



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

ÍNDICE

Mensaje de la Presidenta	3
Introducción	4
Objetivos del Documento	4
Declaración Organizacional	5

CONTENIDO

1. Gobierno Corporativo y Estructura Organizacional	5
1.1 Gobierno Corporativo	6
1.2 Estructura Organizacional	6
1.3 Responsabilidad de Directores y Personal Ejecutivo	6
1.4 Estructura del Cuerpo Directivo	7
1.5 Conducta del Cuerpo Directivo y Personal Ejecutivo	7
2. Relación con los Grupos de Interés	8
2.1 Principios generales	8
2.2 Relación con los miembros	9
2.3 Relación con colaboradores y voluntarios	10
2.4 Relación con donantes	11
2.5 Relación con beneficiarios/comunidad y ciudadanía en general	11
2.6 Relación con otras OSFL (aliadas) de la sociedad civil	12
2.7 Relación con proveedores	12
2.8 Relación con Gobiernos y Autoridades Públicas / con el Estado	12
2.9 Relación con Entidades de Cooperación	13
3. Recaudación de Fondos	13
4. Conflicto de Intereses y Manejo de Información Confidencial	14
4.1 Definición y alcance	14
4.2 Manejo de conflicto de intereses	15
4.3 Contratos de trabajo remunerados y consultorías	15
4.4 Conflicto de intereses con recibo y entrega de regalos	15
4.5 Conflicto de interés con beneficiarios	15
4.6 Conflicto de interés miembros, personal, empleados, voluntarios	16
4.7 Manejo de la información confidencial	16
5. Comunicación	17
5.1 Normas de Comunicación	17
5.2 Comunicaciones públicas	18
6. Relación y Actividades Políticas	18
7. Divulgación del Código de Ética	19
8. Aplicación del Código de Ética y Conducta	19
9. Responsabilidades, Compromiso y Cumplimiento	20
10. Sistema de Denuncias	20
Declaración Ética	21
Glosario	23

Mensaje de la Presidenta

Estimados miembros, colaboradores y otros grupos de interés:

El Código de Ética de la Cámara Panameña de Desarrollo Social (CAPADESO) recoge los valores, las conductas y el marco ético por los cuales se deben regir los miembros y colaboradores de CAPADESO. Así como los principios con los cuales se debe interactuar con los grupos de interés.

CAPADESO y sus afiliados, que son las Organizaciones Sin Fines de Lucro (OSFLs) regulares, familiares y corporativas, deben esforzarse por aplicar altos principios éticos, morales y legales en todos los aspectos de su conducta y gestión.

Nuestra visión organizacional es “ser reconocida como un gremio propulsor del desarrollo social y la voz colectiva del tercer sector de Panamá”. El aspirar a ser esa voz colectiva nos exige un alto nivel de corresponsabilidad en todos los aspectos de nuestra gestión.

En su esencia, el Código de Ética expresa los valores fundamentales que deben impulsar nuestro comportamiento. En CAPADESO, creemos que vivir según un conjunto de valores y principios, guiarán la forma en que nos tratamos y cómo tomamos decisiones, para el beneficio de todos. Estos valores compartidos son vitales para asegurar y mantener el respeto de nuestros afiliados, donantes, colaboradores, funcionarios gubernamentales y público en general.

Consideramos la eficacia de nuestros servicios, la seguridad de nuestros colaboradores y miembros, y la integridad de nuestras acciones, como nuestros activos más valiosos.

El Código de Ética es un documento vivo, es el marco de consulta al cual debemos referirnos cada vez que tengamos una duda sobre una decisión o actuación.

Gracias por ser parte de este gremio que impulsa al sector y que tiene como norte la transparencia en todas las actuaciones.

Atentamente,

Vicky Alemán de Cordero

Presidenta de la Junta Directiva
CAPADESO

Introducción




Las OSFL son agentes de cambio en el mundo actual y desempeñan un papel fundamental en el suministro de bienes y servicios en diversos contextos, tanto para individuos como para los estados. Han hecho y continúan haciendo, importantes contribuciones al servicio de personas vulneradas, en situación de pobreza extrema y multidimensional y de personas en áreas de conflicto y guerra a nivel nacional e internacional. Además, en situaciones de emergencia humanitaria, las OSFL están presentes para aliviar diversas problemáticas sociales creando acciones de manera inmediata y con ágil planificación.

La Cámara Panameña de Desarrollo Social (CAPADESO) es una red de organizaciones no gubernamentales, sin fines de lucro, constituida el 28 de junio de 2016, que promueve el desarrollo social en Panamá. Su objetivo principal es poder evidenciar el impacto de los aportes que brinda el sector a la solución de problemáticas nacionales y visibilizarlo ante la opinión pública. Esta corresponsabilidad en la solución de los problemas sociales a nivel nacional ha hecho indispensable la necesidad de fortalecer nuestro sector y fomentar las alianzas necesarias para poder incidir oportunamente en políticas públicas.



Objetivos

El Código de Ética de CAPADESO, busca los siguientes objetivos específicos:

- 
 Servir de orientación a todos los miembros, colaboradores, ejecutivos y directores, acerca de las actitudes y conductas aplicables dentro y fuera del gremio.
- 
 Facilitar su proceso de integración y adaptación a la cultura propia del gremio.
- 
 Promover altos estándares de conducta ética y profesional, a fin de preservar la integridad del gremio.

Declaración Organizacional

Visión



Ser reconocida como un gremio propulsor del desarrollo social y la voz colectiva del tercer sector de Panamá.

Misión



Fortalecer, fomentar y defender el trabajo de las OSFL en Panamá, mediante acciones agremiadas y coordinadas que generen un mayor impacto y equidad social.

Propósito



Contribuir al desarrollo social, evidenciando el impacto que brindan las OSFL al país.

Valores



COMPROMISO

Asumimos la responsabilidad de trabajar juntos por el desarrollo social de nuestro país.



INTEGRIDAD

Nos comprometemos a que nuestra actividad sea el reflejo de honestidad, ética y transparencia.



EQUIDAD

Promovemos una sociedad ecuánime y justa para todos los ciudadanos.



SOLIDARIDAD

Compartimos nuestros recursos y talentos a fin de contribuir en fortalecer el sector y más allá, el tejido social de nuestro país.

1. Gobierno Corporativo y Estructura Organizacional

CAPADESO es una organización SIN FINES DE LUCRO por tanto cualquier sobrante generado de sus operaciones solo ha de ser utilizado para ayudar a la organización a cumplir con su misión y objetivos. Ninguna parte de los excedentes netos de la OSFL ha de habituarse en beneficio de directores, dirigentes, miembros, empleados de la organización, o de cualquier persona o empresa.

1.1 Gobierno Corporativo

Reconocemos la importancia que tiene el cumplimiento honesto, comprometido y oportuno de los sistemas de control; lo cual refuerza nuestros valores y principios como ciudadanos responsables.

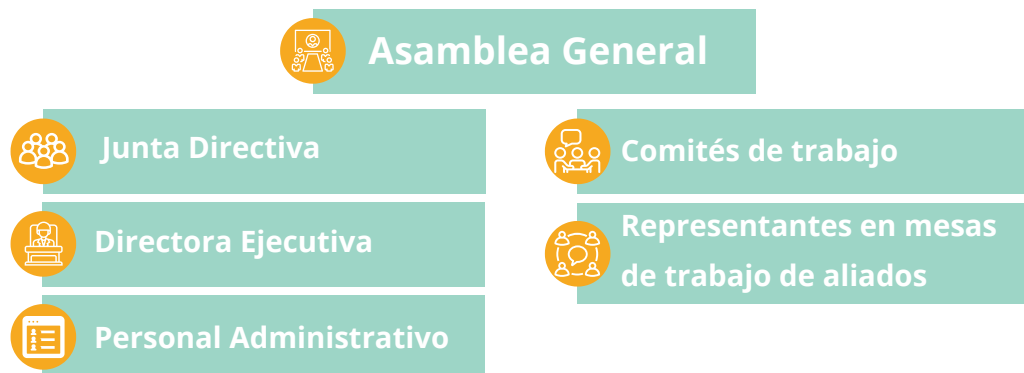
Es responsabilidad de la Junta Directiva junto con la Dirección Ejecutiva, la promoción de los estándares éticos y de integridad, así como de la estructuración de una cultura organizacional que enfatice y vele por los procesos de control interno.

Para ello, la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva tienen como tarea permanente vigilar la funcionalidad de un sistema interno que establece normas y directrices que rijan su ejercicio, de tal manera que se garantice la transparencia, objetividad y claridad en la asignación y administración de recursos, el cual se basa en el sistema de Gobierno Corporativo.

Definimos Gobierno Corporativo como el sistema por el cual una organización toma decisiones para lograr sus objetivos, es el sistema por medio del cual la organización es dirigida y controlada. Puede incluir mecanismos formales basados en estructuras y procesos definidos, así como mecanismos informales que surjan en conexión con la cultura y los valores de la organización, a menudo bajo la influencia de las personas que la lideran.

1.2 Estructura Organizacional

La estructura organizacional de CAPADESO está conformada de la siguiente manera:



De forma eventual CAPADESO utiliza los servicios de voluntarios para tareas específicas.

1.3 Responsabilidades de Directores y Personal Ejecutivo

Los directores del gremio y el personal ejecutivo deberán actuar de buena fe, con lealtad y diligencia de un buen profesional. Sus acciones se cumplirán en beneficio del gremio, teniendo en cuenta a los grupos de interés.

1.4 Estructura del Cuerpo Directivo

JUNTA DIRECTIVA - El cuerpo directivo de CAPADESO estará conformado por individuos comprometidos con la misión del gremio, quienes dispondrán de su tiempo y energía actuando sin remuneración para llevar a cabo la misión. Para ser miembro de la Junta Directiva se debe cumplir con los requisitos que establecen los Estatutos de CAPADESO.

DIRECTORES NO RELACIONADOS – La Junta Directiva se conformará de acuerdo a los Estatutos de CAPADESO, sin miembros relacionados por lazos de afinidad o consanguinidad. Se aceptará la existencia de lazos de afinidad o consanguinidad entre dos miembros como máximo.

POLITICAS SOBRE PAGO DEL OS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA - Los miembros de la Junta Directiva no recibirán pago por sus servicios, ni dietas.

DIVERSIDAD – Se promueve la diversidad y se cumple con la legislación en cuanto a la no discriminación por sexo, raza, religión, o cualquier otra forma de discriminación.

REGLAMENTACIONES – Cada miembro del cuerpo directivo tiene que recibir las reglamentaciones del gremio y estar familiarizado con dichas reglamentaciones.

1.5 Conducta del Cuerpo Directivo y del Personal Ejecutivo

En el cumplimiento de su función, los directores y el personal ejecutivo deberán:

- Realizar los esfuerzos conducentes para lograr el adecuado desarrollo para el cual está legalmente establecido el gremio, así como los objetivos estratégicos, el plan de trabajo y los objetivos de abogacía y vocería.
- Evitar cualquier situación que pueda originar un conflicto de intereses, entendiendo por tal, cualquier situación en que los colaboradores tengan intereses privados o personales, capaces de influir en la imparcialidad y objetividad del desempeño de sus funciones. En caso de presentarse un conflicto de interés, real o potencial en las relaciones personales o profesionales de un director o colaborador del gremio, se espera que el director o colaborador resuelva la situación de manera ética y de acuerdo con las previsiones de este Código.
- Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias.
- Velar por el estricto cumplimiento de nuestro Código de Ética.
- Guardar y proteger la información sobre el gremio y la relación con los miembros y colaboradores.

- Abstenerse de utilizar indebidamente información confidencial o compartirla.
- Ser responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia.
- Abstenerse de participar por sí mismo o por medio de otra persona para beneficio propio o de terceros, en actividades que impliquen competencia con el gremio en actos con respecto a los cuales exista conflicto de interés.
- Actuar de forma cortés, con disponibilidad y atención hacia todas las personas con las que se relaciona, respetando las diferencias individuales.
- Actuar en su vida profesional, con lealtad hacia sus colegas y colaboradores a su cargo.
- Reconocer los méritos y oportunidades de mejora, en lo relativo a los trabajos desarrollados por colegas o colaboradores y manifestarlo en cuanto tengan oportunidad.
- Propiciar el respeto absoluto de las opiniones ajenas y la prohibición de todo tipo de acoso y discriminación.
- Ejecutar adecuadamente sus funciones dentro de las facultades y privilegios asignados.

2. Relación con los Grupos de Interés

2.1 Principios generales

El manejo de los grupos de interés debe ser con transparencia y cumpliendo con las normas internas del gremio.

CAPADESCO como organización sin fines de lucro se rige por las normativas establecidas en el Decreto Ejecutivo 62 de 20 de marzo de 2017 y en las leyes de la República de Panamá.

Las partes interesadas son las personas, grupos o entidades que, por su vinculación con el gremio, ya sea como miembro, colaborador, organizaciones de la sociedad civil, autoridad, proveedor y demás puedan tener interés en el mismo, o sobre las cuales el gremio y/o podría tener influencia en su actividad.

Para esto hemos definido los siguientes lineamientos:

- Llevar a cabo las operaciones en consonancia con el espíritu e intención de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Solamente se realizarán transacciones y acuerdos con personas naturales o jurídicas, que no impliquen complicidad en la violación de las leyes vigentes.
- Toda ejecución de CAPADESCO se realizará cumpliendo las leyes de la República de Panamá.
- Se ofrecerá a los miembros y colaboradores, servicios eficientes, a partir de la construcción de relaciones de confianza a largo plazo, los cuales maximicen la generación de valor.
- El gremio, no se involucrará en conductas colusorias, predatorias y de posiciones de abuso de poder con competidores.
- Se atenderán las solicitudes, reclamaciones y requerimientos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.

- Las relaciones del gremio con el gobierno, con las entidades gubernamentales y demás entidades públicas, se manejarán siempre dentro del marco de la ley y bajo normas éticas.
- CAPADESO presentará a sus miembros y a las entidades reguladoras correspondientes información financiera veraz, en el tiempo que exige la regulación para las organizaciones sin fines de lucro.
- Todos los colaboradores, ejecutivos y miembros la Junta Directiva, serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia. La información, datos, registros y operaciones realizadas con los miembros deberán ser exactas y precisas, de forma que reflejen con transparencia los acuerdos realizados por el gremio.
- Se mantendrán relaciones transparentes, sin sobornos o influencias indebidas con funcionarios del gobierno, representantes políticos o de cualquier otro grupo.
- El gremio y sus miembros cumplen y actúa de acuerdo con las normas y leyes establecidas en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Contra el Financiamiento del Terrorismo.
- El gremio respeta los derechos de participación personal de cada miembro y colaboradores en diálogos sociales, profesionales y políticos en redes sociales, confiando en que esta comunicación se dará de manera responsable y con buen juicio.
- Ningún colaborador, miembro o director, puede proveer información relacionada al gremio en medios de comunicación masiva y redes sociales sin la debida autorización de la Junta Directiva, quien designará a los voceros del gremio.

2.2 Relación con miembros



- CAPADESO, procurará en todo momento generar oportunidades de aprendizaje, crecimiento, trabajo colaborativo y colectivo con sus miembros, para que se sientan partícipes en mayor grado del propio desarrollo y ejecución del plan estratégico que sea aprobado en la Asamblea General, para que además sean parte de su posterior evaluación.
- Los miembros deben conocer sus derechos y contar con toda la información institucional que requieran, ya sea sobre el manejo de fondos, la recepción y entrega de donaciones, el plan estratégico anual, desarrollo de proyectos y todo lo que se ejecute con absoluta transparencia y rendición de cuentas.
- CAPADESO respeta los derechos de participación de cada miembro y colaboradores en diálogos sociales, profesionales y políticos, en diversos espacios, así como en redes sociales, confiando en que esa comunicación se dará de manera responsable y con buen juicio sin perjudicar la imagen y reputación de el gremio.
- Los miembros deben conocer el Código de Ética y utilizarlo como marco de sus actuaciones.
- Los miembros deben conocer los estatutos de CAPADESO y acatarlos en todo momento.

2.3 Relación con colaboradores y voluntarios

Estas políticas se aplican tanto a empleados pagos como a los voluntarios que no reciben pago alguno.

- No tolerar ningún tipo de discriminación.
- Asegurar igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres.
- No tolerar el trabajo infantil.
- No tolerar la práctica de acoso sexual.
- No tolerar ningún tipo de intimidación, amenazas, hostigamiento, acoso laboral o acosos de cualquier tipo.
- Las contrataciones se hacen en base a igualdad de oportunidades, libre de todo tipo de sesgos.
- Se busca propiciar un ambiente de trabajo agradable y productivo.
- Promover los valores familiares como base de la sociedad.
- Promover la prevención del consumo de sustancias tóxicas y prohibidas por lo que ningún colaborador o voluntario puede presentarse a trabajo en estado de ebriedad o bajo efectos de drogas ilícitas.
- El gremio buscará que los empleados y los voluntarios sean capaces y responsables (en colectivo, "personal") y que se comprometan con la misión de CAPADESO.
- El gremio deberá proveer un entrenamiento adecuado y orientación para el personal nuevo, y les suministrará unas condiciones de trabajo convenientes.
- El gremio deberá dar oportunidades al personal para su desarrollo y crecimiento individual, y fomentar una atmósfera donde prime el aliento de parte de los supervisores para con el personal, centrándose en el crecimiento personal del staff.
- Todo el personal ha de ser tratado con justicia y equidad, y como individuos con derechos a ser honrados y defendidos. Sus derechos a la libertad de asociación, conciencia y expresión deben ser respetados y protegidos.
- A cada miembro del personal debe tener acceso al Código de Ética y/o Conducta de CAPADESO, y cualquier política por escrito sobre los recursos humanos.
- El personal clave deberá estar capacitado para comunicar los asuntos serios a un miembro de la junta directiva o funcionario.
- El personal será alentado y guiado para mantener un alto nivel profesional y de conducta personal, y asumir responsabilidad personal y profesional por sus acciones y decisiones.
- Se proveerá guía al personal con acceso a la documentación oficial o a la información referente al mantenimiento de la integridad y la confidencialidad, así como la privacidad de tal información para proteger a cualquier individuo involucrado.
- Se considera información confidencial toda la relacionada con los miembros, plan de trabajo, metodologías, estrategias de mercado y toda aquella información que no sea pública y cuya divulgación no autorizada pueda afectar el desenvolvimiento de CAPADESO.
- Los colaboradores y voluntarios deben salvaguardar y hacer buen uso de toda información confidencial aún después de separarse de CAPADESO.

#Somos
capadeso

2.4 Relación con donantes

Estas políticas se aplican tanto a empleados pagos como a los voluntarios que no reciben pago alguno.

- Los directores, administrativos, personal y voluntarios de CAPADESO no deberán explotar ninguna relación con el donante o potencial donante para un beneficio personal o beneficiar a algún pariente, amigo, asociado, colega y demás.
- CAPADESO velará porque la procedencia de las donaciones no impida su libertad de actuación y no sea obstáculo para el desarrollo de sus objetivos.
- La información privilegiada o confidencial en relación a un donante o donación no debe ser revelada a las partes no autorizadas.
- La privacidad de un donante deberá ser respetada y se debe salvaguardar cualquier información confidencial referente al donante o a lo donado. Los donantes deben tener la opción de permanecer en el anonimato, y sus nombres no tienen que figurar en ninguna lista que sea vendida, alquilada o dada a otros, a menos que se le dé la opción al donante de aprobar tales listas o de quitar su nombre de estas.
- CAPADESO o los agentes de la misma, no deben usar presiones excesivas, ni coacción o influencia indebida, ni ningún otro medio que carezca de ética en sus solicitudes.
- Respetará en todo momento la voluntad de los donantes en cuanto al destino final de los fondos donados.
- Se respetarán los valores de independencia, transparencia, rendición de cuentas y eficacia.
- Al establecer cualquier acuerdo de colaboración con algún aliado estratégico (empresa, OSFL, organismo de cooperación, etc.), se tendrá en cuenta el respeto a los derechos humanos, así como los tratados y convenciones referidas a trabajadores emigrantes, trabajo forzoso, derecho de sindicalización, trabajo infantil, equidad de género; así como respeto al medio ambiente y a la salud pública.
- CAPADESO tiene la obligación de hacer la debida diligencia para conocer a su donante y la procedencia de los fondos donados
- CAPADESO cumplirá con todas las normas y leyes establecidas en materia de prevención de lavado de dinero y contra el financiamiento de terrorismo.

2.5 Relación con beneficiarios/comunidad y ciudadanía en general

- CAPADESO está comprometida con el desarrollo social del país y de las comunidades, sin que ello suponga crear dependencias.
- Respaldar las acciones que promuevan el uso racional de los recursos naturales, y aboga por la conservación del medio ambiente.
- Promueve la no discriminación y la participación ciudadana.
- Respeta y promueve los derechos humanos, los derechos de los niñas, niños y adolescentes. Y aplica los derechos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos de las Naciones Unidas.
- Toda relación con beneficiarios, comunidad y ciudadanía general se basa en la transparencia y en los principios recogidos en este Código de Ética.



2.6 Relación con otras OSFL (aliadas) de la sociedad civil

- Con el propósito de alcanzar nuestros objetivos procuraremos trabajar de modo coordinado y con espíritu de colaboración colectiva con otras organizaciones de la sociedad civil, con el fin de evitar el trabajo aislado, la competitividad y la duplicidad de tareas.
- Cuando sea apropiado, trabajaremos en colaboración y estrecha relación con otras organizaciones locales, movimientos, grupos de la sociedad civil y redes, en el marco de objetivos comunes y una visión del desarrollo. Las asociaciones que se generen deben fundarse en criterios de igualdad, compromiso mutuo y corresponsabilidad.
- Si se requiere realizar una crítica o denuncia contra otra organización, esta se hará de manera responsable, cuando existan graves y fundados motivos, que se deben dar a conocer públicamente, así como especificar la organización a la que se refiere. Debe ser denunciado llenando el formulario del Sistema de Denuncias disponible en la página web de CAPADESO.
- El relacionamiento de CAPADESO con otras organizaciones aliadas de la sociedad civil buscará en todo momento la construcción de un tejido social sólido; fortaleciendo redes que promuevan el crecimiento, efectividad y eficiencia de una ciudadanía integral, más responsable con la capacidad de avanzar en pro del bien público.



2.7 Relación con proveedores

- Se seleccionarán a los proveedores según su capacidad, experiencia, probidad, reputación, políticas libres de todo tipo de discriminación de conformidad con las normas pertinentes y los reglamentos internos.
- Evitaremos cualquier tipo de influencia directa o indirecta en la selección o contratación de a favor de familiares o conocidos que puedan ir en contra de la imparcialidad del proceso.
- Buscaremos establecer, con los proveedores, relaciones de beneficio mutuo basadas en la calidad, buena fe, transparencia, responsabilidad, eficiencia, respeto y la búsqueda del bien común.
- Toda contratación se hará por competencia entre dos o más proveedores, salvo excepción explícitamente discutida y autorizada por la Junta Directiva, respetando los principios de transparencia y competencia y documentando las decisiones tomadas en Acta.
- Se atenderán las solicitudes, reclamaciones y requerimientos de manera precisa y oportuna, conforme a las cláusulas contractuales y a ley.

2.8 Relación con Gobiernos y Autoridades Públicas / con el Estado

- CAPADESO se compromete a cumplir con las reglamentaciones y disposiciones que establece la legislación nacional vigente, que regula a las Organizaciones Sin Fines de Lucro (OSFL) para su reconocimiento, registro y funcionamiento.

- El gremio podrá participar responsablemente, si así lo considera apropiado, en base a sus objetivos y metas estratégicas, en espacios de concertación interinstitucional con organismos gubernamentales, en términos de asociación o partenariado, que no impliquen relaciones jerárquicas o de dependencia.
- El gremio fomentará el diálogo y la cooperación con el gobierno, cuando esta sea apropiada y mutuamente beneficiosa, y para fortalecer la relación Sociedad Civil-Estado, en pos de la participación e incidencia en las políticas públicas como mecanismo para fortalecer la gobernabilidad y la democracia.
- El gremio podrá establecer compromisos de tipo contractual, a través de la modalidad de convenio o acuerdo, con instituciones del estado tipo alianzas público-privadas, siempre y cuando sea en beneficio del logro de los objetivos estratégicos aprobados y esto no comprometa la autonomía de CAPADESO.
- Las relaciones que decida establecer CAPADESO con el gobierno, con las entidades gubernamentales y demás entidades públicas, se manejarán siempre dentro del marco de la ley y bajo normas éticas y de respeto a los derechos humanos.
- El gremio cuando así lo considere establecer relaciones con el gobierno o sus entidades, lo hará bajo sus principios de transparencia ética, sin permitir que se den sobornos o influencias indebidas con funcionarios del gobierno, representantes políticos o de cualquier grupo. Están prohibidos los pagos o favores de cualquier índole a funcionarios públicos para agilización de trámites legales o de cualquier otro tipo.
- El gremio prohíbe realizar regalos, obsequios, atenciones, pagos en efectivo o equivalente, ni ningún otro beneficio a funcionarios públicos, ni del gobierno, ni directa ni indirectamente, que pudiera considerarse que influyen sobre cualquier decisión para la obtención de un beneficio indebido.
- El gremio no se involucra directa o indirectamente con ninguna forma de política partidista o electoral.
- El gremio prohíbe las donaciones o cualquier tipo de ayuda económica a partidos políticos o entidades públicas que puedan entenderse como financiación de partidos políticos.

2.7 Relación con Entidades de Cooperación



- CAPADESO podrá asumir posiciones y compromisos de carácter contractual con entidades, agencias y organismos de cooperación nacionales, extranjeros o internacionales, ya sean estatales, privados, intergubernamentales o de la propia sociedad civil.
- La relación con las entidades de cooperación no estará limitada exclusivamente al campo de los proyectos, sino que tomará en cuenta un proceso de reflexión y de análisis conjunto, el intercambio de experiencias entre las partes y el establecimiento de estrategias consensuadas.

3. Recaudación de fondos

- Las actividades de recaudación de fondos que organice CAPADESO, se ajustarán al marco legal y a lo que establece este Código de Ética y Conducta.
- CAPADESO solamente aceptará fondos que no comprometan sus principios fundamentales y que no restrinjan su capacidad de llevar adelante su misión, visión y propósito con libertad y objetividad, enmarcados en sus credo y valores; se hará de forma libre de coerción, de un motivo impropio, de una conducta inapropiada o de una recompensa ilógica.

- Las actividades o campañas de recaudación de fondos siempre serán veraces, sin mensajes engañosos, haciendo convocatorias a las que el gremio tenga capacidad de responder en forma adecuada.
- Toda vez que la ONG acepte una donación o ayuda económica y establece un acuerdo de cooperación para llevar adelante un objetivo específico, tendrá la responsabilidad ética y moral de honrar ese compromiso.
- Los costos implicados en la recaudación de fondos deberán mantener cierta relación razonable con los ingresos generados.
- CAPADESO garantizará que las contribuciones sean usadas como se prometió o se implicó en la petición de recaudación de fondos o para los propósitos intencionados por los donantes.
- En caso de que la situación lo amerite, por la ejecución de algún programa u objetivo, CAPADESO podrá proponerle al donante, aprobar con su consentimiento escrito, la modificación de las condiciones de la donación o ayuda económica, y solamente podrá proceder con el cambio, una vez obtenga el consentimiento explícito del donante
- CAPADESO garantizará el uso eficiente y efectivo de las donaciones y las ayudas económicas que obtenga para cumplir con su propósito.
- Anualmente la ONG compartirá a través de su página web, tanto a sus socios como donantes y contrapartes los Estados Financieros auditados, su memoria anual donde, además, podrán verificar con absoluta transparencia la ejecución de los fondos otorgados.

4. Conflicto de Intereses y Manejo de Información Confidencial

Los miembros de la Junta Directiva, el personal administrativo y los miembros deben actuar con integridad y ética, buscando siempre el bienestar de CAPADESO y sus miembros.

4.1 Definición y alcance

Entendemos por conflicto de intereses toda situación o evento en que los intereses personales directos o indirectos de algún miembro del equipo directivo, miembros y colaboradores, cualquiera que sea su nivel, o el de sus familiares o allegados, se encuentren o puedan llegar a encontrarse en oposición con los de CAPADESO.

- Existe una situación de conflicto de interés cuando un director o colaborador se encuentre deliberando sobre una decisión y está en posición de influenciar o participar en la decisión respectiva y esta decisión pueda impactar positiva o negativamente otros intereses directos o indirectos que tiene fuera de CAPADESO, incluyendo a personas relacionadas hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Los mejores intereses del gremio – En el servicio al cuerpo directivo, los directores ante pondrán las metas y objetivos de CAPADESO antes que las metas personales, y pondrán los mejores intereses del gremio por encima de los deseos individuales.
- Asuntos que impacten un director – Ningún director deberá participar en decidir un asunto que le impacte directamente como individuo (Ejem: remuneración de personal, etc.)
- Divulgación – Cada director deberá divulgar los actuales y potenciales conflictos de intereses, incluyendo cada afiliación institucional que él o ella tenga, que pueda involucrar un posible conflicto. Tal divulgación no implica o excluye una falta de corrección ética.

4.2 Manejo de conflicto de intereses

- Se deben evitar o manejar de manera adecuada cualquier conflicto de interés potencial, percibido o real y reconocerlo.
- Las personas involucradas en un conflicto de interés potencial, percibido o real deben abstenerse de participar en cualquier proceso de toma de decisiones o votación sobre asuntos que involucren dicho conflicto.
- Cada una de las personas vinculadas a CAPADESO debe ser altamente precavida y perceptiva frente a potenciales conflictos de intereses, que atente contra el buen nombre, autonomía y capacidad de acción de CAPADESO.
- Los conflictos de intereses deben ser reportados a la Junta Directiva en caso de que involucre miembros de los órganos directivos incluyendo la Dirección Ejecutiva; y a la Dirección Ejecutiva en caso de que involucren empleados, consultores y voluntarios de CAPADESO.

4.3 Contratos de trabajo remunerado y consultorías

El personal, los consultores, expertos contratados y pasantes vinculados a CAPADESO, aceptarán una cláusula de confidencialidad o firmarán un acuerdo de confidencialidad para garantizar un adecuado uso de toda la información que CAPADESO maneje en cada una de sus labores.



4.4 Conflicto de intereses con recibo y entrega de regalos

- Los directores y miembros de CAPADESO serán cuidadosos en evitar involucrarse en operaciones que puedan implicar un abuso o privilegio indebido, como, por ejemplo, préstamos de dinero a directivos o empleados, regalos o autocontratos de compraventa de bienes y servicios, en los que sea difícil determinar el precio del mercado o se pueda abrigar dudas sobre su transparencia o equidad.
- Deberán abstenerse de recibir cualquier pago, dádiva u otra forma de influencia para afectar el comportamiento de funcionarios públicos, miembros o personas en su relación con la ONG.
- Queda explícitamente entendido que todo miembro de CAPADESO rechazará cualquier prebenda o regalo ofrecido y que pueda ir en detrimento de los objetivos del gremio. Cualquier regalo que sea ofrecido será rechazado con el respeto debido a quien lo ofrece.

4.5 Conflicto de interés con beneficiarios

- Los beneficiarios y usuarios participantes de los servicios que ofrezca en un momento dado CAPADESO, deben conocer sus derechos y contar con toda la información institucional que requieran, ya sea sobre ésta, sobre el desarrollo de los programas y proyectos, donantes o manejo de fondos.

4.6 Conflicto de intereses miembros, personal, empleados, voluntarios

- Tanto los miembros, así como el personal empleado y/o voluntarios CAPADESO, deberán abstenerse de usar su posición oficial, para asegurarse algún privilegio especial, ganancia o beneficio para ellos mismos.
- Los miembros, personal empleado, deberán anteponer las metas de CAPADESO por encima de las metas personales, poniendo el mejor de los intereses del gremio por encima de los deseos individuales.
- Toda persona afectada por un conflicto de interés al interior de CAPADESO deberá comunicarlo a los directivos o instancia administrativa que corresponda y abstenerse de participar en dicha actividad, negocio o trabajo en que estime existe incompatibilidad entre sus intereses particulares y los del gremio.
- CAPADESO cuenta con la posibilidad de demandar la reparación de todo daño causado al responsable de un conflicto de interés no resuelto en conformidad con las normas legales.

4.7 Manejo de Información Confidencial

Consideramos que la obtención y buen uso de la información es un requisito imperativo, por lo que su administración y manejo debe darse en forma confidencial, responsable, segura y objetiva. Se considera como información confidencial toda aquella relacionada con CAPADESO, sus miembros, colaboradores y sus proveedores. Esto incluye información relacionada a comunicaciones digitales por correo electrónico y vía chat, plan estratégico, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias comunicación que no sean públicas o cuya divulgación no autorizada pueda perjudicar el desenvolvimiento de la gestión del gremio, miembros o proveedores. Entendemos por obtener información confidencial, conocer actos, hechos o documentos que por ningún motivo deben llegar al conocimiento público, o que puedan representar un beneficio personal a quien haga uso indebido de los mismos.

El uso correcto de la información obtenida y administrada por CAPADESO se debe ejercer bajo estrictos parámetros de confiabilidad e integridad que son las bases de relaciones de confianza, que sostienen nuestra reputación, es por esto que CAPADESO tomará todas las precauciones posibles para guardar la debida confidencialidad de toda la información confidencial o no pública a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones, muy especialmente la de carácter personal y la que pueda generar ventajas competitivas a candidatos, proveedores o terceros en los procesos de contratación o selección de CAPADESO. Por lo tanto, el gremio:



- Se abstendrá de utilizar a su favor información de la que haya sido depositaria o a la que haya tenido acceso en el desempeño de sus objetivos estratégicos.
- Tendrá la precaución de custodiar toda la información de la que ha sido depositaria para evitar su uso por terceros o para otros fines para los que les fue entregada.
- Evitará recabar información alguna por ningún medio intrusivo que evite al interesado saber que disponemos de dicha información, así como exponer esa información ante terceros que no necesitan tener acceso a ella.

5. Comunicación

Nuestra comunicación masiva, anuncios publicitarios, informes y demás comunicaciones públicas, debe estar construida sobre la base de transparencia, que garantice a la comunidad la confiabilidad en la información y solvencia moral que siempre nos ha caracterizado. El tono, imágenes y mensajes de nuestra comunicación interna y externa estarán orientados a la inclusión, igualdad de género, el respeto y la actitud positiva.

5.1 Normas de comunicación

- **Exactitud y puntualidad** – La información suministrada sobre el gremio para los donantes, miembros, clientes, personal y público en general deberá ser exacta y en tiempo.
- **Informe Anual** – Por lo menos anualmente, el gremio deberá preparar y hacer disponible al público sus programas y servicios.
- **Información Financiera** – El gremio deberá preparar un informe anual, auditado, que hará disponible al público con la información financiera básica sobre el gremio, incluyendo las fuentes de sus fondos, el uso de esos fondos.
- **Listado de la Junta Directiva y Colaboradores** - El gremio deberá proporcionar los nombres de las personas que conforman el cuerpo directivo y el personal de administración, así como dar a publicidad cualquier cambio de su junta directiva.
- **Asociaciones** – El gremio deberá elaborar y proporcionar en tiempo y en forma, y de manera adecuada la información sobre cualquier asociación u otros emprendimientos conjuntos que haya establecido.
- **Confidencialidad** – El gremio deberá mantener la confidencialidad de la información personal del equipo de trabajo, miembros y demás, a menos que estos individuos renuncien a este derecho, o que la información sea solicitada por vías legales.
- **Comparación** – El gremio se describirá a sí mismo en términos de sus propios méritos, sin desprestigiar los méritos de las demás OSFL. Los comunicados referentes a otras OSFL no se deben elaborar con el propósito de sacar un beneficio para sí misma, a expensas de otra.

5.2 Comunicaciones públicas

- **Información para medios de comunicación y medios digitales** - La información que el gremio elija para divulgar a los medios de comunicación, creadores de opinión o política y para el público deben ser exactas y presentadas en un contexto adecuado. Esto incluye información presentada por la OSFL con respecto a cualquier legislación, política, personal, organización, o proyecto al que se oponga, que apoye, o que está debatiendo. Las proyecciones de futuro o de largo plazo deben presentarse claramente como eso, y no como hechos.
- **Declaraciones verbales y escritas** - El gremio tendrá claras directivas y procesos de aprobación para la emisión de las declaraciones verbales y escritas.
- **Divulgación tendenciosa** - El gremio presentará la información de forma imparcial y de manera no-tendenciosa. Donde exista una posible tendencia inevitable o inherente, debe ser expuesta.

6. Relación y Actividades Política

CAPADESCO respeta los derechos de participación de los directores y colaboradores en actividades o en contribuciones políticas de carácter personal, siempre y cuando no interfieran con los deberes y responsabilidades contraídas con el gremio.

CAPADESCO reconoce, valora y propicia la participación ciudadana en la gestión del bien común y la toma de decisiones por medios democráticos equilibrados y ejercidos en plena libertad de derechos; no obstante, nuestro credo nos conduce a ser un gremio apartidario, abierto a cualquier persona que comparta nuestros principios, valores y propósito, por lo que las actividades ejecutadas por el gremio no buscarán favorecer o perjudicar a ningún partido político por lo que asumimos los siguientes compromisos:

- Formar parte de un acuerdo de asociación pública ya sea con una institución o ministerio del gobierno, solamente cuando esto sea a beneficio del logro de los objetivos y propósito de CAPADESCO y no comprometa su independencia o el autocontrol del gremio.
- Buscar el diálogo y la cooperación con el gobierno o las instituciones intergubernamentales, cuando esta cooperación sea apropiada y mutuamente beneficiosa, incrementando la efectividad de la ejecución de su plan estratégico y fines de contribución al país.
- No incurrir en asociación o en promover una alianza en búsqueda de un subsidio con un gobierno o una institución gubernamental solamente con el fin de buscar su sustentabilidad financiera o la ventaja competitiva del gremio en el logro de los objetivos de su misión.
- CAPADESCO no deberá cambiar sus políticas o su naturaleza no partidaria a cambio de favores políticos.
- No hacer contribución alguna, sea en especie o económica a ningún partido político, candidato o candidatura.
- No hacer uso de los recursos del gremio para apoyar o ir en contra de ningún partido político, candidato o candidatura.
- En caso de que algún director o miembro de CAPADESCO decida apoyar a título personal, algún partido, candidato o candidatura o se manifieste abiertamente, en contra de alguno, deberá evitar cualquier apariencia o referencia, de que su posición está directa o indirectamente vinculada con CAPADESCO.
- Tiene la firme convicción de no discriminar a ninguna persona por su actividad o credo político siempre que éste sea compatible con los principios, valores y propósito de la OSFL.



Los colaboradores no podrán utilizar las instalaciones de CAPADESO, sus recursos, logotipos, redes sociales o hashtags, uniformes o algún otro símbolo que pueda asociarse con el gremio para estas actividades. Si el colaborador llegase a ocupar algún cargo gubernamental, CAPADESO analizará cada caso y actuará de acuerdo con lo estipulado en las leyes competentes.

CAPADESO no realizará contribuciones de ningún tipo a partidos políticos o a candidatos a puestos públicos de gobiernos locales, nacionales o internacionales, incluyendo recursos económicos o en especie.

7. Divulgación del Código de Ética

El cuerpo directivo deberá aprobar el Código de Ética y/o Conducta y asegurarse que la membresía está en conformidad con este Código.

La divulgación de este Código de Ética y Conducta tiene como objetivos:

- Transmitir de forma clara el concepto, los objetivos y las prácticas del gremio y que son parte de su ADN.
- Garantizar los principios de transparencia, democracia interna y austeridad en la actuación del gremio.
- Dar a conocer a la sociedad panameña, los criterios de actuación aceptados consensuadamente por el gremio.

El Código de Ética y Conducta se difundirá entre:

- Directores, miembros, colaboradores y voluntarios.
- Se publicará por medios digitales para todos aquellos grupos de interés que quieran consultarlo incluyendo órganos del estado, agencias de cooperación, organismos nacionales e internacionales, proveedores, empresas, público en general.



La responsabilidad de la divulgación de este Código de Ética y Conducta recaerá en la Junta Directiva y en el Director Ejecutivo.

8. Aplicación del Código de Ética y Conducta

- La adhesión a este Código de Ética y Conducta es voluntaria; sin embargo, es un requisito sine qua non para quienes deseen formar parte del gremio, es decir que tanto los directores, colaboradores y miembros de la deberán suscribir voluntariamente este Código de Ética y Conducta.
- Aquellas Organizaciones que no deseen sujetarse a las disposiciones de este Código de Ética y conducta no podrán ser miembros del gremio.
- Este Código de Ética y Conducta será completamente aplicable a todos los trabajadores de CAPADESO, sea cual sea su relación contractual, siempre que esté vigente el vínculo laboral y con posterioridad en las provisiones que sean pertinentes.

- Este Código de Ética y Conducta también será aplicable a los proveedores con los que se establezca una relación de servicio contractual.

9. Responsabilidades, Compromiso y Cumplimiento

La Junta Directiva y cuando así aplique, su personal Ejecutivo, se comprometen a liderar con el ejemplo y a ser modelo en el cumplimiento de las normas establecidas en este Código de Ética ante sus miembros, participantes, voluntarios, aliados, entidades colaboradoras, proveedores y terceros, promoviendo en todo momento y circunstancia una cultura de compromiso ético.

Todos aquellos a quienes sea aplicable este Código de Ética, deberán cumplir con las siguientes normas para todas las provisiones del Código:

- Leer y entender todas las reglas de conducta de este Código, especialmente las que le sean directamente aplicables, y las actualizaciones que pudiera sufrir.
- Elevar a la atención del director que figura como fiscal, cualquier violación del Código de Ética, de la cual pudiese tener conocimiento directamente o por terceros, real o potencial, tantas veces como sea necesario hasta que su denuncia haya sido debidamente resuelta.
- Colaborar todo lo posible en la resolución de cualquier conflicto que pudiese surgir a causa del incumplimiento de este Código de Ética, por su parte o por la parte de terceros.
- Colaborar en la difusión de este Código de Ética y su cumplimiento.
- Comprometerse a la política de no retaliación, en ninguna forma posible, contra quien promueva el cumplimiento del Código de Ética o denuncie su incumplimiento.
- El incumplimiento de las normas y provisiones de este Código de Ética resultará en la toma de medidas disciplinarias previstas en la normativa aplicable entre las que se podrán considerar: la remoción de la membresía, el fin de la colaboración voluntaria, la terminación de una relación laboral, la rescisión del acuerdo de prestación de servicios de un proveedor o contratista.

10. Sistema de denuncias

El Sistema de Denuncias será un canal de comunicación que tendrá como objetivo el detectar prácticas y conductas inapropiadas que no estén alineadas con el Código de Ética por parte de la Junta Directiva y/o equipo que conforma CAPADESO. Este canal de denuncias estará disponible a través de la página web en el siguiente enlace: <https://www.capadeso.org/formulario-para-denuncias-y-o-sugerencias/>

Será anónimo, tratado con total confidencialidad y queda a criterio del denunciante si desea proporcionar sus datos. Cada denuncia llegará al correo info@capadeso.org y será tratado por el Director/a Ejecutivo designado. Este Sistema procurará investigar a profundidad cada denuncia para tomar las acciones pertinentes.



Declaración ética

(Director Ejecutivo, Equipo de CAPADESO)

Hemos sido aceptados como parte del equipo la Cámara Panameña de Desarrollo Social. Apoyamos todos los esfuerzos necesarios para alcanzar los más altos estándares éticos en todas las transacciones privadas.

Manifestamos que asumimos expresamente los siguientes compromisos:

1. Cumplir los reglamentos internos que se expidan y las decisiones que tome la Asamblea General de Miembros, la Junta Directiva y la Dirección Ejecutiva de CAPADESO.
2. Reconocer la independencia y autonomía de CAPADESO y no utilizar el nombre o nuestro vínculo con la entidad para beneficio propio o de terceros.
3. Evitar situaciones que puedan resultar de perjuicios para la imagen, integridad y credibilidad de CAPADESO; de presentarse, nos comprometemos a poner en conocimiento de la Dirección Ejecutiva, la Junta Directiva ó Asamblea General de Miembros, según corresponda, dicha situación (conflictos de interés y otras incompatibilidades) para que adopte las medidas procedentes.
4. Prestar a CAPADESO toda la colaboración para el adecuado cumplimiento de su objeto y fines.
5. En general, observar siempre comportamientos y actitudes ajustados a la ética.

Acepto y adhiero a los principios y términos de la Política de Conflictos de Intereses de CAPADESO.

Nombre _____

Firma _____

Fecha _____

Declaración ética

(Miembros de Junta Directiva)

Hemos sido aceptados como parte de la Junta Directiva de CAPADESO y como Representantes de los miembros. Apoyamos todos los esfuerzos necesarios para alcanzar los más altos estándares éticos en todas las transacciones privadas.

Manifestamos que asumimos expresamente los siguientes compromisos:

1. Cumplir los reglamentos internos que se expidan y las decisiones que tome la Asamblea General de Miembros y la Junta Directiva de CAPADESO.
2. Reconocer la independencia y autonomía de CAPADESO y no utilizar el nombre o nuestro vínculo con la entidad para beneficio propio o de terceros.
3. Evitar situaciones que puedan resultar de perjuicios para la imagen, integridad y credibilidad de CAPADESO; de presentarse, nos comprometemos a poner en conocimiento de la Dirección Ejecutiva, la Junta Directiva ó Asamblea General de Miembros, según corresponda, dicha situación (conflictos de interés y otras incompatibilidades) para que adopte las medidas procedentes.
4. Prestar a CAPADESO toda la colaboración para el adecuado cumplimiento de su objeto y fines.
5. En general, observar siempre comportamientos y actitudes ajustados a la ética.

Acepto y me adhiero a los principios y términos de la Política de Conflictos de intereses de CAPADESO.

Nombre _____

Firma _____

Fecha _____



Glosario

- **Afiliados:** Organizaciones sin fines de lucro que comprenden la membresía de CAPADESO.
- **Actividad política:** El ejercicio o desarrollo de cualquier actividad personal de carácter político.
- **Código de Ética:** Documento que anuncia los principios y valores (éticos, morales, entre otros) que una organización adopta de forma voluntaria y que deben ser practicados por todos sus miembros.
- **Colaboradores:** Todas las personas registradas en la planilla de una organización.
- **Conflicto de interés:** Se entiende como la situación en virtud de la cual un miembro de la Junta Directiva, un colaborador, entre otros, que debe tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones tenga la opción de escoger entre el interés de la organización, cliente, usuario o proveedor y su interés propio, el de su familia o el de un tercero de forma tal que eligiendo uno de estos tres últimos se beneficiaría patrimonialmente o extrapatrimonialmente para sí, su familia o el tercero, desconociendo un deber ético, legal, contractual o estatutario y obteniendo un provecho que de otra manera no recibiría.
- **Cultura organizacional:** Es el conjunto de normas, costumbres y valores que comparten los individuos de una organización, y que definen o influyen en sus actitudes y comportamientos.
- **Entidades de Cooperación:** Agencias (nacionales o internacionales) que se dedican a promover y facilitar acciones en pro del desarrollo social.
- **Gremio:** Asociación profesional formada por personas que tienen el mismo oficio. En este caso, la Cámara Panameña de Desarrollo Social que asocia a las organizaciones sin fines de lucro de Panamá.
- **Grupos de interés:** Aliados, miembros, proveedores, colaboradores y la comunidad.
- **Regalo:** Dádiva que se hace voluntariamente o por costumbre. Gusto o complacencia que se recibe.
- **Voluntarios:** Persona que brinda servicios no remunerados a organizaciones sin fines de lucro.