

FUNDACION BUEN PUNTO

DOCUMENTO: CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

FECHA: 28/12/2020

VERSIÓN: 1.0

La Fundación Buen Punto define el presente Código de Ética y Conducta bajo el cumplimiento de las normas colombianas, los Derechos Humanos y los Derechos de los Niños. El presente Código orienta las pautas éticas y de conducta como referente obligatorio de actuación de todos los colaboradores, miembros del Consejo Directivo y de la Dirección Ejecutiva. De tal manera que, en el ejercicio del cumplimiento de su misión y sus deberes, se hagan visibles los principios establecidos para promover la transparencia, la equidad, la confianza y el respeto por la diversidad, valores que se manifiestan en las relaciones entre pares, con terceros y con la sociedad.

Ámbito de aplicación

La aplicación de este Código de Ética y Conducta se extiende a todos los colaboradores, consultores, proveedores, voluntarios y personal directivo de la Fundación.

Valores y principios de la Fundación

A través del deporte queremos ofrecer una alternativa de vida pacífica a quienes participan y se benefician de nuestros programas; brindando la posibilidad de experimentar una realidad diferente a la que se enfrentan normalmente, mediante la generación de espacios seguros en donde se trabajan valores y la sana convivencia entre los miembros de la comunidad.

Nuestro objetivo es que esos valores y comportamientos trabajados se repliquen en los diferentes escenarios de su vida e interacción con las demás personas.

Queremos que nuestra intervención sea, sostenible, medible y se pueda monitorear.

Los valores que nos mueven como Fundación Buen Punto, se encuentran directamente relacionados con los valores básicos de la metodología del Rugby4Peace – R4P.

Es fundamental para todos los programas de entrenamiento basados en valores que un conjunto básico de valores se identifique desde el principio y se modele en todo momento por aquellos involucrados en la entrega de dicho programa.

Equidad e Inclusión

Dentro de R4P, todos los participantes son tratados por igual y el compromiso con la igualdad se reconoce en la forma en que se organizan y ejecutan las prácticas y los juegos. Aquellos que quieran jugar pueden jugar independientemente de su origen étnico, raza, religión, género y habilidad.

El respeto

La apreciación de la propia individualidad y el valor de los demás en un contexto de diversidad social. El respeto por uno mismo, el respeto por los compañeros de equipo y los oponentes, el respeto por los entrenadores y los padres, y el respeto por las leyes del juego y aquellos que los administran son características esenciales de R4P.

Confiar

Los jugadores que confían unos en otros juegan bien juntos. Aprender a tener fe en las capacidades de los demás para llevar a cabo sus roles y responsabilidades de manera obediente y mutua, de

manera que también contribuyan al bienestar de los compañeros de equipo, es un ingrediente esencial del buen espíritu deportivo.

Responsabilidad

Con la confianza viene la responsabilidad: comprender que el comportamiento individual en las sesiones de práctica y en los juegos influye y tiene impacto en el desempeño y la experiencia de los demás. Trabajar con y para otros son aspectos clave de los proyectos R4P. El éxito en el deporte, particularmente en el deporte de equipo, depende de la ayuda mutua y el sacrificio personal.

A continuación, se describen pautas generales de ética y comportamientos esperados, y también comportamientos inaceptables relacionados con los principios, valores y políticas de la Fundación:

Conductas esperadas al interior de la Fundación

- Los funcionarios de la Fundación deberán conocer y observar las diferentes políticas y procedimientos establecidos para la prevención, identificación, solución y seguimiento de los diferentes riesgos que inciden sobre las actividades desarrolladas por la Fundación.
- Actuar en todo momento con profesionalismo, buena fe, lealtad y diligencia en favor de los mejores intereses de la Fundación, asegurando que todas las actuaciones propias y las responsabilidades asignadas se desarrollen en el marco de los principios, valores y políticas contenidas en este Código.
- Comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad por parte de otro funcionario, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Fundación o que resulte violatorio del presente Código.
- Ser prudente y respetuoso tanto en el comportamiento, como en el lenguaje en las instalaciones de la Fundación, manejando con seriedad, responsabilidad y discreción sus relaciones personales, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.
- Actuar con respeto y con una actitud empática en las interacciones con los pares, directivos y colaboradores. No aceptamos ninguna forma de discriminación ni el ejercicio de cualquier tipo de acoso, ya sea sexual, laboral, psicológico o comportamiento violento.
- Cumplir el código de vestido dentro y fuera de la Fundación, siempre que este desempeñando sus funciones o representando a la Fundación.
- Ante cualquier controversia, primará el diálogo, el interés de resolverlo, el respeto al derecho de defensa, la preservación de los derechos y la dignidad de los involucrados.

Para la resolución de conflictos se tendrá en cuenta la política de conflicto de intereses.

- Dar buen uso a las instalaciones, sistemas de información y demás elementos de trabajo asignados y como parte de ello, instalar únicamente programas y dispositivos de hardware autorizados por la Fundación, respetando los lineamientos definidos para ello.
- Respetar la propiedad intelectual y derechos de autor.
- Responder por los códigos de usuario y contraseñas asignadas para el desempeño de sus responsabilidades y mantenerlas de manera confidencial.
- Cuidar el uso de la firma autorizada de la Dirección Ejecutiva o de cualquier miembro directivo, para evitar cualquier situación que ponga en riesgo el buen nombre e intereses de la Fundación.
- Manejar con seriedad, responsabilidad y discreción las relaciones emocionales que eventualmente puedan surgir con otros funcionarios de la Fundación, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten objetividad e independencia a las decisiones laborales.

- Respetar a los colaboradores de la Fundación, absteniéndose de actuar con conductas discriminatorias contra la condición racial, sexual, religiosa y/o política.
- No usar las instalaciones de la Fundación para adelantar eventos religiosos, políticos o difundir material que atente contra la libertad religiosa y/o política.

En las relaciones con los beneficiarios del programa

Las personas beneficiarias del programa aprenden observando e interactuando con otros. Esto tiene implicaciones para el entrenador o cualquier funcionario de la Fundación como modelo a seguir. Ser un modelo a seguir positivo implica:

- Comportarse de la forma en que le gustaría que actuaran sus jugadores;
- Mostrar respeto por quienes asisten a las sesiones;
- Buscar lo positivo al perder;
- Ser consistente con las reglas;
- No discutir con los familiares, miembros de la comunidad, árbitros y otros entrenadores;
- Usar solo el tipo de lenguaje que desea inculcar en los beneficiarios;
- Admitir errores;
- Incorporando los mismos estándares que espera de los beneficiarios;
- Comprender las necesidades de cada beneficiario;
- Responsabilizarse de su grupo de beneficiarios en términos de su comportamiento y seguridad.

En las relaciones con terceros

- Atender en forma oportuna, suministrando respuestas claras y completas frente a cualquier solicitud o reclamación presentada por las autoridades, clientes, aliados, proveedores, beneficiarios y otros grupos de interés.
- Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad por parte de un proveedor, cliente, funcionario de gobierno o cualquier tercero que afecte o pueda lesionar los intereses de la Fundación.
- Aplicar criterios de imparcialidad y objetividad en la selección de proveedores, velando siempre por proteger el mejor interés de la Fundación.
- Informar a la Fundación sobre ofrecimientos de terceros que puedan ir en contra de los lineamientos señalados por este Código, o por cualquier otra normatividad de la Fundación.
- Abstenerse de participar en actividades o negocios que puedan afectar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades y/o que sean contrarios a la misión de la Fundación o que desarrollen actividades ilícitas o en contravención con los principios éticos.
- La Fundación reconoce y respeta los derechos a la privacidad y libertad de expresión de sus funcionarios. No obstante, cualquier participación en redes sociales que llegare a involucrar a la Fundación se hará protegiendo su buen nombre y la veracidad de información misma. En todos los casos dicha participación deberá efectuarse a título estrictamente personal.

En relación con la información de la Fundación

- Conocer y aplicar el modelo interno de seguridad de la información, incluyendo la necesidad de clasificarla según las políticas de protección de datos.
- Los funcionarios se abstendrán de comunicar a otros funcionarios sin autorización para ello o compartir con terceros, información confidencial de la Fundación.
- Abstenerse por completo de usar en provecho propio o de terceros o de suministrar a terceros Información privilegiada de la Fundación.

- En todos los casos, la información que se genera y maneja en la ejecución de funciones o de proyectos es de propiedad de la Fundación, y los funcionarios deberán seguir los parámetros establecidos para darle un manejo adecuado.
- Cuando un funcionario finaliza la relación laboral con la Fundación deberá entregar a su superior inmediato o a quien corresponda, la información que maneja o a la que tiene acceso bajo los protocolos definidos.

Con relación a la formación de los colaboradores de la Fundación

Dentro de las diferentes actividades y programas que realiza la Fundación, sus colaboradores se verán expuestos a diferentes tipos de situación, donde de acuerdo con el contexto de cada una de ellas se ha de formalizar el comportamiento y conducta de los mismos.

La mayoría de actividades que realiza la Fundación involucran el trabajo directo con beneficiarios (niños y adultos) y la aplicación de las metodologías de Rugby4Peace, Waves4Change y World Rugby; es de acuerdo a estas metodologías y a las capacitaciones que reciben los colaboradores, que se presentan los espacios apropiados para la instrucción, capacitación y continua formación en éstas y en las políticas de Salvaguardia de la Fundación.

Se empleará como guía de ruta el formato de Capacitación de Colaboradores, el cual se anexa a la carpeta de hojas de vida de los mismos, para llevar el control de que efectivamente estas políticas se han socializado, entendido y aceptado.

Las políticas de Salvaguardia serán revisadas cada dos (2) años y se llevará a cabo una sesión de repaso con los colaboradores al menos una vez al año y cada vez que se inicie un programa por parte de la Fundación.