

Código de conducta



Código de conducta (marco ético y normativo)

Tipo de documento:	Política institucional de cumplimiento obligatorio
Responsable de elaboración:	Dirección Ejecutiva
Aprobado por:	Junta Directiva de la Corporación Espacios de Mujer
Ámbito de aplicación:	Todo el personal vinculado, voluntariado, pasantes, contratistas, integrantes de junta, organizaciones aliadas y colaboradoras.
Vigencia:	Revisión anual por la Junta Directiva
Versión:	Marzo de 2025

Este documento es de uso institucional. Su reproducción parcial o total está autorizada únicamente con fines éticos, formativos o de rendición de cuentas.

Código de conducta



Contenido

1. Introducción	3
2. Definiciones básicas	3
3. Fundamento institucional y principios éticos	4
4. Conductas esperadas y compromisos	5
5. Clasificación de faltas y medidas disciplinarias	6
6. Procedimiento de denuncia y gestión ética	6
7. Conflictos de interés	7
8. Bienestar y salud mental del equipo.....	7
9. Uso ético de redes sociales y entornos digitales	8
10. Consideraciones sobre ética externa y representación institucional.....	8
11. Disposiciones finales	8

Código de conducta



1. Introducción

La presente política unifica y actualiza los lineamientos de conducta, ética e integridad de la Corporación Espacios de Mujer, en cumplimiento de la normativa colombiana aplicable a las Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESAL), incluyendo:

- **Código Civil colombiano**, artículos 633 y siguientes sobre personas jurídicas sin ánimo de lucro.
- **Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción)**, sobre prevención de actos de corrupción en entidades privadas y públicas.
- **Ley 1581 de 2012**, sobre protección de datos personales.
- **Estatuto Tributario, artículo 364-5**, sobre el Régimen Tributario Especial y la obligación de adoptar mecanismos de transparencia y control.

Esta política aplica obligatoriamente a todo el personal vinculado a la Corporación, incluyendo trabajadores, voluntariado, contratistas, pasantes, miembros de la Junta Directiva, aliados estratégicos y colaboradores externos.

2. Definiciones básicas

Para asegurar la comprensión común de los términos utilizados en este documento, se presentan las siguientes definiciones:

- **Acción sin daño:** Principio ético y metodológico que orienta todas las actuaciones de la Corporación hacia la prevención de cualquier impacto negativo, directo o indirecto, en las personas, comunidades o procesos, especialmente en contextos de vulnerabilidad y trauma. Implica una revisión constante de prácticas institucionales y relaciones de poder.
- **Conflicto de interés:** Situación en la que un interés personal, familiar o profesional podría afectar la objetividad, imparcialidad o lealtad en las decisiones tomadas dentro de la Corporación. Requiere ser declarado oportunamente y gestionado de forma transparente.
- **Conducta indebida:** Comportamiento que vulnera los principios éticos, normativos o de convivencia establecidos por la Corporación, incluyendo acciones como acoso, discriminación, fraude, maltrato o uso inapropiado de recursos.

Código de conducta



- **Vocería autorizada:** Persona o cargo oficialmente designado por la Corporación para representar su posición institucional en espacios públicos, medios de comunicación, actividades interinstitucionales o con grupos de interés.
- **Organización socia:** Entidad pública o privada con la que se establecen vínculos de cooperación técnica, financiera o estratégica, bajo principios compartidos de respeto, integridad, corresponsabilidad y derechos humanos.
- **Denuncia o reporte ético:** Comunicación formal o informal mediante la cual una persona informa sobre una situación que considera contraria a los principios, valores o normas de la Corporación, incluyendo hechos de acoso, abuso, corrupción, discriminación o negligencia.
- **Salvaguardia:** Conjunto de medidas preventivas, normativas y operativas que buscan proteger a niñas, niños, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad contra cualquier forma de abuso, negligencia, explotación o daño.
- **Persona vinculada:** Toda persona que, de manera permanente o temporal, mantiene una relación con la Corporación, ya sea como trabajadora, voluntaria, contratista, pasante, miembro de junta o colaboradora externa.
- **Principios institucionales:** Fundamentos éticos y filosóficos que orientan las decisiones, acciones y relaciones de la Corporación. En este documento incluyen: transparencia, libertad, humanismo, responsabilidad, apartidismo y acción sin daño.
- **Represalia:** Cualquier consecuencia negativa que una persona pueda sufrir por haber presentado una denuncia ética o manifestado una preocupación institucional, incluyendo despido, aislamiento, desacreditación o amenazas.

3. Fundamento institucional y principios éticos

La Corporación Espacios de Mujer es una organización feminista e interseccional que trabaja por la erradicación de la trata de personas y todas las formas de violencia, desde un enfoque de justicia social y derechos humanos. El accionar ético parte de los siguientes valores y principios institucionales:

a) Transparencia

Gestionamos nuestros recursos, decisiones y acciones con apertura, claridad y rendición de cuentas.

Código de conducta



b) Libertad

Defendemos el derecho de todas las personas, especialmente mujeres y niñas, a vivir libres de explotación, violencia y coerción.

c) Humanismo

Centramos nuestras acciones en la dignidad de las personas, reconociendo su historia, autonomía y capacidad transformadora.

d) Responsabilidad

Somos conscientes del impacto de nuestras acciones y asumimos nuestras obligaciones con seriedad, eficiencia y vocación social.

e) Apartidismo

Actuamos con independencia política. Nuestra labor es humanitaria, ética y centrada en el bienestar y los derechos de las personas.

f) Acción sin daño

Todas nuestras intervenciones, decisiones y relaciones se rigen por el principio de minimizar cualquier daño real o potencial a las personas y comunidades. Prevenimos situaciones de revictimización, dependencia o exposición innecesaria.

4. Conductas esperadas y compromisos

- Actuar con honestidad, respeto y cuidado en el cumplimiento de todas las funciones.
- Evitar cualquier forma de acoso, abuso, discriminación o represalia.
- Utilizar los recursos institucionales de manera eficiente, ética y exclusivamente para fines misionales. (Esto incluye, pero no se limita a, la responsabilidad en el uso consciente de la electricidad y el agua en las instalaciones de la Corporación, contribuyendo así a la sostenibilidad y a la minimización del impacto ambiental de nuestras operaciones).
- Declarar conflictos de interés y abstenerse de intervenir en decisiones donde se vean comprometidos.
- Proteger la confidencialidad de la información institucional y de las personas beneficiarias.
- Usar los recursos institucionales de forma eficiente, ética y exclusivamente para fines misionales (vehículos, equipos, infraestructura).
- Representar a la Corporación con integridad en toda comunicación pública, relación con aliados o participación institucional.

Código de conducta



- Mantener una actitud vigilante ante señales de riesgo o conductas inadecuadas por parte del entorno o terceros aliados.
- Participar en procesos de formación ética, de protección, salud mental y bienestar laboral.

5. Clasificación de faltas y medidas disciplinarias

Nivel	Tipo de falta	Ejemplos	Posibles medidas disciplinarias
Leve	Conductas inapropiadas sin impacto grave	Retrasos reiterados, lenguaje ofensivo menor, incumplimiento administrativo, conflictos interpersonales cotidianos	Llamado de atención verbal o escrito, seguimiento de mejoramiento.
Grave	Afecta el funcionamiento o confianza institucional	Uso indebido de recursos, incumplimiento sistemático, conflicto de interés no declarado, representación no autorizada	Suspensión temporal, restricción de funciones, amonestación formal.
Muy grave	Vulneración de derechos o daño institucional	Fraude, acoso, violencia, represalias, filtración de datos, corrupción, incumplimiento de salvaguardia	Terminación de contrato o vínculo, remisión a autoridades competentes.

Nota: las quejas relacionadas con el desempeño laboral, eficiencia o trato interpersonal no constituyen por sí mismas una falta ética y deben ser gestionadas a través de mecanismos de acompañamiento, coordinación o recursos humanos.

6. Procedimiento de denuncia y gestión ética

a) Canales de reporte

- Correo institucional confidencial: pqrs@espaciosdemujer.org
- Contacto directo con la Dirección Ejecutiva o Responsable de Protección.

Código de conducta



- Cuando la denuncia implique a la Dirección Ejecutiva, se deberá reportar directamente a la Junta Directiva.

b) Proceso de atención:

1. Recepción y registro confidencial.
2. Evaluación preliminar (máx. 7 días hábiles).
3. Designación del equipo de revisión, pudiendo incluir asesoría externa si la complejidad o sensibilidad del caso lo requiere.
4. Investigación proporcional y justa.
5. Informe con hallazgos y recomendaciones.
6. Toma de decisiones por la Dirección o Junta según la gravedad.
7. Comunicación al denunciante (si procede, máx. 15 días hábiles).

c) Protección al denunciante

Toda persona que reporte de buena fe será protegida contra represalias. El incumplimiento de esta garantía será considerado falta grave.

7. Conflictos de interés

- Se deberá diligenciar anualmente una declaración escrita de posibles conflictos.
- Se debe informar de inmediato cualquier nueva situación que pueda interferir con la imparcialidad en decisiones o actuaciones.

Ejemplos: contratación de familiares sin autorización, toma de decisiones donde haya interés económico personal, favorecer proveedores propios o aliados cercanos.

8. Bienestar y salud mental del equipo

Reconociendo que trabajamos con poblaciones en situación de vulnerabilidad y contextos de trauma, la Corporación:

- Fomenta el autocuidado y promueve la salud mental como parte del bienestar laboral.
- Establece condiciones seguras, espacios de diálogo y contención emocional.
- No tolera prácticas que generen sobrecarga, maltrato laboral o negligencia hacia las necesidades emocionales del equipo.
- Permite espacios para dialogar, compartir, bajar las cargas emocionales de sus empleadxs y estrechar las relaciones personales y laborales.

Código de conducta



9. Uso ético de redes sociales y entornos digitales

- Toda persona vinculada deberá actuar en línea con respeto, confidencialidad y coherencia con la misión institucional.
- Se prohíbe divulgar sin autorización: datos personales, imágenes, testimonios o contenidos sensibles de beneficiarias/os.
- Se prohíbe que el personal vinculado extraiga o divulgue, por cualquier medio, la información almacenada en las bases de datos de la Corporación fuera de sus instalaciones, sin la debida autorización.
- Las publicaciones institucionales solo pueden ser emitidas por vocerías autorizadas.
- Se evaluará como falta grave cualquier contenido en línea que afecte la imagen, seguridad o reputación de la Corporación.
- En redes sociales personales, las personas deben abstenerse de vincular opiniones con posturas institucionales, salvo autorización explícita.

10. Consideraciones sobre ética externa y representación institucional

- Al participar en espacios públicos, foros, medios, alianzas o actividades interinstitucionales se debe mantener una conducta ética, respetuosa y profesional.
- Cualquier representación oficial debe ser previamente autorizada por la Dirección o la Junta.
- El equipo debe comunicar de forma transparente los límites de su rol, evitando comprometer la imagen institucional con opiniones controvertidas.
- Se espera que las organizaciones aliadas, socias y colaboradoras respeten los principios de integridad, protección, no discriminación y respeto por los derechos humanos.

11. Disposiciones finales

- Esta política fue aprobada por la Junta Directiva de la Corporación Espacios de Mujer.
- Su revisión es anual y podrá modificarse en función de cambios legales, institucionales o misionales.
- Está disponible en medios internos y externos para su consulta por parte de todos los públicos de interés.

Código de conducta



- La firma y aceptación de este documento es condición para cualquier vinculación laboral, voluntaria o colaborativa.

Junta Directiva

Dirección Ejecutiva