

# CÓDIGO DE ÉTICA

FUNDACIÓN

**Sidoc**

MUCHO MÁS QUE ACERO



Versión 1. octubre 2021

## INTRODUCCIÓN

El ámbito fundacional exige la mayor transparencia, integridad, y el cumplimiento de estándares y valores éticos.

Para la Fundación Sidoc, tanto como en las empresas del Grupo Empresarial de Occidente es de suma relevancia que en todas sus actuaciones se distinga por el cumplimiento de su misión, visión y principios, de esta manera, a través del presente Código, se establecen las pautas y normas a aplicar en el desarrollo del ámbito del objeto social de la entidad.

Por lo tanto, la Fundación Sidoc está orientada al cumplimiento de los altos estándares en conducta ética y las acciones están orientadas de conformidad con la ley, de esta manera, el presente Código establece una guía para su óptimo funcionamiento por parte del personal empleado, contratistas, proveedores y beneficiarios.

## PRINCIPIO Y VALORES

La Fundación Sidoc busca trascender en el tiempo y plasmar sus valores y directrices éticas como una forma de consolidar las relaciones con los siguientes valores institucionales:

**CONFIANZA:** La construcción de confianza, respetando los acuerdos pactados entre las comunidades participantes y los diversos grupos de interés, se convierte en una herramienta fundamental que permite dar continuidad a los procesos desarrollados con la certeza y seguridad del cumplimiento de los compromisos y el manejo de los recursos.

**PARTICIPACIÓN:** El reconocimiento de las diferencias se materializa en la posibilidad de participar en los procesos de planeación, implementación y seguimiento de los diversos grupos poblacionales con quienes se realizan las acciones de desarrollo en los territorios.

**RECONOCIMIENTO A LA DIFERENCIA Y DIÁLOGO DE IGUALES:** Es fundamental para el trabajo que realizamos el reconocimiento y aceptación de las diferencias étnicas, políticas, económicas, de orientación sexual y religiosa; dado

que la construcción de PAZ positiva y duradera implica el reconocer y reivindicar las diferencias, también es necesario trascenderlas en función del bien común.

## **ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

Este Código de Ética establece los lineamientos y reglas para la conducta ética de la Fundación Sidoc y está dirigido a los empleados, contratistas, proveedores y beneficiarios, por lo tanto, las normas consignadas en este código son de obligatorio cumplimiento para todos.

El propósito fundamental es propiciar la interacción armónica y equitativa al interior de la Fundación y entre las diferentes personas relacionadas, velar por un comportamiento ético en el relacionamiento personal y laboral.

Los principios y valores la Fundación Sidoc y sus colaboradores buscan que el equipo de trabajo promueva el bien común a través del desarrollo de actividades, proyectos y programas educativos, culturales, deportivos, sociales y económicos que contribuyan a la superación de vulnerabilidades de poblaciones afectadas por la desigualdad, la pobreza y la violencia con el fin propiciar la creación de condiciones óptimas para el bienestar y desarrollo de los individuos y de sus comunidades.

## **POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA A LA CORRUPCIÓN O EL SOBORNO.**

### **Prohibición de soborno y pagos de facilitación**

En la Fundación Sidoc no ofrecemos, prometemos, acordamos ni concedemos, directamente o a través de intermediarios, favores, pagos, atenciones o dádivas (en adelante, Objetos de Valor Pecuniario diferentes a una atención corriente) a las autoridades nacionales o extranjeras, a sus familiares o a terceros relacionados con estas, con la intención de influir en decisiones, omisiones o funciones propias de sus cargos oficiales o para obtener ventajas indebidas.

Igualmente, nos abstenemos de realizar pagos de facilitación, entendidos como aquellos que buscan asegurar o agilizar las actuaciones administrativas o trámites de rutina discrecionales de alguna autoridad.

Las comidas, donaciones, regalos de mercadeo de algún proyecto o programa de la Fundación o entidad aliada se concederán sí y sólo sí tienen como único objetivo Mejorar las condiciones de vida de un grupo poblacional y organización social, siempre y cuando sean razonables en valor y frecuencia y estén acordes con la naturaleza de la Fundación.

No otorgamos regalos en efectivo o atenciones que puedan interpretarse como una forma de influenciar indebidamente el objeto o el quehacer de la Fundación. Prohibimos el uso de fondos propios de los empleados o contratistas para eludir la prohibición de soborno establecida en este código de ética.

Además, bajo ninguna circunstancia otorgamos sobornos en nombre la Fundación, por lo tanto:

1. Las contribuciones a entidades benéficas o personas naturales, donaciones o patrocinios que se realicen, tendrán siempre un fin lícito y no servirán para encubrir hechos de corrupción o soborno.
2. En caso de que se realice alguna de las contribuciones, aportes o atenciones permitidos en este código de ética, el registro contable de los mismos debe ser claro, correcto, exacto y confiable. Desde la Fundación no se promueve realizar conductas tendientes a ocultar, cambiar u omitir registros contables para ocultar actividades indebidas.

### **Canal de denuncias**

En caso de que alguna autoridad o representante de la misma Fundación Sidoc solicite un pago o beneficio prohibido en este código de ética, se debe informar la situación al correo [geshumanafunda@fundacionsidoc.org](mailto:geshumanafunda@fundacionsidoc.org), también podrá denunciar las actuaciones contrarias a lo establecido en el presente código.

## **Sanciones**

La omisión o incumplimiento de los enunciados de la política de cero tolerancias a la corrupción y al soborno conlleva la aplicación de sanciones que pueden implicar incluso la terminación de la relación laboral, de prestación de servicios o comercial. Adicional, puede implicar multas, sanciones administrativas o penales. El desconocimiento o inadecuada comprensión de este código de ética no faculta a sus destinatarios para incumplirla.

## **PRINCIPIOS GENERALES DEL COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO**

Todas las actuaciones laborales, contractuales y personales de los colaboradores de la Fundación Sidoc, deberán ser coherentes con los principios y valores institucionales ya mencionados.

### **Apropiación de los valores de la Fundación para personal empleado y contratistas**

La confianza, participación y el reconocimiento a la diferencia y diálogo de iguales de los empleados y sus contratistas con el desarrollo de sus actividades, sus compañeros, familia y la sociedad deben ser, en última instancia, el producto de su identificación personal con tales valores. Por ello, es un imperativo moral que quienes hacen parte de la Fundación Sidoc, apropien y compartan los lineamientos básicos de la cultura organizacional.

Por lo tanto, el código de ética incluye normas de conducta básicas que deben reflejarse en acciones y comportamientos de los colaboradores en su diaria labor:

- ✓ El personal empleado y contratistas tienen el deber de velar por el cumplimiento de los valores y principios institucionales y los derechos humanos.

- ✓ El comportamiento personal y profesional, debe ser conforme a los principios y valores institucionales de la Fundación Sidoc.
- ✓ Las relaciones interpersonales y laborales de la Fundación con sus empleados, contratistas, proveedores, beneficiarios y entidades aliadas, debe estar basada en el respeto, la buena fe y la transparencia.
- ✓ La Fundación Sidoc no acepta ninguna forma de agresión, maltrato verbal o físico, trato ofensivo o discriminatorio, y/o cualquier ultraje por parte del personal empleado y contratistas a otra persona, dando prevalencia a la dignidad humana y el respeto por el otro.
- ✓ La Fundación Sidoc no justifica ni acepta conductas asociadas al acoso laboral, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 que establece: *“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

No se constituyen conductas de acoso laboral las acciones, la exigencia acorde a los contratos para cumplir con los objetivos propios del cargo u obligaciones, solicitud de mejoras en el desempeño y apoyo en el desarrollo de actividades extras que se requiera para beneficio de la Fundación.

## **SOBRE EL CONFLICTO DE INTERÉS**

Se entiende por conflicto de interés, para los efectos de este código de ética, toda situación o evento en que intereses personales, directos o indirectos del personal directivo, accionista, miembros de la junta, personal empleado y contratistas, o los de sus familiares o allegados se encuentren o puedan llegar a estar en oposición con el objeto de la Fundación, interfieran o puedan interferir con los deberes que le competen con la entidad, lleven o puedan llevar a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al cumplimiento de sus responsabilidades.

Los colaboradores de la Fundación Sidoc están obligados a denunciar, formalmente ante el área de gestión humana y/o la dirección ejecutiva, cualquier comportamiento propio o de otras personas, que quebrante las normas establecidas en el presente código de ética. Es deber de todos propiciar un clima de confianza adecuado para que los comportamientos contrarios a lo establecido en este código de ética sean oportunamente denunciados.

Igualmente, es obligación del personal directivo, asumir de inmediato el conocimiento de los hechos que pudieren configurar violaciones a este código, investigar objetivamente los mismos e informar oportunamente las medidas y/o sanciones disciplinarias que fueren pertinentes.

Todo colaborador tiene la responsabilidad de actuar en beneficio de los intereses de la Fundación Sidoc, por lo tanto, frente a una situación de conflicto de interés, el empleado y/o contratista debe ser objetivo y cumplir con lo debido o correcto conforme a los principios y valores institucionales, sin beneficiarse a sí mismo a un tercero.

## **PAUTAS ÉTICAS PARA EL PERSONAL DIRECTIVO**

1. Realizar un ejercicio profesional, ético y responsable de sus actividades, de acuerdo a los valores y principios priorizados por la Fundación.
2. Promover prácticas incluyentes tendientes a la erradicación de la discriminación de los colaboradores, proveedores y beneficiarios por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.
3. No permitir, ni ejercer ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo y promover buenas prácticas al respecto entre los colaboradores.
4. Fomentar el desarrollo, capacitación y promoción profesional de los colaboradores.
5. Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.
6. Cumplir y hacer cumplir el código de ética de la Fundación y para ello, dar a conocer y establecer los mecanismos adecuados para garantizar su aplicación.

7. Informar puntualmente y con exactitud a los accionistas y miembros de la junta directiva, la situación y perspectivas de la Fundación Sidoc respecto a estos temas, en las sesiones ordinarias.
8. Cumplir y hacer cumplir las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados y establecer los sistemas internos y externos de control y gestión del riesgo adecuado a las características de la Fundación.
9. Mantener registros asociados al cumplimiento o desacato del código de ética de la Fundación, de modo que ello permita la obtención de información y la toma de decisiones de forma consciente y responsable.
10. Mantener la confidencialidad de los antecedentes, datos y documentos a los que tengan acceso por razón de sus funciones y obligaciones contractuales en la Fundación.
11. Elegir a sus colaboradores y subordinados con base a los principios, valores, el mérito y capacidad, procurando únicamente el interés de la Fundación.
12. Ningún directivo debe aceptar o solicitar, directa o indirectamente, obsequios prebendas o beneficios provenientes de proveedores, aliados o beneficiarios o de quienes aspiren serlo, tales como regalos, gastos, viajes, alojamiento en inmuebles destinados a recreo, usufructo de vehículos y cualquier otro tipo de beneficio por fuera del alcance de los proyectos y programas que tenga un valor superior al de una atención corriente como un almuerzo, una agenda, un artículo de propaganda o similares.

## **PAUTAS ÉTICAS PARA LOS BENEFICIARIOS DE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS DE LA FUNDACIÓN**

Los colaboradores de la Fundación Sidoc deben actuar de forma honesta, transparente, de buena fe y objetiva en relación con los beneficiarios comportándose de manera justa conforme a los principios y valores, garantizando la atención oportuna e idónea a las comunidades que se intervienen conforme al objeto social.

Lo anterior, dando prioridad a la atención con solidaridad, amabilidad, respeto y compromiso, orientado a lograr la satisfacción del servicio y labor social asociada a la prevención de violencias, la educación ciudadana, la intervención de violencias, la construcción de paz y la generación de segundas oportunidades.



La Fundación Sidoc reconoce el valor que posee la información como bien intangible dentro de la entidad, de esta manera, se considera que la administración y manejo de ella se hace de forma responsable, segura, objetiva y conforme a la Ley vigente de Habeas Data.

De acuerdo con lo anterior, los colaboradores deben mantener reserva sobre información confidencial o estratégica a la que tengan acceso, absteniéndose de compartirla con personas no involucradas en los procesos o con terceras personas, salvo que sea requerido dentro del desarrollo habitual de normal de sus actividades previo uso de los formatos de autorización de datos, imágenes y voz.

De igual manera, está prohibido hacer uso de información confidencial para obtener un beneficio o lucro propio, de forma directa o a través de un tercero, teniendo en cuenta que esto puede ocasionar pérdidas, usos indebidos o menoscabo de los intereses de la Fundación Sidoc en la atención de la población beneficiada.

En consecuencia, el uso de información confidencial y/o privilegiada puede tener consecuencias civiles o penales, sin perjuicio de la acción disciplinaria que para este caso establece la Fundación Sidoc, conforme al código de ética y la Ley de Habeas Data.

## **PAUTAS ÉTICAS CON LOS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS DE LA FUNDACIÓN**

En las relaciones comerciales y contractuales con proveedores y contratistas, la Fundación Sidoc aplica los principios de transparencia, libre competencia, objetividad, capacidad de pago, experiencia, precios y escogencia del mejor oferente, fomentando las relaciones comerciales que demuestren beneficio para la Fundación en relación con otros oferentes de los mismos productos o servicios en el mercado. En el caso de los contratistas, se selecciona y contrata con base en perfiles y términos de referencia de las necesidades de los programas y proyectos.

En este orden de ideas, las decisiones de contratación deben fundamentarse en la opción del oferente que más beneficie a la Fundación su propósito de objeto social.

Así las cosas, proveedores y contratistas tienen la posibilidad de hacer negocios cuando sus productos o servicios convienen a la Fundación Sidoc en función de su

precio, entrega y calidad, sin tener en cuenta criterios subjetivos y personales de quien interviene en la decisión de escogencia.

Por su parte, el personal directivo y empleados de la Fundación que tenga interés personal en alguna contratación, está prohibido participar de manera directa en el proceso de adjudicación a los proveedores y contratistas conforme a la política de cero tolerancias a la corrupción, el soborno y conflicto de intereses. En el caso de que hubiere algún grado de afinidad o consanguinidad se debe elaborar una declaración de intereses mediante carta cursada en la cual se declare el impedimento para participar en la validación y evaluación del oferente. Esta comunicación deberá ser remitida vía correo electrónico a la dirección ejecutiva y gestión humana.