



CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA



*¡Aquí todo
son ventajas!*

CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA



*¡Aquí todo
son ventajas!*

Elaboración: Julio 2012

Última Revisión: Enero 2019

COPA DE
COMERCIO PARA EL DESARROLLO

Documento aprobado en julio de 2012 y revisado y actualizado en enero de 2019 por el comité directivo de la entidad

Dirección responsable: Área de Dirección de Fundación COPADE

Aprobado por el patronato de Fundación COPADE

Documentación relacionada:

- Política de Responsabilidad Social Organizativa
- Política de Género
- Protocolo de prevención y erradicación del abuso sexual, acoso y hostigamiento laboral
- Política de Transparencia y Rendición de Cuentas
- Procedimiento de Reclamaciones



Índice

1. Preámbulo 3

2. Recomendaciones previas a la implementación del Código Ético 4

3. Lineamientos Generales 6

4. Responsabilidades, compromisos e implicación de los miembros de COPADE..... 8

 Respecto a nuestros/as beneficiarios/as 9

 Respecto a nuestras relaciones comerciales / alianzas 9

 Respecto a nuestros/as voluntarios/as.....10

 Respecto a nuestros/as socios/as10

 Respecto a la rendición de cuentas / comunicación11

 Funciones del Comité Ético12



1. Preámbulo

Fundación COPADE (Comercio Para el Desarrollo) está conformada por un grupo de hombres y mujeres que creen que las estructuras injustas de nuestro mundo pueden y deben cambiarse mediante la implicación y participación activa de todos.

En COPADE tenemos la misión de promover estructuras socioeconómicas auto sostenibles, respetuosas con el medioambiente, en grupos desfavorecidos de los países latinoamericanos.

Tenemos como prioridad la atención a sectores de la población que atraviesen problemas especiales debido a su pobreza, prácticas discriminatorias y restricciones comerciales a través de relaciones de Comercio Justo que hagan a esos grupos agentes de su propio desarrollo.

El impulso y desarrollo de acciones relacionadas con el Comercio Justo y el consumo responsable es un medio eficaz para lograr un desarrollo sostenible, que es aquel que “satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”.

Nuestras actividades y razón de ser están fundadas en los siguientes valores:

- Solidaridad, como valor fundamental que nos mueve al apoyo incondicional hacia las personas en situación de pobreza, injusticia o discriminación.
- Compromiso, de todos y cada uno, necesario para cambiar unas formas de consumo no sostenibles a otras más justas y responsables.
- Protagonismo de los grupos desfavorecidos, siendo ellos los principales agentes de su desarrollo.
- Defensa activa de los recursos naturales como medio para alcanzar un desarrollo sostenible.



Con el compromiso y obligación de articular nuestros valores en nuestro quehacer diario, incluimos en el Código Ético de COPADE amplios principios éticos y normas de conducta, así como los deberes y responsabilidades de nuestra Organización a fin de garantizar los derechos humanos y laborales de una manera transparente y ética.

Al trabajar en Redes Internacionales, la Fundación está suscrita al Código de Conducta de la Coordinadora Estatal de ONG para el desarrollo (CONGDE) así como otros códigos que regulan nuestras actuaciones en materia de cooperación al desarrollo y comercio justo. Somos también socios de WFTO, por lo que también suscribimos, aceptamos y llevamos a cabo sus códigos éticos.

Como respaldo, consulta y/o denuncia de anomalías, existe el soporte del Comité Ético, encargado de dar solución a los reportes de incumplimientos del Código Ético de Fundación COPADE.

2. Recomendaciones previas a la implementación del Código Ético

1º. Paso – Constitución de un Comité de Gestión para el Código Ético – Deberá estar formado por representantes de la Dirección General, miembros del patronato y otras áreas (aquellas que se entienda oportuno). Definir una persona que actuará como consultor, coordinador o secretario (personal interno) y se encargará de establecer un calendario de actividades para el desarrollo, revisión y consenso sobre el documento final, así como de proponer la metodología a ser utilizada para la sensibilización y discusión de los avances del proyecto junto al Comité.

2º. Paso – Atribuciones (facultades) del Comité de Gestión para el Código Ético – Elaborar el Código Ético y/o de Conducta y constituirse en la instancia para consulta, recepción de comentarios y sugerencias mientras dure el proceso de elaboración del Código Ético.

Recomendación: ofrecer un canal de comunicación directa con el Comité de Gestión (ej.: buzón de sugerencias o buzón de denuncias que deberá funcionar gestionado de forma independiente para garantizar el anonimato).



3º. Paso – Estrategia de Comunicación – Es conveniente informar e invitar al personal a participar. Se puede promover la comunicación por ejes temáticos y los contenidos desarrollados para su homologación.

4º. Paso – Código Borrador o Proyecto de Código – Los objetivos del documento son establecer los principios éticos y las normas de comportamiento (conductas) que deben regir las relaciones internas y/o externas de todos los integrantes de la Institución, independientemente de sus facultades o responsabilidades o de la jerarquía establecida en el organigrama.

Recomendación: para que el documento alcance sus objetivos, se recomienda adoptar un Código Borrador con todos los temas relevantes para la Cultura Organizacional y para el seguimiento de las actividades operacionales.

5º. Paso – Contenido, actualización y revisión – De forma muy básica un Código Ético o de Conducta debe enfocarse a la misión y valores Institucionales. Debe hablar de la visión institucional respecto a la conducta interna de los empleados y/o colaboradores/as, así como respecto a la relación con los clientes, proveedores y la competencia.

Recomendación: el contenido debe ser actualizado y revisado periódicamente como forma de atender a las necesidades de la Institución en razón del invariable proceso de cambio de la sociedad actual.

6º. Paso – Evaluación del Código Borrador o Proyecto de Código – Concluido el documento es oportuno enviar a todos los niveles directivos y de gerencia para discusión y retroalimentación por parte de los empleados líderes y colaboradores pues ellos forman parte del proceso y, así, se comprometan a fomentar la cultura institucional a través de su ejemplo, su conducta.

7º. Paso – Revisión del Código Borrador con el Comité de Gestión del Código Ético – Llegado el momento, el Comité de Gestión del Código Ético deberá evaluar los comentarios y/o sugerencias presentadas.

Recomendación: es muy importante que la redacción del documento final sea clara, objetiva y directa, para la comprensión del significado de cada contenido o conducta esperada.

1. Glosario de términos es una alternativa para aclarar los conceptos.



8º. Paso – Divulgación del Código Ético Institucional – Presentación del documento a los/las empleados/as, colaboradores/as y al patronato. El objetivo principal es que los/las empleados/as se pongan de acuerdo con lo que es planteado en el Código y que se comprometan a cumplir con los estándares al firmar una copia del documento.

Recomendación: la institución debe poner el documento a disposición del cliente/colaborador interno y externo.

9º. Paso – Actuación de los Gestores o Tutores del Código – Para que el documento no se muera en el intento, los gestores o tutores del código deben mantener vivo el Código Institucional trabajándolo o haciendo referencias a él periódicamente.

10º. Paso – Presentación a los nuevos empleados/as y/o colaboradores/as – Las personas que se integran a la institución deben recibir un Código impreso al firmar el contrato de trabajo, convirtiéndose en una muy buena oportunidad para que el área de Comunicación aclare dudas respecto al contenido y las conductas esperadas de los colaboradores/as. Este es el momento de ofrecer a los/las nuevos/as colaboradores/as la posibilidad de firma de un compromiso formal a los contenidos del Código.

En la práctica, los Códigos deben intervenir en la regulación de las relaciones del personal para que no exista discriminación entre ellos, fomentando la conducta honesta de los/las empleados/as, incentivando la conducta digna, de acuerdo a los patrones éticos de la sociedad y del ambiente de trabajo, creando la cordialidad de trato, la confianza y el respeto, independientemente de la posición jerárquica.

3. Lineamientos Generales

- El Código Ético de COPADE está diseñado para ayudar a nuestros miembros a identificar posibles conflictos éticos y/o de interés que puedan surgir en la ejecución de sus obligaciones profesionales.
- Es una herramienta para la buena convivencia y buen hacer de todos/as los/las que trabajamos y colaboramos en COPADE.



*¡Aquí todo
son ventajas!*

Elaboración: Julio 2012
Última Revisión: Enero 2019



- Al ser divulgado en nuestra página web (www.copade.org), cualquier miembro puede optar por acceder a él cuando dude sobre actuaciones que puedan presentar un conflicto de interés.
- Con el fin de promover la práctica de los valores en la Fundación y de estructurar la manera de resolver los dilemas éticos, se establece que:
 - a. Todos los miembros de COPADE deben informar a su superior inmediato sobre cualquier conducta que puedan creer, de buena fe, que es una violación de las leyes o de cualquier apartado del Código Ético de COPADE descrita en el presente documento.
 - b. Los superiores inmediatos deben tomar medidas adecuadas para resolver cualquier asunto planteado a su atención.
 - c. Si este último está implicado en la situación que desea informar o no puede o no ha resuelto adecuadamente sus preocupaciones, deben informar al Comité Ético (cuyas funciones se incluyen en este mismo documento), el cual abordará seriamente la cuestión y tratará de obtener una resolución satisfactoria en consonancia con los valores y la ética social de la Fundación.
- La Fundación no admitirá represalias contra aquél que informe, de buena fe, sobre infracciones reales o sospechadas.
- Antes de acudir al Comité de Ética considera:
 - d. Razonar muy bien antes de actuar.
 - e. Evaluar las opciones y consecuencias.
 - f. Considerar quién puede verse afectado, en caso de que tu percepción no sea correcta u objetiva.
 - g. Tomar en cuenta que un valor muy importante es la HONESTIDAD, tienes que ser muy objetivo y capaz de fundamentar y sostener bien los hechos, aportando los elementos suficientes para el análisis del caso.



4. Responsabilidades, compromisos e implicación de los miembros de COPADE

Los miembros de COPADE tienen la obligación de:

- Cumplir y hacer cumplir el Código Ético.
- Cumplir con las leyes y disposiciones vigentes en la ejecución de las actividades de la Fundación.
- Mantener la congruencia moral en las relaciones personales y profesionales con todos los miembros de la Fundación.
- Mantener, sin favoritismos, una actitud de respeto a la dignidad de cada una de los grupos de interés para los que trabaja la Fundación (socios/as, donantes, voluntarios/as, personas consumidoras y poblaciones desfavorecidas / beneficiarios/as).
- Mantener permanentemente una vocación de servicio y responsabilidad para la obtención de objetivos con calidad y eficiencia, reconociendo la urgencia de atención que requieren los proyectos que desarrolla la Fundación.
- Propiciar dentro de la Fundación un ambiente de trabajo basado en el respeto.
- Garantizar que las condiciones de limpieza, sanidad y seguridad en las instalaciones de la Fundación sean excelentes.
- Evitar o reducir cualquier posible impacto adverso en el medioambiente.
- Generar un entorno que propicie el desarrollo de la carrera profesional de los/las colaboradores/as dentro de la Fundación, siendo incluyentes y justos bajo una mejora continua que desarrolle su potencial.
- Propiciar una cultura de responsabilidad social y solidaridad entre todos los grupos de interés.
- Propiciar que la comunicación con todos los grupos de interés con los que se relaciona la Fundación, sea siempre respetuosa, amable y veraz y respetando las líneas de autoridad.
- Abordar los conflictos que se presenten en el marco del diálogo, siguiendo las líneas de comunicación marcadas por la Fundación, buscando una solución positiva.



- Informar oportunamente de cualquier situación que se está presentando en la Fundación y ponga en riesgo el funcionamiento o la armonía de la misma.
- Optimizar los recursos y utilizar y preservar los activos que la Fundación confía para llevar a cabo sus objetivos.
- No desviar recursos económicos o en especie de la Fundación para fines distintos a los objetivos de la Fundación.
- Proteger la confidencialidad de la información que se genere en la Fundación.
- Conocer íntegramente el contenido de este Código Ético.

NOTA: Todo/a colaborador/a debe devolver todos los bienes de la Fundación, incluyendo documentación y cualquier medio que contenga información propia de la Organización.

Respecto a nuestros/as beneficiarios/as

- Considerar a nuestros/as beneficiarios/as siempre como un fin y nunca como un medio.
- Establecer entre la Fundación y sus beneficiarios/as relaciones basadas en la corresponsabilidad y la no dependencia.

Respecto a nuestras relaciones comerciales / alianzas

- Propiciar un trato respetuoso, profesional y cordial.
- Establecer relaciones honestas, basadas en criterios legales, de eficiencia y beneficio mutuo.
- Las relaciones comerciales deben llevarse a cabo mediante negociaciones justas y transparentes y sin ningún tipo de conflicto entre los valores corporativos y personales, con el debido respeto de los valores fundamentales de la Fundación.
- Generar alianzas y convenios de colaboración interinstitucional que beneficien a todos los actores involucrados, impulsando ante todo el Comercio Justo.
- Reconocer las fortalezas de cada institución y promover procesos de mejora continua.
- Proteger la confidencialidad de la información de nuestros proveedores.



- Propiciar la competencia justa a modo de sinergia/ alianza.

Respecto a nuestros/as voluntarios/as

- Respetar la labor que realizan, reconociendo la trascendencia que su aporte representa para el cumplimiento de la misión de la Fundación.
- Fomentar un clima de cordialidad entre todas las personas voluntarias y de ellas hacia el personal.
- Ofrecer la información, medios y recursos necesarios para realizar sus funciones y clarificar las expectativas en su actuar.
- Propiciar la congruencia moral en las relaciones personales y profesionales de las personas voluntarias.
- Proteger la confidencialidad de la información de las personas voluntarias.

Respecto a nuestros/as socios/as

- Captar los fondos de forma honesta, íntegra y transparente para conservar la credibilidad en las actuaciones de la Fundación.
- Reconocer la importancia de sus aportaciones, manteniendo una actitud de agradecimiento constante.
- Respetar el destino acordado con el donante en la aplicación de los recursos, con base en los lineamientos de la Fundación.
- Atenderlos con respeto, profesionalismo y espíritu de servicio.
- Manejar con transparencia el destino de sus aportaciones.
- Informar oportunamente, con claridad y veracidad, el destino de sus aportaciones y los logros obtenidos.
- Otorgar los apoyos necesarios que nos soliciten en forma individual o en el contexto de sus Organizaciones.
- Proteger la confidencialidad de la información de los/las donantes.



- Impulsar que toda comunicación hacia los/las donantes, y en especial el diálogo con ellos/ellas, sea siempre respetuoso y amable, para lograr que sea el mejor medio de integración.

Respecto a la rendición de cuentas / comunicación

- Llevar una administración y rendición de cuentas transparentes, responsables y fidedignas que estén al alcance de cualquier grupo de interés.
- Difundir información con el fin de sensibilizar a la sociedad acerca del Comercio Justo.

No se tolerará

- Ningún abuso de poder, acoso sexual o de ningún otro tipo, fraude, falta de respeto o acción que atente contra la dignidad de cualquier persona o grupo de interés (sea población beneficiaria, contrapartes, terceras entidades, personal de la propia entidad o cualquier otra persona o institución).
- La discriminación por ninguna causa (distinciones entre personas o empresas, género, religión, raza, sexo, edad, nacionalidad, estado civil u orientación sexual).
- Establecer compromisos que dañen el patrimonio o la imagen social de la Fundación.
- Utilizar la imagen o recursos proporcionados por la Fundación para fines ajenos a la naturaleza de los convenios y/o que sean incongruentes con los valores de la Fundación.
- Difundir información privada que atente contra la dignidad de una persona o de cualquier grupo de interés relacionado con la Fundación.
- Transmitir a otros/as colaboradores/as información que se haya obtenido o recibido en forma extraoficial.
- Falsificar documentación o información.
- Utilizar los contactos de la Fundación para un beneficio personal.
- Obtener algún beneficio de lucro por las publicaciones y demás actividades en relación con los medios de comunicación social.
- Recibir un donativo/ regalo condicionado a un beneficio particular o para un tercero.



- Recibir recursos de procedencia ilícita.
- Incurrir en actos de corrupción / sobornos.
- Realizar alianzas o convenios que favorezcan de manera exclusiva a alguna de las partes involucradas.
- Difamar o emitir juicios que afecten la imagen de un/a colaborador/a o de la Fundación en su conjunto.
- Distraer recursos y tiempo en actividades ajenas a las funciones específicas de cada uno/a.
- Uso y/o abuso de alcohol o drogas dentro del ámbito laboral.
- Ningún tipo de hostigamiento o acoso.

Funciones del Comité Ético

Cualquier incumplimiento del Código de Conducta reportado al Comité Ético, será sometido a investigación y será este quien determine las resoluciones o sanciones de acuerdo a la gravedad del mismo.

En el caso de COPADE el Comité Ético estará formado por una persona representante del patronato, una persona representante del personal y el director general de la entidad.

Las funciones del Comité son:

- Impulsar y asegurar el conocimiento, difusión e implementación del Código de Ética entre todos/as los/las colaboradores/as de la Fundación.
- Generar una cultura de apertura a las propuestas.
- Fomentar la congruencia moral en las relaciones personales y profesionales del personal en el marco de la ética.
- Emitir recomendaciones y ser un órgano de consulta sobre acciones y decisiones al Director del Área sobre los temas que se denuncien ante el Comité Ético.
- Escuchar y atender todas las conductas no éticas reportadas.



*¡Aquí todo
son ventajas!*

Elaboración: Julio 2012

Última Revisión: Enero 2019



- Investigar y documentar casos selectivamente.
- Recibir y gestionar las denuncias por violación del Código que lleguen a la entidad y dar resolución a las mismas.
- Evaluar la funcionalidad del Código Ético una vez al año y, en caso necesario, hacer las modificaciones y adaptaciones que se crean convenientes.
- Hacer el Código Ético disponible tanto para los/las colaboradores/as que tienen cuestiones éticas que plantear como para quienes deseen informar de posibles infracciones.
- Tratar de garantizar un canal de denuncia anónimo y seguro que permita recibir posibles violaciones del Código con total garantía.