



Código de Ética y Conducta

INTRODUCCIÓN

SOS Faim es una ONG belga activa desde 1964 y comprometida en la lucha contra el hambre y la pobreza en las zonas rurales de África y América Latina.

El objetivo principal a conseguir por SOS Faim es luchar contra el hambre y la pobreza apoyando la agricultura familiar a través de dos ejes principales:

— Fortalecer la capacidad de los agricultores del Sur brindándoles asistencia técnica, organizativa y financiera para que ellos mismos mejoren su situación alimentaria, económica y social de manera sostenible y que, finalmente puedan volverse autónomos.

— Sensibilizar y movilizar a las poblaciones del Norte para influenciar, con nuestros socios del Sur, las políticas que tienen un impacto sobre el hambre y la pobreza en los países en desarrollo.

SOS Faim no tiene expatriados, pero trabaja en estrecha colaboración con socios locales, como organizaciones de agricultores, asociaciones de productores o instituciones de microfinanzas. La opción de contratar personal local y no expatriado en las oficinas de SOS Faim en África y América del Sur es parte de este compromiso a largo plazo con los socios del Sur. Cooperar y ayudar a través de un apoyo a las acciones de los socios para permitir que las poblaciones del Sur sean actores de su propio desarrollo.

En su trabajo de apoyo a las organizaciones asociadas activas en 9 países de África y América del Sur, SOS Faim implementa una serie de principios y prácticas, basados en una concepción ambiciosa del concepto de asociación:

- conocimiento de los contextos de acción;
- conocimiento mutuo de los actores;
- comunidad de metas y valores;
- equidad en las relaciones;
- transparencia y confianza;
- sostenibilidad de las relaciones;
- capacidades de adaptación

Estos principios y prácticas demuestran una voluntad estructural real de comprometerse a largo plazo con organizaciones arraigadas en su realidad social, con el fin de brindar beneficios a las poblaciones locales.

Dada la necesidad de abordar las desigualdades basadas en el género en todo el mundo y en prácticamente todos los sectores de la sociedad, SOS Faim también tiene una política de género que incluye una Carta, un plan de acción y diversas herramientas, cuya implementación está garantizada por un grupo de trabajo formado por empleados de diferentes departamentos.

Este Código de Ética y Conducta establece los estándares requeridos de todos los empleados que trabajan en SOS Faim o que representan a la organización.

Todos los colaboradoras y colaboradores de SOS Faim, entendiéndose como: empleados, pasantes, voluntarios, consultores a largo plazo, gerentes de proyectos y miembros del Directivo de SOS Faim deben aceptar y cumplir con los estándares definidos en este Código de Ética. También alentamos a nuestros socios y otras personas que nos representan a respetar el espíritu de este Código cuando trabajen con nosotros. Como resultado, el Código de Ética está disponible en el sitio web de SOS Faim.

NORMAS

NORMA 1: Cumplimiento con todas las leyes, políticas y regulaciones aplicables

- Es probable que SOS Faim intervenga en todos los países del mundo con fuentes de financiación pública o privada muy diversificadas. SOS Faim exige que sus empleados respeten todas las leyes, normas y regulaciones locales, estatales y federales de los países en los que trabajan. Los colaboradores de SOS Faim, es decir, los empleados de SOS Faim, los voluntarios, los consultores a largo plazo, los gerentes de proyecto y los miembros del consejo, deben cumplir con las reglas y con los requisitos de los patrocinadores del proyecto SOS Faim, Políticas y los procedimientos internos de ONG y SOS Faim. En el caso de un conflicto obvio entre las diferentes leyes, normas y reglamentos, y si los empleados no están seguros de las medidas que se aplicarán, deben consultar a su gerente de línea. Los miembros del Consejo se referirán a la Asamblea General y los voluntarios se referirán al "Administrador de Movilización".
- Las leyes y regulaciones vigentes están relacionadas con las siguientes áreas::

Derechos humanos:

En general, SOS Faim cumple con la Declaración Universal de Derechos Humanos.¹

Protección infantil:

SOS Faim prohíbe a sus empleados maltratar, explotar o descuidar a los niños y cumple con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño². SOS Faim fomenta los procedimientos de control para garantizar la seguridad de los niños y tiene como objetivo reducir el riesgo de abuso infantil, explotación o negligencia, incluidas las interacciones no supervisadas con niños, la exposición prohibida a la pornografía y el cumplimiento de las leyes y prácticas relacionadas con fotografías, videos y otros medios para capturar imágenes de niños. SOS Faim se asegura de que su personal pueda identificar el abuso infantil, la explotación o el abandono y sepa cómo reportar actividades sospechosas y / o abusos obvios.

Terrorismo:

SOS Faim se compromete y adopta las medidas necesarias para garantizar que no proporcione apoyo o recursos materiales a una persona o entidad que participe, intente participar, respalde, facilite o participe en actos terroristas.

Explotación de los seres humanos:

SOS Faim prohíbe el uso de trabajo forzado, servil o ilegal, el uso de trabajo penitenciario involuntario, la servidumbre doméstica involuntaria, el trabajo infantil forzado, los niños soldados, el tráfico sexual de niños, u otras formas de explotación del ser humano por parte de sus colaboradores. Además, SOS Faim aplica la tolerancia cero (denuncia inmediata de los acuerdos de colaboración o asociación) con respecto a la explotación de los seres humanos por los participantes en el proyecto o las personas contratadas por sus socios. SOS Faim prohíbe la obtención de actos sexuales remunerados en el contexto profesional o basado en él.

¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París.

² La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), es un tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre 1989

Política anticorrupción y fraude

SOS Faim prohíbe remunerar u ofrecer contrapartidas a funcionarios del gobierno o personas físicas o empresas con el fin de obtener o mantener un contrato o privilegios. Los empleados de SOS Faim no pueden participar en sobornos, coimas, premios u otras prácticas corruptas con funcionarios del gobierno, autoridades locales o personas privadas.

NORMA 2: Gestión de recursos financieros

- SOS Faim mantiene los más altos estándares de gestión de los recursos financieros que se le confían (manual de procedimientos, transparencia de la información, control interno, auditoría y revisión de cuentas).
- Los registros, archivos y cuentas de SOS Faim están completos y reflejan con precisión la naturaleza de las transacciones registradas, y los empleados de SOS Faim informan con honestidad y precisión todas las transacciones de la organización.
- Todos los fondos aceptados por SOS Faim se utilizan únicamente para su uso previsto y los informes financieros y otros informes (como las cuentas anuales) son precisos y completos. Cada año, un auditor de la compañía asegura la confiabilidad de las cuentas anuales de la ONG para que puedan dar una imagen fiel de los activos, la situación financiera y los resultados de la entidad.

NORMA 3: Equidad e imparcialidad en el desempeño del trabajo

- Como buen administrador de recursos, SOS Faim implementa procesos de toma de decisiones justos, abiertos e imparciales para la contratación. Los empleados no deben abusar de su posición dentro de SOS Faim, tampoco usar los bienes de la organización para su beneficio personal.
- Los empleados de SOS Faim deben evitar los conflictos de intereses que surgen cuando sus intereses personales cruzan los intereses de la organización o el desempeño de sus deberes y responsabilidades de una manera honesta, objetiva y efectiva.
- El fraude es el acto de cometer deliberadamente un acto de engaño para guardar algo de valor. El engaño incluye mentir, la afirmación de algo que no es verdad o la ocultación de hechos. Los ejemplos de fraude incluyen la tergiversación de los gastos, el robo, la aceptación o la concesión de sobornos.
- Los empleados de SOS Faim deben protegerse de situaciones en las que alguien (por ejemplo, un amigo, cónyuge, miembro de la familia, conocido profesional, colega, etc.) intenta influir excesivamente en una decisión que involucra un contrato o una decisión de mercado.
- Los empleados de SOS Faim no ofrecen ni aceptan beneficios para influir en una decisión. Los incentivos pueden incluir pagos en efectivo, propinas, hospitalidad, entretenimiento, viajes y transporte, favores, contratos o contrataciones. Los empleados de SOS Faim deben prestar atención a situaciones que involucren a funcionarios gubernamentales belgas o extranjeros o autoridades locales, el sector empresarial, personas físicas o representantes de otras organizaciones no gubernamentales.

NORMA 4: Respeto por la diversidad

SOS Faim es una organización multicultural que se beneficia de la diversidad de sus empleados. Los empleados de SOS Faim tratan a los demás con respeto, independientemente de su sexo, edad, color de piel, religión, idioma, discapacidad, origen, afiliación, orientación étnica o sexual. SOS Faim

promueve la igualdad de género, la no discriminación y los derechos humanos en su imagen, comportamiento y cultura corporativa, así como en sus enfoques, productos y resultados. SOS Faim se esfuerza por contratar empleados de diferentes orígenes y mantener los principios de igualdad de oportunidades en la contratación

NORMA 5: Compromiso con la salud y la seguridad

La organización se compromete a sensibilizar, capacitar y motivar a sus empleados para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus empleados, organizaciones asociadas y anfitriones que visitan sus lugares de trabajo. SOS Faim espera que sus empleados demuestren responsabilidad personal, aprendan y cumplan con los planes de seguridad de la organización, y contribuyan activamente a la creación de un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia, amenazas de abuso físico o acoso verbal, intimidación u otro comportamiento abusivo. SOS Faim se compromete a promover un equilibrio entre trabajo y vida privada saludable para sus empleados y a mantener ambientes de trabajo libres de humo, de drogas y otras adicciones perniciosas (alcoholismo, juegos de azar).

NORMA 6: Protección de información confidencial y sensible

SOS Faim valora, respeta y protege la confidencialidad de sus empleados, miembros del consejo, clientes, socios, beneficiarios y donantes. Los empleados y miembros de la junta tienen acceso regular a información confidencial sobre individuos: compensación, desempeño, niveles de contribución, estado de salud, estrategia competitiva, ofertas y datos personales. Por esta razón, deben mantener la confidencialidad de toda la información sensible y / o individual y divulgar este tipo de información solo a aquellos que hayan demostrado la necesidad de servir a la causa de SOS Faim. SOS Faim también solicita a sus consultores que firmen un acuerdo de confidencialidad y no divulgación.

NORMA 7: Respeto por la propiedad intelectual

- SOS Faim reconoce y respeta los derechos de propiedad intelectual y se compromete a cumplir con las obligaciones legales y éticas en esta área. Los empleados deben proteger los activos intelectuales de SOS Faim y no deben infringir los derechos de propiedad intelectual de sus empleados y socios (co-contratistas, instituciones académicas, socios locales, donantes y compañías).
- SOS Faim autoriza la difusión, el uso y la modificación de sus entregas para fines no comerciales siempre que se haya obtenido su acuerdo previo y que se le haya devuelto la propiedad intelectual.
- Todos los informes, archivos y artículos escritos, escritos o preparados como parte de un puesto en SOS Faim son propiedad intelectual de la organización.

NORMA 10: Gestión de los recursos naturales y el medio ambiente

- SOS Faim se compromete a reducir el impacto de sus actividades en el medio ambiente y en el cambio climático³. SOS Faim busca mitigar su impacto en el medioambiente y crear un ambiente de trabajo que reduzca el consumo de energía y la generación de desechos. Este compromiso, en

³ Cf. documento “política ambiental de SOS Faim”

línea con la política medioambiental de SOS Faim, se refiere a la elección racional de los medios de transporte, el reciclaje, la reducción del agua, la energía y los productos en papel, la eliminación adecuada de los residuos.

VIOLACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

SOS Faim se compromete a tomar medidas inmediatas, justas y apropiadas para responder a las violaciones de este Código de Ética y Conducta. La violación de estos estándares puede resultar en una acción disciplinaria que puede incluir la terminación del empleo y / o acciones legales.

DENUNCIAS

- Cada empleado y miembro de la junta debe informar presuntas violaciones y expresar inquietudes sobre las prácticas éticas. En el caso de que un empleado sienta que ha sido testigo de un acto no ético, él / ella debe informar inmediatamente a su responsable sobre la situación. Los responsables deben reportar inmediatamente cualquier queja recibida de violaciones éticas al consejero de ética. El consejero de ética es propuesto por el equipo, designado y despedido por el CD.
- Si un empleado no se siente cómodo compartiendo este problema con su responsable o no está satisfecho con la respuesta de su responsable, / ella debe contactar al consejero de ética directamente. Las inquietudes del personal deben comunicarse de forma confidencial poniéndose en contacto con el consejero de ética de SOS Faim.⁴
- Si estas acciones iniciales se consideran insatisfactorias o inapropiadas, el empleado puede comunicarse con el Presidente del consejo directivo⁵ que ha sido designado como el contacto de ética del CD de SOS Faim.
- Los empleados pueden usar este contacto de forma confidencial y sin represalias, para señalar sus dudas sobre la conducta inapropiada de un miembro del equipo de SOS Faim. Recibirán una respuesta a su informe lo antes posible.
- Cualquier persona que presente una queja debe actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información divulgada constituye un acto de violación ética.

MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

SOS Faim se reserva el derecho de modificar este Código si es necesario. La versión más reciente de este Código está disponible en el sitio web de SOS Faim.

ACEPTACIÓN

- Al aceptar un mandato de directivo, un contrato de empleado, de consultor a largo plazo o de voluntario, cada persona acepta cumplir con este Código de Conducta y Ética de SOS Faim.

⁴ Datos de contacto del consejero de ética: [geraldine.higel@sosfaim.org] - +32.484.47.38.90.

⁵ Datos del presidente del consejo directivo ;[philippe.baret@uclouvain.be] - +32.493.24.88.14.