

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

ASOCIACIÓN MANABÍ NAVARRA

Versión actualizada en consonancia con la Estrategia de Acompañamiento y el Modelo Social de Desarrollo Manabí (MSDM)

Promoviendo la solidaridad entre los pueblos del mundo

Zizur Mayor, Navarra – 2025

www.asociacionmanabi.org - asociacion.manabi@asociacionmanabi.org



1. Finalidad y naturaleza del Código

Este Código Ético y de Conducta establece los principios, compromisos y normas que orientan la actuación de la Asociación Manabí Navarra, de sus órganos de gobierno, personas socias, voluntarias, colaboradoras, personal contratado, becarias, consultoras, contrapartes y cualquier otra persona que actúe en nombre de la entidad.

Su propósito es garantizar que todas las acciones de cooperación, acompañamiento, voluntariado, investigación, sensibilización, captación de fondos y gestión interna se desarrollen con integridad, coherencia y responsabilidad, en consonancia con la estrategia institucional, el MSDM y el enfoque de desarrollo sostenible basado en derechos.

Este Código no sustituye la legislación aplicable ni los estatutos de la entidad. Los complementa, fija criterios de conducta y establece estándares más exigentes cuando ello resulte necesario para proteger la dignidad de las personas, la transparencia institucional y la calidad ética de nuestras intervenciones.

2. Marco de identidad institucional

La Asociación Manabí fundamenta su actuación en una estrategia de acompañamiento que entiende la cooperación internacional para el desarrollo como un proceso de corresponsabilidad, aprendizaje mutuo y construcción de capacidades, y no como una relación asistencialista.

En coherencia con el MSDM, nuestra actuación se apoya en cuatro componentes interdependientes: una estrategia, una metodología de análisis, unos métodos de trabajo y unos objetivos de corto, medio y largo plazo. Todo ello se orienta a transformar acciones concretas en procesos sostenibles de desarrollo.

Desde este marco, la entidad asume dos objetivos estratégicos inseparables: erradicar las causas estructurales de la pobreza y contribuir de forma efectiva a la igualdad entre mujeres y hombres. Ambos objetivos son interdependientes y deben estar presentes en todas las decisiones, relaciones y proyectos.

Asimismo, la Asociación Manabí alinea su actuación con la Agenda 2030 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con especial atención a los ODS 1, 4, 5, 8, 10, 12, 13 y 16, sin perjuicio de contribuir transversalmente al resto de metas cuando corresponda.

3. Principios rectores

- Dignidad humana y enfoque de derechos. Toda persona es sujeto de derechos y debe ser tratada con respeto, igualdad y consideración, sin ningún tipo de cosificación, instrumentalización o trato degradante.
- Acompañamiento y no sustitución. Acompañamos procesos definidos con las comunidades y organizaciones socias, fortaleciendo capacidades locales y evitando prácticas paternalistas, impositivas o de dependencia.
- Participación y apropiación social. Promovemos la participación activa, crítica y consciente de las personas, especialmente de las mujeres, para que los procesos y resultados sean apropiados, sostenibles y legítimos.
- Igualdad y justicia de género. La igualdad entre mujeres y hombres es una condición irrenunciable para el desarrollo, la justicia social y la erradicación de la pobreza.
- Interculturalidad y respeto a la diversidad. Reconocemos y respetamos las diferencias culturales, lingüísticas, étnicas, religiosas, generacionales y de identidad, desde una perspectiva de diálogo y derechos humanos.

- Transparencia y rendición de cuentas. Gestionamos los recursos, la información y la toma de decisiones con criterios de claridad, honestidad, trazabilidad y responsabilidad pública.
- Sostenibilidad social, económica y ambiental. Toda intervención debe contribuir a procesos duraderos, al fortalecimiento de la autogestión comunitaria y al uso responsable de los recursos naturales.
- Coherencia entre fines y medios. Los métodos utilizados deben ser consistentes con los valores que defendemos; no es éticamente aceptable perseguir fines justos mediante prácticas discriminatorias, opacas o abusivas.
- Legalidad, integridad y prevención del daño. Actuamos conforme a la ley y aplicamos el principio de no causar daño, con especial cuidado en contextos de vulnerabilidad, infancia, violencia y desigualdad.

4. Compromisos éticos institucionales

4.1. Con las comunidades y organizaciones socias

- Escuchar, analizar y priorizar necesidades desde el diálogo, el consenso y el respeto a las decisiones comunitarias.
- Promover procesos de desarrollo que combinen respuesta a necesidades urgentes con generación de capacidades y oportunidades de largo plazo.
- Respetar los saberes locales y reconocer a las comunidades como protagonistas de su propio desarrollo.
- No condicionar la ayuda ni instrumentalizar a las personas beneficiarias para fines de imagen, financiación o posicionamiento institucional.
- Establecer relaciones de cooperación basadas en reciprocidad, confianza, corresponsabilidad y evaluación compartida.

4.2 Política medioambiental transversal

La política medioambiental de la Asociación se aplica de forma transversal a todas nuestras acciones de acompañamiento. No se limita a un área específica, sino que orienta el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de proyectos, así como nuestras decisiones internas y alianzas.

- Incorporar criterios de sostenibilidad ambiental y uso responsable de recursos en todas las intervenciones.
- Prevenir impactos negativos sobre el entorno y promover prácticas compatibles con la resiliencia comunitaria.
- Favorecer hábitos institucionales de consumo responsable, reducción de residuos, reutilización y eficiencia en desplazamientos y materiales.
- Vincular la acción ambiental con la lucha contra la pobreza y la sostenibilidad de los procesos de desarrollo.

4.3 Recursos humanos y cultura organizativa

- Promover entornos de trabajo seguros, respetuosos y libres de discriminación, acoso o trato degradante.
- Fomentar relaciones basadas en el cuidado, la corresponsabilidad, la formación continua y la ética del acompañamiento.
- Garantizar criterios de selección, colaboración y responsabilidad alineados con la misión, el MSDM y el Código Ético.

- Aplicar medidas de igualdad de oportunidades y trato, sin discriminación por sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen, edad, etnia, religión, discapacidad, situación migratoria o cualquier otra condición.

4.4 Voluntariado y participación

El voluntariado constituye un pilar estratégico de nuestra acción y se articula desde una política de participación abierta, consciente y no discriminatoria. La Asociación promueve la participación en red y la implicación de personas de distintos perfiles, disciplinas y trayectorias, siempre desde el respeto, la corresponsabilidad y la formación.

- Garantizar una política de voluntariado y participación sin discriminación de ningún tipo.
- Promover un voluntariado consciente, formado, seguro y respetuoso del contexto local.
- Reconocer la participación como un proceso de aprendizaje mutuo, educación para el desarrollo y construcción de ciudadanía global.
- Evitar cualquier uso del voluntariado que sustituya derechos laborales o reproduzca relaciones de poder desiguales.
- Facilitar canales flexibles y accesibles de colaboración, especialmente cuando la disponibilidad de tiempo o la ubicación geográfica requieran modalidades de participación en red.
- Reconocer el voluntariado como pilar estratégico de cooperación, educación para el desarrollo y ciudadanía global, y no como un recurso auxiliar o sustitutivo de derechos laborales.
- Promover un voluntariado consciente, formado, informado y comprometido con la ética del acompañamiento, la igualdad de género y la no discriminación.
- Garantizar procesos de selección, formación, acogida, seguimiento y evaluación que protejan a las comunidades y a las propias personas voluntarias.
- Asegurar que toda participación voluntaria respete el contexto local, los liderazgos comunitarios, la confidencialidad y los protocolos de protección y seguridad.

4.5. Con los recursos y la financiación

- Administrar los recursos con austeridad, eficacia, pertinencia y orientación al bien común.
- Rechazar fondos, alianzas o apoyos cuya procedencia o condiciones contradigan los fines, valores o la independencia ética de la Asociación.
- Evitar cualquier uso indebido, desvío, apropiación privada o conflicto de interés en el manejo de recursos financieros, materiales o simbólicos.
- Informar de forma periódica, comprensible y verificable sobre actividades, resultados, fuentes de financiación y destino de los recursos.

4.6. Con la comunicación

- Comunicar con veracidad, respeto y enfoque de derechos, evitando mensajes sensacionalistas, victimizantes, estereotipados o coloniales.
- Representar a mujeres, hombres, niñas, niños y comunidades como sujetos activos, con capacidades, dignidad y agencia.
- Usar imágenes, testimonios y datos personales con consentimiento, pertinencia y protección reforzada en el caso de menores de edad y personas en situación de especial vulnerabilidad.
- Utilizar lenguaje inclusivo, claro y respetuoso, coherente con nuestros principios de igualdad y no discriminación.

5. Política reforzada de igualdad de género

La Asociación Manabí adopta una política de igualdad de género de carácter transversal, vinculante y medible. Esta política forma parte central de su identidad institucional y de su ética de actuación, en coherencia con el MSDM, que sitúa a las mujeres como sujetas activas del desarrollo, constructoras de cambio y actrices clave en los procesos de empoderamiento comunitario.

No entendemos la igualdad de género como un tema sectorial o complementario, sino como una condición estructural para erradicar la pobreza, reducir desigualdades y construir procesos sostenibles, democráticos y justos.

5.1. Principios de la política de igualdad

- Transversalidad de género en todas las áreas de trabajo, proyectos, órganos de decisión, procesos formativos, campañas y relaciones institucionales.
- Enfoque interseccional, reconociendo que las desigualdades se agravan por factores como edad, origen, etnia, discapacidad, situación migratoria, ruralidad, nivel socioeconómico o violencia previa.
- Participación sustantiva de las mujeres, priorizando su voz, liderazgo, representación y capacidad de decisión en los procesos que les afectan.
- Cero tolerancias frente al sexismo, la violencia de género, el acoso sexual o por razón de sexo, la explotación, la trata y cualquier práctica que reproduzca subordinación o discriminación.
- Corresponsabilidad y transformación de relaciones de poder, promoviendo cambios culturales y organizativos que impliquen también a los hombres y a las instituciones.

5.2. Compromisos concretos de igualdad

- Impulsar una representación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de gobierno, coordinación, portavocía y toma de decisiones.
- Incorporar análisis de género en el diagnóstico, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las intervenciones.
- Definir objetivos, indicadores y resultados de género verificables, incluyendo datos desagregados por sexo y, cuando sea pertinente, por otras variables de desigualdad.
- Promover acciones específicas para fortalecer la autonomía económica, social, política y personal de las mujeres.
- Garantizar entornos seguros, libres de violencia, discriminación y represalias para todas las personas vinculadas a la entidad.
- Asegurar que las actividades, horarios, metodologías y espacios de participación no reproduzcan barreras de acceso para las mujeres.
- Incorporar la prevención de violencias machistas y la promoción de relaciones igualitarias en los procesos de formación, sensibilización y educación para el desarrollo.
- Aplicar criterios de igualdad y no discriminación en selección, asignación de responsabilidades, reconocimiento interno, formación y eventuales contrataciones.

5.3. Prohibiciones expresas

- Queda prohibida cualquier conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, trato vejatorio, intimidación, chantaje, represalia o humillación vinculada al género.
- Quedan prohibidos los comentarios, bromas, mensajes, gestos o actitudes sexistas, lesbóforas, homóforas, transfóbicas o que refuercen estereotipos discriminatorios.
- Queda prohibida cualquier forma de encubrimiento, minimización o desatención de denuncias relacionadas con violencia o discriminación de género.

- Queda prohibida la utilización de imágenes o narrativas que cosifiquen a las mujeres o reproduzcan roles subordinados de manera injustificada.

6. Normas de conducta y participación

1. Todas las personas vinculadas a la Asociación Manabí deben actuar con respeto, honestidad, prudencia y responsabilidad, cuidando el impacto de sus actos en la comunidad, en la entidad y en terceras personas.
2. Se prohíbe cualquier discriminación por sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, origen, etnia, nacionalidad, religión, opinión, discapacidad, situación socioeconómica o cualquier otra condición.
3. Toda relación de trabajo, voluntariado o colaboración debe desarrollarse desde el respeto mutuo, la buena fe, la confidencialidad y la corresponsabilidad.
4. No se tolerará ningún tipo de abuso de poder, aprovechamiento de posición, coacción, intimidación, manipulación o trato degradante.
5. Quienes participen en actividades de la Asociación Manabí deberán respetar los protocolos de seguridad, protección, uso de datos, salvaguarda de la infancia y prevención de violencias.
6. Toda persona tiene el deber de evitar conflictos de interés y de comunicar cualquier situación que pueda comprometer su imparcialidad o la integridad institucional.
7. Las personas condenadas por delitos vinculados a violencia de género, violencia sexual, trata, explotación de personas, abusos contra menores o delitos graves contra la integridad de las personas no podrán representar ni colaborar con la Asociación Manabí en actividades que impliquen confianza, contacto o representación institucional.
8. El consumo o facilitación de sustancias, así como cualquier conducta que ponga en riesgo a otras personas o a la entidad, será incompatible con la participación en actividades institucionales cuando afecte a la seguridad, la convivencia o la legalidad.

7. Protección, salvaguarda y prevención del daño

La Asociación Manabí asume un deber reforzado de protección hacia niñas, niños, adolescentes, mujeres en situación de violencia, personas migrantes, comunidades empobrecidas y cualquier colectivo en situación de especial vulnerabilidad.

- Aplicar el principio de no causar daño en todas las acciones, evaluando riesgos éticos, relacionales, culturales y de seguridad.
- Prevenir y detectar situaciones de abuso, explotación, negligencia, violencia, revictimización o exposición innecesaria.
- Activar medidas inmediatas de protección cuando exista sospecha fundada de riesgo o vulneración de derechos.
- Coordinar, cuando proceda, con autoridades y servicios competentes, respetando la legalidad y la seguridad de las personas afectadas.

8. Transparencia, buen gobierno y conflicto de interés

- Las decisiones deberán adoptarse con criterios de interés institucional, coherencia estratégica y trazabilidad.
- Las personas con responsabilidades directivas o de gestión deberán abstenerse de participar en decisiones que les beneficien personalmente o beneficien a personas allegadas.
- Toda relación con donantes, entidades públicas, empresas u organizaciones socias deberá preservar la independencia, la misión y la reputación ética de la Asociación.

- La entidad promoverá mecanismos de información periódica, memoria de actividades y revisión interna de su cumplimiento ético.

9. Canal ético, denuncias y protección frente a represalias

Cualquier persona vinculada a la Asociación o afectada por su actuación podrá comunicar de buena fe hechos, conductas o decisiones contrarias a este Código, a la legislación o a los derechos humanos.

- La Asociación deberá disponer de un canal interno de comunicación ética accesible, confidencial y seguro.
- Toda denuncia será atendida con diligencia, imparcialidad, confidencialidad, respeto al debido proceso y enfoque de protección de la persona afectada.
- Se prohíben las represalias contra quien denuncie de buena fe, colabore en una investigación o solicite orientación ética.
- Cuando los hechos puedan constituir delito o infracción grave, la Asociación deberá ponerlos en conocimiento de la autoridad competente.

10. Aplicación, seguimiento y mejora continua

- Este Código es de obligado conocimiento y cumplimiento para todas las personas vinculadas a la Asociación.
- La Junta Directiva, o el órgano que esta designe, será responsable de su difusión, seguimiento y actualización periódica.
- La entidad promoverá formación interna en ética, igualdad de género, prevención de violencias, salvaguarda, comunicación responsable y protección de datos.
- El cumplimiento del Código deberá revisarse al menos una vez al año, incorporando aprendizajes, cambios normativos y ajustes derivados de la estrategia institucional y del MSDM.
- Toda política, protocolo o documento interno deberá interpretarse de forma coherente con este Código.

11. Declaración final

La Asociación Manabí reafirma, mediante este Código, su compromiso con una cooperación ética, transformadora y coherente con su misión histórica: acompañar a comunidades y personas en la construcción de procesos de desarrollo sostenible, con especial prioridad en la erradicación de la pobreza y en la igualdad real entre mujeres y hombres.

Nuestra ética institucional exige que cada acción, por pequeña que sea, contribuya a fortalecer capacidades, ampliar derechos, sostener la dignidad humana y generar condiciones para un cambio estructural duradero.

Anexo. Declaración de conformidad

D./D^a. _____, con documento de identidad nº _____, declaro que he leído, comprendido y acepto el contenido del Código Ético y de Conducta de la Asociación Manabí Navarra.

Me comprometo a actuar conforme a sus principios, a respetar especialmente la política de igualdad de género, la prevención de violencias y el deber de denuncia de cualquier conducta incompatible con este marco ético.

Asimismo, comprendo que el incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la adopción de medidas internas, disciplinarias, de suspensión de colaboración o, en su caso, a la comunicación de los hechos a las autoridades competentes.

Nombre y apellidos: _____

Cargo / función / relación con la entidad: _____

Firma: _____ Fecha: _____