


	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 1 de 29</b>


# **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA**

**Medellín, 2019  
Versión 1**

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 2 de 29</b>

## TABLA DE CONTENIDO

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO .....	3
MISIÓN.....	3
VISIÓN .....	3
PRINCIPIOS Y VALORES .....	3
Principios.....	4
Valores .....	5
POLÍTICAS GENERALES .....	5
GOBIERNO CORPORATIVO .....	6
EL GOBIERNO CORPORATIVO DE ECOSESA .....	6
ROLES - RESPONSABILIDADES .....	6
CÓDIGO DE ÉTICA.....	8
DIRECTRICES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECTIVAS CON EL PERSONAL DE LA CORPORACIÓN .....	8
DIRECTRICES CON OTRAS PARTES INTERESADAS .....	8
POLÍTICAS.....	9
1. Política de Responsabilidad Social .....	9
2. Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales.....	9
3. Política de Propiedad Intelectual .....	10
4. Política de Inclusión y Antidiscriminación .....	10
5. Política de Transparencia, Anti-Fraude y Anticorrupción .....	11
6. Política de Protección Ambiental .....	11
7. Políticas de Contratación .....	11
8. Políticas Financieras .....	12
9. Política de selección de proveedores .....	12
10. Política de Inversión Social.....	12
11. Política de Conflicto de Intereses .....	13
SOPORTE DE LAS DIRECTRICES DEL GOBIERNO CORPORATIVO .....	14
ESTRATEGIAS PARA LA APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y DE ÉTICA.....	14
VIGILANCIA A SU CUMPLIMIENTO .....	14
DIVULGACIÓN .....	15
APROBACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y DE ÉTICA .....	15
VIGENCIA .....	15
BIBLIOGRAFÍA .....	16
ANEXO 1.....	18
POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y ANTIDISCRIMINACIÓN .....	18
OBJETIVO.....	19
ALCANCE .....	19
ANEXO 2.....	23
POLÍTICA DE TRANSPARENCIA, ANTI-FRAUDE Y ANTI-CORRUPCIÓN .....	23
ANEXO 3.....	28
DECLARACIÓN DEL COMPROMISO DEL PERSONAL DE ECOSESA FRENTE AL CAMBIO MEDIO AMBIENTAL.....	28

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 3 de 29</b>

## CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El Código de Buen Gobierno es un instrumento en el que se consignan las reglas y lineamientos de comportamiento que orientan las actuaciones de las personas que hacen parte de la Corporación ECOSESA y que actúan en su nombre, en el desarrollo de sus funciones. En este se explicitan las conductas que se esperan de sus integrantes, porque fueron acordadas de forma participativa con el fin de lograr los propósitos organizacionales, en el marco de los principios constitucionales y la legislación colombiana.

Este código permite regular las relaciones entre los asociados de la Corporación, los administradores y los demás grupos de interés, con el fin de garantizar una gestión caracterizada por la transparencia y la equidad, así como a asumir la responsabilidad frente a terceros que puedan resultar afectados con las actividades de la Corporación conforme a las normas legales y a los estatutos. Es decir, es un sistema por medio del cual la Corporación es dirigida y controlada, fortaleciendo así su institucionalidad.

Los siguientes aspectos se constituyen en la plataforma sobre la cual la Corporación actúa para ejercer el gobierno corporativo.

### MISIÓN

La Corporación ECOSESA es una organización social comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida de personas con condición de vulnerabilidad mediante servicios de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y socio-sanitarios, con calidad, bajo el enfoque de Desarrollo a Escala Humana.

### VISIÓN

En 2027, ECOSESA será una organización que avanza en auto-sostenibilidad, por la generación de mayores y mejores opciones en EPTDH y servicios socio-sanitarios, centrados en la satisfacción de las necesidades humanas, logrando ser un referente de ciudad.

### PRINCIPIOS Y VALORES

La Corporación ECOSESA, define los principios como premisas fundamentales y criterios que caracterizan la Corporación, con las actuaciones de quienes hacen

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 4 de 29</b>

parte de Ella y de las personas naturales y/o jurídicas involucradas en el cumplimiento de su objeto social.

Los valores se definen como la actitud y aptitud que caracteriza el significado e importancia de las actuaciones de la Corporación e involucrados, en razón a la ética ciudadana y profesional para el cumplimiento del objeto y razón social de la Corporación.

## Principios

1. **Calidad:** conjunto de atributos que caracterizan el servicio como la eficiencia, eficacia, efectividad, oportunidad, y pertinencia, generando alta satisfacción de las partes interesadas.

### Código de conducta

- Demostrar calidad técnica en la prestación del servicio
- Utilizar los recursos de forma eficiente
- Manifestar actitud de servicio.

2. **Solidaridad:** ayuda mutua y desinteresada para el logro de un fin común.

### Código de conducta

- Comprometerse con asuntos de interés colectivo
- Manifestar sensibilidad frente a la causa de otros.
- Colaborar sin esperar recompensa.

3. **Participación:** involucramiento activo y consciente en los procesos de toma de decisiones que le conciernen.

### Código de conducta

- Tener voz propia en espacios de decisión
- Respetar las ideas y opiniones de los demás
- Incidir en los asuntos que le competen

4. **Compromiso con el entorno:** voluntad explícita frente al cuidado y respeto del entorno socio-ambiental

### Código de conducta

- Tener conciencia ecológica
- Respetar la vida en todas sus expresiones
- Cuidar las relaciones para la convivencia

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 5 de 29</b>

## Valores

1. **Honestidad:** es la actuación veraz y honrada frente a los otros y que se expresa en el respeto a la verdad y la transparencia, generando confianza frente a sus actuaciones.

### Código de conducta

- Expresarse y comportarse con sinceridad
- Rechazar comportamientos ocultos que van en contra de las normas para obtener beneficio propio
- Obrar con rectitud

2. **Responsabilidad Social:** compromiso para contribuir al mejoramiento de la sociedad por medio de las acciones que realiza

### Código de conducta

- Manifestar interés genuino por las necesidades y expectativas de las personas con quienes interactúa
- Cumplir con las obligaciones contraídas - Tener enfoque claro a resultados
- Estar en continuo mejoramiento

3. **Respeto a la dignidad humana:** es el reconocimiento del valor y respeto expresado hacia el ser humano, por el hecho de serlo, independiente de su condición o diferencia.

### Código de conducta

- Valorar y tener consideración por los demás.
- Manifestar y aceptar la diferencia, con asertividad.
- Valorar empáticamente las creencias de los demás


4. **Autonomía:** capacidad de autodeterminación y autorregulación, sin entrar en conflicto con las acciones regulatorias y de control externas.

### Código de conducta

- Tener voz propia, asumiendo posición frente a los otros.
- Responder por lo encomendado
- Tomar decisiones basadas en el juicio crítico

## POLÍTICAS GENERALES

- La Corporación se compromete con la generación de condiciones para el desarrollo humano y social de individuos y colectivos, con énfasis en trabajo

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 6 de 29</b>

digno.

- La Calidad es la característica esencial de los servicios que ofrece la Corporación ECOSESA y esta se evalúa por el reconocimiento de los diferentes sectores y de la sociedad.
- ECOSESA se compromete con fortalecer la gestión del conocimiento para alcanzar mejores niveles de desarrollo de la Organización y hacer un mejor aporte a la sociedad.

## **GOBIERNO CORPORATIVO**

El gobierno corporativo es un mecanismo por medio del cual los órganos de la Corporación ECOSESA ejercen la autorregulación, mediante un sistema de normas, políticas y pautas de actuación válidas que generan un equilibrio entre las necesidades y demandas de la sociedad y la capacidad institucional para responder de manera transparente, legítima y eficaz.

Todos los integrantes de la Corporación ECOSESA deben conocer, identificar y comprometerse con el cumplimiento de los principios y valores institucionales que se establecen en el presente documento, los cuales definen el marco de gestión de la Entidad, en un ambiente de reglas de juego explícitas y claras, de tal manera que la transparencia, la legalidad y la legitimidad sean características inherentes a su gestión y generen credibilidad y confianza en los grupos de interés de la Organización.

## **EL GOBIERNO CORPORATIVO DE ECOSESA**

1. Órganos de gobierno y control. Constitución y funciones. Ver estatutos
2. Los asociados. Derechos, deberes y obligaciones. Ver estatutos

## **ROLES - RESPONSABILIDADES**

ASAMBLEA GENERAL. Ver estatutos.

JUNTA DIRECTIVA. Ver estatutos.

- Estructura. Ver estatutos
- Deberes generales. Ver estatutos
- Funciones y prohibiciones. Ver estatutos, reglamento de Junta Directiva Políticas de independencia. Ver estatutos.

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA. Y SU SUPLENCIA. Ver estatutos y Perfil de cargo en Estructura documental del S.G.C.


	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019 <b>Versión: 1</b> <b>Página 7 de 29</b>
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

- Calidad e idoneidad. Ver estatutos y Perfil de cargo en Estructura documental del S.G.C. y hoja de vida.

#### DE LA REVISORÍA FISCAL

- Requisitos y calidades para su elección. Ver estatutos.
- Mecanismos para su elección. Ver estatutos.
- Obligaciones de la Corporación con respecto a la Revisoría Fiscal. Ver Estatutos.

**GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS.** Ver estatutos. Reglamento de Asamblea y de Junta Directiva. Sistema de la Información Corporativo.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 8 de 29</b>

## CÓDIGO DE ÉTICA

---

El Código de Ética consiste en un marco de directrices desarrolladas mediante políticas internas que orientan el comportamiento ético en el desempeño diario del rol de las personas que constituyen la Corporación ECOSESA, bien sea en su actuación individual como trabajadores o en su actuación colectiva como órgano de gobierno u otro (comités), reflejando la forma de dirección del máximo órgano, bajo una cultura legalidad, previniendo conductas que lleven a actos como la corrupción y soborno, entre otros.

### **DIRECTRICES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECTIVAS CON EL PERSONAL DE LA CORPORACIÓN**

Los órganos de gobierno y directivas de la Corporación ECOSESA se comprometen a actuar con liderazgo, de acuerdo con los principios y los valores éticos del presente código, en todos sus comportamientos, ante los demás trabajadores, de modo que sean acogidos. Promoverán un clima laboral armónico, con apoyo del Comité de Convivencia, proyectando una imagen positiva de su equipo de trabajo y de la Corporación, contribuyendo al desarrollo de la cultura organizacional.

### **DIRECTRICES CON OTRAS PARTES INTERESADAS**

La Corporación ECOSESA presta servicios y se relaciona con las partes interesadas, buscando satisfacer sus necesidades y expectativas con calidad, sin distinción de condición económica, social, ideológica, política, sexual, racial, religiosa o de cualquier otra naturaleza, ajustándose a la normatividad legal y evitando conflictos de intereses.

Los trabajadores actuarán con honestidad, poniendo toda su competencia y experiencia en el desempeño de sus funciones. Con otras partes interesadas, ECOSESA establece relaciones enmarcadas en los valores y principios corporativos.

Hacen parte del Código de Ética, el conjunto de normas que conforman las políticas que se refieren a continuación.



	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 9 de 29</b>

## POLÍTICAS

### 1. Política de Responsabilidad Social

ECOSESA es una entidad socialmente responsable que se rige conforme a las leyes y a sus propios estatutos. Está comprometida con el aporte al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, grupos, organizaciones e instituciones con actividades de interés general y acceso a la comunidad mediante la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la ejecución de proyectos sociales de protección a personas con discapacidad física y/o mental y demás personas de especial protección constitucional, de manera que propicie su desarrollo humano y social con un enfoque diferencial, de derechos e inclusión.

ECOSESA tiene un Sistema de Gestión de Calidad orientado a satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios, así como las del sector productivo y de la sociedad en general, quienes se benefician de sus actividades sociales y comerciales. Para el monitoreo y control, cuenta con auditores internos y con procesos de auditorías interna y externas, anuales. Ver Manual de Gestión en SharePoint CRISOL.

Es responsable con los egresados al contar con una Unidad de gestión encargada de su acompañamiento y seguimiento a la vinculación laboral de sus egresados, procurando que logren condiciones de empleabilidad dignas que mejoren sus condiciones de vida. Con los programas de formación continua se busca la actualización y fortalecimiento de sus competencias para el trabajo.

También asume su responsabilidad social con los trabajadores al generar condiciones de trabajo decente y promover su desarrollo mediante el Sistema de Formación Organizacional, la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los programas de Bienestar Sociolaboral.

Con los sujetos de su acción, ECOSESA asume la protección como necesidad humana, para la cual considera satisfactores relacionados con el Ser, el Hacer, el Tener y el Estar, orientados a la custodia de su dignidad y derechos.

Con el cuidado y preservación del ambiente, asume responsablemente las obligaciones que le determina la Ley y se compromete con la asunción de acciones, emprendimientos y comportamientos que procuran el desarrollo sostenible y la protección de la vida, por lo cual tiene entre sus principios, el Compromiso con el entorno.

### 2. Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales

ECOSESA es responsable del tratamiento de datos personales, adopta y hace público a todos los interesados, el manual que contiene las políticas mediante las

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 10 de 29</b>

cuales realiza el tratamiento de los datos personales de los titulares, conforme a la Constitución Política colombiana y a la legislación vigente.

Ver Manual de tratamiento y protección de datos personales publicado en sitio Web.

### 3. Política de Propiedad Intelectual

**Protección a la propiedad intelectual:** la Corporación ECOSESA promoverá el respeto a la propiedad intelectual, velando por el uso responsable de bienes culturales tales como obras literarias, científicas, artísticas, tecnológicas u otras, cualquiera que sea su forma de presentación y reproducción, de parte de los diferentes órganos o integrantes de la Corporación, en condición de usuarios de obras o creaciones de otros.

Por lo anterior, ECOSESA presume que los diferentes órganos e integrantes de la organización, en la creación, desarrollo o invención que pudieran hacer en el desempeño de su trabajo, no han vulnerado los derechos de otras personas en cuanto a propiedad intelectual y/o derechos de autor.

Los administradores y trabajadores de la Corporación, se obligan a respetar las normas que regulan la propiedad intelectual en Colombia<sup>1</sup> y también a ceder los derechos de las creaciones que hicieran en el cumplimiento de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo.

**Protección de la propiedad intelectual de la Corporación:** las invenciones o creaciones literarias, científicas, artísticas y otras, de autoría de la Corporación serán parte de su patrimonio intelectual y gozarán de todas las medidas de protección legal.

**Protección de los símbolos de la Corporación:** los símbolos institucionales son de uso exclusivo de la Corporación, en el caso de requerir su utilización por un tercero, la Corporación podrá o no autorizar su uso, de manera formal. Esta política se materializa en el Reglamento Interno de Trabajo y en el contrato de trabajo.

### 4. Política de Inclusión y Antidiscriminación

ECOSESA establece lineamientos para que en los diferentes ámbitos de acción, se desarrollen y recreen comportamientos y actividades encaminadas a construir de una cultura de inclusión, democrática y de paz.

Ver anexo 1.

---

<sup>1</sup> Entre las normas que regulan la propiedad intelectual en Colombia están la Constitución Política, artículo 61, 150 y 188; Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Ley 599 de 2000, Ley 719 de 2001.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 11 de 29</b>

## 5. Política de Transparencia, Anti-Fraude y Anticorrupción

El direccionamiento de ECOSESA está fundamentado en un sistema de principios y valores que promueven la transparencia y mayores niveles de gobernabilidad, generando credibilidad y confianza de todas sus partes interesadas. Los resultados de su gestión los dispone al escrutinio público mediante la Rendición Social Pública de Cuentas realizada por medio de la Confederación Colombiana de ONG.

Ver anexo 2.

## 6. Política de Protección Ambiental

ECOSESA desarrolla acciones para el manejo y disposición adecuada de residuos sólidos, según requerimientos normativos y de Ley, y adopta principios de desarrollo sostenible, visibles en la utilización de tecnologías limpias y auto-sostenibles para la optimización de los recursos naturales y conservar la armonía con el medio ambiente; así mismo, en las actuaciones de los trabajadores, que se comprometen por medio de la declaración frente al cambio medio ambiental, una vez ingresan a la Corporación, por medio de la firma sobre del compromisos a asumir frente al cambio medio ambiental.

Ver anexo 3.

En cuanto al uso de material documental y publicitario y otro, se recurre a proveedores que utilizan materias primas amigables con el medio ambiente, siempre y cuando se garantice el cumplimiento de requerimientos normativos y de calidad.

## 7. Políticas de Contratación

La Corporación ECOSESA considera el trabajo digno y decente como fin en sí mismo. Así, se piensa como una Organización en la cual el trabajo es el factor organizador, con un doble propósito: un fin personal, que es el desarrollo de sus trabajadores (as), mediante la realización de un trabajo creativo y útil a la sociedad y que a su vez garantiza condiciones de seguridad como el acceso a la protección, la seguridad social y al ingreso económico justo para la estabilidad familiar; y un fin social, representado en la búsqueda del mejoramiento de sus condiciones de vida como colectivo y el de la comunidad a la cual presta sus servicios.

ECOSESA tiene como políticas de contratación

- Ningún aspirante a un cargo o trabajador tendrá trato discriminatorio por razones de edad, sexo, orientación sexual, condición socioeconómica, origen, etnia, religión u otra característica que lo haga diverso.
- Ningún trabajador, podrá prestar sus servicios a otra empresa que realice negocios con ECOSESA para no incurrir en conflicto de intereses.
- ECOSESA define estructuras de remuneración media con base en el estudio del contexto; define la planta de cargos basada en la estructura organizacional que

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 12 de 29</b>

se establece según la función, perfil de cargo, nivel de responsabilidad y competencia, procurando condiciones de contratación igualitarias y remuneración equitativa. La remuneración engloba todos los componentes que conforman el salario según la legislación colombiana.

- ECOSESA procura una política de contratación indefinida, siempre y cuando el servicio, proyecto o actividad lo requieran porque es esencial para el funcionamiento de la Organización.
- ECOSESA celebra contratos de prestación de servicios para el desarrollo de actividades que no requieren la continuada y completa subordinación de quien las ejecuta.
- Cuando un proyecto o actividad no pueda ser mantenida en la Corporación, se tomarán medidas razonables para evitar despidos, identificando, en la medida de lo posible, otros puestos de trabajo que puedan ser ocupados, sin exceder la estructura de cargos definida por la Organización.
- En la Corporación no deben trabajar conyugues ni parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, al momento de contratación. Aplica para cargos directivos, de coordinación y otros cargos que hacen parte de la misma área de trabajo

## 8. Políticas Financieras

- Los servicios que presta ECOSESA, garantizan el crecimiento y la sostenibilidad económica y social de la Corporación.
- La Corporación hace un manejo eficiente de sus recursos, procurando la sostenibilidad y la permanencia.
- La Corporación ECOSESA hace un control riguroso en el manejo de los recursos físicos y financieros de la institución, comprometida con la honestidad y transparencia


## 9. Política de selección de proveedores

Para la Selección de Proveedores, ECOSESA tiene definidos criterios de selección y contratación, buscando dar cumplimiento a los principios y valores corporativos, por lo que ha estructurado en sus procedimientos una serie de requerimientos para establecer controles de tipo legal, administrativo, técnico y de calidad, que le permiten un proceso de selección transparente así como la realización de su seguimiento y evaluación

## 10. Política de Inversión Social

ECOSESA invierte sus excedentes, conforme lo dispone la Ley colombiana para las corporaciones, para su fortalecimiento en la prestación de servicios y proyectos de desarrollo humano y social, pertinentes a su objeto social, de tal modo que generen impacto en colectivos vulnerables.

Ver estatutos.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 13 de 29</b>

## 11. Política de Conflicto de Intereses

**Definición:** El conflicto de intereses es una condición o situación en la cual, el personal que constituye el gobierno y otro de alta jerarquía de la Corporación ECOSESA, en razón de sus funciones, debe tomar una decisión o realizar o no una acción en la cual se pone en situación de posibilidad de elegir entre los intereses de la Corporación ECOSESA, su propio interés o el de un tercero, de tal manera que de optar por cualquiera de los intereses diferentes a los de la Corporación, estaría comprometiendo su independencia e integridad (adaptado de Procedimiento para la gestión de conflictos de interés de los administradores de ISA).

**Alcance:** la política de conflicto de intereses en ECOSESA, aplica para todos los miembros de la Junta Directiva, el/a Director/a Ejecutivo/a, El/a Revisor/a Fiscal y el/a Contador/a.

**Política:** Ningún miembro de la Junta Directiva, el/a Director/a Ejecutivo/a, El/a Revisor/a Fiscal y el/a Contador/a, deberá obtener beneficio o ganancia personal o profesional alguna, ya sea de manera directa o indirecta, por razón de su participación en las decisiones que se tomen en la Corporación ECOSESA.

**Procedimiento:** El conflicto puede ser temporal o permanente.

Conflicto de intereses temporal: en caso de que exista duda de su existencia, deberá cumplirse con lo reglamentado para cada órgano y para todos los integrantes de la Corporación. Cuando haya duda y por unanimidad de los miembros de la Junta Directiva u otra instancia de gobierno no afectados, por la situación, se determine la inexistencia del conflicto, el o los miembros en cuestión, podrán participar en las deliberaciones o decisiones respectivas.

En el caso de determinar la existencia de un conflicto de intereses para uno de los integrantes, podrá designar a otro miembro de la Junta Directiva u otro órgano, para que continúe con la gestión del proceso o actividad que causó el conflicto.

Conflicto de intereses permanente: No se designarán como miembros de la Junta Directiva de ECOSESA u otra instancia de gobierno, a personas que se encuentren en una situación de conflicto de interés de carácter permanente respecto del conjunto de operaciones de la Sociedad.

A las personas postuladas como miembros de órganos de gobierno u otros descritos en el alcance, se les solicitará que en la comunicación de aceptación de su postulación, declaren que no se encuentran en situación de conflicto de intereses permanente. En el evento de que posterior a la elección, un miembro se encuentre en situación de conflicto permanente, debe informarla, oportunamente al órgano que corresponda y abstenerse de intervenir en actividades o decisiones relacionadas

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 14 de 29</b>

con la situación. El órgano responsable evaluará la situación y en caso de que evidencie la presencia de conflicto de intereses permanente, tomará las decisiones convenientes según lo establecido en los Estatutos. En caso de verificarse que la persona está incurso en un conflicto de intereses permanente deberá renunciar, dejando constancia de ello (adaptado de Procedimiento para la gestión de conflictos de interés de los administradores de ISA).

## **SOPORTE DE LAS DIRECTRICES DEL GOBIERNO CORPORATIVO**

- Los Estatutos
- Reglamento Interno de Trabajo
- Reglamento de Asamblea
- Reglamento de Junta Directiva
- Reglamento de Comité de Currículo
- Reglamento de Comité de Admisiones
- Nota: ver documentos en Share Point CRISOL, reglamentación interna).
- Manual de gestión del S.G.C. (ver Share Point, estructura documental S.G.C.).
- 

## **ESTRATEGIAS PARA LA APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y DE ÉTICA**

La Corporación ECOSESA, cuenta con las siguientes estrategias para la socialización y apropiación de las normas del Código de Bueno Gobierno y de Ética:

- Inducción y reinducción de personal. Debe quedar constancia expresa de su conocimiento y de su vinculación al contrato de trabajo.
- Reuniones informativas de personal. Con el fin de retomar la reflexión sobre su cumplimiento.
- Reuniones de equipos de trabajo alrededor del Código de Buen Gobierno.
- Reuniones de socialización ante la implementación de cambios de los documentos en los que se soportan las directrices del gobierno corporativo. De la que debe quedar constancia individual sobre el conocimiento de los cambios.

## **VIGILANCIA A SU CUMPLIMIENTO**

1. Corresponde a los Directores, Coordinadores y otros trabajadores de la Corporación ECOSESA, con personal a cargo, velar por el cumplimiento y observancia de las normas y procedimientos aquí consignados y serán los directos responsables de atender y dar respuesta a los requerimientos que le formulen las autoridades de vigilancia y control.
2. Si la Revisoría Fiscal, en el cumplimiento de sus funciones. encontrara situaciones relacionadas con incumplimiento de estos códigos, deberá

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 15 de 29</b>

- informarlo a la Dirección Ejecutiva, en primera instancia; a la Junta Directiva o a la Asamblea General, si el caso lo ameritara.
3. La supervisión general estará a cargo de los Auditores internos de calidad (el auditor líder y el suplente); la Dirección Ejecutiva se encargará de su publicación y difusión.
  4. Este Código deberá ser conocido por todas las personas de la Corporación, quienes están obligadas a acatarlo. Su incumplimiento acarreará sanciones disciplinarias y legales a que hubiera lugar.
  5. Es responsabilidad de cada una de las personas de la Corporación ECOSESA, velar por el cumplimiento de las disposiciones contempladas en este código, las cuales son de obligatorio cumplimiento.

### **DIVULGACIÓN**


El Código de Buen Gobierno y de Ética serán parte de los procesos de inducción y reinducción y se divulgarán con todos los miembros de la Corporación ECOSESA, por parte de la Unidad de Talento Humano, por medio del Sistema de Formación Organizacional y se publicarán en el Share Point CRISOL; con las demás partes interesadas, por el sitio Web.

### **APROBACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y DE ÉTICA**

El Código de Buen Gobierno y el Código de Ética son aprobados por la Asamblea General y podrán ser reformados por recomendación de los corporados, de la Junta Directiva o de la Dirección Ejecutiva y deberán informarse y publicarse oportunamente, por los medios establecidos por la Corporación ECOSESA.

### **VIGENCIA**

El presente Código de Buen Gobierno y de Ética entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Asamblea General de la Corporación.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 16 de 29</b>

## BIBLIOGRAFÍA

AUYERO, Javier y Claudio Benzecry. Cultura. En: Términos Críticos De Sociología De La Cultura. Carlos Altamirano, Director. Paidós. Argentina, 2002. Pág 35.

AYUDA EN ACCIÓN. Política de igualdad de género. Madrid, España. En: [file:///C:/Users/dorganizacional/Downloads/Politica\_Igualdad\_Genero\_AeA.pdf]. Consultado en 1° de junio de 2018.

BARNEY PALACIN, Viviana Lucía. Transparencia y buenas prácticas institucionales. En: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-326851\_archivo\_pdf\_2\_transparecia\_buenaspracticass.pdf]. Universidad Tecnológica de Pereira. Consultado en 19/06/2018

VÉLEZ DE NICHOLLS, Lina, *et al.* Gestión del Gobierno Corporativo. Experiencia de la Cámara De Comercio De Medellín Para Antioquia. Medellín, diciembre de 2018, 159 p.

CONFIAR. Código de Buen Gobierno. [Documento electrónico]. En: https://www.confiar.coop/uploads/imagenes/Documentos%20PDF/codigo\_de\_buen\_gobierno.pdf. Consultado en 12 de julio de 2018.


CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. El Senado de las Causas Sociales y la Reconciliación. ¿Qué es la Democracia? [documento electrónico]. En: [http://www.senado.gov.co/legales/item/11156-que-es-la-democracia]. Consultado en 1 de junio de 2018.

EAFIT. Reglamento de Propiedad Intelectual. En: [http://www.eafit.edu.co/institucional/reglamentos/Documents/Reglamento\_Propiedad\_Intelectual.pdf]. Consultado en 27 de junio de 2018.  
Ejemplo: Política sobre el Conflicto de Intereses. [documento electrónico]. En: http://figo-toolkit.org/wp-content/uploads/2012/08/3.7\_ConflictInterest\_Sp.pdf. Consultado en 18 de junio de 2018.

GONZALEZ, Camilo. Memoria taller Código de Buen Gobierno, Ética y Anticorrupción. Octubre de 2016. Programa Formación de Formadores de FENALCO, Antioquia.

ISA. Procedimiento para la gestión de conflictos de interés de los administradores de ISA. [documento electrónico]. En: http://www.isa.co/es/sala-de-prensa/Documents/nuestra-compania/conflictos-de-interes-



	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 17 de 29</b>

administradores/Procedimientos\_Gestion\_Conflictos\_de\_Interes\_Administradores.pdf. Consultado en 18 de junio de 2018.

PARRA, DUSAN, Carlos. Estatuto Antidiscriminación y su desarrollo en Colombia [documento electrónico]. En: Revista de Derecho Universidad del Norte. 2007. p. 44-45. En:

[[http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/27/5\\_Estatutos%20antidiscriminacion.pdf](http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/27/5_Estatutos%20antidiscriminacion.pdf)]. Consultado en 5 de junio de 2018.

RAE. Corrupción. En:

[<https://www.google.com.co/search?q=definici%C3%B3n+de+corrupci%C3%B3n+en+rae&oq=definici%C3%B3n+de+corrupci%C3%B3n+en+rae&aqs=chrome..69i57j0l4.6751j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>]. Consultado en 6 de junio de 2018.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL Código de Ética. En:

[<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/C%C3%93DIGO%20DE%20C3%89TICA.pdf>]. Bogotá. Consultado en 26 de junio de 2018.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO-SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Guía de buen gobierno para las organizaciones vigiladas por la Superintendencia de la Economía Solidaria. Carta circular número 005 de 2013. Bogotá, D.C. 2013. En: [[http://www.supersolidaria.gov.co/sites/default/files/public/data/guia\\_buen\\_gobierno\\_marzo\\_2013.pdf](http://www.supersolidaria.gov.co/sites/default/files/public/data/guia_buen_gobierno_marzo_2013.pdf)]. Consultado en 20 de junio de 2018.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 18 de 29</b>

## ANEXO 1

### POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y ANTIDISCRIMINACIÓN


Principios como la calidad, la solidaridad, la participación y el compromiso con el entorno, y valores como la honestidad, la responsabilidad social, el respeto a la dignidad humana y la autonomía, son los atributos de los que dispone ECOSESA para aportar a la construcción de un horizonte de inclusión, en el que se garanticen los derechos y las libertades de todas las personas, sabiendo que hoy todos somos sujetos singulares, a la vez que conformamos una sociedad diversa que ha construido una cultura con formas arraigadas de segregación y estereotipos en los que difícilmente tiene cabida la diferencia, lo minoritario, lo diverso, percepciones e ideas que perpetúan la exclusión, y por ende, las desigualdades sociales existentes, a la espera de ser trascendidas.

La presente política institucional se alinea a la misión y visión de la Corporación y responde al mandato constitucional de garantizar el respeto, la igualdad entre las personas con diferente condición, reconocer y proteger la diversidad evitando cualquier tipo de discriminación que atente contra su dignidad y sus derechos.

Esta política está dirigida a todo el personal de la Corporación ECOSESA y se constituye en una herramienta que contribuye a vivir sus principios y valores, por lo cual todas las personas que hacen parte de la Corporación serán valoradas por su dignidad y talento y serán partícipes de sus logros y realidades como integrantes activos del desarrollo de la Organización.

Esto invita a llevar a cabo acciones concretas, para que en la Corporación ECOSESA se viva en un ambiente laboral saludable en el que no haya presencia de manifestaciones de violencia y segregación hacia el personal interno y demás personas, por parte de sus autoridades y otros miembros de la Organización, en cuanto a su apariencia física, cultura, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, edad, condición socioeconómica, de salud y jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, orientación política, opiniones, origen étnico, situación migratoria y otras formas conexas de intolerancia.

Por lo anterior es indispensable su conocimiento y cumplimiento para contribuir a una vida democrática, en la que la igualdad sea su garantía.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 19 de 29</b>

## OBJETIVO

Establecer los lineamientos orientados a transversalizar e institucionalizar la política de inclusión en los ámbitos de competencia y acción de La Corporación ECOSESA con el fin de aportar a la construcción de una cultura democrática y de paz de la que haga parte el acceso igualitario a las oportunidades, promoviendo, en todos los espacios de la vida laboral, un ambiente laboral saludable en el que se recree de forma continua una cultura del respeto a la diversidad y pluralidad.

## ALCANCE

Esta política aplica para todas las sedes y unidades de trabajo de la Corporación ECOSESA.

**DEFINICIONES.** Términos a los que se hace referencia en esta política.

**Cultura:** repertorio históricamente estructurado, un conjunto de estilos, habilidades y esquemas que, incorporados en los sujetos, son utilizados (de manera más o menos consciente) para organizar sus prácticas, tanto individuales como colectivas<sup>2</sup>.

**Democracia:** forma de organización de la sociedad en la cual el poder lo ostenta el pueblo, a través de los representantes que El elige. "Forma de gobierno en la cual los ciudadanos escogen a sus gobernantes o dirigentes que los representarán en la conducción del país.<sup>3</sup>

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción arbitraria que tenga por objeto o resultado, consciente o inconsciente, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales a una persona o grupos de personas en lo político, económico, laboral, social, religioso, cultural y civil o en cualquier otro ámbito.

En esta medida, constituye discriminación todo acto que se realiza con base en un criterio o motivo sospechoso que tenga como objeto o resultado impedir, negar o limitar el acceso a bienes y servicios en los ámbitos definidos anteriormente<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> AUYERO, Javier y Claudio Benzecry. Cultura. En: Términos Críticos De Sociología De La Cultura. Carlos Altamirano, Director. Paidós. Argentina, 2002. Pág 35.

<sup>3</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. El Senado de las Causas Sociales y la Reconciliación. ¿Qué es la Democracia? [documento electrónico]. En: [http://www.senado.gov.co/legales/item/11156-que-es-la-democracia]. Consultado en 1 de junio de 2018.

<sup>4</sup> PARRA, DUSAN, Carlos. Estatuto Antidiscriminación y su desarrollo en Colombia [documento electrónico]. En: Revista de Derecho Universidad del Norte. 2007. p. 44-45. En: [http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/27/5\_Estatutos%20antidiscriminacion.pdf]. Consultado en 5 de junio de 2018.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 20 de 29</b>

**Estereotipo:** imagen o idea aceptada comúnmente sobre un grupo. Opinión o prejuicio acerca de los atributos, características o funciones sociales que tienen o deben tener las personas.

**Etnia:** grupo o conjunto de personas que comparten rasgos culturales como la religión, la lengua, los valores, las costumbres y creencias y por todo ello tienen una identidad social común.

**Identidad de Género:** es una construcción social y cultural que hace referencia a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente acerca de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. Las personas llamadas transgénero son aquellas en quienes su identidad de género y sexo, no coinciden.

**Orientación sexual:** hace referencia al deseo sexual y atracción afectiva y emocional que una persona siente por otras. Cuando la orientación es hacia personas del mismo sexo, se denomina homosexual; cuando es hacia diferente sexo, es heterosexual, si es frente a ambos sexos, es bisexual.

**Pluralismo:** es un sistema en el cual se acepta la diversidad social e ideológica en materia política, económica, entre otras. coexistencia de diferentes formas de ver y tendencias económicas, políticas, religiosas, en una sociedad.

**Segregación:** separación o marginación de subgrupos dentro de una población más amplia, como consecuencia de sus diferencias en cuanto a la condición socioeconómica, orientación sexual, raza, etnia, ideología, u otra característica que no es aceptada.

**Sexo:** conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.<sup>5</sup>

**Violencia:** Cualquier acción hacia sí mismo o hacia otra persona, sin su consentimiento, que cause daño o sufrimiento físico, mental, sexual, u otro. Generalmente hace alusión al uso de la fuerza.

## PRINCIPIOS GENERALES

1. Redimensionar la cultura organizacional de la Corporación, hacia una cultura democrática, inclusiva y pacífica.

---

<sup>5</sup> Herramienta ejemplo para el centro de trabajo. Política de igualdad laboral y no discriminación. Documento electrónico. En: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/1.1%20Ejemplo%20Politica.pdf>. Consultado en 23 de mayo de 2018.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 21 de 29</b>

Orientaciones para la acción:

- Capacitar al personal en temática de inclusión y antidiscriminación, de forma periódica, como parte del Sistema de Formación Organizacional - S.F.O. e igualmente a la población estudiantil.
  - Promover en todos los espacios del trabajo, el respeto a las diferencias individuales de las personas de la Corporación y de aquellas con las que se establece relación laboral.
  - Promover el desarrollo de todo el personal atendiendo a las necesidades y requerimientos específicos.
  - Fomentar un ambiente laboral libre de discriminación e intolerancia, promoviendo el trato respetuoso e igualitario.
  - Promover la igualdad en el trato, y de oportunidades en los procesos de selección, promoción, contratación y desarrollo del personal de la Corporación.
  - Promover el acceso de los usuarios a los servicios de la Corporación basándose en los requerimientos legales y administrativos, evitando su impedimento frente a las situaciones de discriminación ya enunciadas.
  - Integrar indicadores que permitan hacer visible la diversidad, principalmente en los objetivos relacionados con el talento humano.
2. Promover los usos y prácticas del personal de la Corporación hacia un comportamiento incluyente:
- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo, en el discurso verbal y escrito, personalizando la presencia de hombres y mujeres, evitando el uso peyorativo de palabras en los diferentes espacios de la cotidianidad institucional.
  - Acompañar a las mujeres durante su proceso de gestación, promoviendo su auto-cuidado y evitando estigmatización frente a la posible afectación que su condición pudiera ocasionar frente al trabajo (ausentismo, incapacidad).
  - Respetar la decisión de reserva de la identidad de personas LGBTI, evitando comentarios, actitudes, indagaciones que impliquen desvelar la identidad de género de estas personas.
  - Evitar estereotipos discriminatorios, tanto en las conversaciones como en las publicaciones como en los documentos de trabajo, módulos didácticos u otros, diversificar las imágenes y textos para representar a las personas, proyectando una imagen amplia de la diversidad.
  - Evitar conversaciones y comentarios en los que se hace apología al genocidio, al antisemitismo, al racismo, misoginia y misandria.
  - Asegurar que la producción de los materiales y las comunicaciones internas y externas respondan a los lineamientos de la política de inclusión.

## PLAN DE ACCIÓN

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 22 de 29</b>

- Definir diferentes niveles de responsabilidad entre el personal para promover esta política.
- Socializar la política de inclusión y antidiscriminación, en reunión de personal, con los equipos de trabajo, en la inducción y reinducción.
- Publicar la política en el Share Point CRISOL, fomentando su consulta por el personal.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de la política por parte de la Representante Legal.

Cualquier persona que se considere víctima de discriminación, debe comunicarlo oficialmente a su jefe inmediato en primera instancia, al Comité de Convivencia, Representante Legal o a quien delegue para su estudio y decisión ya que en caso de existir evidencia de discriminación se emprenderán todas las acciones para evitar que este hecho vuelva a presentarse en la Organización; pues este tipo de conductas son sancionables por la legislación colombiana.

**Las prácticas de la inclusión evidenciadas en las acciones anteriores nos identifican como una Organización que promueve la paz y la construcción de un mejor país.**

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 23 de 29</b>

## ANEXO 2

### POLÍTICA DE TRANSPARENCIA, ANTI-FRAUDE Y ANTI-CORRUPCIÓN

#### INTRODUCCIÓN

La Corporación ECOSESA es una entidad comprometida con la transparencia y la anticorrupción para lo cual dispone de una serie de mecanismos y prácticas de buen gobierno, además de la asociación con otras entidades como la FAONG con las que realiza un trabajo conjunto y solidario para el fortalecimiento de su oferta de valor, y por ende, de su gobernabilidad.

#### OBJETIVOS

Contribuir a una cultura de la legalidad en los diferentes ámbitos de acción de la Corporación ECOSESA, mediante un conjunto de lineamientos que conduzcan al mantenimiento y fomento de prácticas de transparencia, anti-fraude y anticorrupción por parte de todos los niveles que conforman la Corporación.


Este documento se constituye en una herramienta que le permite a todo el personal de ECOSESA, conocer las directrices o lineamientos que se sugiere deben seguir para prevenir la corrupción.

#### ALCANCE

Esta política aplica para los Asambleístas, la Junta Directiva, la Dirección Ejecutiva, trabajadores, contratistas o proveedores que realicen cualquier actividad en nombre o en representación de la Corporación ECOSESA, quienes deberán manifestar su conocimiento y aceptación con respecto a su obligación de cumplir con esta política.

Dicha manifestación escrita se realizará de acuerdo a los documentos que apliquen a cada clase de sujeto y a cada relación que establece con la Corporación (contrato laboral, contrato comercial, u otro documento en el cual se instrumente su relación jurídica). También dejarán constancia escrita de su conocimiento por medio de un formato que la institución tenga dispuesto para dar cuenta de la información recibida y el compromiso frente a esta política.

**DEFINICIONES.** Términos a los que se hace referencia en esta política.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 24 de 29</b>

**Corrupción:** es la práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de las organizaciones, especialmente las públicas, en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores.<sup>6</sup>

**Colusión:** es un acuerdo entre dos o más partes para restringir o limitar la competencia.

**Práctica corrupta:** es el ofrecimiento, entrega, recepción o solicitud, en forma directa o indirecta, de cualquier objeto de valor con el fin de influir indebidamente en las acciones o decisiones de otra persona.

**Fraude:** es cualquier acto u omisión que conscientemente engañe o intente engañar a otra persona, logrando perjudicarla para obtener un beneficio financiero o de otro tipo.

**Práctica coercitiva:** es cualquier acción agresiva o intrusiva que perjudica, daña, o amenaza con perjudicar o dañar, en forma directa o indirecta, cualquier parte o a los bienes de dicha parte para influir indebidamente en las acciones de ésta, imponiéndole límites.

## PRINCIPIO GENERAL

La Corporación ECOSESA no tolerará la corrupción, el fraude, la colusión, la coerción y otras prácticas dañinas y prohibidas, y se compromete a cumplir con la legislación y reglamentación que aplique en el territorio nacional para el ejercicio de la transparencia, por lo cual la Alta Dirección de la Organización, establece una serie de mecanismos y actividades en pro de su garantía.

## MECANISMOS CON LOS QUE CUENTA LA CORPORACIÓN

1. La rendición social pública de cuentas como miembro de la Federación de ONG, ante la Confederación de ONG, ante los integrantes de la Corporación y ante la comunidad en general, durante cada vigencia será una práctica de responsabilidad de la Corporación.
2. La Calidad, la Honestidad y la Responsabilidad social, son principios y valores que caracterizan a ECOSESA, por lo tanto, sus actuaciones deben garantizar el cumplimiento de la Ley y otra normatividad que le asista, por lo tanto, las auditorías de calidad, se convierten en mecanismos de control interno y externo por medio de los cuales se podrá evidenciar la transparencia institucional.

<sup>6</sup> Corrupción en RAE. En:

[<https://www.google.com.co/search?q=definici%C3%B3n+de+corrupci%C3%B3n+en+rae&aq=chrome..69i57j0l4.6751j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>]. Consultado en 6 de junio de 2018.



	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 25 de 29</b>

3. La Revisoría Fiscal de la Corporación como órgano de vigilancia o fiscalización que, con sujeción a las normas de auditoría generalmente aceptadas, dictamina los estados financieros y revisa y evalúa sistemáticamente los componentes y elementos que integran el control interno, en forma oportuna e independiente en los términos que le señala la ley, los estatutos y las políticas contables vigentes.
4. El Reglamento Interno de Trabajo, es una herramienta mediante la cual se establecen las normas reguladoras de las relaciones internas de la empresa con los trabajadores, las orientaciones para regular o resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa y los procedimientos disciplinarios que garanticen el debido proceso. El conjunto de deberes, obligaciones y prohibiciones establecidas se orientan a fomentar también la transparencia.
5. Los planes de formación y de capacitación de los usuarios de servicios educativos y los trabajadores de la Corporación, respectivamente, contemplarán como parte de las competencias ciudadanas, el fomento a de comportamientos acordes con la política.
6. Las auditorías del Sistema de Gestión de Calidad y como parte de este, la presentación de las PQRSFD.

## ORIENTACIONES

1. Cualquier integrante de la Corporación y/o Contratista que sospeche o tenga conocimiento de cualquier conducta fraudulenta o de corrupción, deberá reportar dicha conducta al Revisor Fiscal y los Auditores internos de calidad (Auditor Líder y Auditor Suplente), quienes responderán apropiadamente a los reportes y sugerirá las acciones a adelantar según el trámite establecido en esta Política y en el Código de Ética.
2. Si un trabajador, alto directivo y/o contratista recibe una solicitud de soborno o de pago sospechoso proveniente de cualquier persona o entidad, interna o externa, esta solicitud, igualmente deberá reportarla inmediatamente al Revisor Fiscal y a los Auditores de Calidad, Líder y Suplente
3. Cualquier trabajador, alto Directivo y/o contratista de la Corporación que denuncie de buena fe una violación de la Política, o la realización de cualquier conducta de corrupción o soborno, estará protegido contra cualquier tipo de represalia.
4. ECOSESA se abstendrá de recibir o realizar donaciones que no tengan un fin lícito o sobre las cuales exista la sospecha que servirán para encubrir conductas de corrupción o soborno o para obtener ventajas en las negociaciones de ECOSESA. En el caso de existir donaciones estas se realizarán a entidades sin ánimo de Lucro.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 26 de 29</b>

5. ECOSESA realizará las diligencias a que hubiere lugar para conocer a los potenciales proveedores o contratistas y, en particular, su vinculación con entidades gubernamentales o funcionarios del gobierno. Para ello se aplicarán las reglas, los objetivos y principios respecto a la vinculación de proveedores y contratistas señalados en el procedimiento respectivo del S.G.C.
6. ECOSESA monitoreará cualquier transacción o actividad dudosa que pueda generar sospecha de que los proveedores o contratistas están usando a LA CORPORACIÓN para transferir, manejar, aprovechar o invertir dineros o recursos provenientes de actividades delictivas, así como para realizar actos de corrupción.
7. Las reglas previstas en esta Política respecto de los mecanismos para la prevención del fraude y la corrupción o soborno son de imperativo cumplimiento, de manera que se deben observar en cada acto.

#### Prácticas prohibidas en la CORPORACIÓN:

- Impedir, obstruir o manipular cualquier investigación de la Corporación sobre denuncias de prácticas fraudulentas, no transparentes o corruptas, mediante declaraciones falsas, destrucción, alteración, ocultamiento o falsificación deliberada de evidencias significativas para la investigación. De igual manera, la amenaza o intimidación para impedir que se conozcan asuntos importantes para la investigación.
- Todo acto dirigido a entorpecer la inspección a que se obligue la Corporación, así como el ejercicio de la auditoría.
- Cualquier acto, como ocultar, cambiar, omitir, tergiversar hechos y circunstancias, que deliberada o imprudentemente engañen, o intenten engañar a alguna parte para obtener un beneficio o para evadir una obligación.
- Causar daño, de forma directa o indirecta, a cualquier persona particular o jurídica, para influenciar indirectamente las acciones de una parte.
- El acuerdo entre dos o más partes con el fin de influenciar en forma inapropiada las acciones de otra parte.
- Influnciar, por medio de acciones impropias como regalos o invitaciones, las actuaciones o la toma de decisiones relacionadas con los negocios de la CORPORACIÓN o que pudiera llevar a pensar al tercero o Proveedor, que podría beneficiarse u obtener una ventaja de alguna forma.
- Aceptar dádivas de cualquier persona, incluyendo proveedores o clientes, a cambio de la promesa de hacer o abstenerse de hacer algo que beneficie al tercero.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 27 de 29</b>

### **Reglas para dar obsequios, invitaciones o atenciones a Funcionarios de Gobierno y a terceros:**

No están permitidos

- Los obsequios, invitaciones o atenciones cuyo propósito es ejercer una influencia indebida sobre un funcionario de gobierno o de otra entidad, con el propósito de influenciar sus acciones o decisiones por fuera de lo legal o normativamente establecido, para obtener una ventaja comercial para la Corporación.
- Obsequios, invitaciones, atenciones, u otras cosas de valor que se ofrecen a terceros, clientes o proveedores para obtener algo a cambio.
- Obsequios, invitaciones, atenciones, u otras cosas de valor dirigidos a personas que estén en un proceso de licitación donde ECOSESA haga parte de la licitación pública o privada.
- Cualquier obsequio que sea dinero en efectivo o equivalente a dinero.
- Obsequios, invitaciones o atenciones, u otras cosas de valor que sean frecuentes hacia la misma persona u organización.
- Obsequios, invitaciones, atenciones, u otras cosas de valor que sean excesivos o extravagantes, inapropiados o que puedan afectar negativamente a la reputación de la Corporación.
- Los regalos o atenciones a título personal; estos deben darse en nombre de la Corporación. Aquellos regalos recibidos de parte de otra entidad, se considerarán de la Corporación, por lo tanto deberán incorporarse a su patrimonio, si fuera el caso, o reservarlos para utilizarlos como un premio, en una ocasión relacionada con el bienestar de los trabajadores.

En cumplimiento de todo lo anterior, los altos directivos de ECOSESA se obligan a:

- Poner en marcha la anterior Política.
- Adelantar acciones para divulgar la política.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de la política.
- Realizar auditorías de forma periódica
- Realizar encuestas a los trabajadores y contratistas con el fin de verificar la efectividad de las Políticas de Cumplimiento.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 28 de 29</b>

**Las prácticas de la Transparencia evidenciada en las acciones anteriores nos identifican como una Organización que promueve la cultura de la legalidad para la construcción de un mejor país.**


### ANEXO 3

#### DECLARACIÓN DEL COMPROMISO DEL PERSONAL DE ECOSESA FRENTE AL CAMBIO MEDIO AMBIENTAL

El impacto de las acciones humanas sobre el medio ambiente ha evidenciado un gran daño al ecosistema y por lo tanto, deterioro paulatino de las condiciones de todo tipo de vida. Una responsabilidad que tienen las personas y las empresas es aportar para un cambio favorable hacia el desarrollo sostenible.

#### POR ELLO, RECONOCEMOS QUE EN OCASIONES

- Nos falta mejorar las buenas prácticas de reciclaje en el hogar y en las unidades residenciales en las que vivimos.
- Realizamos disposición indiscriminada de los desechos de todo tipo (orgánicos, no orgánicos, tecnológicos).
- Consumimos productos para el cuidado personal y del hogar, que son nocivos (desodorantes, y ambientadores en aerosol, productos químicos contaminantes).
- Consumimos alimentos y golosinas con empaques que no se degradan; también, así como comidas rápidas en centros comerciales y demás, generando gran cantidad de material desechable no biodegradable.
- Aceptamos empaques de productos que compramos, en bolsas plásticas.
- Servimos más alimento del que vamos a consumir, dejando desperdicios innecesarios.
- Desechamos el aceite de cocina ya utilizado, por el sifón de los lavaplatos.
- Hacemos un consumo indiscriminado de energía eléctrica, al abrir constantemente la nevera, utilizar bombillos halogenados, lavar y planchar la ropa con frecuencia, dejar equipos conectados a la luz, cuando no están en uso.
- Utilizamos paños húmedos y otros elementos desechables no biodegradables.
- Usamos los vehículos para recorridos cortos, en lugar de caminar o ir en bicicleta o hacemos un uso individualizado, pudiendo transportar a otras personas para completar el cupo.
- Hacemos inadecuada disposición de desechos y residuos en la institución porque aún no hemos desarrollado conciencia sobre lo que esto implica.
- Consumimos el agua en forma desmedida, al mantener abiertos los grifos de lavamanos, lavaplatos, o al realizar vaciamiento repetido del tanque de agua de los sanitarios.
- Consumimos, de manera desmedida, el papel higiénico, el jabón y las toallas de papel que dispone la institución para nuestra comodidad.

	<b>CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y CÓDIGO DE ÉTICA</b>	Aprobado en Asamblea del 22- 07-2019
		<b>Versión: 1</b>
		<b>Página 29 de 29</b>

**VAMOS A:**

Transformar las actitudes y comportamientos antes mencionados, en todos los espacios y ámbitos de nuestra vida cotidiana, para impactar positivamente las condiciones del medio ambiente, dando muestra de respeto e interés por la vida

Manifiesto mi voluntad y compromiso para asumir acciones transformadoras que lleven al respeto por el ambiente y por la vida.

**Acepto:** \_\_\_\_\_  
(Firma del trabajador)

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
Versión N°	Fecha de aprobación	Descripción del cambio
1	22 de julio de 2019	Creación del documento

<b>ÍTEM</b>	<b>ELABORADO</b>	<b>REVISADO</b>	<b>APROBADO</b>
<b>Cargo</b>	Directora de Desarrollo Organizacional	Directora Ejecutiva	Asamblea
<b>Nombre</b>	Luz Marina Orozco Peláez	Gloria María Sierra Londoño	Asamblea
<b>Fecha</b>	28 de Junio 2019	5 de julio de 2019	22 de julio de 2019