



CODIGO DE CONDUCTA DE LA CORPORACIÓN CIASE

Aprobado en Asamblea 2021 por unanimidad.

Introducción:

La Corporación Ciase es una organización que **promueve la paz y la realización integral de los derechos humanos**, desde un enfoque feminista dialógico, reconociendo los múltiples vectores de la diversidad que esta realidad implica.

Nuestro código de conducta parte de asumir un **comportamiento ético, que definimos con el ejercicio del respeto debido y el reconocimiento de la autonomía y libertad relacional de cada persona que un trabajo en equipo demanda.**

Por lo tanto:

- La Corporación Ciase se declara **organización laica, dentro de un estado laico, con un enfoque feminista que acepta y reconoce las ciudadanías diversas y rechaza todas las formas de discriminación.**
- Respetamos la **libertad religiosa y política, pero como institución no se inscribe en ninguna/o en particular.**
- La Corporación Ciase es una organización que **trabaja por el diálogo y la mediación y sus acciones están determinadas por la ruta de acción sin daño y la no violencia activa** como ejercicios de incidencia, influencia y diálogo de saberes.
- Asumimos que el espacio laboral debe ser **un espacio libre de todas las formas de violencia y la Corporación Ciase se compromete con**



sus asociados /as y trabajadores/as a actuar de forma diligente, prudente y contundente, teniendo como eje el debido proceso para sancionar internamente o en relación con contrapartes y asociadas las expresiones de violencia que se manifiesten.

- La corporación Ciase tiene **una política de transformación de conflictos y por lo tanto en situaciones que se presenten en esta materia delega a través de comisiones de trabajo** a personas de la Junta Directiva o de las personas asociadas a la Asamblea General, **el trabajo de indagación, debido proceso, facilitación y mediación** para llegar a los acuerdos necesarios.
- En caso de **situaciones que no se pueden resolver internamente**, la Corporación Ciase buscará **entre sus aliados de confianza, o agencias de cooperación, alguna que preste estos servicios y lo haga de manera respetuosa.**
- De ser necesario irá a la Justicia Formal en algún caso, aunque la Corporación propenderá porque sea el último peldaño, pero si es menester reconoce los estrados colombianos, sin dejar de privilegiar las mediaciones y el diálogo en el ADN de su ejercicio.
- CIASE no acepta **ninguna forma de acoso, abuso y explotación hacia mujeres, niños o niñas, ni ninguna persona en razón a su condición étnica, de orientación sexual y del deseo, de neurodiversidad, limitación física o cualquier otra** que pueda llegar a presentarse, ni al interior ni hacia ninguno de los espacios aliados con los cuales se trabaja.
- Igualmente, la Corporación CIASE se basa **en la transparencia y rendición de cuentas.** Es consciente que su financiación mayoritariamente proviene de dineros públicos nacionales e internacionales y dineros de la solidaridad. Por lo tanto, su ejercicio debe ser claro y respetuoso.
- **Rinde cuentas** a los entes nacionales, realiza auditorías internas y presenta informes financieros y de actividades a su asamblea y a cualquier ente que así lo solicite.
- **Paga los impuestos** que deben al Estado colombiano para un ejercicio importante de redistribución en la que cree y hace vigilancia para que estos recursos tampoco sean mal usados.
- Por último, la Corporación CIASE propende por **un ejercicio del cuidado** hacia las personas asociadas, empleadas y aliadas de las comunidades, redes de trabajo, por una comunicación activa y



asertiva, por una atención psico-emocional constante para que en razón de la labor que realiza, nadie se agote y pierda la capacidad de gestión por stress traumático y postraumático.

A. Ruta de trabajo sobre quejas desde las personas trabajadoras, consultas y debido proceso:

Conductos regulares en materia laboral:

- a. Del Profesional a Coordinación de proyecto, a Coordinación de Programa a Dirección general.
- b. Si estas quejas no son resueltas, se conformará un comité de transformación de conflictos, integrado por una coordinación que no esté involucrada en el tema, la dirección y una persona asociada designada por la junta que verá el caso y formulará recomendaciones a la dirección general que será la que tomará la decisión final.

Parágrafo: *Para cada caso se abrirá un expediente, se hará el seguimiento debido, el levantamiento de pruebas, las declaraciones adecuadas, la escucha activa, la valoración de los hechos y se tomará el tiempo necesario para llegar a unas conclusiones que sean lo más adecuadas y justas con las partes.*

- c. Si no hay conformidad con la decisión final el último paso se llegara a los estrados judiciales.

Clausula: los contratos y disposiciones internas laborales se rigen por el código laboral colombiano y su tipología clara de contratación y el derecho a un trabajo digno.

B. De la Dirección frente a las personas trabajadoras:

Si no es un delito sino un tema disciplinario la última instancia es la Dirección General de la institución. Esta debe sustentarse con el debido proceso y con el código las decisiones que determine, mientras no sea un delito. Si este fuera el caso, irá a una instancia legal. Y si es de la Dirección la última instancia es la Asamblea por estatutos.



C. Si alguna persona asociada de la Corporación CIASE, incurre en alguna actitud comprobada de acoso, discriminación, violencia hacia otras personas de la institución tanto en su estructura operativa como en su estructura social, hacia personas de las alianzas, o cualquier persona de la comunidad con la que la Corporación Ciase trabaja, esta será sancionada según el debido proceso y los estatutos de la organización que claramente lo determinan.



Anexo 1. Política organizacional de prevención y atención a la explotación, el abuso y el acoso de naturaleza sexual

1. Introducción

La corporación CIASE como organización feminista mixta, que trabaja en pro de la defensa y realización de los derechos humanos de la ciudadanía, y actuando bajo el principio de cero tolerancia hacia el acoso, la explotación y los abusos sexuales, a través de esta política se compromete con la prevención y atención frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en todas sus formas.

2. Ámbito de aplicabilidad

Esta política se aplica de manera global a todas las personas contratistas, colaboradoras, órganos directivos de la corporación y personas que hagan parte de las alianzas que establece la corporación CIASE en los territorios y con las comunidades con las cuales trabaja, incluyendo a toda persona (natural o jurídica) que busque ser o haya sido contratada para ejecutar actividades para la corporación o terceros con los que la corporación tenga una relación contractual.

3. Definiciones

Explotación sexual: Todo abuso cometido, o amenaza de abuso, en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza con fines sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.¹

Abuso sexual: Toda intrusión física cometida, o amenaza de intrusión física, de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.²

Acoso sexual: Insinuaciones sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual.³

Víctima: Persona que es o ha sido víctima de explotación, abuso y/o acoso sexual.

¹ <https://www.who.int/docs/default-source/documents/ethics/psea-2019-sp.pdf>

² <https://www.who.int/docs/default-source/documents/ethics/psea-2019-sp.pdf>

³ <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatissh.pdf>



4. Objetivos

- Prevenir la ocurrencia de EAAS en las actividades, proyectos y programas que la corporación realiza o en las que está involucrada.
- Brindar apoyo, asistencia y protección a las víctimas de EAAS.
- Sancionar a las personas que resulten responsables de EAAS.

5. Responsabilidades

Todas las personas miembro de la corporación y de las alianzas que esta entabla dentro de su accionar, tienen la responsabilidad de prevenir y denunciar el EAAS. En particular, son responsables de:

- Conocer, cumplir y difundir cuando sea menester esta política.
- Conocer y cumplir el código de conducta de la corporación CIASE.
- Informar de cualquier sospecha o acto efectivo de EAAS a la persona designada para recibir denuncias dentro de la corporación.
- Apoyar y acompañar a las víctimas de EAAS.
- La corporación CIASE será responsable de capacitar y formar, cuando sea necesario, a sus contratistas y personal relacionado sobre prevención y protección contra la explotación y el abuso sexual.

6. Procedimiento de denuncia

Teniendo en cuenta el código de conducta de la corporación, el procedimiento para que las víctimas o personas testigo de los actos denuncien hechos de explotación abuso o acoso sexual será el siguiente:

La corporación se compromete a que los mecanismos de denuncia de casos de explotación, abuso o acoso sexual son confidenciales y que permiten denunciar de forma directa e inmediata cualquier acto que se considere como tal, a contratistas de la corporación y a sus colaboradores o a cualquier otra persona que haya sido víctima de explotación y abusos sexuales o que haya sido testigo o haya sido informada de un caso de explotación y abusos sexuales que afecte a la corporación.

Cualquier contratista de cualquier proyecto, programa o territorio de la corporación que tenga pruebas de un posible caso de explotación, abuso o acoso sexual generado por otro-a contratista o colaborador-a de la corporación debe informar al equipo administrativo y/o a la subdirección de la corporación, bien a través de correo electrónico administracion@ciase.org / angel.gomboa@ciase.org,



a las líneas telefónicas directas o de forma presencial.

Las denuncias de presunta explotación, abusos y/o acoso sexual se tratarán de forma prioritaria, y se informará de forma inmediata a la dirección general de la corporación y a las coordinaciones de proyectos pertinente, cuando se reciba la denuncia

Sin prescindir de los debidos procesos de investigación y penalización de las autoridades competentes colombianas y rindiendo la colaboración debida cuando sea necesario a estas entidades, la corporación CIASE realizará un proceso de investigación e indagación interna de los hechos, teniendo en cuenta la confidencialidad del proceso y de la víctima, designando a través de comisiones de trabajo a 2 personas de la Junta Directiva o 2 de las personas asociadas a la Asamblea General, para la recolección de pruebas, rendimiento de declaratorias y sancionamiento de la(s) persona(s) responsable(s), con previo conocimiento de la dirección general y la subdirección de la corporación.

7. Medidas disciplinarias aplicables

Teniendo en cuenta la gravedad de los casos que resulten ciertos en relación a la explotación, abuso y/o acoso sexual que afecte a contratistas y colaboradores de la corporación y además de cualquier acción penal que se derive de un procedimiento judicial en los casos que lleguen a remitirse a las autoridades nacionales competentes, la corporación aplicará sanciones disciplinarias que pueden incluir suspensiones y despidos con justa causa de forma unilateral.

Es de aclarar que también se aplicarán sanciones disciplinarias a contratistas, colaboradores y personas en general que no hayan informado de casos de explotación, abuso o acoso sexual o que hayan alentado, aprobado o apoyado estos actos.

También será sujeto de sanciones disciplinarias quien realice denuncias malintencionadas sobre casos de explotación, abuso o acoso sexual sin pruebas y con la intención de perjudicar la integridad o la reputación de otra persona de la corporación.

8. Revisión y actualización de la política

Esta política será revisada en las asambleas anuales de la junta directiva de la corporación y será actualizada cuando sea menester.