e intimidación ilegales y (3) la violencia en el trabajo.

Discriminación ilegal

Rainforest Alliance apoya la igualdad de oportunidades laborales, es decir, la no discriminación ilegal, en el reclutamiento, la contratación, la remuneración, los beneficios, el despido y todos los demás términos y condiciones laborales. Prohibimos toda discriminación ilegal en el trabajo contra el personal.

Las leyes en todas las jurisdicciones de Rainforest Alliance prohíben la discriminación laboral motivada por ciertos rasgos o características específicas de los solicitantes y empleados. Los rasgos o características específicos que están protegidos contra la discriminación difieren de una jurisdicción a otra.

- Ejemplos comunes de rasgos y características «protegidos» son: raza, origen nacional, religión, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad y opciones de embarazo/reproducción.
- Ciertas jurisdicciones también protegen rasgos y características adicionales como la expresión de género, el estado civil/familiar, la información genética, la condición de veterano militar, el estado de ciudadanía, las opiniones/creencias políticas y la edad.

Todo el personal, miembros de la junta directiva y consultores de Rainforest Alliance (si corresponde) deben cumplir con las leyes aplicables en materia de discriminación, en el reclutamiento/la contratación y durante el empleo, al establecimiento de tasas de remuneración, evaluación de los subordinados y la finalización del empleo. Rainforest Alliance puede disciplinar, despedir o rescindir el empleo o compromiso de cualquier persona que cometa discriminación ilegal.

En algunos contextos, cumplir estas leyes contra la discriminación exige ofrecer adaptaciones razonables (por ejemplo, adaptarse a la religión o discapacidad de un empleado mediante cambios razonables en las tareas o horarios del trabajo). Rainforest Alliance realiza todas las adaptaciones razonables para el personal de Rainforest Alliance que exige la ley. Cualquier empleado que solicite una adaptación debe plantear el problema a un supervisor, a la gerencia o a Recursos Humanos.

Acoso ilegal

El «acoso ilegal» es una conducta ofensiva que puede degradar, humillar o avergonzar a otra persona. Rainforest Alliance prohíbe el acoso contra el personal de Rainforest Alliance en cualquier forma debido a género, identidad y expresión de género, capacidad física, apariencia física, etnia, raza, origen nacional, afiliación política, edad, religión o cualquier otra característica protegida. El acoso puede ser verbal o físico.

El «acoso» no incluye el ejercicio razonable de funciones gerenciales (dar instrucciones o indicaciones razonables, brindar asesoramiento y críticas constructivas, hacer cumplir las normas en el lugar de trabajo y tomar medidas correctivas y disciplinarias, por ejemplo).

El acoso sexual es un tipo específico de conducta prohibida que involucra insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otro comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que afecta el trabajo de una persona, interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de alguien o crea un ambiente de trabajo intimidante u ofensivo.

El acoso ilegal puede ocurrir entre un supervisor y un subordinado, entre compañeros de trabajo o con terceros. Ejemplos de comportamientos que podrían constituir acoso ilegal son: estereotipos negativos, calumnias, amenazas, intimidación, actos hostiles, material denigrante publicado o circulado en el lugar de trabajo, insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, conducta sexual inapropiada, tocamientos no deseados, lenguaje o gestos obscenos, chistes sexuales y exposición indecente.

Debe cumplir las leyes aplicables contra el acoso laboral. Rainforest Alliance puede disciplinar, despedir o rescindir el empleo o convenio de cualquier persona que cometa discriminación ilegal.

Intimidación

Rainforest Alliance prohíbe la intimidación laboral al personal de Rainforest Alliance, independientemente del motivo. La intimidación es una conducta abusiva que incluye al menos dos de los siguientes tres elementos: (a) comportamiento amenazador, humillante o intimidante, (b) interferencia, exclusión o sabotaje en el trabajo que impide realizar el trabajo, y (c) conducta extrema o repetida. abuso verbal. Rainforest Alliance disciplinará o rescindirá el empleo o compromiso de cualquier persona que haya cometido intimidado o manifestado conductas abusivas prohibidas según este Código.

Es importante distinguir entre intimidación y supervisión adecuada en el lugar de trabajo. Las acciones de supervisión razonables incluyen comentarios sobre el desempeño, dar seguimiento o limitar información confidencial por razones legítimas de la organización, establecer objetivos agresivos, asesorar o disciplinar a un empleado por mala conducta e investigar posibles malas conductas.

Las diferencias de opinión, los conflictos interpersonales y los problemas ocasionales en las relaciones laborales son una parte inevitable de la vida laboral y no necesariamente constituyen intimidación en el trabajo.

Violencia en el trabajo

Rainforest Alliance no tolera ninguna violencia en el trabajo, incluido cualquier acto o amenaza de violencia por parte de un empleado, consultor o contratista o cualquier otra persona en las instalaciones de Rainforest Alliance, mientras hace trabajo relacionado con Rainforest Alliance o en eventos o funciones.

La «violencia en el trabajo» incluye: conducta que amenaza, intimida o coacciona; herir físicamente a alguien intencionalmente; comentarios amenazantes; comportamiento agresivo u hostil que crea un temor razonable de sufrir lesiones o somete a alguien a angustia emocional; dañar intencionalmente la propiedad de Rainforest Alliance o de un empleado; poseer un arma mientras se encuentra en propiedad de Rainforest Alliance o mientras realiza negocios de Rainforest Alliance; y acecho (incluidos comportamientos similares al acecho).

El comportamiento violento de cualquier tipo o las amenazas de violencia, ya sea implícita o directa, están prohibidos en Rainforest Alliance. Cualquier persona que muestre un comportamiento violento puede estar sujeta a un proceso penal y estará sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido del empleo o del compromiso.

POLÍTICA DE SALVAGUARDA DE LAS POBLACIONES VULNERABLES Y DE PROTECCIÓN INFANTIL

Rainforest Alliance se esfuerza por salvaguardar el bienestar de las poblaciones vulnerables con quienes entramos en contacto como parte del trabajo de Rainforest Alliance. Las poblaciones vulnerables incluyen niños, adultos jóvenes menores de 18 años y adultos vulnerables, que corren un mayor riesgo de sufrir violencia, acoso y discriminación debido a una mayor susceptibilidad por características como género, origen étnico, discapacidad, sexualidad, situación socioeconómica o creencia. El término adultos vulnerables también significa en términos generales adultos que reciben atención personal, médica o cotidiana, independientemente de si eso ocurre en el hogar, en un hospital, una residencia de ancianos, una guardería, una prisión u otros lugares.

Tomamos muy en serio nuestra responsabilidad y deber de garantizar que nosotros, como organización, así como cualquiera que nos represente, no dañemos, abusemos o cometamos ningún acto que implique el uso de cualquier forma de esclavitud, trata de personas, prácticas de explotación o trabajo forzoso para explotar a niños u otras poblaciones vulnerables o que les ponga en riesgo.

Rainforest Alliance cree que el bienestar de cualquier población vulnerable con la que entremos en contacto es primordial. Sus derechos humanos deben ser respetados, por lo tanto, cualquier impacto adverso sobre esos derechos debe ser denunciado en congruencia con los mecanismos de denuncia establecidos en este Código.

En todo momento debemos:

- todas las formas de explotación y/o abuso;
- permanecer alertas a señales de violencia, acoso o discriminación;
- mantener límites adecuados con quienes entramos en contacto;
- incorporar principios de salvaguarda en el trabajo y ejecución por Rainforest Alliance cuando es adecuado; y
- cumplir todas las leyes, normas o costumbres aplicables así como la política de Rainforest Alliance sobre fotografía, filmación u otras actividades generadoras de imágenes de poblaciones vulnerables.

Nunca debemos:

- mostrar favoritismo o tratar a ninguna persona entre beneficiarios o comunidades beneficiarias de manera desfavorable;
- colocarnos en una situación potencialmente comprometedoras que podría ser interpretada como comprometedoras por otra parte, como pasar cantidades innecesarias de tiempo a solas con una población vulnerable, lejos de los demás; o
- robar o retener posesiones financieras o materiales, como a cambio de participar en un proyecto de Rainforest Alliance.

