



Código de conducta

RED INTERNACIONAL DE ELIMINACIÓN DE CONTAMINANTES (IPEN)

Aprobado por el Comité Ejecutivo del IPEN, octubre 2020

PRINCIPIOS GENERALES

La red IPEN se basa en los principios de derechos humanos, igualdad, solidaridad y compañerismo. Como red mundial, los miembros del IPEN se unen bajo estos principios básicos.

Este Código de Conducta define y aclara las expectativas de cada miembro del IPEN (las organizaciones participantes y las personas que representan a dichas organizaciones) y de cualquier miembro no perteneciente a la IPEN cuando participa en una actividad del IPEN, representa al IPEN o trabaja para el IPEN. El trabajo y las actividades del IPEN deben basarse en el respeto mutuo y la compasión entre las personas.

Es responsabilidad de cada organización participante (OP) del IPEN y de las organizaciones no participantes en el IPEN que asistan a las actividades del IPEN asegurarse de que su personal, pasantes y voluntarios u otras personas que representen a la organización cumplan y respeten este Código de Conducta.

TOLERANCIA CERO PARA LA DISCRIMINACIÓN

La discriminación es una acción o una decisión que trata a una persona o a un grupo de manera injusta o perjudicial por motivos de género, origen étnico, orientación sexual, edad, religión o discapacidad. Los ejemplos pueden incluir, entre otros, los siguientes:

- el acceso de una persona a una discusión se niega con referencia a cualquiera de los atributos mencionados anteriormente
- una persona es excluida de participar en una reunión debido a cualquiera de los atributos mencionados anteriormente

El IPEN no tolera ninguna forma de discriminación intencional. Debe hacerse todo lo posible por tener en cuenta y respetar las diferentes necesidades y capacidades de manera equitativa y consultiva. Todos los miembros de la red del IPEN, y todos los participantes no pertenecientes al IPEN en las actividades del IPEN, serán tratados con dignidad y respeto.

TOLERANCIA CERO AL ACOSO

IPEN no acepta ningún tipo de acoso, es decir, ningún trato verbal o físico que no sea deseado y viole los derechos humanos y la dignidad de las personas. IPEN no acepta ningún tipo de acoso. Es la persona sometida al acoso quien decide lo que es no deseado y lo que es ofensivo, lo que significa que el mismo comportamiento puede ser comprendido de manera diferente de persona a persona. El acoso incluye:

Acoso sexual:

El acoso sexual se define como acercamientos sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que violan la dignidad de alguien. Los ejemplos pueden incluir, entre otros, los siguientes:



por un futuro sin tóxicos

- Acercamientos físicos o sexuales no deseados
- Comentarios o sugerencias sexuales no deseados
- Bromas sexuales
- Enviar o pedir imágenes o textos pornográficos

Victimización:

La victimización puede ser descrita como actos continuos o regulares reprobables o negativos dirigidos a una persona de una manera que degrada o asusta o les excluye de la comunidad, tales como:

- Difamación o denigración de una persona
- Exclusión sistemática de una persona de las actividades del IPEN
- Utilizar sistemáticamente técnicas de represión para silenciar o excluir a personas

ANTICORRUPCIÓN

El IPEN prohíbe explícitamente cualquier práctica corrupta como sobornos, extorsiones, nepotismo y otros pagos ilegales en nuestras operaciones, y acatamos y apoyamos las leyes anticorrupción en los países en los que operamos. El IPEN responde rápida y profesionalmente a indicios de mala gestión y corrupción en todos los niveles de la organización. El IPEN mantiene altos estándares para prevenir cualquier forma de corrupción.

La política anticorrupción del IPEN esboza las definiciones y el protocolo del IPEN para denunciar y combatir la presunta corrupción.

PREVENIR Y ACTUAR

Prevención:

- **Identificar actividades de mayor riesgo y adopción de medidas preventivas:** El IPEN trabaja activamente en la identificación de actividades o acciones donde el riesgo de acoso o discriminación es mayor y toma medidas preventivas y de protección.
Ejemplo: los procesos de selección o los que establecen criterios específicos como las reuniones del IPEN y los procesos de comités.
- **Apoyar, intervenir y mitigar los riesgos en una situación identificada:** Si una situación se ha identificado con riesgos extendidos de discriminación o acoso, los miembros del IPEN y el personal deben tomar medidas preventivas.
Ejemplo: verificar que cada persona esté segura en todo momento en el recinto de reunión, que nadie se quede solo en los lugares de reunión (incluidos los grupos de contacto) durante las tardes, y que cada persona tenga alguien que le acompañe.
- **Establecer el ombudsman de la reunión:** Para las reuniones más amplias que organice el IPEN o en las que participe, los copresidentes del IPEN designarán al ombudsman de la reunión. El ombudsman de la reunión es responsable de informar sobre el Código de Conducta del IPEN y señalar las faltas de conducta a la atención de la secretaria del IPEN. Cualquier participante que experimente una falta de conducta en relación con este Código de Conducta puede dirigirse al ombudsman para pedir apoyo y abordar la situación.

Ley:

- **Si ve algo, haga algo:** Todas las personas que tengan conocimiento de cualquier acción discriminatoria o mala conducta relacionada con este Código de Conducta deberá actuar, en el momento en que ocurra o mediante la denuncia de una sospecha.



por un futuro sin tóxicos

- **No se exige la presentación de informes:** no se exige que una persona expuesta a cualquier tipo de discriminación o acoso presente un informe; sin embargo, se les invita a hacerlo. El informe puede entregarse oralmente o por escrito a cualquier persona de la secretaría del IPEN, los copresidentes del IPEN, los coordinadores regionales del IPEN o el ombudsman de la reunión del IPEN. Las personas que reciben un informe oral o escrito están obligadas a presentar el informe de conformidad con el proceso que se describe a continuación.
- **Obligación de investigación:** Es responsabilidad del IPEN actuar tan pronto como tenga conocimiento de cualquier abuso a este Código de Conducta, ya sea a través de observaciones o informes de la persona expuesta, u otras personas que perciban un comportamiento que podría ser entendido como acoso o discriminación. El IPEN está obligado a investigar las denuncias de discriminación, incluso si el notificante desea permanecer en el anonimato. Mediante la investigación, las circunstancias de la discriminación deben aclararse en la medida de lo posible.

PROCESO Y CONSECUENCIAS EN CASOS DE MALA CONDUCTA

Proceso de Investigación:

- **Informe al Director de Operaciones y Finanzas del IPEN (OFD):** En la secretaría del IPEN, la OFD debe dirigir la investigación y procesar los informes que se reciban. Si el informe estuviera relacionado con la OFD, la investigación deberá ser dirigida por el Director General (MM). Los informes relacionados con el Director General son manejados por los copresidentes del IPEN. Si la situación denunciada es un presunto delito, el IPEN apoyará la investigación policial en lugar del proceso de investigación que se describe a continuación.
- **Mapeo del evento:** La OFD debe ofrecer claridad del evento en la medida de lo posible. Esto incluye un calendario, la identificación de posibles testigos de la situación denunciada y la consulta con la presunta víctima (si se conoce su identidad).
- **Consulta con el presunto acosador:** La OFD, o la persona de la secretaría del IPEN que se considere más apropiada para hacerlo, debe ponerse en contacto con el presunto acosador para informarle y conocer su reacción y aportaciones.
- **Formulación del informe:** Sobre la base de la investigación, un informe resumirá las conclusiones.
- **Comité de decisión:** La decisión sobre las consecuencias es adoptada por un comité de decisión, integrado por los copresidentes del IPEN, el GM y la OFD del IPEN. Si alguna de estas personas está involucrada en la presunta mala conducta, él/ella será reemplazado/a por un ex copresidente del IPEN. Los restantes integrantes del comité de decisión determinarán qué ex copresidente del IPEN asumirá el cargo.

Posibles consecuencias:

- **Advertencia formal al acosador:** El acosador recibe una advertencia formal de que su comportamiento no está en línea con este Código de Conducta.
- **Retiro del acosador de un evento/actividad del IPEN:** La primera responsabilidad del IPEN es la protección de la víctima. Si es necesario, el acosador puede ser retirado del evento/actividad del IPEN.



por un futuro sin tóxicos

- **Intervención y/o Advertencia formal a la OP IPEN /organización no perteneciente al IPEN:** El IPEN intervendrá ante el máximo órgano decisorio de la organización que el acosador representó en el momento de la mala conducta.
- **No represalias:** no se permite ninguna represalia del presunto acosador a la presunta víctima.
- **Exclusión de las actividades del IPEN para las organizaciones no pertenecientes al IPEN:** Si el acosador representa a un OP no perteneciente al IPEN, la organización puede quedar excluida de otras actividades del IPEN.