



Revisado por	Aprobado por
Luder Fuentes Torres	Hilda Fuentes Torres
20 septiembre 2020	20 septiembre 2020

INTRODUCCION

La Fundación Organización acción Humanista – OAH es una organización de la sociedad civil. Para mantener la confianza entre usuarios, grupos y colaboradores, es importante que las personas de la Fundación OAH respeten las normas de integridad en sus relaciones con los ciudadanos, los medios comerciales y demás funcionarios del Estado. Y que mantengan los mismos estándares en su vida personal. Un componente importante de un programa de ética eficaz es el desarrollo, la difusión y la adopción de un código de conducta integral que defina clara y operativamente los códigos de conducta esperados para todos los trabajadores y profesionales al servicio de la sociedad civil.

El Código de Ética y Conducta abarca íntegramente los elementos claves siguientes:

OBJETIVO GENERAL

El Código de Ética y Conducta de la Fundación OAH tiene como objetivo definir los lineamientos generales de conducta que deben seguir los profesionales, colaboradores y voluntarios de la organización para que su actuación sea con los valores, principios y obligaciones de la empresa asumidas en la relación de trabajo, principios éticos básicos para asegurar la transparencia de las relaciones internas con los usuarios y con la comunidad.

EFFECTOS

Los deberes aquí especificados son aplicados para todos los profesionales, trabajadores, contratistas y voluntarios de la Fundación Organización Acción Humanista OAH.

RESPONSABLES DE LA GESTIÓN

- Junta Directiva de la Fundación Organización Acción Humanista OAH
- Director(a) Ejecutivo
- Secretario

ELEMENTOS CLAVE DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

1. Responsabilidad profesional y personal
2. Obedecer, cumplir la ley
3. Relaciones públicas
4. Límites para recibir obsequios, premios, entretenimiento y descuentos
5. Evitar conflictos de interés
6. Restricciones a la actividad política
7. Manejo de asuntos financieros y Malversación de bienes de la Fundación
8. Confidencialidad y uso de información oficial
9. Ambiente laboral y Promover los derechos humanos

Estos temas se abordan más adelante con las disposiciones específicas para cada esfera totalmente:

CONTENIDO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

1. RESPONSABILIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL.

La Fundación Organización Acción Humanista OAH exige a todos sus miembros la responsabilidad personal de adherirse al Código de Ética y Conducta. Miembros y contratistas en particular: cumplir con sus responsabilidades con integridad, honestidad, cuidado y profesionalismo. Se deben poner en práctica los mejores principios morales para mantener la no solo el mínimo necesario para cumplir con los requisitos legales o de procedimiento, sino también la certeza y la confianza del público al que sirven. Dedique algún tiempo a leer el Código de Ética y Conducta y comprender sus requisitos, así como las sanciones por infringirlos. No participar en transacciones financieras que estén en conflicto con el cumplimiento escrupuloso del deber; No a menos que el Código de Ética y Conducta o cualquier disposición, ley, reglamento, decisión o instrucción prevea, solicitar o aceptar cualquier obsequio o artículo de valor monetario. Cualquier individuo o grupo que esté realizando o esperando una acción oficial. quienes tengan negocios, realicen actividades regidas por la Fundación OAH o cuyos intereses puedan verse afectados significativamente por el desempeño de sus funciones por parte de un funcionario; Respetar todas las disposiciones legales aplicables, leyes, reglamentos, decisiones e instrucciones relativas al desempeño de sus funciones y abstenerse de realizar cualquier acción que pueda dar la impresión de que tales disposiciones, actos, leyes, reglamentos, decisiones o instrucciones están siendo violadas. Sea profesional y cortés con sus compañeros de trabajo y el público en general. Sea imparcial y no muestre preferencia por ninguna persona u organización privada. Evitar el despilfarro o mal uso de los recursos recibidos a través de donaciones. Proporcionar evidencia de que ha hecho un esfuerzo honesto para desempeñar sus funciones de acuerdo con todas las leyes, estatutos y reglamentos, así como con su código de ética y conducta. No celebrar a sabiendas acuerdos o hacer declaraciones de cualquier tipo que impliquen obligaciones de la Fundación OAH sin permiso. En el desempeño de sus funciones oficiales, no deben divulgar ni utilizar ninguna información confidencial conocida para su propio beneficio o el de otros. La Fundación OAH debe salvaguardar sus activos y utilizarlos únicamente para los fines permitidos. No participar en actividades extracurriculares que entren en conflicto con las obligaciones y responsabilidades que tiene la Fundación OAH.

Cualquier acto que sugiera despilfarro, fraude, abuso o corrupción debe ser puesto en conocimiento del personal apropiado. Cumplir de buena fe con todas las obligaciones financieras, en particular las establecidas por ley, tales como los impuestos, como parte de sus responsabilidades como ciudadano. Tener un comportamiento que promueva la reputación de la Fundación Organización Acción

Humanista OAH al tener un impacto positivo tanto en la Fundación OAH como en los usuarios que se benefician de las actividades de la organización.

2. OBEDECER, CUMPLIR LA LEY

Los profesionales están actuando en el ejercicio de sus funciones, salvaguardar los derechos, respetando y defendiendo la dignidad humana. Todos los miembros y contratistas deben notificar a las autoridades cuando tengan conocimiento de una denuncia o acusación. Después de que el gerente general recibe la información, debe decidir si mantiene su trabajo, lo reasigna o lo suspende. Los delitos relacionados con especialmente drogas ilícitas, fraude, instigación o cohecho, trata de personas, extorsión y abuso, serán sancionados según los resultados del caso. Para mantener esta confianza, las denuncias contra la Fundación Organización Acción Humanista OAH, afiliados y contratistas deben ser investigadas con prontitud y honestidad. El comportamiento que sea incompatible con la ética y el código de conducta no debe tolerarse y debe tratarse con prontitud. Estas acciones resultan en acción disciplinaria, incluyendo el despido, de acuerdo con las políticas, procedimientos y procedimientos disciplinarios establecidos en la Fundación Organización Acción Humanista OAH.

3. RELACIONES PÚBLICAS Y LOS USUARIOS

El usuario espera que sus tratos con los miembros y contratistas se establezcan en un marco de integridad, cortesía, imparcialidad, honradez y profesionalismo. A efectos de mantener un servicio de gran calidad, todos los miembros y contratistas deben observar los mayores niveles de honradez, imparcialidad, reputación y conducta de modo que se asegure el desempeño correcto el marco registrará sus interacciones con miembros y contratistas; integridad, cortesía, objetividad, honestidad y profesionalismo. Todos los miembros y contratistas deben mantener los más altos estándares de integridad, equidad, reputación y conducta para garantizar un desempeño adecuado y mantener un alto nivel de servicio. Los miembros y contratistas siempre distinguir su propia seguridad y la de sus compañeros en el desempeño de sus funciones. Si es prudente retirarse y buscar ayuda de las autoridades pertinentes, los miembros y contratistas deben hacerlo. En todos los casos, las autoridades deben ser notificadas de los nuevos desarrollos si la seguridad lo permite.

4. LIMITACIONES EN LA ACEPTACIÓN DE REGALOS, RECOMPENSAS, HOSPITALIDAD Y DESCUENTOS

Los miembros y contratistas no aceptarán ni solicitarán obsequios, favores o favores de cualquier tipo que puedan ser válidos o visibles en el desempeño de sus funciones o para colocarlos en la mejor posición como proveedor. Esto incluye, por ejemplo, la entrada gratuita o precios reducidos a eventos deportivos y culturales como resultado de una relación actual o potencial con los servicios que presta. Las donaciones deben ser estrictamente reguladas. Los obsequios y/u otros beneficios ofrecidos por personas u organizaciones a los miembros y contratistas pueden convertirse o percibirse como intentos externos de influir en las decisiones esperadas o solicitadas de los miembros o contratistas. Por lo tanto, no es apropiado recibir regalos en tales circunstancias. Se alienta a los participantes y contratistas a adoptar estándares apropiados para evitar situaciones de conflicto reales o percibidas. Al hacerlo, deben aplicar los siguientes estándares para obsequios, entretenimiento y otros beneficios e interpretarlos en el contexto completo de este Código. Los miembros y contratistas no pueden aceptar ni solicitar obsequios, entretenimiento u otros beneficios de ningún tipo que puedan, de hecho o en apariencia, afectar su imparcialidad en el desempeño de sus funciones o vincularlos con los donantes.

5. CONFLICTOS DE INTERESES

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los cuales señalan que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. No obstante, existen otras definiciones complementarias a este enfoque legal que amplían el marco de referencia y que son útiles para orientar la identificación del conflicto de intereses y su declaración como mecanismo de gestión preventivo del comportamiento de los servidores públicos.

Los conflictos de interés, puede ocurrir cuando los funcionarios interactúan o toman decisiones en conjunto con personas que tienen intereses privados similares. Por ejemplo, la participación en sociedades, clubes, otras organizaciones, o incluso lazos familiares cercanos, pueden generar conflictos de interés o la apariencia de un conflicto. Los miembros y contratistas deben alertar a los coordinadores de área o a la gerencia ejecutiva cuando surja un conflicto de interés real, aparente o potencial, y deben asegurarse de que las tareas que realizan para terceros no los pongan en riesgo de ser acusados de irregularidades. de inequidad.

Cuando las leyes o directrices internas no prohíban el empleo externo, los miembros y contratistas que deseen desempeñarse en un empleo externo deberán informar a la dirección ejecutiva o coordinación Proyecto o del área en que desempeña labores. Al discutir esto con la dirección ejecutiva, los miembros y contratistas deberán asegurar que tal empleo no creará un conflicto de intereses, o la apariencia de un conflicto de intereses, ni afectará negativamente al desempeño de las funciones oficiales. Los afiliados y/o contratistas que renuncien a sus funciones en la Fundación Organización Acción Humanista OAH deben abstenerse de hablar o estar físicamente presentes frente en las instituciones en nombre de cualquier tercero con el que hayan interactuado mientras formaban parte de la OAH. No debe divulgar ni referir a nadie fuera del ámbito interno ninguna información confidencial de la que haya tenido conocimiento mientras trabajaba para la Fundación Organización de Acción Humanista OAH. Con sus palabras y acciones, los exfuncionarios no deben dañar la fe del público en la integridad de la Fundación Organización Acción Humanista OAH. Además, todos los empleados deben estar obligados a firmar un acuerdo de confidencialidad contractual antes de que puedan trabajar para la Fundación Organización Acción Humanista OAH. Este acuerdo debe prohibirles el uso indebido de cualquier dato o información confidencial de un profesional o usuario del que tengan conocimiento.

6. RESTRICCIONES A LA ACTIVIDAD POLÍTICA

Los miembros y/o contratistas deben conocer las reglas que rigen las actividades relacionadas con la política. Es importante recordar a los miembros y contratistas que los comentarios sobre temas delicados, como políticas y programas gubernamentales privados, no deben hacerse en público. Interferir en actividades políticas los miembros y contratistas de la Fundación Organización Acción Humanista OAH deben cumplir con las normas establecidas por las autoridades correspondientes. Acciones o comentarios políticamente insensibles hechos en el trabajo. Mantener control y seguridad al tomar parte en las actividades de los partidos y movimientos y en las controversias políticas, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio.

7. MANEJO DE ASUNTOS FINANCIEROS Y MALVERSACIÓN DE BIENES DE LA FUNDACIÓN

Los miembros y/o contratistas están obligados a cumplir con todas las obligaciones financieras en particular aquellas que exige la ley, lo que incluye el pago de sus impuestos. Los miembros que emprenden negocios privados voluntarios con otros funcionarios, lo hacen bajo su responsabilidad y no perjudicar la reputación de la Fundación OAH por sus acciones privadas por lo tanto se deben evitar por completo. En el ejercicio de sus funciones, en el caso de la Fundación Organización Acción Humanista OAH corresponderá a la Dirección Ejecutiva, es el único responsable de la recepción y custodia de cualquier pago o donación que se haga a las instancias oficiales. A menos que esté específicamente autorizado para hacerlo, ningún otro funcionario normalmente no debe aceptar dinero adeudado a la Fundación Organización Acción Humanista. Se requiere una confirmación por escrito cuando se otorga dicha autorización. El miembro o contratista que recibe dinero en efectivo u otro tipo de pago debe proporcionar un recibo en el formato requerido. Si no se puede proporcionar un recibo oficial de inmediato, proporcionará un recibo provisional y una copia del mismo como prueba de que el monto indicado en el recibo es exacto. El miembro o contratista debe mantener en archivo una copia de este acuerdo. Si se entrega un recibo provisional, se debe enviar al pagador un recibo final que indique claramente "duplicado" tan pronto como sea posible. Fundación Organización Acción Humanista OAH requiere la rendición de cuentas inmediata de todos los fondos recibidos, y deben ser utilizados de acuerdo con las pautas establecidas.

8. CONFIDENCIALIDAD Y USO DE LA INFORMACIÓN OFICIAL

- Constitución Política, artículo 15: derecho a su intimidad personal.
- Ley 1266 de 2008: disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1581 de 2012: disposiciones generales para la protección de datos personales.
- Decretos Reglamentarios 1727 de 2009: por el cual se determina la forma en la cual los operadores de los bancos de datos de información financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países, deben presentar la información de los titulares de la información.

la responsabilidad de adherirse a la política interna de tratamiento de datos y no divulgar ninguna información de la que tenga conocimiento en el desempeño de sus funciones (si no cuenta con la autorización necesaria o un objetivo legal). Ejemplos de dicha información incluyen información interna de la administración y/o información confidencial recuperada de sistemas automatizados relacionados con el cumplimiento legal.

El término "información oficial" se refiere a cualquier información de la que un miembro o contratista pueda tener conocimiento como resultado de sus funciones, información de la que tenga conocimiento o de la que deba tener conocimiento, pero que no se haya puesto a disposición del público en general. Esta regla se aplica a todos los documentos, formularios e información almacenados electrónicamente. Además, se exige a los miembros y contratistas salvaguardar los datos privados de las personas y empresas durante las reuniones oficiales.

9. ENTORNO DE TRABAJO Y PROMOVER LOS DERECHOS HUMANOS

La Conferencia Internacional del Trabajo tomó la decisión en su 110a reunión en junio de 2022 de modificar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para incluir "un entorno de trabajo seguro y saludable" como principio y derecho fundamental en el trabajo. También hizo cambios en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y en el Pacto mundial para el empleo (2009). La Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece el derecho a participar en el gobierno y las elecciones libres, el derecho a participar en la vida cultural de la comunidad, el derecho a la libertad de reunión y asociación pacífica y el derecho a afiliarse a los sindicatos. Participación es también un principio básico de los derechos humanos y es también una condición para la ciudadanía democrática de todas las personas. La participación en la vida política y cultural es un derecho humano fundamental reconocido en una serie de tratados internacionales de derechos humanos. Los trabajadores y contratistas tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y seguro, libre de acoso y discriminación, donde puedan lograr los objetivos de la organización y los personales. Dado que esto afecta directamente la percepción general que tendrá el público sobre el profesionalismo de las operaciones internas de la Fundación, todos los miembros y contratistas están obligados a proporcionar un ambiente de trabajo saludable y seguro en relación con sus funciones asignadas. De manera similar, se espera que los miembros y contratistas se tomen en serio sus obligaciones, contribuyan a la seguridad en el lugar de trabajo y notifiquen de inmediato a su gerente sobre cualquier problema de seguridad o salud o casos de incumplimiento a las reglas.