

**Organismo Cristiano de Desarrollo Integral de Honduras
(OCDIH)**



**CODIGO DE CONDUCTA
ETICA**

- I. ÍNDICE
- II. INTRODUCCION
- III. GENERALIDADES
- IV. FUNDAMENTOS
- V. CONDUCTAS ETICAS
- VI. FORMAS DE COMUNICAR EL CODIGO
- VII. SANCIONES

II. INTRODUCCIÓN

El OCDIH nos definimos como un Organismo de sociedad civil, Cristiano, facilitador de procesos de desarrollo integral con poblaciones vulnerables, mediante acciones dirigidas combatir las causas que provocan la pobreza y marginalidad, desde un enfoque basado en los derechos humanos, contribuyendo a satisfacer las necesidades básicas de hombres, mujeres, niños/as, jóvenes e indígenas en el logro de sus aspiraciones desde una perspectiva de derechos. Para ello nos planteamos desarrollar acciones concretas en el marco de cuatro ejes programáticos: 1) Derechos Humanos y Ciudadanía Activa con enfoque de género, niñez, juventud y pueblos indígenas; 2) Cambio Climático y Sistemas de Producción Sostenible; 3) Iniciativas Económico Locales con enfoque de género y juventud ; y, 4) Gestión del Conocimiento con enfoque de género y generacional. Todo nuestro quehacer está permeado por 2 ejes transversales: 1) Identidad Cristiana; 2) Gestión del Riesgo.

Reconocemos que en el OCDIH hemos realizado un trabajo en un ambiente armonioso, de consideración y respeto, que procura el bienestar individual colectivo entre los equipos, con la cooperación internacional, con las familias en las comunidades donde trabajamos, sin embargo han existido casos aislados de colegas que han faltado en mostrar una conducta personal ética; estas circunstancias han motivado a la Junta Directiva recomendar al personal del equipo de gerencia, trabajar el presente código de conducta ética institucional, inspirado en los valores institucionales y los principios humanitarios en un comportamiento ético, este documento viene a completar la Reglamentación legal y administrativa del OCDIH.

III. GENERALIDADES

El Código Conducta ética del **Organismo Cristiano De Desarrollo Integral de Honduras** es un instrumento que reúne las normas y principios que nos orientan en el comportamiento y conducta a seguir en nuestras relaciones al interior de nuestra organización y con los distintos actores/as de interés del Organismo (portadores de derechos y de responsabilidades).

El ámbito de aplicación de las presentes normas de conducta ética alcanza la actuación de todos los miembros del Organismo:

- A. Los miembros (as) de Asamblea General,
- B. Los miembros (as) de Junta Directiva,
- C. Empleados (as) de la organización
- D. Personal voluntario

- E. Asesores (as) y Consultores (as) que presenten servicios profesionales a OCDIH
- F. En el caso de convenios contraídos, estas normas se aplicarán al personal que tenga relación con la organización.
- G. En el caso que los donantes cuenten con su propio código de ética, el presente será complementario y no excluyente del que tienen el donante.

El contar con un código de ética nos permite tener algunos beneficios entre los que podemos citar:

Beneficios internos:

- A. Fija las expectativas institucionales de actuación de los/las empleados/as y su vínculo con los valores del Organismo, principalmente nuestra inspiración cristiana
- B. Brinda pautas y criterios sobre los cuales se regirá la conducta de los/as empleados/as de OCDIH y todas las personas vinculadas y descritas anteriormente

Beneficios externos:

- A. Este código de conducta ética previene conflictos o minimiza situaciones de riesgo para la organización, ya que los temas se tratan internamente, antes de ser regulados por la ley, aunque aquellos casos que hayan agravios que deben ser conocidas por las autoridades y organismos públicos estos están sujetos a acciones judiciales
- B. Mejora la confianza de las comunidades, familias vulnerables, instituciones, agencias de cooperación o personas que colaboran de manera directa o indirecta en el cumplimiento de la misión y visión.

El incumplimiento del código de conducta ética dará lugar a medidas disciplinarias que de acuerdo a la gravedad o reincidencia de los hechos se rescindirá la relación laboral de acuerdo a código de trabajo.

IV. FUNDAMENTOS

El código establece las normas de conducta ética aplicables a las actuaciones del personal, si bien no pretendemos incluir todas las situaciones que puedan presentarse pero si los casos mínimos que orienten a los equipos involucrados en los proyectos y programas que desarrolle el OCDIH para cumplir sus objetivos de acuerdo a los estatutos. (Asamblea general, junta directiva, empleados/as, voluntarios, asesores, consultores, otros vinculados mediante firma de algún convenio de cooperación).

Las conductas éticas están sustentadas en nuestros valores institucionales y en la declaración Universal de los derechos humanos. Los valores institucionales vinculantes son:

- ❖ Fe y amor a Dios, manifestada en compromiso y servicio a las personas.
- ❖ Solidaridad con nuestra/o prójimo/a en situación de vulnerabilidad en un marco de equidad.
- ❖ Respeto a los principios democráticos y de justicia.
- ❖ Práctica de los principios de responsabilidad, honestidad y transparencia.
- ❖ Respeto de la dignidad, valores culturales e idiosincrasia del ser humano.
- ❖ El compromiso con los derechos humanos y la dignidad de las personas, para que estas puedan ejercer sus derechos y disfrute de una vida digna.

V. CONDUCTAS ETICAS

A. Trato respetuoso a todas las personas.

Toda persona tiene derecho a un trato justo, digno y respetuoso, libre de cualquier manifestación de discriminación, intimidación, acoso, explotación; por lo que se promoverá relaciones profesionales basadas en el respeto mutuo, propiciar ambientes de trabajo, de colaboración, amenos, saludables, seguros e inclusivos.

No se debe dañar en ninguna forma la reputación profesional y personal de sus compañeros/as, reconocemos la posición de privilegio que tenemos frente a las comunidades por lo que debemos actuar sin ventajas renunciando a cualquier trato irrespetuoso o humillante (son ellos/as la razón de nuestra misión), especial atención tendrá el trato a niños/as, jóvenes, Mujeres e indígenas, por lo que debemos cumplir los

principios y derechos de la convención sobre los derechos de los niños/as, CEDAW, convenio 169.entre otros.

B. Conflictos de Interés.

Se deben prevenir los conflictos de intereses, diferenciando los intereses profesionales de los personales, los segundos deben quedar subordinados a los primeros, no debe abusarse de la posición en su propio beneficio, al utilizar sus puestos para el proselitismo ni para el activismo religioso o político de ninguna clase; Ningún empleado(a) deberá tener nexos financieros directos o indirectos con organización financiera, proveedores, empresas u otras relacionadas que tiene o busca establecer relaciones comerciales y en los cuales se requiera tomar decisiones o tomar acciones que afecten los intereses institucionales ni para garantizar beneficios a terceros.

Debemos abstenernos de aceptar regalos, invitaciones ni otros favores que puedan afectar la integridad o la capacidad de acción o de juicio evitando así la corrupción activa o pasiva.

C. Explotación y Abuso Sexual

Garantizaremos que nuestra conducta y relaciones no sean en modo alguno de explotación, abuso o corrupción, y no debemos participar en ninguna forma de abuso o explotación sexual de personas, independientemente de su edad. Conforme a los estándares internacionales, se aplicara la cero tolerancia a quienes mantengan relaciones sexuales con menores de 21 años o con personas beneficiarias (a cambio de ayuda o por cualquier otro motivo) siendo consciente de las dinámicas de poder desiguales inherentes a esta labor.

La explotación y el abuso sexual son una forma de violencia de género que puede presentarse en cualquier escenario humanitario o de desarrollo; sin embargo, en las crisis humanitarias, la dependencia que las poblaciones afectadas desarrollan hacia las agencias debido a sus necesidades básicas, crea en todo el personal una responsabilidad ética y un deber adicionales de proteger a los interesados en todas las situaciones.

Dentro y fuera del horario laboral, el personal de OCDIH deberá:

- Entender que la explotación y el abuso sexual por parte del personal encargado del trabajo humanitario y de desarrollo constituyen faltas graves de conducta que dan lugar a la pérdida del empleo y a la denuncia a las autoridades competentes.
- No explotar nunca la vulnerabilidad de ningún grupo beneficiario en el contexto del trabajo humanitario y de desarrollo, especialmente mujeres, niños y niñas, ni permitir que una o más personas sean puestas en situaciones comprometedoras.

D. Acoso

Está terminantemente prohibido al personal de OCDIH cometer actos o forma de acoso que cause daño físico, sexual, psicológico o sufrimiento a otros individuos, especialmente a mujeres y a niños/as. OCDIH no tolera ninguna forma de infracción en el lugar de trabajo como por ejemplo el acoso (incluido el acoso sexual, racial y de género y de otra índole), y la discriminación, y de igual forma no tolera ningún comentario desagradable o comportamiento ofensivo, degradante, despectivo, humillante e inapropiado que irrespete la dignidad individual.

E. Actuar con Integridad

Debemos garantizar que todos nuestros actos privados o públicos sean coherentes con la misión, valores y principios del OCDIH, que nuestro trabajo en todo momento se implemente con calidad, puntualidad, calidez, eficiencia y eficacia para alcanzar el éxito de la organización; trabajando con los/as colegas de manera abierta y participativa, cooperando tanto dentro como entre equipos para apoyar la entrega de resultados organizacionales

Observar los principios institucionales de carácter cristiano manteniendo un testimonio tanto dentro como fuera de la institución mantener la integridad y reputación del OCDIH, garantizando que la conducta profesional y personal sean coherente con los valores de la institución, seremos sensible y respetaremos las costumbres y la cultura locales, pero en ningún caso nos presentaremos bajo los efectos del alcohol ni en posesión ni consumo de sustancias ilegales como los narcóticos a excepción de aquellos que estén relacionados con prescripciones médicas.

F. Fraude y Corrupción

OCDIH al igual que en los anteriores casos mantendrá una postura de cero tolerancias frente al fraude y la corrupción como se estipula en la política de anticorrupción. El personal de OCDIH no sacará provecho de su posición en el trabajo con las comunidades y otros interesados.

El personal de OCDIH:

- Promoverá una cultura de honestidad y apertura entre el personal y la junta directiva de OCDIH.
- Será transparente en todas las transacciones financieras relacionadas con el trabajo.
- No sustraerá recursos, malversará ni se apropiará de fondos ni propiedades, asegurando que los recursos se usen exclusivamente para los propósitos proyectados. Esta norma aplica también para cualquier otro ingreso generado como intereses recibidos o devengados por los fondos.

- No apoyará conscientemente a individuos o entidades involucrados en actividades ilícitas.
- No destruirá, falsificará, alterará u ocultará deliberadamente material de evidencia en una investigación, ni ofrecerá testimonios falsos a los investigadores/as con el fin de influir significativamente en ellas o impedir investigaciones sobre denuncias de prácticas corruptas, fraudulentas, coercitivas o colusorias.

G. Responsable por el uso de la información.

En el OCDIH, reconocemos que el conocimiento es universal, por principio compartimos la información sin embargo, la información no pública a la que accedemos debemos usarla de forma responsable y en ningún caso será usada para el beneficio personal directo o indirecto, o para el beneficio de terceros.

Esta norma se aplica especialmente cuando la divulgación de información no pública puede previsiblemente influir en el precio de valores mobiliarios y divisas.

H. Hábitos saludables y de seguridad.

El respeto de nuestro entorno, nuestra calidez individual y colaborativa que evite poner en riesgo a los/as compañeras/os o poner en peligro a otras personas, cumpliremos con todas las medidas de seguridad, comprometiéndonos modo tal de evitar todo riesgo innecesario a la seguridad, salud y bienestar nuestra y de los demás, incluyendo beneficiarios.

VI. FORMAS DE COMUNICAR EL CÓDIGO

El OCDIH, y específicamente el equipo de gerencia y coordinaciones serán los responsables de comunicar y difundir entre toda la asamblea general, junta directiva, equipos técnicos y otros actores relacionados profesionalmente con la organización el contenido de este código de conducta ética, ubicándolo en todos los medios para su acceso y formalizando su compromiso de adhesión. La cual firmaremos en el momento de suscribir nuestros contratos.

La manera de comunicar o informar sobre cualquier incumplimiento que se observe en el desempeño de sus labores profesionales debe hacerlo a la coordinación general a la administración o coordinadores regionales y si prefiere a la presidencia de la Junta directiva a continuación sus contactos:

Si se tiene conocimiento de incumplimiento del código de conducta ética sin denunciarlo, podrá ser objeto de sanción.

VII. SANCIONES

- El Código de conducta ética es parte integral del contrato de trabajo de cada empleado/a Al firmar el contrato los empleados/as se comprometen a tener en cuenta este Código de Conducta ética y a que su comportamiento sea conforme al mismo.
- El incumplimiento de este Código acarrearán medidas al incumplimiento del contrato.
- Las sanciones son por orden de gravedad se harán de las formas siguientes:
 - A. Amonestación privada
 - B. Amonestación Verbal y pública.
 - C. Amonestación Escrita.

El/la empleado/a, consultor/a o voluntario/a en mención, ha leído y entendido el contenido de este documento y está de acuerdo con él. El/la firmante acepta las consecuencias de cualquier infracción a las disposiciones precedentes consignadas en este Código de Conducta.