



# Manual de Conducta

Instancia por la Salud y el Desarrollo de las Mujeres -  
ONG-

1era versión/ 11 páginas

Guatemala 23 de marzo 2023



## Índice

### Contenido

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Antecedentes.....                                                     | 3  |
| Visión ISDM .....                                                     | 4  |
| Misión ISDM .....                                                     | 4  |
| Convicciones:.....                                                    | 4  |
| Políticas y Ejes Transversales .....                                  | 5  |
| Criterios Generales: .....                                            | 5  |
| Objetivo.....                                                         | 5  |
| Principios de actuación y relacionamiento a lo interno y externo..... | 5  |
| Prácticas reñidas con la ética profesional.....                       | 7  |
| Infracciones de seguridad.....                                        | 9  |
| Quejas y procedimientos disciplinarios .....                          | 9  |
| Aplicación.....                                                       | 10 |
| Difusión .....                                                        | 10 |
| Cumplimiento .....                                                    | 10 |
| Confidencialidad, investigación y seguridad de la información .....   | 10 |
| Aceptación y firma: .....                                             | 11 |



## Antecedentes

La Instancia por la Salud y el Desarrollo de las Mujeres (ISDM) se define como un espacio para la abogacía, diálogo político, investigación y formación, que desde la sociedad civil incide en la política pública para mejorar la salud reproductiva y el desarrollo integral de las mujeres. Su misión como ISDM es ser una organización multidisciplinaria de la sociedad civil, que incide en las políticas, con énfasis en la salud sexual y reproductiva, para que las mujeres alcancen su desarrollo integral, priorizando la erradicación de la mortalidad materna y neonatal.

Constituida en el año 2006 para la ejecución de todas sus intervenciones, ISDM cuenta con un equipo multidisciplinario, integrado por personal médico, enfermero/as, sociólogos/as, educadores/as en salud, además de una red de profesionales de las ciencias sociales, quienes realizan labores de vigilancia, seguimiento e incidencia para el cumplimiento de los convenios internacionales y nacionales suscritos por el país en materia de salud sexual y reproductiva.

La ISDM como organización no lucrativa, no gubernamental y de servicio social, sin intereses de ninguna índole está integrada por un equipo de profesionales locales, comprometidas en brindar atención especializada, acompañamiento a niñas/adolescentes embarazadas o sobrevivientes de violencia sexual, así como capaces de impulsar estrategias para la mujeres que presentan complicaciones obstétricas (casas maternas), comisiones de salud comunitarias para fortalecer la participación de gobiernos locales (inversión y promoción de la salud), prevención de cáncer cérvico uterino, entre otros.

### Convenios de Cooperación

El trabajo de la ISDM con el MSPAS data del año 2008 con el tema de vigilancia de la muerte materna y servicios de planificación familiar (Decreto 87-2005 Ley de Planificación Familiar). Este trabajo, se ha fortalecido a través de los siguientes convenios de cooperación técnica:

2015 ISMD, MSPAS, PATH Prevención y atención del cáncer cervicouterino, introducción de las pruebas de tamizaje de ADN HPV, a la fecha se han donado 110,000 pruebas (PATH) en 5 áreas de salud Sacatepéquez,



Guatemala Central, Villa Nueva, Chimaltenango y Escuintla. (vigente hasta octubre del 2019)

2018 MSPAS-ISDM se contribuyó con la implementación del Plan Nacional para la Reducción de la Muerte Materna Neonatal RMMN 2015-2020. Implementación de estrategias para la reducción de muerte materna en Huehuetenango (plan de uso de misoprostol). Carta de entendimiento entre DAS Huehuetenango, la ISDM, FUNDAECO y Luna para la implementación del plan del misoprostol para reducir muerte materna por hemorragia secundaria a retención de placenta en parto domiciliario.

2015 al 2020 Firma de carta "Prevenir con Educación" entre MSPAS, MINEDUC, Congreso y la ISDM para implementar la DECLARACIÓN PREVENIR CON EDUCACIÓN, servicios de salud específicos y diferenciados para adolescentes, educación integral en sexualidad en las escuelas. (Mesa Ministerial Prevenir con Educación).

Entre otros muchos espacios en los que se trabaja e incide.

### Visión ISDM

Organización de la sociedad civil que incide en la política pública para mejorar la salud reproductiva y el desarrollo integral de las mujeres.

### Misión ISDM

Somos una organización multidisciplinaria de la sociedad civil, que incide en las políticas públicas, con énfasis en la salud reproductiva, para que las mujeres alcancen su desarrollo integral, priorizando la erradicación de la mortalidad materna. Nos caracterizamos por actuar haciendo uso de la evidencia científica; igualdad entre hombres y mujeres y respeto a la diversidad socio cultural.

### Convicciones

- ✓ Integridad
- ✓ Colaboración
- ✓ Pasión
- ✓ Sororidad y solidaridad
- ✓ Diversidad e inclusión
- ✓ Derechos humanos y Derechos sexuales y Reproductivos
- ✓ sustentabilidad e impacto social.



## Políticas y Ejes Transversales

- ✓ Respeto y convivencia armónica
- ✓ Cero tolerancia a la violencia de género
- ✓ Goce y ejercicio de los derechos humanos y Derechos Sexuales y Reproductivos.
- ✓ Equidad e inclusión de género, intercultural, socioeconómica y de personas con capacidades diferentes
- ✓ Transparencia

## Criterios Generales

Para efectos del presente instrumento, decimos que el código de conducta es una declaración formal de principios, valores o reglas de comportamiento que guían las decisiones, procedimientos y sistemas de una organización de cierta forma que, contribuye al bienestar de sus interesados y respeta los derechos de todos los componentes de sus operaciones o programas.

## Objetivo

Establecer normas de comportamiento relacionadas con la protección de los derechos fundamentales, laborales, medioambientales y prácticas contra la corrupción y el soborno.

## Principios de actuación y relacionamiento a lo interno y externo

Mantener un ambiente de respeto, dignidad y colaboración para realizar las funciones y actividades de acuerdo con el perfil de funciones/Términos de referencia –TDR-.

1. Ser puntual y responsable en las asignaciones y actividades que se requieren según el puesto y perfil de trabajo en, las diferentes áreas de trabajo.



2. Respetar todas las directrices emitidas para el cuidado de la salud, seguridad, sano ambiente en el trabajo y compromiso de gestión medioambiental responsable.
3. Manejar los recursos financieros de la institución con responsabilidad, honestidad y transparencia.
4. Mantener una actitud de Confidencialidad ante las situaciones, informaciones y documentos de la Instancia por la Salud y el Desarrollo de las Mujeres.
5. Cumplir con los requerimientos administrativos, contables y de funcionalidad del trabajo en equipo, requeridos para el uso de todos los recursos institucionales.
6. Presentar en la periodicidad determinada en los TDR, informes de las actividades realizadas y resultados obtenidos para cumplir el Plan estratégico institucional y lograr los objetivos de los proyectos. Actuar con responsabilidad para completar funciones, tareas o deberes asignados, de acuerdo con su perfil de trabajo, contrato o TDR.
7. Colaboración, responsabilidad y actitud proactiva y positiva para integrarse al trabajo mediante un esfuerzo en equipo con las y los compañeras/os del área o personas y entidades externas afines, con el objetivo de lograr los resultados establecidos.
8. Cero tolerancias a la violencia en cualquier forma de manifestación, sinceridad, reciprocidad, cortesía, puntualidad, honestidad.
9. Respeto y promoción de la diversidad (etaria, de género, de origen geográfico, de pertenencia étnica, de discapacidad, etc).
10. Cero tolerancia a actitudes discriminatorias, despectivas, que menoscaben la integridad de las personas o generen violencia, así mismo, manteniendo un ambiente sano de trabajo libre de chismes, rumores y aplicación de estereotipos que ocasionan daño a las personas del equipo o a quienes brindan un servicio en la organización; sin embargo, si surgieren



este tipo de situaciones se deberán reportar inmediatamente a Dirección General y/o los canales institucionalmente establecidos por diversos medios.

11. Una buena comunicación, basada en el respeto, en los diferentes espacios donde se represente la Instancia por la Salud y el Desarrollo de las Mujeres - ISDM-
12. Cero tolerancias al rechazo hacia cualquier forma y acto de explotación, esclavitud o abuso de cualquier tipo a o hacia menores de edad, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y personas indígenas y afrodescendientes.

## Prácticas reñidas con la ética profesional

Todo el personal contratado debe:

- Tener en cuenta la integridad y la actitud ante los riesgos de integridad en el cargo, ya que son consideraciones importantes durante el reclutamiento y la selección.
- Desempeñar las funciones que se le confiaron con el mayor grado de profesionalismo, propiedad y lealtad a la organización.
- Cumplir con todas las regulaciones internas y externas e instrucciones legales concernientes al trabajo de la ISDM, encargados de esta o por la Junta Directiva, la Directora Ejecutiva o su Administradora, como sea el caso.
- No utilizar o aceptar un soborno para asegurar un contrato de servicios cuando se hace tratos con proveedores en cualquier trabajo de desarrollo o asistencia humanitaria.
- No tomar parte en actividades que generen lucro personal tales como comprar o vender, cuando esas actividades puedan afectar la credibilidad o integridad de la Instancia por la Salud y el Desarrollo de las Mujeres -ONG-



- No entrar en ningún negocio o actividad que pudiera perjudicar su rendimiento o hacer conflicto con los intereses de la organización, mientras esté contratado por la ISDM.
- Declarar a su empleador cualquier conflicto de intereses conocido o potencial (por ejemplo, relación directa con prestadores de servicios o proveedores de bienes o programas, etc.).
- No aceptar regalos o favores que sean algo más que regalos simbólicos tales como lapiceros, calendarios, agendas de escritorio, etc. Si se dan regalos más grandes como alfombras, iconos o imágenes por razones culturales o personales, tales artículos deben ser registrados en un “registro de regalos” de la organización.
- No utilizar trabajo infantil y trabajo forzoso en ninguna área de intervención de la ISDM.
- No abusar de su posición en la organización de ninguna manera. El abuso de poder incluye, entre otros, favoritismo, nepotismo, corrupción, todas las formas de explotación, incluyendo la explotación sexual.
- Siempre buscar los más altos estándares de salud, seguridad y medio ambiente en los programas o proyectos.
- Asegurar, en lo posible, que los bienes adquiridos sean manejados y entregados en condiciones que no impliquen abuso o explotación de ninguna persona y tengan el menor impacto negativo sobre el medio ambiente.
- No utilizar o distribuir productos o suministros peligrosos en ningún entorno de desarrollo o asistencia humanitaria.
- No poseer, usar o estar bajo la influencia de drogas o cualquier otro medio que afecte la conducta durante el trabajo está prohibida.
- Abusar de o intimidar deliberadamente a cualquier otra persona. No puede hacer insinuaciones sexuales cuando él/ella sabe o debería





saber que la incitación es no deseada o de alguna otra forma acosar sexualmente a otra persona.

## Infracciones de seguridad

Se asigna una prioridad máxima a la seguridad y protección de todo el personal y de aquellos con quienes trabajamos, y se esforzará por hacer todo lo que razonablemente pueda garantizar que el personal esté seguro en el desempeño de su trabajo. La seguridad y protección es una responsabilidad individual, así como organizacional, y por lo tanto todo el personal de la Instancia por la Salud y el Desarrollo de las Mujeres debe:

- A. Adherirse a los principios y directrices de seguridad y sus políticas y procedimientos organizacionales.
- B. Nunca utilizar o poseer armas o municiones de ningún tipo mientras está en el trabajo o representando a la organización.
- C. Nunca conducir un vehículo durante el servicio bajo influencia del alcohol ni ninguna sustancia ilegal y cumplir con las leyes del país en el que están trabajando relativas a dicho tema.

## Quejas y procedimientos disciplinarios

La violación de este Código de Conducta no será tolerada y, de conformidad con la legislación pertinente, puede conllevar a acciones disciplinarias internas, despido o incluso acción penal.

Las infracciones del Código de Conducta deben denunciarse inmediatamente al personal directivo y de acuerdo con los procedimientos de manejo de quejas de la organización.

Toda persona integrante del equipo de trabajo que deliberadamente haga acusaciones falsas sobre cualquier acción de otro miembro del personal, que constituya una infracción del Código de Conducta, estará sujeto a medidas disciplinarias a discreción del empleador.



## Aplicación

El presente Código es aplicable a cada una de las/os profesionales, técnicas/os y personal en general que preste sus servicios en La Instancia por la Salud y el Desarrollo de las Mujeres, miembros de su Junta Directiva e integrantes de su Asamblea.

## Difusión

El presente Código de Conducta será parte de la inducción de cualquiera de las/os profesionales, técnicas/os o consultoras/es que presten sus servicios en La Instancia por la Salud y el Desarrollo de las Mujeres y a cualquier nuevo miembro de su Junta Directiva y Asamblea.

## Cumplimiento

La persona delegada para el cumplimiento del presente código recae en la Dirección Ejecutiva a quién se le debe comunicar cualquier situación que ocasione una inconformidad y que se considere viole el presente código, para ello, el mecanismo es hacer llegar por escrito vía correo electrónico la situación que se presenta para dar el seguimiento que considere pertinente. En la medida que haya crecimiento institucional, se podrán establecer nuevos mecanismos de monitoreo del cumplimiento del presente Código.

## Confidencialidad, investigación y seguridad de la información

Se garantiza la confidencialidad y la seguridad de la persona que informe sobre faltas o incumplimientos en la aplicación de este Código para lo cual se realizarán los procedimientos necesarios para su abordaje y resolución según la magnitud del daño ocasionado a una tercera persona o entidad o a la Organización.

La instancia por la Salud y el Desarrollo de las Mujeres -ONG- ISDM, cuenta con su manual de quejas para regirse y/o guiarse en el procedimiento de quejas.



### Aceptación y firma:

El Código de conducta de la Instancia por la Salud y el Desarrollo de las Mujeres -ONG- ISDM, es parte de las Políticas de la organización. Al firmar este documento, el abajo firmante acepta todo lo establecido en el presente documento llamado Código de Conducta. Habiendo leído en su totalidad y que entiende sus intenciones, implicaciones y posibles consecuencias para su comportamiento como parte de la organización, acepta y firma:

Nombre: \_\_\_\_\_

Lugar Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_



## E-grafía

1. <https://www.isoexpertise.com/que-es-y-para-que-sirve-un-codigo-de-conducta/>
2. <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Definicion-y-desarrollo-de-un-codigo-de-conducta-efectivo-para-las-organizaciones.pdf>
3. <http://mesadearticulacion.org/wp-content/uploads/2009/09/26.pdf>