

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Disposiciones Generales



SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

FECHA ACTUALIZACIÓN: ABRIL 2018



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

ÍNDICE:

1. Introducción
2. Objetivos del código de conducta
3. Documentos de referencia
4. Ámbitos de actuación de SIA:
 - 4.1. Cooperación Internacional;
 - 4.2. Acción Humanitaria y de emergencia;
 - 4.3. Educación para el Desarrollo
 - 4.4. Formación para el desarrollo e incidencia
 - 4.5. Inmigración
 - 4.6. Voluntariado
5. Código ético en las relaciones laborales y prestaciones de servicios
6. Transparencia y buena gobernabilidad
7. Protocolo sobre conflictos de interés
8. Gestión de riesgos: (Riesgos identificados y gestión de riesgos, medidas de seguridad)
9. Régimen sancionador y disciplinario.
10. ANEXOS:
 - I. Política anti fraude de SIA;
 - II. Protocolo de respeto a los valores humanitarias y éticos;
 - III. Protocolo de contratación de personal y colaboradores SIA
 - IV. Protocolo de prevención y actuación antes situaciones acosadoras
 - V. Protocolo de Seguridad y Gestión de Riesgos
 - VI. Protocolo de protección de la infancia
 - VII. Código de conducta de CAONGD
 - VIII. Herramientas para el seguimiento de Transparencia y Buen Gobierno de las ONGD (CONGDE);
 - IX. Recomendación técnica para la emisión de Informes de procedimientos acordados sobre los indicadores de transparencia y buen gobierno (CONGDE)
 - X. Coordinación del proceso anual de aplicación de la herramienta de Transparencia y buen Gobierno de la Coordinadora de ONGD-España a sus organizaciones socias(CONGDE);



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

1. Introducción

Solidaridad Internacional-Andalucía tiene como misión, desde su creación en 1996, contribuir a la erradicación de la pobreza en el mundo. Para lograr este objetivo promueve en el ámbito internacional la consolidación de la democracia y buen gobierno, el respeto a los Derechos Humanos, un desarrollo humano sostenible y la expansión y consolidación de los valores de igualdad y justicia social.

Su meta es alcanzar un modelo de sociedad basado en el desarrollo económico, social y cultural, sostenible y equilibrado. Para ello, defendemos y aplicamos políticas progresistas que permitan la erradicación de la pobreza, de la discriminación y de la marginación. Apostamos por el fomento de la solidaridad entre los distintos pueblos, por la protección de los recursos naturales y exigimos la igualdad de derechos y oportunidades para la mujer. Defendemos las distintas identidades y orígenes de las personas, ya sean de carácter racial, étnico, nacionalidad, creencias y orientación sexual.

En todas nuestras acciones en el exterior promovemos la participación activa y el protagonismo de las organizaciones locales.

2. Objetivos del código de conducta

La definición de un Código de conducta de SIA que abarque todos sus ámbitos de actuación, se debe a la necesidad de establecer un comportamiento ético de sus órganos de dirección, personal y proveedores de servicios, tanto en España como en los países de intervenciones, para garantizar una actuación ética tanto a nivel interno como externo en sus intervenciones.

El objetivo del presente Código de conducta y ética es servir de reglamento de comportamiento interno y externo, de obligado cumplimiento para garantizar la transparencia y el buen gobierno, la ética y la prevención de situaciones de acoso en el marco de las intervenciones de la ONGD.

Debido a la diversidad de ámbitos de actuación, este Código de conducta se complementaría con los diversos Protocolos y políticas internas de Solidaridad Internacional Andalucía, que se encuentran en los Anexos.

El código de Conducta de SIA se compone del presente documento de Disposiciones Generales junto a sus 7 anexos, protocolos y políticas de actuación específicas.

3. Marco Normativo:

- Código de Conducta de la CAONGD;
- Convención de Ginebra (1949)
- Principios Humanitarios de la Cruz Roja (CICR) (1965)
- Resolución de las NNUU (1991)
- **Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, resolución de la Asamblea General de la ONU de 1979.
- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** también de Naciones Unidas en 1993, que define la violencia contra la mujer como *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer...”* y explica que la violencia abarca *“el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo”*.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

- **IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer**, celebrada en Pekín en 1995 afirma que la violencia contra las mujeres en todas sus formas constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres y un obstáculo para conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.
- **Plataforma de Acción de Pekín** define la violencia de género como *“todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos”*.
- En las sesiones **Pekín+5 y Pekín+10**, convocadas por la Asamblea General de Naciones Unidas, como seguimiento de la plataforma de Acción de Pekín los gobiernos asistentes se comprometieron a fortalecer la legislación y adoptar de políticas para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.
- En cuanto a los derechos de las personas LGTBI, nos encontramos con tres resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: en 2011, 2014 y 2016 respectivamente, siendo todas ellas relativas a la eliminación de la violencia por razón de orientación sexual o por razón de identidad de género.
 - Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27/11/1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo,
 - Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual (27/06/1990)
 - **Directiva 2000/78/CE** prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Este texto sienta las bases del principio de igualdad de trato.
 - **Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo** de 2007 elaborado con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo y determina que las empresas deben establecer políticas de tolerancia cero ante este tipo de conductas y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones.
- **La Constitución Española** de 1978 señala *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”*.
- **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, en el art.7 define el **Acoso sexual y Acoso por razón de sexo**:
“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
- **Art. 14, 9.2 CE y art. 21 Carta de Niza**, define **Acoso por razón de orientación sexual y de identidad/expresión de género**:
“Cualquier comportamiento sobre una persona basado en su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerado como una conducta discriminatoria”.
- **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015** de la Comisión Europea, que recoge acciones clave referidas a la dignidad, integridad y fin de la violencia sexista, donde se incluye expresamente el acoso sexual.
- **LOPD**. Ley Orgánica de Protección de Datos.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

4. Ámbitos de actuación de SIA

4.1. Cooperación Internacional

Las intervenciones de Cooperación Internacional de SIA deberán contar con la participación activa de los beneficiarios y de las contrapartes locales, de forma a que estén permanentemente informados de la intervención, garantizando el principio de transparencia y apropiación. Los socios de SIA estarán igualmente sujetos a este código de conducta y ética en sus intervenciones conjuntas.

La acción en Cooperación Internacional deberá observar y respetar los protocolos anexos a este código.

4.2. Acción Humanitaria y de emergencia

SIA incorpora los principios del DIH, así como las normas establecidas en el marco normativo internacional de Acción Humanitaria del CICR. La presente propuesta se regirá en su ejecución por el escrupuloso respeto y cumplimiento de estos principios:

- *Humanidad*: Se adoptarán todas las medidas posibles para evitar o aliviar el sufrimiento humano provocado por catástrofes, conflictos y situaciones de emergencia o crisis olvidadas. Todas las personas tienen derecho a recibir protección y asistencia.
- *Neutralidad*: Entendida en el marco del enfoque de “Acción sin Daño” como la abstención de comportamientos y acciones que supongan colocar en riesgo la operación, la seguridad e integridad de la población civil a la que se presta la asistencia y protección. SIA no se posicionará públicamente en favor de una parte del conflicto.
- *Imparcialidad*: la ayuda se proporciona a las personas en función de sus necesidades, no en función de cualquier otro criterio que suponga discriminación por raza, sexo, o ideología política.
- *Independencia*: SIA desempeñará sus funciones sobre la base de sus propias decisiones, al margen de condicionamientos políticos. La información del proyecto será manejada con la prudencia que exige el contexto y de acuerdo con los procedimientos previstos en los clústeres de NNUU, sustentarán acciones de sensibilización y testimonio llevadas a cabo en diferentes ámbitos (regional, nacional e internacional). SIA realizará diagnósticos en base a recogida de datos que serán en todo momento contrastados de manera independiente.
- *Participación de las personas damnificadas*: La participación es un elemento clave en todas las intervenciones de SIA, por ello, durante su ejecución, se pondrán en marcha mecanismos para medir en efecto la participación de diferentes grupos (discapacitados/as, ancianos/as, niños y niñas, hombres y mujeres).
- *Incidencia y Testimonio*: En cada intervención se realiza un trabajo de testimonio/incidencia sobre los derechos de las personas afectadas, sin que esto implique infringir el principio de imparcialidad.

4.3. Educación para el Desarrollo

Las actividades de Educación para el Desarrollo de SIA son un proceso activo y creativo que promueve un cambio de actitudes y comportamientos en la sociedad, fomentando los valores de justicia y solidaridad. El objetivo es la creación de una ciudadanía crítica, que sea capaz de movilizarse contra las causas que causan la pobreza, convirtiéndose en un instrumento de lucha, con intervenciones en la educación reglada como no reglada, y que junto a la movilización social es una de nuestras señas más reconocidas.

4.4. Formación para el desarrollo e incidencia



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

SIA entiende la formación como un instrumento para el cambio social, apostando fuertemente por esta como una herramienta capaz de generar conocimiento e innovación para contribuir a la Agenda 2030 y para adquirir conocimientos que hacen a la organización cada vez más fuerte, más solidaria y más combativa.

4.5. Inmigración:

El objetivo del Área de Inmigración es fomentar la integración de la persona migrante en nuestra sociedad, favoreciendo el conocimiento de los derechos de los inmigrantes que vienen a España y sensibilizando a la sociedad sobre los aspectos positivos del fenómeno migratorio. Para ello, se ofrece de manera totalmente gratuita orientación y asesoría en las distintas materias que afectan a las personas migrantes en su día a día. Quienes se benefician de estos servicios son de nacionalidad muy variada. Los servicios abarcan fundamentalmente tres pilares que fundamentales para que la integración sea efectiva: (i) Orientación, (ii) Fomentar la regularización, y (iii) Formación.

Las acciones enmarcadas en estos ámbitos de actuación deberían observar y respetar los protocolos anexos tal y como refleja la siguiente Tabla

N.º ANEXO	PROTOCOLO	ÁMBITOS			
		Cooperación Internacional	Acción Humanitaria	Educación para el Desarrollo + Formación	Inmigración
I	Política Anti-Fraude	✓	✓	✓	✓
II	Protocolo de respeto a los valores humanitarias y éticos		✓		✓
III	Protocolo de Contratación de Personal y colaboradores	✓	✓	✓	✓
IV	Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso	✓	✓	✓	✓
V	Protocolo de Seguridad y Gestión de Riesgos	✓	✓	✓	✓
VI	Guía de Protección de la Infancia	✓	✓	✓	✓
VII	Código de Conducta de CAONGD	✓	✓	✓	✓



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

5. Código ético en las relaciones laborales y prestaciones de servicios

El Protocolo de contratación de personal y colaboradores SIA recoge las distintas categorías de relación laboral y de colaboración con la organización. Para cada categoría se especifican los objetivos y las responsabilidades que toda persona vinculada a SIA debe respetar y cumplir. **Anexo III. Protocolo de contratación de personal y colaboradores SIA.**

6. Transparencia y buen gobierno

Para establecer el cumplimiento de los criterios de transparencia y Buen Gobierno, la Coordinadora de ONG de España (CONGDE) y la Coordinadora Andaluza de ONGD (CAONGD) han establecido diversas herramientas e indicadores que permiten a las ONGD autoevaluarse para analizar si cumplen estos criterios y poder corregir sus deficiencias en esta materia.

Según las herramientas de la Coordinadora de ONG de España (CONGDE) y la Coordinadora Andaluza de ONGD (CAONGD) para medir su transparencia y Buen gobierno, SIA cumple con los siguientes criterios:

6.1. TRANSPARENCIA:

BLOQUE 1: ÓRGANO DE GOBIERNO y EJECUTIVO:

- La Composición del órgano de gobierno es accesible y está a disposición pública (nombre, cargo y descripción de su trayectoria).
- Si más del 40% de miembros del órgano de gobierno ostenta cargos en una misma institución (partido político, sindicato, grupo empresarial, congregación religiosa o administración pública) y/o su pertenencia a la misma es reconocida públicamente, se hace pública dicha vinculación (sin detallar los datos personales).
- El organigrama, nombres y la trayectoria de los principales responsables de la estructura ejecutiva es accesible y está a disposición pública.
- Los estatutos y la normativa específica aplicable según la naturaleza de la organización son accesibles y están a disposición pública.
- Tablas salariales accesibles y a disposición pública.

BLOQUE 2: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

- La Misión es accesible y está a disposición pública.
- La Visión es accesible y está a disposición pública.
- Los Valores de la organización son accesibles y están a disposición pública.
- La información sobre la evolución histórica de la organización es accesible, está a disposición pública y contiene como mínimo año de constitución, motivación, fundadores/as e hitos.
- El código de conducta de la Coordinadora de ONGD y/o las recomendaciones éticas del Tercer Sector de Acción Social, y otros códigos de conducta (propios o suscritos) son accesibles y están a disposición pública.

BLOQUE 3: BASE SOCIAL Y APOYOS

- Existen datos cuantitativos de cada uno de los siguientes colectivos (personas físicas y/o jurídicas) de la base social de la organización, especificando qué se entiende por cada uno de ellos: socios/as, donantes, voluntarios/as y personas beneficiarias (respetando la LOPD).
- Hay datos cuantitativos de las personas contratadas que colaboran en la organización.
- Existe un listado público y accesible sobre las redes o federaciones a las que pertenece la organización.
- Existe un listado público y accesible de los financiadores públicos y privados que son personas jurídicas.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

- Son accesibles el documento de criterios del Buen Gobierno y los canales (como mínimo correo electrónico y teléfono) para que se pueda solicitar información y hacer llegar quejas sobre la organización.
- Existe información pública y accesible sobre la implantación territorial de la organización (sedes).
- Existe un listado público y accesible de las ayudas públicas y las subvenciones públicas y privadas concedidas en el año analizado, con indicación de su importe, objetivo o finalidad y grupos beneficiarios.

BLOQUE 4: PLANIFICACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

- La planificación estratégica, como mínimo sus líneas generales, es accesible externamente.
- La planificación estratégica es accesible internamente.
- Las cuentas anuales de la organización (balance de situación, cuenta de resultados, memoria económica y presupuesto), auditadas en el caso de las organizaciones que deben pasar auditoría externa obligatoriamente, son accesibles al público en general.
- Se difunde públicamente con carácter anual una memoria social de actividades.
- Las memorias sociales y su información de los últimos tres años son públicas y accesibles.
- La organización reporta a la Coordinadora y/o a la Plataforma de ONG de Acción Social la distribución del origen y aplicación de los fondos del periodo siguiendo los criterios que establece la Coordinadora y/o la Plataforma de ONG de Acción Social. Si la ONG solo es socia de una Coordinadora Autonómica o Mesa Autonómica de la PTS, la fuente de verificación será el informe agregado de las entidades autonómicas. Si éste no existe, el indicador no aplica.
- En la memoria social se facilita, como mínimo, la siguiente información de todos los programas y proyectos: título, país o comunidades autónomas donde se desarrollan, importe ejecutado, socios locales y/o colaboraciones o partenariados locales (cuando existan), número de personas beneficiarias y número de personas voluntarias (cuando participen).
- La organización pone a disposición pública el compromiso de comunicación con las personas e instituciones que hagan aportaciones finalistas. Como mínimo dicho compromiso incluirá el proporcionar información sobre la actividad apoyada y los resultados obtenidos con la misma.
- La organización pone a disposición pública su política de inversiones financieras.

6.2. INDICADORES DE BUEN GOBIERNO

BLOQUE 1: ÓRGANO DE GOBIERNO (Junta directiva):

- El número mínimo de miembros del órgano de gobierno es de cinco.
- La proporción de mujeres en el órgano de gobierno es igual o superior al 40%.
- La proporción máxima de miembros del órgano de gobierno que mantienen relación de parentesco hasta segundo grado o que son parejas de hecho es del 20%.
- El número mínimo de reuniones del órgano de gobierno al año es de dos.
- El 80% de los miembros del órgano de gobierno asiste como mínimo al 50% de reuniones celebradas al año.
- No más del 40% de los miembros del órgano de gobierno recibe contraprestación económica por otros cargos que puedan ocupar en la organización.
- En el caso de las asociaciones, la elección y sustitución de cargos, se realizará como máximo cada cinco años. En el caso de otra forma jurídica, no aplica.
- Al menos un 60% de los miembros del órgano de gobierno tiene una permanencia máxima acumulada de forma continuada en el tiempo inferior a ocho años.
- Ningún miembro de órgano de gobierno tiene asignación vitalicia, teniendo en cuenta que los miembros con cargos honoríficos no se consideran a estos efectos parte del órgano de gobierno.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

BLOQUE 2: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

- Existe una formulación de la Misión, Visión y Valores de la organización aprobada por el órgano de gobierno.
- La Misión, Visión y Valores de la organización se revisarán al menos cada diez años. Los términos de referencia para la revisión de la Misión contemplan la participación en el proceso de una representación de, al menos, los siguientes grupos de interés de la organización: órgano de gobierno, personal remunerado y voluntariado. Para ONG de acción social también se incluyen las personas beneficiarias.
- Los términos de referencia de definición/ revisión de la Misión, Visión, Valores hacen referencia explícita al punto 1 del Código de Conducta de la Coordinadora (“Identidad de las ONGD”) y/o a la (“Misión, Visión y Valores del TSAS”) del III Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social, como elemento de referencia.

BLOQUE 3: PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

- Se dispone de una planificación estratégica plurianual aprobada por el órgano de gobierno y tiene una duración máxima de diez años.
- Los términos de referencia de elaboración de la planificación estratégica contemplan la participación en el proceso de una representación de los siguientes grupos de interés de la organización: órgano de gobierno, personas remuneradas y voluntarias; también personas beneficiarias y/o socios locales.
- La planificación estratégica incluye de forma explícita referencias a la misión, visión y valores de la organización y al código de conducta de la Coordinadora y/o a las “Recomendaciones éticas del Tercer Sector de Acción Social”.
- La planificación estratégica incluye una estimación de los ingresos privados y públicos a conseguir anualmente durante el periodo de aplicación del plan.
- La planificación estratégica se concreta en programaciones operativas periódicas que cuentan con la aprobación del órgano de gobierno.
- El órgano de gobierno realiza ejercicios de seguimiento y evaluación de la planificación estratégica. La periodicidad de estos ejercicios es, como mínimo, de la mitad del periodo de duración de la planificación estratégica vigente.
- El órgano de gobierno realiza ejercicios de seguimiento y evaluación de las programaciones operativas.
- Se dispone de un documento que refleja una política, un sistema o un procedimiento de seguimiento y evaluación de los proyectos y programas de actividad propia de la organización (aquella ligada directamente al cumplimiento de la Misión).

BLOQUE 4: GESTIÓN ECONÓMICA

- Existe un presupuesto anual de ingresos y gastos aprobado por el órgano de gobierno.
- El órgano de gobierno lleva a cabo un seguimiento del presupuesto como mínimo semestralmente.
- Existe una liquidación del presupuesto anual ejecutado, revisada y aprobada por el órgano de gobierno.
- Se realiza una auditoría externa de las cuentas anuales siempre que el volumen de ingresos haya superado los 300.000€.
- Informe de auditoría externa del último ejercicio cerrado.
- La organización cuenta con una política de inversión financiera formulada por escrito y aprobada por el órgano de gobierno cuya normativa de referencia incluye, como mínimo, las previsiones de Código de Conducta de Entidades No Lucrativas para inversiones temporales establecido por la CNMV en su Acuerdo de 20/11/2003 y marca unos criterios para minimizar el riesgo.
- La planificación estratégica plurianual y el seguimiento de la misma incluyen explícitamente los principales criterios de obtención de ingresos privados y públicos.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

- La organización dispone de un documento institucional que marca criterios de trazabilidad de los fondos finalistas que recibe.
- Ningún financiador aporta a la organización más del 50% de sus ingresos totales del ejercicio.
- La organización no acumula recursos de tesorería u otros activos financieros en el ejercicio auditado n-1 por un monto superior al total del gasto realizado en el ejercicio auditado n.
- Nota: Los epígrafes del activo del balance que se integran en el concepto de "Recursos de tesorería u otros activos financieros" son los siguientes: a) V Inversiones financieras a largo plazo y b) IV Inversiones financieras a corto plazo y c) VI Efectivo y otros activos líquidos equivalentes.

BLOQUE 5: PERSONAS

- La organización dispone de una política o documento aprobado por órgano de gobierno de criterios sobre compensación y beneficios sociales que es pública y accesible para el personal contratado al que le aplica.
- La organización dispone de una política de selección y contratación de personal aprobada por el órgano de gobierno que es conocida internamente.
- Las políticas de Gestión de Personas (remuneradas y voluntarias) aprobadas por el órgano de gobierno hacen mención expresa a evitar cualquier discriminación.
- Existe un listado de perfiles de la organización y una descripción de cada puesto de trabajo.
- La organización impulsa la formación y el desarrollo continuo de su equipo operativo.
- La organización dispone de un modelo de "acuerdo de incorporación" para firmar con todos sus voluntarios/as en el que se especifica el conjunto de derechos y obligaciones de ambas partes, así como el contenido de las funciones, actividades y tiempo de dedicación, además de disponer de un seguro para sus voluntarios/as.
- La organización dispone de un Plan de Voluntariado que incluya como mínimo: objetivos y actividades.
- El porcentaje de mujeres que forman parte de la estructura ejecutiva responsable, tal y como se hace pública, es igual o superior al 40%.
- Existe una política de género aprobada por el órgano de gobierno en la organización.

BLOQUE 6: OTROS GRUPOS DE INTERÉS

- La organización dispone de una política de partenariado aprobada por el órgano de gobierno que define las relaciones con las entidades con las que ejecuta sus proyectos. El apartado normativo de referencia hace mención explícita a su compromiso de cumplimiento de las normativas legales vigentes del país en que están radicadas, siempre y cuando no vayan en contra de los derechos fundamentales de las personas. El apartado de alcance incluye, como mínimo, aspectos referidos a: Selección, fortalecimiento, seguimiento y finalización.
- La organización dispone de un modelo de convenio de colaboración a firmar con cada uno de los socios locales y/o entidades ejecutoras. Dicha plantilla contiene como mínimo una cláusula de conocimiento de los fines estatutarios de ambas organizaciones y apartados para detallar los siguientes aspectos del convenio: finalidad, derechos y obligaciones y duración.
- Se dispone de una política de gestión medioambiental institucional aprobada por el órgano de gobierno.
- Se dispone de política de compras aprobada por el órgano de gobierno.
- Se dispone de una declaración de principios o documento de criterios de colaboración con empresas aprobada por el órgano de gobierno que, como mínimo, hace referencia a los principios rectores sobre derechos humanos y empresas de NNUU.
- La organización ha participado activamente en las plataformas a las que pertenece durante el último año. Se entiende por participación activa: la asistencia, como mínimo, a 2 de las 3 últimas Asambleas de dichas Plataformas y la participación en los grupos formales de trabajo, si es que existen, en el último



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

año (asistencia al menos a la mitad de las reuniones convocadas). Para las ONG de ámbito autonómico se medirá la participación de la misma forma en sus respectivas plataformas autonómicas. *Este indicador valorará en concreto la participación en: la Coordinadora Estatal de ONGD, la Plataforma del Tercer Sector y de la Plataforma de ONG de Acción Social (ver TR.3.3).

- Se dispone de unos criterios y un procedimiento que desarrollan el compromiso de la organización de dar respuesta a las quejas, consultas y peticiones de información recibidas.

7. Protocolo sobre conflictos de interés

7.1. Tratamiento de los conflictos de interés:

Un conflicto de interés se da cuando un miembro de la Junta Directiva o los socios tiene un interés personal o particular que puede influirle a la hora de tomar una decisión dentro del desempeño de su cargo.

La forma en la que una organización asegura una resolución transparente, participativa y eficiente de estas cuestiones, afecta todos los aspectos de su actividad y es crítica a la hora de tomar buenas decisiones.

Las consecuencias más relevantes de la existencia y puesta en práctica de esta política será evitar posibles conflictos internos y asegurar la independencia de la Junta Directiva. (ver anexo I. Política Antifraude de SIA)

7.2. Cláusula de Conflicto de Intereses

- La Junta Directiva no podrá estar compuesta por más de un 40% de personal trabajador de la organización.
- La Junta Directiva, los socios y cualquier persona afectada, en su caso, deberán abstenerse de asistir y de intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se hallen interesados y, muy particularmente, en todas las relativas a su reelección o cese.
- Se procurará evitar las relaciones y operaciones comerciales entre Solidaridad Internacional Andalucía y los miembros de la Junta Directiva, socios o, en su caso, el personal con participación en la toma de decisiones. Cuando existan, deberán ser comunicadas a la Junta Directiva y deberán ser aprobadas por la misma.
- La Junta Directiva deberá comunicar a la Asamblea su participación en organizaciones que trabajen en el mismo sector de actividad. La Asamblea será la encargada de evaluar este dato y juzgar si existe un conflicto de intereses que pueda llevar a recomendar el cese o baja de cualquiera de los miembros de la Junta Directiva.

7.3. Procedimiento:

- Comunicación: La persona o personas que tengan conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro miembro de la entidad deberán ponerlo en conocimiento del Comité de Control Interno y Riesgo aportando las pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o si pudiera parecer que existe dicho conflicto de interés.
- Determinación de si existe o podría parecer que existe un conflicto de interés: En reunión de la Junta Directiva se expondrá el caso con todos los datos posibles y se escuchará a la persona interesada. Posteriormente dicha persona abandonará la reunión y se discutirá y decidirá si se considera que existe o podría parecer que existe dicha situación de conflicto de interés.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

- Procedimiento a seguir: Siempre en reunión de la Junta Directiva o del Comité de Control Interno y Riesgo por delegación.
 - a. La persona interesada realizará una presentación exponiendo sus razones para la contratación o el acuerdo al que se pretende llegar. Posteriormente esta persona abandonará la reunión.
 - b. El presidente/a de la Junta Directiva podrá convocar a la reunión una o varias personas desinteresadas para proponer alternativas a la transacción o contratación u opción presentada por la persona interesada.
 - c. Posteriormente la Junta Directiva deberá decidir si algunas de las alternativas propuestas pueden ser igual o más beneficiosa que aquella que puede suponer un conflicto de interés.
 - d. Si ninguna de las alternativas propuestas mejora las condiciones de la presentada por la persona interesada se tendrá que decidir por mayoría de los miembros desinteresados si se sigue adelante con la contratación o acuerdo.

- Incumplimiento de la política de Conflicto de Interés:
 - a. Si algún/os miembro/s de la Junta Directiva o el Comité de Control Interno y Riesgo designado tiene conocimiento de un posible incumplimiento de la política de conflicto de intereses, deberá informar al miembro sobre las razones para creer que se ha incumplido dicha política y permitir a la persona afectada que exponga su punto de vista sobre la situación.
 - b. Si, después de lo anterior, la Junta Directiva decide que no se ha seguido el procedimiento adecuado o no se ha informado de un conflicto de interés, se tomarán las medidas adecuadas, pudiendo llegar a la expulsión de la persona del órgano correspondiente o incluso la pérdida de la condición de socio o entidad vinculada, en el caso de las asociaciones.

8. Seguimiento del Código de Conducta de la CAONGD, al que Solidaridad Internacional Andalucía está adherida

SIA participa en el Comité de seguimiento del Código de conducta de la CAONGD de forma a garantizar una actualización permanente de los criterios y recomendaciones de transparencia, buen gobierno y ética establecidos por la Coordinadora de forma coordinada con todas las ONGD andaluzas.

9. Seguridad y Gestión de Riesgos: (Riesgos identificados y gestión de riesgos, medidas de seguridad)

Promover los derechos y aliviar el sufrimiento de las personas más vulnerables implica a menudo trabajar en contextos inseguros. Así, los trabajadores de SIA y voluntarios/as o embajadores que se desplacen a un país de intervención para el desarrollo de actividades vinculadas a la organización, asumen exponerse a un nivel mínimo de riesgo para poder cumplir con sus funciones. La organización evaluará constante y cuidadosamente dicha exposición, con el fin de minimizarla. **El Anexo V “ PROTOCOLO DE SEGURIDAD y GESTIÓN DE RIESGOS EN EL TERRENO”** define un marco de referencia para la gestión de la seguridad que permita reducir la exposición, de los bienes de la organización y de las personas vinculadas a nuestra intervención, a un nivel de riesgo aceptable; y en consecuencia, nos permita seguir trabajando en entornos difíciles, facilitando el acceso a las personas a las que acompañamos y la consecución de nuestros objetivos, mejorando la eficiencia y el impacto de nuestras acciones.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

Dicho Protocolo es de obligado cumplimiento para trabajadores y Voluntarios de SIA así como para los socios que trabajan en las acciones ejecutadas conjuntamente con SIA.

10. Régimen sancionador y disciplinario

El Código de Conducta y Ética tiene carácter obligatorio. Su incumplimiento por los miembros de Solidaridad Internacional Andalucía dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido en cada uno de los Protocolos anexos a este Código, según corresponda de acuerdo a la infracción cometida.

Así mismo el incumplimiento del Código de Conducta y sus protocolos es también de obligado cumplimiento para los socios de SIA en el terreno, contratantes y proveedores de la organización. En caso de incumplimiento, SIA podría resolver unilateralmente los compromisos adquiridos a través de contratos y convenios sin ningún tipo de compensación ni indemnización, sin perjuicio de que pueda ejercer las medidas legales previstas en el ordenamiento jurídico que corresponda.

11. Seguimiento del Código de Conducta y Ético

La Junta Directiva es responsable de la administración, revisión, interpretación y aplicación de la política antifraude de la organización, que será validada periódicamente y modificada cuando se considere necesario.

Anualmente, junto con la documentación que se someta a la reunión de la Junta Directiva, se informará acerca del cumplimiento del Código de Conducta de la organización, citando expresamente si se ha producido en el año algún incumplimiento de sus normas y revisando su vigencia en aras de potenciales cambios para la mejora del mismo.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

ANEXOS