



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CORPORACIÓN RED DE EMPODERAMIENTO DE LAS
MUJERES DE CARTAGENA DE INDIAS Y BOLÍVAR

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN | 3

Quienes Somos
Propósito y alcance de nuestro código de ética y conducta
¿Cuál es nuestra responsabilidad frente al código?

PRINCIPIOS Y VALORES | 4

- **Equidad de género y diversidad**
- **Integridad**
- **Perseverancia y compromiso**
- **Solidaridad y sororidad**
- **Dignidad**
- **Autonomía**
- **Respeto por el medio ambiente**

CONDUCTAS Y COMPORTAMIENTOS ÉTICOS | 6

Actúo con ética, soy responsable y demuestro mi integridad

RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS GRUPOS DE INTERÉS | 7

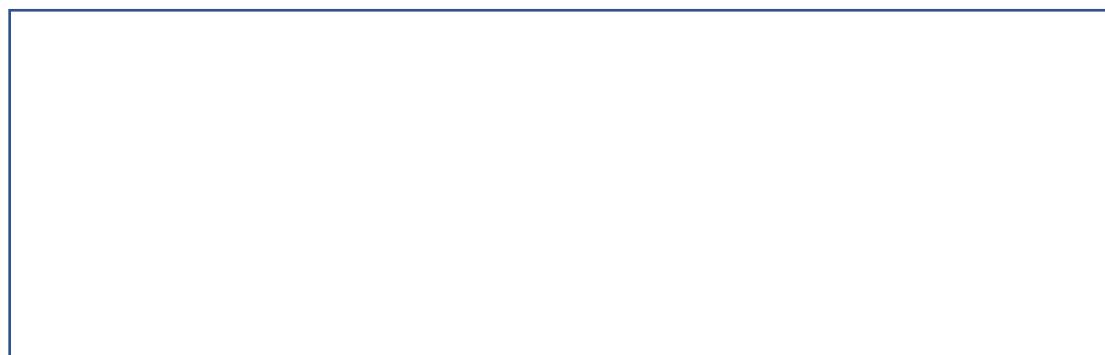
La Organización y los grupos de interés, actuarán de manera ética e íntegra, en cualquier situación de su labor cotidiana

DIRECTRICES Y PROTOCOLOS INTERNOS PARA LA GESTIÓN | 8

- **Los y las colaboradoras, empleados y voluntarios**
- **Relación con contratistas y proveedores**
- **Violencia basada en género**
- **Conflictos de interés**
- **Relación con la ciudadanía y las autoridades**
- **Integridad en la información financiera y contable**
- **Información confidencial y tratamiento y uso adecuado de los datos personales**
- **Prevención y rechazo al soborno, fraude y prácticas corruptas**

CUMPLIMIENTO | 12

ME COMPROMETO E INFORMO | 12



Mientras desempeñamos nuestro trabajo, es importante tener unos parámetros de referencia que oriente el día a día de nuestra labor. **El código de ética y conducta** de la Organización, refuerza la importancia de actuar en un marco de valores y conductas deseables, que sirvan como guía para resaltar el comportamiento, las actitudes y la forma de hacer las cosas, en las relaciones e interacciones con los diferentes grupos de interés¹

Además, nos hace mantener una actitud abierta con capacidad de respuesta para dar lo mejor. En el Código se describen los compromisos que cada una/o de nosotras/os asume para desarrollar relaciones armónicas, de respeto y sana convivencia, garantizando la protección de los derechos humanos y nuestro compromiso como actores sociales

Nuestra conducta ejemplar y honesta, y nuestro comportamiento ético, representan sin duda el mejor camino para liderar nuestras vidas y contribuir en la transformación cultural y social de nuestra región y nuestro país.

¹ **Los Grupos de interés** son personas y organizaciones que tiene algún vínculo o relación con la Organización. Podemos mencionar algunos: mujeres que integran la organización, empleados, clientes, donantes, proveedores, voluntarios y organismos de control entre otros.



Incluir Fotos

¿Cuál es nuestra responsabilidad frente al código de ética?

Todas las personas que integramos la organización, debemos conocer, comprender y vivir el **Código de Ética y Conducta**; el comportamiento de cada integrante de la organización, deberá reflejar nuestros principios y valores y no inducir con su conducta actos indebidos que conlleven al incumplimiento de lo establecido. También esperamos que todas las personas vinculadas con la Organización, tengan un compromiso alineado con lo establecido en nuestro código.

Prácticas para la aplicación de este código



Principios y Valores

- ♣ **EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD:** Promovemos que los grupos y personas con los que nos relacionamos sean incluyentes y tenga en cuenta los intereses y las necesidades de todas/os, sin importar la identidad de género, el trasfondo sociocultural, la edad, la pertenencia étnica, la religión, la ideología y la discapacidad de sus interlocutores. Que todas las personas sean tratados dentro de los mismos estándares de beneficios, responsabilidades, derechos e igualdad de oportunidades.
- ♣ **INTEGRIDAD:** Nos distinguimos por actuar correctamente, con ética y honestidad sin afectar los intereses de las demás personas y liderando siempre con el ejemplo
- ♣ **PERSEVERANCIA Y COMPROMISO:** En la Organización nos empeñamos en trabajar siempre con entusiasmo, dedicación y respeto, en la búsqueda constante de diferentes caminos para lograr los objetivos que nos hemos propuesto, siempre comprometidas/os con cada uno de nuestros grupos de interés.
- ♣ **SOLIDARIDAD Y SORORIDAD:** Nos preocupamos por los demás, colaboramos y brindamos apoyo a las mujeres y a la comunidad en las situaciones de vulnerabilidad o necesidad.
- ♣ **DIGNIDAD:** Trabajamos siempre por la libertad, el respeto, la autonomía, la identidad y el reconocimiento, como personas sujetas de derecho y comprometidas con una sociedad más equitativa y digna
- ♣ **AUTONOMIA:** Promovemos el empoderamiento, el derecho a deliberar, escuchar y ser oído, a impulsar la toma de decisiones propia, basada en el respeto y orientada al logro de objetivos comunes.
- ♣ **RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE:** Promovemos el cuidado al medio ambiente, donde se dé un aprovechamiento responsable de los recursos naturales y se prevengan impactos negativos en los ecosistemas.
- ♣ **JUSTICIA:** trabajamos por acciones que permitan obrar con la verdad y facilitar a cada persona lo que le pertenece facilitando con ello promover el bien general

DEMOCRACIA: Promovemos acciones que permitan escuchar la opinión de todas y todos en marcadas dentro del respeto y que promuevan una convivencia en paz como organización y sociedad. :

Respeto a los Derechos Humanos

En concordancia con nuestros valores y principios, la Organización guiará y perseguirá sus metas y objetivos teniendo en cuenta siempre el respeto por los derechos humanos, los derechos de las mujeres y por la protección de la dignidad de todas las personas

Así mismo nos comprometemos con:

- *La prevención y el rechazo del acoso laboral*. Abogamos por el respeto y la dignidad de nuestro grupo de trabajo, evitando conductas y hostigamiento relacionadas con las diferentes relaciones internas y externas y promoviendo siempre el buen trato

Acoso laboral asociado con cualquier de éstas modalidades:

Maltrato laboral: Actos de agresión física, moral, sexual o verbal

Persecución laboral: Conductas reiterativas y arbitrarias como, descalificación del trabajo, cargas excesivas de trabajo y cambios de horarios

Discriminación laboral: Trato diferenciado por razones de género, pertenencia étnica, edad, religión, preferencia política o situación social entre otras.

Entorpecimiento laboral: Obstaculizar el cumplimiento de la labor, como: ocultar información, insumos, materiales o documentos que impiden ejecutar la labor.

Inequidad Laboral: Asignación de labores a menoscabo del trabajador

Desprotección laboral: Asignar funciones que ponen en riesgo la integridad y seguridad del trabajador, sin los requisitos mínimos de protección y seguridad

- *Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación.* Trabajamos por la generación de una cultura de respeto donde se de igualdad de derechos y oportunidades, y sin discriminación alguna hacia y entre todas las personas que colaboran al interior de nuestra organización y de los grupos de interés.

Discriminación asociada con la raza, pertenencia étnica, edad, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, ideología política, ciudadanía, nacionalidad, idioma, religión, discapacidad, estado civil o parental, estatus económico o clase social, guerra u otra base inapropiada.

2. Conductas y Comportamientos éticos

Actuar con ética e integridad es un principio en la Organización, y depende de todas/os; de mi, de mi compañera/o, de las/os proveedoras/es con los que me relaciono. Trabajando en la misma vía lograremos un comportamiento que demuestre con hechos y con el ejemplo, nuestro compromiso frente a los principios y valores que hemos establecido.

Actúo con ética, soy responsable y demuestro mi integridad cuando:



Adelanto mi trabajo con profesionalismo y dedicación y me aseguro que todas mis acciones estén respaldadas con los registros y estándares establecidos

| | |
|--|--|
| | Actúo con responsabilidad, digo la verdad y procuro ser exacta/o en mis apreciaciones, y atiendo de manera oportuna y clara cualquier solicitud o reclamación en mi trabajo frente a la organización |
| | Utilizo responsablemente tanto los recursos como el tiempo de trabajo para adelantar mis tareas y responsabilidades. Doy buen uso a las instalaciones y los sistemas de información. No uso las instalaciones para adelantar eventos propios de tipo religioso, político u otros, no autorizados por la Organización |
| | No uso, ni comparto sin autorización información confidencial de la Organización, protejo la información y le doy adecuado manejo |
| | Informo a la Organización sobre ofrecimientos de terceros que puedan ir en contra de los lineamientos señalados por este Código, o por cualquier otra situación que puedan afectar a la Organización |
| | Me abstengo de participar en actividades o negocios que puedan afectar el cumplimiento de los deberes o que desarrollen actividades ilícitas o en contravención con los principios éticos |
| | Ante cualquier controversia, primará el diálogo, el interés de resolverlo, el respeto al derecho de defensa y la dignidad de las personas involucradas. |
| | Soy prudente y respetuosa/o tanto en el comportamiento como en el lenguaje, manejando con responsabilidad las relaciones personales, cuidando que las mismas no afecten la relación entre sus compañeras/os y terceros |
| | No realizo al interior de la Organización prácticas que se consideran inadecuadas para la sociedad y para la óptima convivencia y realización del trabajo como el consumo de licor y drogas. |
| | No permito ni ejerzo ninguna forma de violencia sexual, acoso, discriminación, explotación, abuso, o racismo. En caso de conocer algún hecho de éste tipo realizaré la debida denuncia. |
| | Comunico a las/los responsables cualquier situación o duda que pueda generar conflicto de interés o incompatibilidad en las actividades o relaciones que manejo en o con la organización |
| | Comunico oportunamente a las instancias definidas, todo hecho o irregularidad por parte de otra persona, o tercero que pueda afectar los intereses de la organización |

3. Responsabilidades de la Organización y los Grupos de Interés

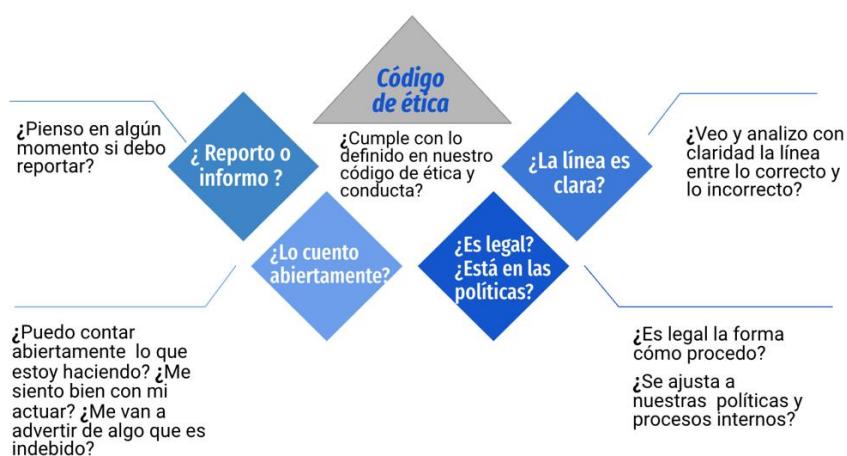
La Organización y los grupos de interés, actuarán de manera ética e integra, en cualquier situación de su labor cotidiana, incluso en situaciones complicadas y desconocidas.

Todas las personas relacionadas con la Organización independiente de su relación deberán:

- Vivenciar y defender los principios y valores reflejados en nuestros comportamientos y los comportamiento de las demás personas, presentados en nuestro código de ética y conducta.
- Conocer y cumplir las políticas y procedimientos internos de la Organización, así como las leyes y normas que nos apliquen.
- Rechazar y denunciar cualquier conducta que vulnere la integridad humana y constituyan acoso u hostigamiento sexual o laboral²
- Rechazar y prevenir todo tipo de violencia basada en género, escuchar las denuncias y no tolerar ni favorecer comportamiento que vulneren la dignidad humana.

El código es una herramienta que tenemos, para que guía nuestras labores cotidianas ante situaciones difíciles y que se salgan de los contextos habituales.

Ayudará mucho si nos hacemos las siguientes reflexiones



Si tengo duda frente a alguna situación, si no es fácil tomar una decisión, o si la respuesta frente a algunas de las anteriores reflexiones no es tan clara, debes informar, debes pedir ayuda y validar con otras personas la forma correcta de las actuaciones.

4. Directrices y Protocolos Internos para la Gestión

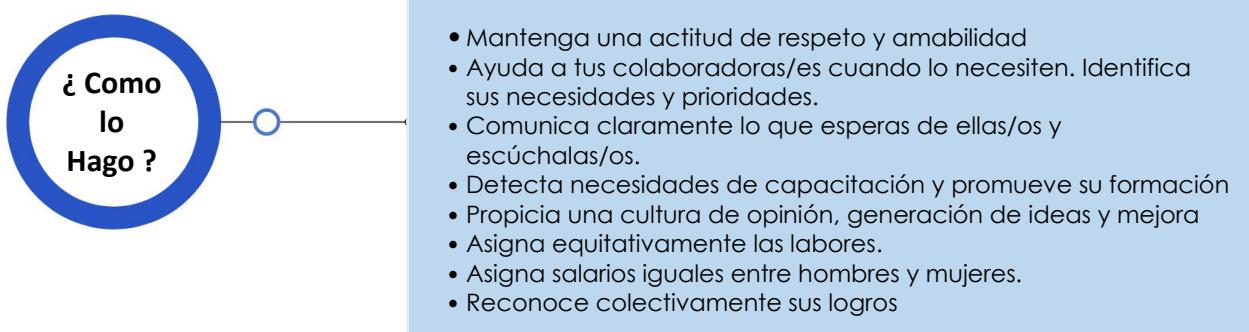
- **Las y los colaboradores, empleadas/os y voluntarias/os.**

Para la Organización el manejo y el relacionamiento con las personas es su prioridad. Por lo que será deber:

- Tratar con dignidad, respeto y justicia a todas/os las/los colaboradores.

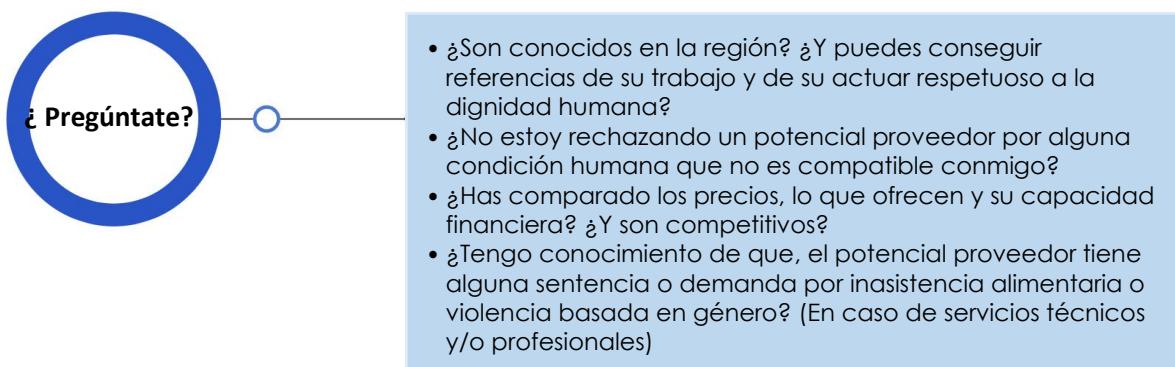
² **Hostigamiento y Acoso.** La diferencia entre Hostigamiento y Acoso sexual se relaciona con el ejercicio del poder por parte del perpetrador y la subordinación de la víctima en el caso del hostigamiento.

- No discriminar a las/los colaboradoras/es por razón de pertenencia étnica, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social, ofreciendo a todas las personas las mismas oportunidades.
- Fomentar el desarrollo, formación y crecimiento profesional de las/los colaboradoras/es de la Organización.
- Garantizar un ambiente de trabajo adecuado y funcional a la actividad realizada por cada una/o.
- Respetar los estándares internacionales relacionados con las condiciones de trabajo y los derechos de las/los trabajadoras/es.
- Dar reconocimiento, evaluar sus competencias y mantener un dialogo constante para retroalimentar su labor y aporte a la Organización.



- **Relación con las y los contratistas y proveedores**

En la relación con nuestros contratistas y proveedores debemos actuar con total transparencia y garantía que, la selección de las/los mismas/os en todos los casos obedezca a criterios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, evitando siempre los sesgos inconscientes³. Así mismo nos preocupamos por desarrollar y mejorar sus competencias para lograr alianzas en beneficio mutuo.



³ **Sesgos Inconscientes** Son actitudes, creencias o comportamientos que tienen las personas, basadas en estereotipos socioculturales con los que nos hemos educado y hemos vivido en determinado ambiente, que puede generar impresiones, apreciaciones erróneas o discriminaciones frente a una persona o una situación.

- **Violencia basada en género**

Para la Organización cualquier forma de violencia de género, es de cero tolerancia. Trabajamos para vincular la diversidad y la equidad de género en nuestros objetivos organizacionales, en nuestra operación diaria, en las actitudes sociales, y en las normas que adoptamos en la Organización para generar una cultura donde podamos influir, y avanzar en la construcción de la conciencia y la igualdad.



- En una contratación laboral garantizo los mismos derechos laborales para todas/os.
- Priorizo las relaciones comerciales con empresas o proveedores donde las mujeres lideran algunas actividades
- Incluyo en las políticas de la compañía lineamientos que ayuden en la equidad de género
- Desapruebo y llamo la atención sobre actuaciones o comportamientos que promuevan la desigualdad o inequidad.

- **Conflictos de interés**

En la realización de las diferentes actividades o toma de decisiones, quienes integramos la organización siempre evitamos situaciones en donde pudiera suponer o llegar a ocasionar un conflicto de interés.

Un conflicto de interés se da cuando se presentan situaciones en las que las actividades o intereses personales pueden interferir en la independencia y objetividad para tomar decisiones o actuar debidamente.



- Cuando tu o algún familiar tuyo se ofrecen para ser proveedores de algún servicio que requiere la Organización.
- Cuando presentamos como candidata/o a la empresa, a una/un sobrina/o que no tiene la experiencia para ocupar un puesto de supervisión, y lo recomendamos.
- Cuando nos toca hacer el análisis para la compra de unos computadores, en la empresa de mi mejor amiga/o.

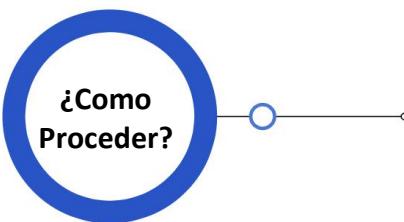
- **Relación con la ciudadanía y las autoridades**

Para la satisfacción efectiva y el cumplimiento ético de nuestra misión debemos:

- Respetar los derechos humanos y promoverlos en toda la sociedad
- Respetar las instituciones democráticas
- Mantener el principio de la neutralidad política

Relacionarnos con las autoridades de control e instituciones públicas de manera licita y con voluntad, respecto, oportunidad, coordinación y cooperación

- No realizar ofrecimientos, requerimientos o aceptación de regalos o atenciones a cambio de otorgar alguna ventaja, incidir sobre una decisión o desconocer algún procedimiento, en favor o en contra de un tercero.



- Evite reunirse en espacios privadas o fuera de la oficina con entidades públicas o de control.
- Trate de mantener un adecuado soporte documental de información intercambiada y personas contactadas.
- Procure no pedir favores para lograr tiempos extemporáneos para la presentación de sus obligaciones con entidades públicas o de control.
- Puede aceptar invitaciones o reconocimientos públicos, en nombre de la Organización, siempre que no representen un beneficio personal. Ejemplos: entrenamientos, asistencia a eventos, colaboración empresarial, etc.

- **Integridad en la información financiera y contable**

Siempre mantenemos los libros y registros de la Organización con precisión y honestidad, de tal forma que nos permita la generación oportuna de información y nos ayude en una toma de decisiones responsable.

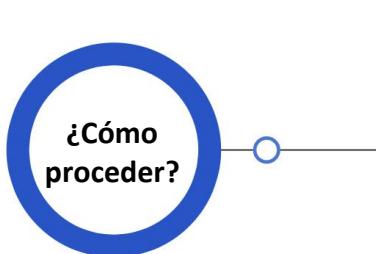


- Registrar siempre en la contabilidad todas las operaciones económicas que realiza la organización.
- Hacerlo de manera oportuna y en el mes que corresponda.
- Llevar un orden que permita ubicarlo y entenderlo fácilmente cuando se requiera.
- Tener los soportes que sustenten los registros que hay en la contabilidad.

- **Información confidencial y tratamiento y uso adecuado de los datos personales.**

La Organización y sus empleadas/os se asegurarán del respeto a las reglas internas y leyes para no divulgar, comunicar, sacar o copiar información reservada de la organización, así como para dar un adecuado tratamiento

de los datos personales de sus grupos de interés. Lo anterior a fin de ofrecer privacidad, confianza y cumplimiento de la ley.⁴

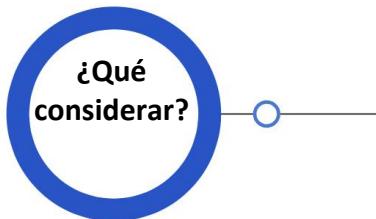


¿Cómo proceder?

- No comentes, ni hables con nadie de la información que manejas en tu trabajo.
- Evita sacar documentos físicos o digitales fuera de tu trabajo.
- Asigna contraseñas y bloqueos a los computadores donde trabajas.
- Revisa la impresora, la fotocopiadora y tu sitio de trabajo y evita dejar documentos sin recoger o guardar de manera segura.
- Limita el acceso del manejo de los datos personales de los terceros, sólo a las personas que lo requieran y capacítalo para adecuado uso.

• **Prevención y rechazo al soborno, fraude, y prácticas corruptas**

La Organización, manifiesta su compromiso de fomentar prácticas encaminadas a la prevención del soborno, la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo y trabajará para que todas sus operaciones y transacciones estén autorizadas, correctamente registradas y sean coherentes con los procesos internos, de tal forma que se puedan desarrollar todas las actividades y propósitos de manera honesta y transparente.



¿Qué considerar?

- Tener un adecuado conocimiento de las personas y grupos de interés con los que la Organización se relaciona.
- Capacitar a las personas que vinculan los terceros a la organización. (debida diligencia).
- Pedir y verificar referencias y antecedentes comerciales
- Ejecutar las negociaciones y procesos internos según lo establecido y sin saltarse requisitos.
- Para los pagos o intercambio de activos en dinero o especie, deberán realizarse formalmente de acuerdo con las políticas establecidas por la Organización.

5. Cumplimiento y Sanciones

Enfocarnos en la ética y la conducta puede ayudarnos a evitar peligros. La conducta indebida tiene consecuencias para todas/os individualmente, para todas las personas con las que nos relacionamos, y para nuestra organización, que puede incluir multas, sanciones disciplinarias y medidas legales.

⁴ **Adecuado tratamiento y reserva de datos.** Ley 1581 de 2012. Se refiere a datos entre otros: nombres, lugares de nacimiento, direcciones, teléfonos, correos electrónicos, redes sociales, datos bancarios, etc

Las sanciones y acciones disciplinarias a las que haya lugar, se generarán de acuerdo con cada situación. En todo caso se consultará al Concejo o Junta Directiva de la organización con el fin de garantizar que las medidas adoptadas sean justas y garanticen el debido proceso y la protección de los derechos de la organización y de todas/os las/os involucradas/os.

6. Me Comprometo e Informo

He leído el presente código y comprendo los estándares de comportamiento que se esperan de mí y de los terceros con lo que me relaciono. Asumo de manera responsable y consciente los valores, principios y directrices éticos aquí establecidas y **me comprometo a reportar** cualquier irregularidad que detecte.

Para cualquier situación que se considere inapropiada procedemos:



Hacemos lo posible para que a través de nuestros comportamientos éticos, podamos crear y respaldar un entorno laboral y social seguro y respetuoso, que ayude a preservar nuestros valores y

7. Vigencia y Divulgación

El presente Código regirá a partir de la fecha y será divulgado a través de los medios que la organización estipule para tal fin. *(Es recomendable incluir de manera específica la forma como se va a hacer la divulgación).*

Cualquier modificación al presente código deberá ser aprobado por la Junta Directiva o instancia administrativa autorizada y socializado dentro de la organización y entre los diferentes grupos de interés.