



FUNDACIÓN  
Mujer & Mujer

**POLÍTICA DE NO  
DISCRIMINACIÓN  
Y CÓDIGO DE ÉTICA**

*Libres y Visibles*

para #SerDecidirExigir

## **POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN Y CÓDIGO DE ÉTICA**

MUJER & MUJER está comprometida con el principio general de igualdad y no discriminación como elemento fundamental del derecho internacional de los derechos humanos (DIDH).

La política de MUJER & MUJER es no discriminar por razón de raza, edad, color, sexo, lengua, origen nacional o social, discapacidad física o mental, religión, preferencia política, lugar de nacimiento, condición socio-económica, o cualquier otra índole.

Es deber de MUJER & MUJER cultivar y nutrir una cultura de ética, integridad y responsabilidad que guíe las conductas y comportamientos del Directorio y del equipo técnico. Asimismo, es deber de MUJER & MUJER compartir con quienes establece alianzas y acuerdos los valores y principios éticos que guían el desempeño de la organización.

## **VALORES Y PRINCIPIOS**

### **Integridad**

El equipo técnico de MUJER & MUJER debe mantener elevados niveles de integridad, honestidad, veracidad, justicia y responsabilidad en todos los aspectos vinculados a sus tareas e intereses como organización de la sociedad civil.

### **Respeto por los Derechos Humanos**

El personal de MUJER & MUJER debe respetar plenamente los derechos humanos, los derechos de las mujeres y de las personas LGBTIQ+, la dignidad y la importancia de todas las personas, y actuar con comprensión y respeto por la diversidad sin discriminación de ningún tipo.

### **Responsabilidad**

El personal de MUJER & MUJER debe ser responsable por el buen desempeño de sus obligaciones y de las decisiones y acciones para alcanzar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

### **Conflictos de intereses**

El personal de MUJER & MUJER debe conducir sus asuntos privados y profesionales de manera que pueda prevenir oportunamente potenciales conflictos de intereses.

### **Abuso de autoridad**

El personal de MUJER & MUJER no debe abusar de la autoridad que se les atribuye de ningún modo, como aprovecharse de sus colegas, beneficiarias, beneficiarios u otras personas o grupos para obtener beneficios de carácter financiero, político o sexual.



### **Confidencialidad de la información**

El personal de MUJER & MUJER no debe utilizar aquella información no disponible para el uso general. No podrá aprovecharse de recursos financieros o de otro carácter, ni beneficiarse a sí misma/o o a otras personas con quienes tengan relación cercana, ya sea personal, familiar u otra. Tampoco deberá difundir información al público sin autorización. Esta obligación continua vigente aún tras la expiración contractual con la organización.

## **PRÁCTICAS RECOMENDADAS**

### **Igualdad de oportunidades laborales**

MUJER & MUJER le apuesta a la igualdad de oportunidades laborales y no discrimina en los términos, condiciones o privilegios de empleo en cuanto a condiciones raciales, de credo, color, origen étnico, nacionalidad, religión, sexo, orientación sexual, expresión de género, edad, estado civil, discapacidad física o mental, u otra condición.

Cualquier empleada/o, miembro/o del Directorio, voluntaria/o y socia/o que perciba que él/ella o cualquier otra persona perteneciente a MUJER & MUJER ha sido discriminada/o, será invitada/o a informar el hecho ante la Presidenta o directamente ante la Asamblea General.

### **Prohibición de acoso discriminatorio y hostigamiento**

Está específicamente prohibido y será motivo de rescisión contractual el hostigamiento o intimidación a donantes, miembros del equipo o personal voluntario por su condición de raza, credo, color, etnia, origen, religión, sexo, orientación sexual, expresión de género, edad, estado civil, discapacidad física o mental. El hostigamiento y la intimidación incluyen comportamientos o utilización de lenguaje abusivo, grosero o intimidante.

MUJER & MUJER se compromete a mantener un espacio de trabajo libre de cualquier tipo de hostigamiento y no tolerará discriminación alguna hacia las y los miembros del equipo, voluntarias/os o socias/os de la organización.

Los hechos sustanciales de discriminación, hostigamiento o intimidación deberán inmediatamente ser informados y reportados a la Dirección Ejecutiva, a la Presidenta o directamente a la Asamblea General para la toma de medidas inmediatas.

Dado y firmado en la ciudad de Guayaquil, a los ocho días del mes de marzo del año dos mil dieciocho.