

CÓDIGO DE CONDUCTA PROFESIONAL & REGLAS DE ÉTICA

Aprobado por _____ el día _____



Arquidiócesis de Bogotá
FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE
FAMIG

Bogotá, D.C. marzo de 2021

FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE – FAMIG

ÍNDICE TEMÁTICO

PRESENTACIÓN	3
CAPÍTULO I.....	7
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II	7
PRINCIPIOS ORIENTADORES	7
CAPÍTULO III.....	13
METODOLOGÍA PARA RESOLVER DILEMAS ÉTICOS	13
CAPÍTULO IV.....	16
PACTO DE TRANSPARENCIA	16
CAPÍTULO V	18
PARTICIPACIÓN	18
CAPÍTULO VI.....	19
REGLAMENTO	19
CAPÍTULO VII	21
SEÑALAMIENTO	21
CAPÍTULO VIII.....	23
PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN APLICADOS	23
CAPÍTULO IX.....	27
DISPOSITIVO DE SEÑALAMIENTO DE FAMIG	27

PRESENTACIÓN

Los principios, valores, creencias y comportamientos, consolidan la cultura de una institución y los compartimos durante nuestra vida laboral, de manera implícita en nuestro actuar diario. Por tal razón, este Código de conducta y reglas de ética se encuentra dirigido a todos los colaboradores de la Fundación de Atención al Migrante – FAMIG.

Invitamos a todo el personal de la Fundación a identificarse y apropiarse de las conductas éticas aquí expuestas, de forma que como equipo puedan mejorar su desempeño en el marco de las actividades y situaciones que desarrollan en el marco del mandato de FAMIG.

La corrupción amenaza las buenas prácticas, el desarrollo sostenible y los procesos democráticos. Prevenir y luchar contra este flagelo permite organizar a la sociedad civil para eliminar la injusticia social, conforme a la visión de FAMIG “La Fundación como obra de la Arquidiócesis de Bogotá se ha comprometido en la acción misericordiosa a favor de los más desprotegidos y necesitados. En este sentido, tiene como objeto principal desarrollar acciones de servicio en beneficio de los migrantes desposeídos, brindándoles acogida, orientación, promoción personal, familiar, grupal y asistencia social, que contribuya a dignificar su vida”.

Según el índice de percepción de la corrupción de Transparencia Internacional, Colombia figura entre los países más expuestos del mundo al riesgo de la corrupción ocupando el puesto 92/180. FAMIG debe garantizar que los fondos administrados no terminen en las manos equivocadas.

Los fondos confiados a FAMIG provienen de una variedad de donantes y la Fundación hace todo lo que se encuentra a su alcance para que sean invertidos correctamente y en toda transparencia. La responsabilidad de FAMIG con sus donantes, socios y beneficiarios es inmensa al tratarse de prevenir la corrupción y asegurarse que todos los fondos y las capacidades sean empleadas correctamente.

Como empleados y/o colaboradores de FAMIG, nos corresponde defender y promover las normas más estrictas en cuestión de ética y conducta profesional. El trabajo con poblaciones migrantes diversas, las cuales se encuentran en situaciones complicadas y difíciles, plantea grandes exigencias para los colaboradores de FAMIG. Conocimiento, respeto y sentido común figuran entre las palabras clave para guiar nuestro trabajo.

El presente Código de conducta y reglas de ética es una herramienta de transformación profesional que contribuye al ofrecimiento de un mejor servicio humanitario y al crecimiento de profesionales íntegros.

Por tal motivo, y por la responsabilidad que tenemos como miembros de una organización, debemos llevar a cabo las acciones de este Código y mostrar, con el ejemplo, la aplicación y adopción de nuestros valores institucionales.

Objetivo ético 1

Reanudar con los principios y valores que orientan y determinan la conducta ética de los integrantes de FAMIG, dentro y fuera de la organización, como un aspecto primordial de su desarrollo profesional.

Objetivo ético 2

FAMIG – través del presente Código de conducta profesional y reglas de ética – participa en el fortalecimiento de las instituciones formales, como ente de la sociedad civil organizada, católico y dinámico. Sus miembros ejercen control social en todas sus relaciones frente al comportamiento de los gobiernos locales y/o nacionales, así como de las agencias de cooperación internacional.

Generalidades

Corrupción

La corrupción se define como el abuso del poder recibido con fines privados. Los términos más utilizados para definir la corrupción son: fraude, malversación, soborno y extorsión.

La corrupción adopta diferentes formas. Puede tratarse de una suma de dinero, o prestar un servicio con el fin de obtener ventajas reales como un trato favorable, una protección especial, servicios suplementarios, o tiempos más cortos. La corrupción no se trata solo de una cuestión de dinero. Procurarle un empleo a una persona, prestarle servicios personales, acceder a favores también puede en ciertas circunstancias interpretarse como actos de corrupción.

Clausula de seguridad personal

Nadie deberá comprometer su seguridad y protección personales para cumplir con los principios de este Código de conducta y reglas de ética.

Como miembros del personal de FAMIG, nos corresponde seguir y acogernos a las reglas y disposiciones del derecho nacional e internacional. Además, debemos obedecer las Convenciones Internacionales de prevención y lucha contra la corrupción:

1. La Convención Interamericana contra la Corrupción (19 de enero de 1999)
2. La Convención Anti-Cohecho de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 5 de marzo de 2013)

3. La Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, también conocida como la Convención de Mérida (27 de octubre de 2007).

Le corresponde a FAMIG informar y divulgar a todas las entidades asociadas y los actores implicados del presente Código.



CÓDIGO DE CONDUCTA PROFESIONAL
& REGLAS DE ÉTICA
FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

PAR. : El presente es el Código de conducta profesional y reglas de ética prescrito por la FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE – FAMIG, entidad canónica sin ánimo de lucro, creada mediante Decreto Arzobispal 845 del 8 de marzo de 2002, identificada con Nit. 830.101.245-2, con domicilio en la ciudad de Bogotá, D.C., en la Calle 17 n.º 68-75, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la entidad como todos sus trabajadores

Este código hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario, que sin embargo sólo puede ser favorable al trabajador.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS ORIENTADORES

PAR. 1º: MISION Y ACTIVIDADES

Acoger a las personas migrantes brindándoles los medios necesarios para que restablezcan sus derechos; apoyando sus procesos de inclusión e integración en los nuevos contextos, inspirados en los principios evangélicos de misericordia, caridad y solidaridad.

FAMIG Desarrolla una operación humanitaria de apoyo a la movilidad humana en todas sus dimensiones, tanto nacional como internacional, y en todas su formas, ya sea movilidad económica, trata de personas y/o migrantes en tránsito.

Se trata de una organización media de la sociedad civil organizada y de una fundación católica.

VISIÓN

Migrantes: Comprometidos, con pasión y alegría, con el cambio integral de las personas migrantes (Individual, familiar y comunitario) acogidas por la Fundación.

Equipo humano: Somos una institución que favorece el crecimiento integral de sus colaboradores-as.

Servicio: Ofrecemos un ambiente de encuentro solidario con alta calidad profesional y humana.

Socios: Contamos con una red de apoyo que confía plenamente en nuestra labor misionera.

PAR. 2º: DECÁLOGO DE VALORES ÉTICOS

1. **Solidaridad:** La solidaridad la asumimos inspirados en la parábola del Buen Samaritano, en la cual se expresa que el prójimo es todo aquel que requiere de nosotros una respuesta misericordiosa, una respuesta amorosa que no se agota en hacer lo básico, sino en hacer todo lo necesario para restablecer al otro-a en su dignidad. El mismo Jesús expreso: “Todas las cosas que queráis que los hombres hagan con vosotros, así también haced vosotros con ellos”. Esta idea de la solidaridad no se confunde con lastima, se basa en “Ponerse en el lugar del-a Otro-a.” Esto nos inspira para actuar con base en lo que esta persona requiere para proteger su dignidad de ser Hijo-a de Dios. El verbo movilizador de este valor es: “**AMOR**”.
2. **Compasión:** El ponerse en lugar del otro para desde ahí responder a sus requerimientos, la compasión implica compartir el dolor del-a otro-a; es acompañarlo-a en su propia pasión, no para quedarse en ese dolor o como señal de martirio es para transformar con él o ella ese dolor en búsqueda de realización plena, atendiendo a lo que Dios quiere para cada uno (a) de nosotros (as), que es la realización plena de nuestra vida. La compasión es un proceso pleno de reconocer en el Otro o en la Otra el rostro mismo de Dios, ese reconocimiento implica respeto profundo por el Otro y empatía transformadora con él o ella. El verbo movilizador de este valor es: “**COMPARTIR**”.
3. **Fraternidad:** Nuestra acción se basa en reconocer que todos somos Hijos e Hijas de Dios, compartir esa paternidad nos hace Hermanos y Hermanas, la acción de compartir nos implica: “Todos los creyentes estaban juntos y tenían todo en común:45 vendían sus propiedades y posesiones, y compartían sus bienes entre sí según la necesidad de cada uno.” Esa primera experiencia comunitaria nos ilumina acerca del sentido de reconocernos cristianos: vivir junto al otro y compartir todo de acuerdo a la necesidad de cada cual. El verbo movilizador de este valor es: “**ACOGER**”.
4. **Respeto:** Este valor nos inspira para reconocer en cada persona la Dignidad, esto es, la naturaleza humana de ser hijos de Dios. Esto significa que nuestra naturaleza; nuestro origen deviene del mismo Dios, en tal sentido todo lo que hagamos con el otro- a es como si lo hiciéramos con el mismo Dios. Al reconocer en el otro a Dios mismo, reconocemos que es un Ser único, irrepetible, hecho a imagen y semejanza de Dios; con inteligencia, voluntad, libertad y capacidad de amar; así como portador de derechos dirigidos a preservar su dignidad. El verbo movilizador de este valor es: “**TRANSFORMAR**”.

5. **Dignidad:** Este valor nos inspira para reconocer en el otro-a su grandeza, esta grandeza es inherente al ser humano en cuanto que es Hijo-a de Dios. En tal virtud la Dignidad no se restringe, ni se limita en razón de convicciones políticas, religiosas, ni en razón de raza, género o edad. Somos seres integrales con distintas dimensiones; la realización de cada una de estas dimensiones nos implica realizarnos plenamente en nuestra grandeza. El Papa Francisco ha hablado de la sacralidad de la persona, por ello la persona humana no puede ser sometida a ningún tipo de violencia, explotación, degradación o ignominia y, cuando por razones históricas ello ocurre, debemos como cristianos hacer todo lo que debamos para restablecer su dignidad. El verbo movilizador este valor es: **“PROTEGER”**

6. **Tolerancia** La tolerancia no es aceptación incondicional, es más bien un esfuerzo por no juzgar al otro desde el lugar de mi verdad. Es aceptar que mi comprensión limitada del mundo se enriquece con otras visiones y verdades. Reconociendo que nuestra esencia racional nos lleva a buscar la verdad y nuestra esencia espiritual nos lleva a buscar a Dios y el lugar donde lo buscamos es en el otro y en su cuidado, en la naturaleza y en su cuidado. El verbo movilizador de este valor es: **“COMPRENDER”**.

7. **Servicio. Al escuchar las palabras de SS Francisco I “El verdadero poder es el servicio”;** entendemos que no hay poder en las riquezas, ni en las armas, ni en dominar a otros; el poder de servir es el poder de transformar, porque es pasar de las palabras a las obras, la materialización del amor es el servicio, esto es, la entrega radical en todo lo que hacemos por lo-as otro-as porque de esa forma estamos aportando a la construcción del Reino de Dios. Reconocemos en los rostros de los Otros y de las Otras el rostro mismo de Jesús. Somos conscientes de que lo que suceda con los y las migrantes que entran en contacto con nosotros depende de lo que hagamos o dejamos de hacer. El verbo movilizador de este valor es: **“ACTUAR”**.

PAR. 3º: DEONTOLOGÍA DEL PROFESIONAL DE FAMIG

1. Brindar un servicio integral a los migrantes bajo los parámetros definidos en el Decálogo de valores éticos

2. Los beneficiarios tienen derecho a recibir un buen trato, sin discriminación de ningún tipo, así como de una atención oportuna e información adecuada sobre sus requerimientos

3. Los integrantes de la Fundación somos profesionales altamente calificados que se basan en los lineamientos estratégicos contenidos en el Plan Estratégico 2017-2022 en términos de trabajo en equipo, convivencia y resolución de conflictos
4. Las decisiones que tomaré dentro del marco del ejercicio de mis funciones en FAMIG estarán regidas por los principios de la transparencia, la objetividad y la imparcialidad
5. No puedo cobrar ni recibir dinero ni ningún valor por ingresar a los migrantes al censo de beneficiarios.

PAR. 4º: ÉTICA PROFESIONAL

Honestidad. Actuar con rectitud, transparencia y honradez en todos y cada uno de los actos de la vida, proceder con reglas y valores aceptados por la sociedad como buenos principios, sin contradicciones entre lo que piensa, se habla o se hace.

Transparencia. Ser claro, evidente, sin duda ni ambigüedad, visible y abierto como integrante y ser individual.

Vocación de servicio. Lograr y mantener la satisfacción de los requerimientos y expectativas de nuestros beneficiarios y asociados.

PAR. 5º: POLÍTICA DE REGALOS, COMIDAS & ESPARCIMIENTO

Principio general

Ningún regalo, sin excepciones, incluidos comida o esparcimiento debe ser ofrecido a / recibido por, directamente o indirectamente, los representantes de FAMIG como recompensa y/o motivación para un trato preferencial, con la intención de obtener y/o de conservar ofertas de mercado, orientar la oferta hacia un individuo, u obtener cualquier beneficio indebido acto seguido a estas actividades.

Los regalos, comidas y esparcimiento ofrecidos a los representantes de FAMIG pueden constituir soborno, y por lo tanto se encuentra cubiertos por la Política de prevención y de lucha contra la corrupción y el fraude de FAMIG.

Estos regalos y/o beneficios serán considerados como sobornos si están destinados a influenciar al destinatario con el fin de obtener y/o de conservar algún beneficio en el desarrollo de los negocios y/o las relaciones comerciales de FAMIG con sus socios.

En ciertas circunstancias precisas, regalos que son costumbre, comidas y esparcimiento cuyos costos son razonables, pueden ser ofrecidos a los representantes de FAMIG. Los

regalos deben ser modestos y estar relacionados con la naturaleza humanitaria de la misión/visión que desarrolla FAMIG.

Ningún regalo, comida o esparcimiento debe ser aceptado, a menos que el gesto sea legal y se encuentre estrictamente apegado a las reglas que impone la costumbre. En cantidad y en frecuencia, ningún regalo, comida o esparcimiento puede ser excesivo. Nunca un regalo puede ser ofrecido / recibido en el marco de esfuerzos para obtener y/o conservar un mercado.

Proscripción para los regalos

Nunca un regalo y/o un beneficio en efectivo o en valores similares a efectivo debe ser ni aceptado, ni recibido, ni ofrecido, ni tampoco se debe siquiera realizar el intento en ninguna de las categorías anteriores.

Todos los regalos, comidas y esparcimiento deben ser reportados a la Dirección Ejecutiva de la Fundación, quien a su vez debe reportar los mismos a la Junta Directiva de FAMIG. El registro es llevado por el Comité de cumplimiento. El valor del regalo, de la comida y/o del esparcimiento debe ser registrado. El Comité establecerá los valores de los límites permitidos anualmente. Algunos regalos podrán ser rechazados.

Respuesta para rechazar regalos

Frente al ofrecimiento de un regalo que se encuentra por fuera de la costumbre, de la legalidad, sea excesivo en valor, en frecuencia y/o en cantidad, el representante de FAMIG afirmará que “NO ES NECESARIO” al oferente del mismo de forma inmediata.

PAR. 6º: OBLIGACIÓN DE DENUNCIA PENAL EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL

Siempre que se conozca un caso de violencia sexual contra una mujer, un niño, niña y/o adolescente, este debe ser denunciado ante la Fiscalía General de la Nación en las 24 horas siguientes al conocimiento del caso; esta denuncia la podrá interponer cualquier persona.

PAR. 7 º: ÉXITO PROFESIONAL

FAMIG es una organización que favorece el crecimiento personal, así como el despliegue de conocimientos, habilidades y la adquisición de experiencia profesional.

FAMIG garantiza – a través de su Reglamento Interno (Cap. X, Art. 59 del Cap. XV y Cap. XVI) – una política salarial justa basada en el esfuerzo y el mérito.

Además, por tratarse de una Fundación que despliega atención humanitaria basada en los valores y principios católicos a la población migrante, la vocación de servicio, identificarse y cumplir con la misión organizacional son factores de éxito profesional al interior de la Fundación.

Nuestros valores de desarrollo profesional son los siguientes:

1. La responsabilidad
2. La honestidad
3. La integridad
4. El respeto
5. La humanidad
6. La vocación de servicio
7. El crecimiento profesional
8. La aplicación de conocimientos
9. La adquisición de habilidades y competencias en el sector humanitario
10. El cumplimiento

CAPITULO III METODOLOGÍA PARA RESOLVER DILEMAS ÉTICOS

PAR. 1º: - El presente Código plantea una metodología para resolver dilemas éticos en dos puntos. En primera medida, desde un enfoque general, el colaborador de FAMIG reconoce un dilema ético ya que se está planteando constantemente la siguiente pregunta:

¿Cómo determinada situación afecta los valores del presente Código y/o los Derechos Humanos, los Derechos del Migrante y/o las normas y valores compartidos por la comunidad de FAMIG, por la comunidad católica en general y por la sociedad colombiana?

Cuando una determinada situación tiene implicaciones que tienen un impacto y una afectación en estos valores, normas y principios generales, y/o si intereses personales se encuentran en conflicto con estos valores, normas y principios generales, me encuentro frente a un dilema ético y se impone la responsabilidad profesional y moral de resolverlo.

El primer camino para resolver un dilema ético consiste en declarar el conflicto de intereses que se presenta en determinada situación, ya sea al punto focal anti corrupción y/o al Comité de cumplimiento. Sino se trata en específico de una situación de conflicto de intereses, entonces podemos acudir a la presente metodología en su segundo punto.

En segunda medida, se presentan las siguientes situaciones-tipo enfocadas al desarrollo de una mentalidad ágil de fácil y rápida respuesta:

PAR. 2º: ABUSO DE PODER & EXTORSIÓN

Este principio implica no utilizar su posición profesional con fines privados. Un abuso de este tipo significa obtener ventajas que no se habrían obtenido de otro modo. Las relaciones con los proveedores no deben ser usadas para obtener precios reducidos en computadores, vehículos, comidas, asistencia de un consultor y/o desplazamientos con fines privados.

Se proscribe a los miembros del personal de coordinación el abusar de su poder para obtener favores y/o servicios personales de parte de los empleados.

PAR. 3º: FRAUDE & MALVERSACIÓN

Toda falsificación de documentos, declaraciones que no se encuentran basadas en hechos reales, abuso de poder y/o competencias profesionales para sustraer sumas de dinero y/o

equipos de oficina, y/o cualquier utilización abusiva de fondos propiedad de la Fundación y de los cuales cualquier empleado puede llegar a ser encargado.

Las reglas de contabilidad se aplicarán en permanencia, según los manuales administrativos dispuestos para ello.

Todo el mundo estará en capacidad de demostrar su honestidad.

PAR. 4º: SOBORNO

No se pueden aceptar donaciones de socios potenciales para concluir un contrato, ni se pueden pagar sobornos a los socios para influenciarlos.

Nuestra cooperación con las organizaciones asociadas se encuentra basada en la propiedad y cooperación comunitarias sin ánimo de lucro, la responsabilidad, la participación, la igualdad, la armonía y el alineamiento con los estándares actuales de cooperación internacional.

El soborno es ilegal en todos los países y tiene una afectación considerable en los procesos igualitarios y equitativos, así como en aquellos de la libre competencia. Favorece la opacidad de los mercados económicos.

Por ende, resulta necesario no acceder a ninguna tentativa de soborno.

PAR. 5º: NEPOTISMO & FAVORITISMO

Nepotismo

El nepotismo corresponde a un comportamiento en el cual profesionalmente se favorece a la familia y los amigos.

Como empleados y colaboradores de FAMIG no podemos ofrecer un puesto a ningún familiar ni amigos frente a la presencia de otros candidatos mejor calificados y motivados para el ejercicio del cargo. Tampoco se podrán ofrecer salarios más elevados, ni ningún beneficio a los familiares de la Dirección Ejecutiva ni de los miembros de la Junta Directiva.

Con el fin de evitar el nepotismo y el favoritismo en el marco de la conclusión de contratos, se siguen las instrucciones de la metodología de selección y contratación de personal (09 PR), así como de inducción de personal (10 PR).

Resulta importante aclarar que si los conflictos de interés son tratados de una manera adecuada, puede resultar aceptable contratar y/o trabajar con familiares y/o amigos de empleados actuales de la Fundación.

PAR. 6º: REGALOS

El valor de un regalo varía según la situación en la cual se encuentre un representante de FAMIG. Las sumas en efectivo no pueden ser aceptadas, excepto que se traten de donaciones declaradas dentro del marco de la Política de contribuciones y donaciones de FAMIG (Cap. IV).

Todos los colaboradores deberán tener sentido común al momento de encontrarse expuestos a una situación de corrupción para definir los límites de lo aceptable en sus juicios personales. En caso de tener dudas, los colaboradores de FAMIG nos comprometemos a contactar a nuestro superior al respecto.

De forma general, el regalo no debe influenciar nunca la independencia del juicio y cada cual puede compartir los regalos que son aceptados con sus colegas y compañeros de trabajo.

CAPÍTULO IV PACTO DE TRANSPARENCIA

PAR. 1º: JUSTIFICACIÓN

El presente pacto de transparencia se suscribe con la organización al momento de firmar el contrato de vinculación. Tiene el objetivo de incrementar la confianza entre la organización y sus colaboradores.

El presente Código estandariza el pacto de transparencia para todos los colaboradores y/o entidades asociadas de FAMIG.

PAR. 2º: ALCANCE DEL PACTO DE TRANSPARENCIA

El presente pacto de transparencia hace parte integral en cualquier modalidad de contratación del contrato suscrito con los colaboradores del equipo de la Fundación. Para esto, se incluye copia del mismo a los nuevos colaboradores y se incluirá a los contratos de trabajo vigentes mediante la modalidad de *otro sí*.

Conforme al pacto de transparencia, los colaboradores de FAMIG nos comprometemos a no establecer nexos privados basados en la obtención de beneficios mutuos y/o compartidos con autoridades oficiales locales y/o internacionales ni con representantes de organizaciones, ya sean privadas y/o públicas nacionales y/o internacionales.

Quedan exceptuados de ser considerados como nexos privados basados en la obtención de beneficios mutuos la participación en grupos de investigación académica y/o en juntas, cualquiera que sea su tipo, siempre y cuando estas participaciones sean declaradas en la declaración de conflictos de intereses.

PAR. 3º: PACTO DE TRANSPARENCIA DE FAMIG

Bogotá, D. C.

Yo, _____, identificado con la C.C. _____ suscribo el presente Pacto de Transparencia con la Fundación de Atención al Migrante FAMIG y me comprometo a respetar todos sus puntos, como sigue:

- ✓ Me comprometo a no aceptar pagos ni participar en prácticas de extorsión de recursos presupuestales de las entidades de cooperación internacional ni de la economía privada local

- ✓ Me comprometo a no establecer nexos privados basados en la obtención de beneficios mutuos y/o compartidos con autoridades oficiales locales y/o internacionales ni con representantes de organizaciones, ya sean privadas y/o públicas nacionales y/o internacionales
- ✓ Me comprometo a reportar cualquier estructura informal (reglas no escritas y actuaciones por fuera de los canales oficiales y/o del debido proceso) que se encuentra desarrollando actividades conjuntas y/o al interior de FAMIG
- ✓ Me comprometo a no participar en ninguna organización informal ni en nexos informales con representantes de instituciones oficiales locales y/o internacionales
- ✓ Me comprometo a participar en una administración eficaz y eficiente, donde los recursos a disposición son invertidos con enfoque social de manera óptima, en interés de la población migrante en su totalidad (hombres, mujeres, niños, cualquiera que sea su nacionalidad y su origen), y en pro de la atención humanitaria y estratégica a esta población
- ✓ Nos comprometemos a respetar todas las reglas y a participar en todos los mecanismos que permitan mejorar el cumplimiento de la reglas
- ✓ Tenemos iniciativa y nos movilizamos cuando se trata de ejercer tareas de control social en el marco de nuestras actividades con FAMIG
- ✓ Me comprometo a facilitar a las autoridades y directivos de FAMIG toda la información en mi poder que permita verificar el cumplimiento de las reglas
- ✓ Participo en los espacios de socialización de transparencia y prevención de la corrupción y el fraude

Leído, comprendido y aceptado,

Firma

CAPÍTULO V PARTICIPACIÓN

PAR. 1º: El presente Código plantea una mayor participación de los empleados en los procesos de toma de decisión, así como el señalamiento de riesgos y de situaciones que incumplan el código de conducta.

Para esto, el profesional de FAMIG se está planteando constantemente la siguiente pregunta:

¿Qué acciones promueven las conductas de corrupción y/o incumplimiento del Código de conducta profesional y reglas de ética?

Participación

Abrir espacios para que otros hagan parte de las actividades diarias de la Fundación.
Aportar, desarrollar, retroalimentar y tomar parte de las acciones organizacionales.

PAR. 2º: CÓDIGO DE PARTICIPACIÓN ORGANIZACIONAL

Soy un integrante *participativo* cuando:

- ✓ Comparto con los demás los logros de mi trabajo
- ✓ Mantengo el deseo y la motivación de aportar, construir, ser responsable y trascender, buscando siempre los mejores resultados en la gestión de la organización
- ✓ Trabajo en equipo, y busco permanentemente la coparticipación de mis compañeros para aunar esfuerzos, habilidades y competencias en el desarrollo de las actividades laborales
- ✓ Facilito el control social como elemento importante para la mejora continua de los procesos en los que participo

CAPÍTULO VI REGLAMENTO

PAR. 1º: REGLAMENTO

FAMIG ofrece a sus colaboradores, administradores y miembros de comités, los medios para expresar sus preocupaciones concerniente los temas cubiertos y tratados por la Política de Prevención y de Lucha contra la corrupción y el fraude, al mismo tiempo que les garantizará que no serán objeto de represalias por haber expresado, de buena fe, sus preocupaciones.

El mecanismo de señalamiento y de quejas de corrupción garantiza la confidencialidad a toda persona que señale – de buena fe – una falta y/o un acto reprobable en virtud de la Política de Prevención y de Lucha contra la corrupción y el fraude de FAMIG.

PAR. 2º: FALTAS DISCIPLINARIAS

Las faltas de los colaboradores de FAMIG pueden ser muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves: todas las atenten contra las leyes de la República de Colombia y que son calificadas como delitos y, en especial:

Escandalizar, pervertir o intentar pervertir con palabras o acciones inmorales a otros empleados y/o a los beneficiarios de la Fundación; conservar o contraer hábitos inmorales o viciosos, en particular el consumo de cualquier sustancia; usar armas blancas o de fuego contra los empleados y/o beneficiarios de la Fundación, aunque el atacado no sufiere daño; no someterse a una pena reglamentaria y/o disciplinaria impuesta; presentarse en la Fundación en estado de embriaguez y/o bajo los efectos de cualquier sustancia, siempre que el trabajador se vea afectado de manera directa en su desempeño¹; reincidir en falta grave dos (02) veces.

Son faltas graves: irrespetar o faltar de cualquier modo el respeto a una autoridad directiva o eclesiástica de la Arquidiócesis de Bogotá y/o de la Fundación; mostrarse reacio a seguir la Política de Prevención y de Lucha contra la corrupción y el fraude, el Código de conducta y reglas de ética de FAMIG y/o el Pacto de Transparencia con la Fundación; atacar o injuriar a otro colaborador de la Fundación y/o a un beneficiario; introducir licores

¹ Según el Art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), relativo a la prohibición de presentarse al trabajo “en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”; así como la Sentencia C-636 de 2016 de la Corte Constitucional, que determina la exequibilidad de la misma.

a la Fundación; introducir cualquier tipo de sustancias y/o estupefacientes a la Fundación; la defraudación en cualquiera de las pruebas de selección de personal; incurrir por tres (03) veces en falta leve.

Son consideradas faltas leves: todas aquellas no comprendidas en la enumeración anterior, que envuelvan un comportamiento contrario a las normas, principios y valores enumerados en el Código de conducta y reglas de ética de FAMIG.

PAR. 3º: CÓDIGO DE SERVICIO, HONESTIDAD & TRANSPARENCIA

Soy un profesional *servicial* cuando:

- ✓ Entiendo los requerimientos de los migrantes y los atiendo procurando superar sus expectativas
- ✓ Atiendo a los migrantes de manera amable, respetuosa, eficaz y oportuna
- ✓ Saludo con espontaneidad y cortesía a mis compañeros y a los integrantes de la organización
- ✓ Conozco los estatutos y programas, con el fin de proporcionar información idónea a la comunidad en general
- ✓ Evalúo permanentemente el servicio, para medir el grado de satisfacción de nuestros beneficiarios
- ✓ Suministro a todos mis compañeros información oportuna e idónea sobre las actividades y procesos organizativos.

Soy un profesional *honesto* cuando:

- ✓ Soy congruente en lo que pienso, digo y hago
- ✓ Actuó conforme a la verdad
- ✓ Procedo de acuerdo con los principios y valores institucionales
- ✓ Actuó de manera profesional de acuerdo con mis competencias
- ✓ Me declaro impedido cuando existe conflicto de intereses
- ✓ Hago una asignación transparente e imparcial de los recursos materiales y financieros, bajo los principios de racionalidad y ahorro.

Soy un profesional *transparente* cuando:

- ✓ Facilito la participación en las decisiones internas de la organización
- ✓ Adelanto de manera diligente los procesos de contratación, aplicando los conocimientos y requerimientos de la manera más rápida y precisa
- ✓ Respeto los procedimientos establecidos para el desarrollo de mis actividades
- ✓ Velo porque en la ejecución del presupuesto se dé cabal cumplimiento según las normas internas de la organización.

CAPÍTULO VII SEÑALAMIENTO

PAR. 1º: RESPONSABILIDAD DE SEÑALAR. Toda sospecha, acto de corrupción y/o infracción al presente Código debe ser señalado al Comité de cumplimiento. Los señalamientos de faltas al presente Código deben estar documentados por el Comité de cumplimiento.

PAR. 2º: PROCEDIMIENTO DE SEÑALAMIENTO. La infracción debe ser señalada por el medio puesto a disposición, a la dirección de correo electrónico siguiente: quejascorruccion@famig.org y/o de manera anónima a la dirección de correo electrónico siguiente: quejasanonimascorruccion@famig.org

Un señalamiento también puede hacerse a los directores de los satélites organizacionales de FAMIG, denominados puntos focales internos, quienes transmitirán inmediatamente la información al Comité de cumplimiento, el cual realizará el seguimiento adecuado.

PAR. 3º: CONFIDENCIALIDAD. Todos los señalamientos serán recibidos y tratados de forma confidencial y serán objeto de una investigación. Todos los esfuerzos serán puestos en obra con el fin de garantizar la confidencialidad del proceso, excepto cuando se trate de compartir información con las autoridades judiciales competentes y/o participar en las buenas prácticas de los procesos investigativos.

El Comité de cumplimiento trata todos los señalamientos de forma confidencial. Cualquier empleado, administrador o administradora que sospeche sobre el desarrollo de una actividad fraudulenta y/o ilegal, pondrán inmediatamente en conocimiento al Comité de cumplimiento, sin intentar llevar a cabo personalmente la investigación ni interrogatorios relacionados con un supuesto acto de corrupción.

PAR. 4º: PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Ningún empleado será objeto de un trato degradante, de castigos ni de consideración negativa por rechazar un soborno y/o un fraude, inclusive si este rechazo puede ocasionar la pérdida de oportunidades de negocio para la organización. Cualquier empleado tiene el derecho de elevar preocupaciones sobre infracciones reales y/o potenciales a la presente política, en toda confidencialidad y sin riesgo alguno de represalias. Las represalias de parte de cualquier individuo, después de un señalamiento de buena fe respecto a una posible infracción a la Ley o a la presente política, se encuentran estrictamente prohibidas y serán objeto de investigación disciplinaria.



CÓDIGO DE CONDUCTA PROFESIONAL
& REGLAS DE ÉTICA
FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG

PAR. 5º: SEÑALAMIENTO DE MALA FE. Todo señalamiento de mala fe podría acarrear consecuencias para la persona que lo realizó, y podrá ser objeto de una investigación disciplinaria.

CAPÍTULO VIII PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN APLICADOS

PAR. 1º: CONFLICTOS DE INTERÉS

Evitar los conflictos de interés representa el principio primordial de la lucha contra la corrupción.

Conflicto de intereses

Refiere a una situación en la cual un individuo se encuentra cuando, encargado de una función con un interés general específico, ésta entra en competencia con sus intereses personales, profesionales y/o egoístas. Estos intereses corren el riesgo de influenciar la manera como el empleado desarrolla las funciones que le fueron encargadas.

Todos los miembros de FAMIG deben evitar ponerse en situación de conflicto de intereses.

PAR. 2º: ALCANCE DE LA DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La presente declaración de conflictos de interés es de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la Junta Directiva, así como todos los miembros de comités al interior de FAMIG, cualesquiera que éstos sean. Para esto, se incluye copia de la misma tanto a los miembros de la Junta, como a los miembros de los distintos comités.

PAR. 3º: DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE FAMIG

Bogotá, D. C.

Con el fin de mantener los más altos estándares de integridad, enmarcados dentro de la Política de prevención y de lucha contra la corrupción y el fraude, así como del Código de conducta profesional y reglas de ética de FAMIG, en esta declaración se registra la información relativa a los intereses de los colaboradores, empleados y contratistas que se encuentran vinculados a la Fundación.

Yo, _____, identificado con la C.C. _____ suscribo la presente Declaración de conflictos de interés con la Fundación de Atención al Migrante FAMIG y me comprometo a respetar todos sus puntos, como sigue:

- ✓ Me comprometo a informar de inmediato cualquier situación que pueda ser considerada como un potencial o real conflicto de intereses y no esperaré a que esta información sea solicitada, de acuerdo a lo contemplado en la Política de prevención

y de lucha contra la corrupción y el fraude, así como en el Código de conducta profesional y reglas de ética de FAMIG

- ✓ Me comprometo a evitar todo conflicto de interés inoportuno, real y/o potencial, entre mi interés personal y el interés de FAMIG
- ✓ Me comprometo a comunicar a nuestro coordinador organizacional (puntos focales internos) quienes transmitirán inmediatamente la información al Comité de cumplimiento, el cual realizará el seguimiento adecuado. Esto permitirá disponer de tiempo para analizar la situación y tomar las medidas preventivas y oportunas con el fin de minimizar un posible riesgo
- ✓ Me comprometo a declarar el conflicto tan pronto como tenga conocimiento del mismo
- ✓ Me abstengo de participar, intervenir o influir, directa o indirectamente, en cualquier decisión que pueda afectar a las partes con las que pueda estar en conflicto
- ✓ Mantengo mi independencia y mi imparcialidad
- ✓ Actúo en todo momento con profesionalismo, con lealtad a la Fundación, con independencia de mi intereses particulares o los de terceros
- ✓ Recuerda: No debes dar prioridad a tus propios intereses ni a los de terceros frente a los intereses de la Fundación.

Declaro mis intereses a continuación:

1. Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin y con ánimo de lucro de las cuales soy dueño, socio, representante legal, o de los cuales he sido en los últimos 3 años
2. Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin y con ánimo de lucro de las cuales soy directivo o empleado, o de los cuales he sido en los últimos 3 años

3. Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin y con ánimo de lucro con las cuales tengo un compromiso vigente de confidencialidad
4. Otro tipos de situaciones (aquellas relaciones que no sean familiares y/o de consanguinidad) que puedan generar un potencial conflicto de interés

Asumo, a través de la suscripción del presente compromiso, las consecuencias previstas en la Ley en caso de no declarar un conflicto de interés que se haya presentado.

Leído, comprendido y aceptado,

Firma

PAR. 3º: ABUSO DE PODER & EXTORSIÓN

Nos comprometemos a no intentar influenciar a ninguna persona o institución con fines privados haciendo uso de nuestra posición como representantes de FAMIG, aceptando y/o ofreciendo beneficios personales.

De igual modo, nos comprometemos a no utilizar los bienes, instalaciones, servicios ni recursos financieros pertenecientes a FAMIG con fines privados.

Nos comprometemos a no utilizar ninguna forma de extorsión para obtener ventajas, y a señalar, a través de los canales dispuestos, cualquier forma de extorsión de la que seamos víctimas.

PAR. 4º: FRAUDE & MALVERSACIÓN

El fraude y la malversación de fondos son ilegales y no deben ser usados para obtener beneficios personales y/o profesionales en relación con FAMIG, las entidades asociadas o cualquier actor implicado en sus actividades humanitarias.

PAR. 5º: SOBORNO

Nos comprometemos a no realizar ni aceptar ningún tipo de soborno.

PAR. 6º: REGALOS



CÓDIGO DE CONDUCTA PROFESIONAL & REGLAS DE ÉTICA FUNDACIÓN DE ATENCIÓN AL MIGRANTE - FAMIG

Nos comprometemos a no recibir ni ofrecer ningún regalo a nuestro favor, de manera directa o indirecta, que podría influenciar nuestras funciones, el desarrollo de nuestra misión u otras acciones que podrían afectar a FAMIG. Estos regalos pueden ser por ejemplo servicios, viajes, actividades de esparcimiento, objetos de valor y/o favores. Regalos de valor limitado puede ser aceptados con el fin de respetar las tradiciones y las costumbres locales en materia de hospitalidad.

CAPÍTULO IX DISPOSITIVO DE SEÑALAMIENTO DE FAMIG

PAR. 1º: Como empleados y colaboradores de FAMIG nos encontramos comprometidos con el respeto de la Política de Prevención y de Lucha contra la Prevención y el Fraude así como del presente Código de conducta profesional y reglas de ética; y toda violación a la Política y a este Código deben ser señaladas.

Todos los incidentes relacionados con corrupción en FAMIG, las organizaciones asociadas y/o otros incidentes relacionados con las actividades de FAMIG deben igualmente ser señalados a través del mecanismo de señalamiento.

Si tiene dudas y/o escucha rumores de corrupción, también puede utilizar este procedimiento para obtener consejos.

La infracción debe ser señalada por el medio puesto a disposición, a la dirección de correo electrónico siguiente: quejascorrupcion@famig.org y/o de manera anónima a la dirección de correo electrónico siguiente: quejasanonimascorrupcion@famig.org

Adicional, se desplegarán los siguientes canales de señalamiento abiertos hacia afuera de la Fundación, permitiendo que el público en general ayude en la detección y prevención de malas prácticas: (1) la dirección de correo electrónico siguiente: corrupcion@famig.org; (2) los PQR de la Fundación incluirán disposiciones adicionales para informar inquietudes sobre corrupción, sobornos y fraudes.

Adicional, cualquier forma de abuso dirigido a mujeres y/o niños debe ser señalada por el medio puesto a disposición, a la dirección de correo electrónico siguiente: prevencionabuso@famig.org

Un señalamiento también puede hacerse al punto focal anti corrupción, como a los directores de los satélites organizacionales de FAMIG en caso de abuso, quienes transmitirán inmediatamente la información a los comités respectivos, los cuales realizarán el seguimiento adecuado.

El acceso a estos correos electrónicos está reservado a los miembros del Comité de cumplimiento, así como del Comité de convivencia. El análisis del señalamiento permitirá determinar si una investigación debe desarrollarse al interior de FAMIG.

El señalamiento será tratado de forma confidencial y en el respeto de los autores del mismo, ya sea que se trate de una persona y/o de una organización. Los señalamientos anónimos

serán aceptados, pero solo se atenderán cuando se refieran a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor/a determinado/a o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio.

Todos los incidentes relacionados con corrupción y/o cualquier forma de abuso dirigido a mujeres y/o niños deben ser señalados a través de este dispositivo. En el caso que la seguridad de la persona se encuentre amenazada, esto también debe ser señalado por medio de este dispositivo.

El dispositivo de señalamiento de FAMIG deberá ser puesto a disposición del público en línea.

PAR. 2º: FORMULARIO DE QUEJA POR CORRUPCIÓN Y/O VIOLACIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA PROFESIONAL & REGLAS DE ÉTICA

1. Área y/o centro FAMIG implicado
2. Persona(s) implicada(s)
3. Principios y valores violados según lo dispuesto en los documentos de referencia
4. Hechos (máximo 500 palabras)
5. Persona(s) afectada(s) por la situación

PAR. 3º: INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS ANUAL

El Informe de Rendición de Cuentas de FAMIG resume las acciones de la Fundación contra la corrupción, así como la prevención contra la corrupción realizada, gracias a la ayuda financiera administrada por FAMIG. Este informe se publica de forma anual. Las cuestiones sensibles de carácter personal no hacen parte de este Informe.

El objetivo es de informar abiertamente de los problemas encontrados con la corrupción en las actividades desarrolladas, y presentar como FAMIG resolvió estos problemas para evitarlos en un futuro próximo.