

# **CÓDIGO ÉTICO DE ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS**

Actualización aprobada en Asamblea General Ordinaria del día 17 de febrero de 2023



# ÍNDICE

## 1. PRESENTACIÓN

## 2. IDENTIDAD

MISIÓN

MARCO CONCEPTUAL

## 3. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

## 4. ASPECTOS TRANSVERSALES

DERECHOS HUMANOS

INTERCULTURALIDAD

SOSTENIBILIDAD

EQUIDAD DE GÉNERO

## 5. CRITERIOS DE ORGANIZACIÓN

COMPROMISO CON LA BUENA GESTIÓN

COMPROMISO DE TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

COMPROMISO DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

COMPROMISO CON LA LUCHA CONTRA EL ACOSO

## 6. CRITERIOS DE ACTUACIÓN

GESTIÓN DEL EQUIPO HUMANO

RELACIÓN CON ORGANIZACIONES SOCIALES

RELACIÓN CON OTRAS ENTIDADES

RELACIÓN CON DONANTES

RELACIÓN CON EL SECTOR PRIVADO

## 7. DIFUSIÓN, APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

## 1. PRESENTACIÓN

El código ético de ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS contiene los criterios básicos sobre los que se asientan las actuaciones de la organización. Este código establece un marco de conducta para garantizar la coherencia entre las actuaciones de ANTÍGONA y su ideario institucional.

ANTÍGONA se dota de este código ético para contribuir a los objetivos y las orientaciones establecidas en su misión y sus principios generales de actuación.

## 2. IDENTIDAD

ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS, es una asociación que trabaja desde 2005 en el apoyo y la promoción de procesos participativos, mediante la realización de investigaciones, asesoramiento técnico y político, la ejecución y diseño de proyectos, actividades formativas, publicaciones y divulgaciones en el campo del trabajo social, la organización comunitaria y la cooperación para el desarrollo.

Las personas que integramos el Equipo de ANTÍGONA somos Postgraduadas en el Master en Investigación participativa para el desarrollo local (Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid), contexto en el que tuvo su germen la asociación. Después de un tiempo realizando trabajos conjuntos desde Madrid, decidimos formalizar nuestra dinámica de trabajo y constituir la asociación. A partir de la creación de la misma, nos fuimos trasladando a diferentes ciudades y países, con lo que iniciamos una dinámica de trabajo en red que se nutre de las diferencias y riquezas de los contextos en los que cada una residimos, así como de la especificidad de las aportaciones personales a partir de nuestros recorridos vitales, académicos y profesionales. Compartimos una visión común en relación al papel de las metodologías participativas como herramientas fundamentales en los procesos de transformación social.

Tenemos el objetivo de impulsar procesos participativos en tanto metodología que nos permite abordar lo social como una construcción colectiva que se puede analizar, comprender y transformar. Esta actitud crítica se convierte en una herramienta que permite visibilizar las lógicas que generan desigualdades. Nuestras actuaciones y proyectos buscan abrir espacios de reflexión y construcción de conocimiento que contribuya a generar pensamiento crítico y a impulsar acciones colectivas ancladas en sus protagonistas. Aspiramos a caminar juntas hacia una sociedad basada en la justicia social, que pone en valor la diversidad de formas de vivir y entender el mundo.

## MISIÓN

Contribuir a avanzar hacia una sociedad basada en la justicia social que ponga en valor la diversidad de formas de vivir y entender el mundo, mediante la promoción de la participación entendida como herramienta de transformación social.

## MARCO CONCEPTUAL

Las intervenciones de la entidad se enmarcan en un enfoque conceptual basado en la noción de **participación diversa**<sup>1</sup>, concebida como un proceso dinámico, inacabado y transversal. Este enfoque favorece la incorporación de temáticas, personas o colectivos con visiones, orígenes y contextos culturales diversos en los distintos espacios de autoorganización existentes o generados mediante los procesos participativos promovidos. Dichos procesos se orientan a la identificación, definición y construcción colectiva de respuestas ancladas en sus protagonistas.

### Cómo lo hacemos

- Aplicando la **perspectiva intercultural, interseccional, antirracista y feminista** a la hora de definir y ejecutar las acciones.
- Configurando **espacios y procesos participativos que se reestructuran en forma conjunta y continuada**, de forma práctica y experimental a fin de ver lo que funciona y lo que no, atreviéndonos a poner en marcha nuevas ideas y formas de participar.

---

<sup>1</sup> Concepto propuesto desde la Xarxa Antirumors Barcelona, Ayuntamiento de Barcelona.

- **Visibilizando colectivos minorizados, temas y realidades diversas**, promoviendo espacios nuevos o no reconocidos con el objetivo de aglutinar necesidades transversales que se viven de diversas maneras: trabajo, vivienda, educación, salud, ocio, entre otras.
- Comprendiendo que **la participación debe ser significativa para la vida y momentos de las personas**. No siempre se quiere o se puede participar de la misma manera. El objetivo es que todas las personas se sientan invitadas a participar sin ningún tipo de cuestionamiento a la falta o no de participación.
- **Haciendo red, contactando y conectando** con diversos nodos de participación, tejiendo vínculos en diferentes ámbitos y promoviendo el conocimiento mutuo, el diálogo crítico, respetando, reconociendo y aprovechando los diversos espacios de participación ya existentes (formales o no formales).
- **Teniendo en cuenta las características y particularidades de las personas**: revisando el uso del lenguaje y la manera que se dicen las cosas, considerando las responsabilidades familiares, los espacios de cuidado, los horarios y la accesibilidad a fin de que los formatos sean los más adecuados posible para todos y todas.
- **Autoevaluando permanentemente** el nivel y el tipo de participación, poniendo especial atención en cómo se ha hecho efectiva la toma de decisiones y de qué manera han sido escuchadas las necesidades e intereses de todas las personas.

### 3. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Reconociendo la trascendencia social de los significados y prácticas cotidianas, nuestras acciones y proyectos se orientan a abrir espacios de reflexión y construcción conjunta de conocimiento que contribuyan a generar pensamiento crítico, visibilizando las lógicas que producen desigualdades, con el fin de impulsar acciones colectivas y comunitarias ancladas en sus protagonistas.

Desde esta convicción, implementamos este enfoque en diferentes ámbitos, guiadas por la premisa de que cualquier “problema” puede —y debería— ser abordado de manera participada.

Para el cumplimiento de su misión, la entidad desarrolla las siguientes líneas de actuación:

- Diseño, ejecución y seguimiento de **procesos participativos** (Planes Comunitarios, Presupuestos participativos, Diagnósticos y Evaluaciones participativas, asesoramiento a entidades y colectivos para el diseño e implementación de mecanismos y herramientas participativas, Sistematización de experiencias, etc.).
- Diseño, ejecución y seguimiento de **investigaciones** en el campo de lo social con el empleo y desarrollo de metodologías participativas.
- Diseño e implementación de **proyectos y acciones formativas** sobre metodologías participativas y creación de material didáctico.
- Organización y dinamización de **espacios de trabajo colaborativos**, combinando herramientas participativas presenciales y a distancia.
- **Proyectos de cooperación** en coordinación con entidades y organizaciones locales.
- **Consultorías y colaboraciones** con ONG y entidades de cooperación.

### 4. ASPECTOS TRANSVERSALES

#### DERECHOS HUMANOS

El respeto y la promoción de los derechos humanos está presente y orienta todos los aspectos transversales que guían las actuaciones de la entidad. Así, situamos el reconocimiento de la diversidad cultural y el principio de equidad y no discriminación en un marco de defensa y promoción de los derechos humanos. Abordamos la sostenibilidad como el equilibrio entre el desarrollo económico, la protección del medio ambiente y el bienestar social; un equilibrio que no puede lograrse sin el respeto y la promoción de los derechos humanos. Incorporamos la perspectiva de género como principio de justicia social y política que permite garantizar los derechos de las mujeres, personas y colectivos vulnerabilizados y/o minorizados.

# INTERCULTURALIDAD

ANTÍGONA apuesta por una propuesta intercultural situada, crítica y transformadora para abordar las desigualdades y promover justicia y transformación social. La incorporación de la perspectiva interseccional nos lleva a adoptar una mirada atenta a las diversidades, abierta a la complejidad, crítica con los mecanismos que generan desigualdad, responsable de sus acciones y orientada a la transformación.

Esta propuesta reconoce la diversidad cultural, pone el acento en los mecanismos que generan desigualdades, discriminaciones y violencias estructurales y en el diálogo entre personas de contextos culturales diversos para hacer frente a las desigualdades y construir colectivamente propuestas de transformación social.

A este análisis de contexto situado y crítico, se articulan tres principios desde los que ANTÍGONA implementa el enfoque intercultural:

## 1. Reconocimiento de la diversidad

Situamos el reconocimiento de la diversidad cultural en un marco de defensa y promoción de los derechos humanos. Este reconocimiento implica identificar, valorar, reconocer y celebrar las diversidades, así como repensar y desmitificar la cultura propia.

## 2. Equidad y no discriminación

El principio de equidad y no discriminación implica analizar las relaciones de privilegios, ventajas, limitaciones y resistencias por razón de origen, elementos étnico-raciales, bagaje cultural, religioso, situación administrativa, idioma, etc. y realizar un abordaje estructural e interseccional de las desigualdades.

## 3. Diálogo intercultural

Este principio se materializa en la promoción de espacios y oportunidades para la interacción, la participación, las relaciones y el diálogo intercultural, generando espacios amables y seguros donde se aborden los conflictos desde el diálogo y la comunicación no violenta.

Entendemos el diálogo intercultural como instrumento de acción política para garantizar que se reconocen y se tiene en cuenta los intereses, las miradas y las necesidades de todas las personas en igualdad de condiciones.

Desde ANTÍGONA entendemos la cultura como un proceso dinámico, como un sistema permeable y diverso. Dentro de un sistema cultural hay personas diversas, que interpelan y viven una misma cultura de formas muy diferentes (en función del género, clase social, ideología política, red familiar, de amistades y comunitaria, entre otros factores).

La aplicación de la perspectiva intercultural en los procesos y acciones de la entidad se materializa en:

- Abordar la diferencia como instrumento de desigualdad, discriminación, exclusión y violencia. El problema no es la diversidad, son los procesos de diferenciación que generan desigualdades.
- No culturalizar las desigualdades, reconocer y visibilizar las relaciones de poder. Realizar un análisis del contexto situado e interseccional (relaciones de poder por razón de origen, bagaje cultural, lengua, religión, situación administrativa, perfil étnico, etc. y cómo interaccionan con otros ejes de diferenciación como la clase social, el género, la sexualidad, la edad o las capacidades funcionales).
- Incorporar y reconocer las diferentes formas de saberes, expresiones y prácticas culturales de las personas participantes.
- Favorecer la auto-representación de las personas, colectivos y comunidades participantes.
- Impulsar procesos para promover nuevas formas de vida en común, sin caer en procesos de homogeneización ni asimilación cultural.
- Promover una actitud proactiva y crítica, un proceso creativo y flexible para adaptarse a los cambios y las necesidades específicas de cada contexto y promover formas de actuación creativas e innovadoras.

## SOSTENIBILIDAD

ANTÍGONA está comprometida con la sostenibilidad, entendida como el equilibrio entre el desarrollo económico, la protección del medio ambiente y el bienestar social, y considera que esta no puede lograrse sin el respeto y la promoción de los derechos humanos.

ANTÍGONA contribuye a la transición ecosocial, entendida como el conjunto de cambios económicos, sociales, políticos y culturales que ya deberíamos estar haciendo para reajustar el consumo de materiales y energía a los límites biofísicos del planeta, y redistribuirlo de forma que todas las personas puedan vivir dignamente.

De la mano del ecofeminismo, reivindicamos la interdependencia entre seres vivos y la ecoddependencia del entorno como las bases del cambio cultural necesario para revertir la sobre explotación de recursos y la subordinación de unas vidas a otras.

ANTÍGONA apuesta por la promoción de un modelo económico más justo y sostenible tanto social como medioambientalmente, que ponga la economía al servicio de las personas y que garantice vidas dignas y la satisfacción de sus necesidades desde el reconocimiento de que todos los trabajos son necesarios para la subsistencia, la reproducción y el bienestar de la población, y desde el compromiso en la lucha contra la explotación y la vulneración de derechos (economía para la vida).

Así, el desarrollo que promueve ANTÍGONA en sus actuaciones es un desarrollo sostenible, endógeno y participativo.

A nivel organizativo, la entidad adopta las medidas necesarias para prevenir y reducir la huella ecológica y el impacto ambiental de nuestras actividades (minimizando el consumo de los recursos energéticos, reciclando los residuos materiales, ahorrando en el consumo general de recursos y materiales).

## EQUIDAD DE GÉNERO

ANTÍGONA entiende la equidad de género como principio de justicia social y política que tiene como objetivo eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y reconocer las diferencias de género que nos enriquecen.

El compromiso con la equidad de género es clave para avanzar hacia una sociedad justa y equitativa desde la perspectiva de género, donde todas las personas puedan vivir en condiciones de igualdad, atendiendo a las diversidades sexuales, de género, culturales, religiosas o de origen.

Para materializar este compromiso, la entidad apuesta por una estrategia de **transversalidad de género**, a fin de que todas sus actuaciones se realicen en beneficio de la equidad de género. Así, se introduce una perspectiva de género tanto en el funcionamiento y la organización de la asociación como en todas las actuaciones que se lleven a cabo.

Nuestro enfoque de la participación y el feminismo convergen en la vocación de señalar la producción de desigualdades sociales, por lo que consideramos esta perspectiva ética y política irrenunciable si queremos hacer análisis críticos que contribuyan a la transformación social. Apostamos por un **feminismo interseccional** porque nos permite ampliar la visión para integrar a nuestros análisis la forma en que los sistemas de opresión (patriarcado, racismo y capitalismo) se articulan para crear situaciones de privilegio y discriminación.

Nuestros valores parten de los saberes y prácticas feministas, convencidas de que “lo personal es político”, de la necesidad de ponernos en el centro y reconocer la transcendencia social de los significados y prácticas cotidianas.

La apuesta por un feminismo interseccional no repercute únicamente en la metodología, sino que es también un posicionamiento político comprometido con una idea de justicia social.

Para materializar este compromiso, tanto a nivel interno como en las actuaciones que se realizan, nos guiamos por las siguientes orientaciones:

- Garantizar los derechos de las mujeres, personas y colectivos vulnerabilizados y/o minorizados, incidiendo en los aspectos sociales, culturales y de representación.
- Luchar por la equidad de género y contra todas las violencias machistas y todas las formas de discriminación, abordando las raíces de estas situaciones.

- Fomentar el empoderamiento e introducir los cambios que sean necesarios en el proceso político para que las mujeres, en toda su diversidad, tengan presencia y amplifiquen su voz.
- Ensanchar los mecanismos de coproducción, participación y capacidad de incidencia de las mujeres, en toda su diversidad.
- En el proceso de elaboración de proyectos y actividades, incorporar la perspectiva de género con indicadores específicos que posibiliten un análisis desagregado del contexto de intervención.
- En el proceso de análisis de impacto de las actuaciones, evaluar el impacto de género a fin de valorar en qué medida estas han contribuido a la equidad de género.
- A nivel interno:
  - Garantizar la formación en equidad de género, promoviendo la capacitación progresiva y continuada en perspectiva de género e interseccional.
  - Velar por una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de decisión, una política retributiva justa en términos de género y de conciliación de la vida laboral y personal, así como de entornos de trabajo seguros y saludables.
  - Prevenir, detectar y reparar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

## 5. CRITERIOS DE LA ORGANIZACIÓN

### COMPROMISO CON LA BUENA GESTIÓN

La estructura y el sistema de gobierno de ANTÍGONA están especificados en los documentos orgánicos (Estatutos y Reglamento de régimen interno), y disponibles para todas las partes interesadas. Estos documentos recogen las normas que regulan el funcionamiento de los órganos de gobierno (Asamblea General y Junta Directiva), sus responsabilidades, los procedimientos para elegir y nombrar a sus miembros, así como la conducta de estos órganos.

La organización desarrolla éstas y otras directrices a través del sistema documental (manuales y procedimientos) de que dispone, que facilita, entre otras medidas, el seguimiento regular y permanente por parte del órgano de gobierno del funcionamiento operativo y técnico de ANTÍGONA. Para garantizar que las actuaciones realizadas sean coherentes con las líneas de actuación de la organización, cada año se lleva a cabo una revisión del proceso de planificación y la proyección del presupuesto anual que se presenta a la Asamblea General para su aprobación.

El órgano de Gobierno (Junta directiva) está conformado por cuatro personas asociadas, que se eligen en la Asamblea. Son personas comprometidas con los principios y objetivos de la organización, que dedican su tiempo, conocimientos y capacidades para hacer posible el cumplimiento de la misión.

### CONFLICTOS DE INTERESES

Un conflicto de intereses es la situación que se presenta cuando un miembro del órgano de gobierno o del equipo de trabajo de la organización, en el desempeño de sus funciones, puede influir en la toma de una decisión de la que pueda obtener un beneficio para sí de manera directa o indirecta.

ANTÍGONA tiene un compromiso con la prevención de los conflictos de interés, por ello:

- Los miembros del equipo de trabajo de la asociación, incluido personal voluntario, tendrán que abstenerse de participar en cualquier tipo de negocios y actividades financieras que pudieran producir un conflicto de interés con su trabajo en ANTÍGONA.
- La actuación de las personas que integran el equipo de trabajo de la asociación no debe estar en ningún momento condicionada por intereses que entren en conflicto con los de ANTÍGONA.
- Los miembros del equipo de trabajo de la asociación deberán abstenerse de intervenir en aquellas cuestiones en las que exista conflicto de interés, es decir, en aquellas situaciones en que entre en conflicto, de manera directa o indirecta, el interés particular del miembro del equipo y los intereses de ANTÍGONA.

## COMPROMISO DE TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN Y LA INFORMACIÓN

La transparencia es uno de los principios fundamentales que rigen el trabajo de ANTÍGONA. Entendemos que la calidad de la gestión es un aspecto esencial para el fortalecimiento de la asociación y del trabajo que realiza.

Nuestros esfuerzos para mejorar la calidad de la gestión de la organización se sustentan sobre cuatro principios:

- La orientación de nuestro trabajo hacia las demandas y necesidades de las personas, colectivos y comunidades con los que trabajamos.
- La participación de las personas que trabajan en la organización, tanto de forma remunerada, como voluntaria, así como de los socios y las socias.
- La importancia del saber hacer que surge de la práctica y permite un aprendizaje continuo. Bajo este principio, priorizamos la aplicación de metodologías participativas y la sistematización de las experiencias que desarrollamos o apoyamos, así como el intercambio entre las mismas.
- El trabajo en red con otras entidades públicas y privadas.

A lo largo de los años hemos definido una serie de procedimientos de trabajo, en especial relacionados con la administración y contabilidad de la organización, la gestión de los proyectos que ejecutamos y la organización de la información y la documentación de la asociación, que compartimos con las personas que la componen y, si procede, con las organizaciones con las que colaboramos.

Basamos nuestro trabajo en la honestidad, la responsabilidad y el acceso a la información de la gestión de recursos y el impacto de las acciones en las que nos involucramos, por ello:

- ANTÍGONA se compromete a ser transparente con su estructura, políticas, objetivos y actividades, así como con la gestión administrativa y financiera de la organización. Para ello se facilita información precisa, comprensible, periódica y accesible sobre estos aspectos.
- ANTÍGONA publica en su página web la información sobre las actividades, proyectos y actuaciones que desarrollamos.
- Respecto a los materiales promocionales, se asegura de que son correctos y representan en forma clara y veraz la misión y los proyectos de la asociación.
- Como receptora de fondos públicos, la organización está sujeta a la Ley de Subvenciones y al control de las administraciones públicas locales, nacionales e internacionales que conceden ayudas y, en su caso, al control de la Intervención General del Estado.
- En lo relativo a la información de la organización y su disponibilidad, ANTÍGONA publica toda aquella información que señala la legislación vigente y que exigen nuestros financiadores a través de la web institucional (<https://antigona.info/>) y de las herramientas de comunicación disponibles.

## COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Apostamos por una comunicación inclusiva, tanto al interior de la entidad como en las actuaciones que se realizan, así como en la difusión de los logros y aprendizajes generados en los procesos y experiencias impulsadas, para rendir cuentas y mostrar resultados en pro del desarrollo sostenible, endógeno y participativo.

ANTÍGONA aplica las siguientes pautas en todas sus acciones comunicativas:

- Apostar por el uso de lenguaje, imágenes y contenidos inclusivos desde la perspectiva de género y también desde la perspectiva interseccional, tanto en las comunicaciones internas como en las externas.
- Garantizar la visibilización equitativa de mujeres y hombres, de la diversidad sexual y de género en los materiales y mecanismos de comunicación.
- Incorporar de manera efectiva la heterogeneidad y la diversidad de las personas, promoviendo la voz y la presencia de los grupos sociales habitualmente no representados.
- Mostrar la diversidad cultural en las imágenes y mensajes que se difunden.

- No reproducir narrativas racistas, evitando la folklorización, la exotización, el victimismo, la infantilización, etc.
- Evitar cualquier tipo de discriminación por razones de raza, sexo, cultura, religión o posición social, entre otras.
- Fortalecer la participación directa en las acciones comunicativas de las personas, colectivos y comunidades protagonistas de las situaciones que se dan a conocer, promoviendo su auto-representación.
- Aprovechar las redes de comunicación formales e informales de las personas, entidades y recursos participantes.

## **COMPROMISO DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

El compromiso de integridad de ANTÍGONA supone asumir que, tanto en sus decisiones y actuaciones de carácter institucional, como en el comportamiento de cada una de las personas asociadas, se preserva la integridad de la organización. ANTÍGONA se opone y denuncia de modo contundente la corrupción, el soborno, y cualquier otro comportamiento impropio o ilegal en cuestiones financieras y organizativas.

ANTÍGONA declara como principio ético rechazar cualquier forma de corrupción y velará de forma inequívoca para que en el seno de la organización y en sus relaciones con terceros, se observe un comportamiento íntegro y honesto, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial atención a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad.

ANTÍGONA lleva a cabo las siguientes acciones para evitar, detectar y reprobar las posibles malas prácticas que se lleven a cabo, tanto en la organización como en su entorno:

- Implementar y mantener procedimientos acordes al tamaño y la actividad de la organización.
- Actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma periódica a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento.
- Comunicar interna y externamente la política de tolerancia cero de ANTÍGONA hacia cualquier tipo de corrupción.
- Supervisar y evaluar el cumplimiento de los procedimientos de la organización como parte de los procesos de control interno, para evitar la corrupción.
- Aplicar medidas de control destinadas a corregir y reparar el daño provocado por el fraude, la corrupción o el comportamiento inadecuado, en el caso de que se produjera.

## **COMPROMISO CON LA LUCHA CONTRA EL ACOSO**

ANTÍGONA se compromete a identificar las situaciones de acoso sexual o por razones de sexo, de identidad y expresión de género o de orientación sexual, no solo en las relaciones laborales con el personal contratado y voluntario, sino también en las relaciones con los socios locales y las comunidades, con el fin de atender de forma inmediata tales situaciones, que atentan contra la dignidad de las personas o que crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Este compromiso se materializa a través de la elaboración y puesta en marcha de un “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en ANTÍGONA PROCESOS PARTICIPATIVOS”, que da respuesta a los siguiente objetivos:

- Prevenir posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la entidad, incluyendo las actividades que organiza.
- Determinar mecanismos de apoyo y atención a las personas vinculadas a la entidad y que puedan estar sufriendo situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un contexto social y cultural de rechazo y una adecuada respuesta ante cualquier forma de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad, dedicando tiempo y recursos dirigidos a la sensibilización y la formación en esta materia.

- Fijar un procedimiento de denuncia y de actuación claro, no revictimizante, ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

## 6. CRITERIOS DE ACTUACIÓN

Desde ANTÍGONA pretendemos favorecer la cooperación dentro y fuera de nuestra organización, buscando la colaboración con otras entidades y organismos públicos y privados.

Pretendemos construir colectivamente un modelo de sociedad basado en el desarrollo local armónico, las relaciones comerciales justas, la igualdad, la confianza, la corresponsabilidad, la transparencia y el respeto.

Compartimos los valores de la economía solidaria, apostando por una ética participativa y democrática, que aspira a fomentar el aprendizaje y el trabajo cooperativo entre personas y organizaciones, mediante procesos de colaboración, de toma de decisiones conjuntas, de asunción compartida de responsabilidades y deberes, que garanticen la máxima horizontalidad posible al mismo tiempo que respeten la autonomía de cada una sin generar dependencias.

Entendemos que estos procesos de cooperación se deben extender a todos los ámbitos: local, regional o autonómico, estatal e internacional, y que se deben articular en redes en las que se vivan y se fomenten estos mismos valores.

## GESTIÓN DEL EQUIPO HUMANO

ANTÍGONA es un grupo de trabajo profesional e independiente, sin vinculación con ningún credo religioso ni partido político alguno.

ANTÍGONA considera a las personas que participan en la organización como su principal activo, por lo que ha intentado siempre promover el desarrollo de un sistema de relaciones, tanto sociales como laborales, que aporten calidad de vida. La organización mantiene una apuesta decidida por el desarrollo y profesionalización del equipo humano. La formación, entendida como el aprendizaje encaminado a la actualización profesional del equipo de trabajo, es un aspecto esencial, al que se presta especial atención.

ANTÍGONA promueve la participación efectiva e igualitaria del equipo humano de la entidad como criterio político, democrático y social. Los principios que regulan la gestión del equipo humano de ANTÍGONA se aplican tanto a personal contratado como a personal voluntario a través de metodologías y procedimientos, de acuerdo con las siguientes pautas:

- El principio de equidad de género, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todas las áreas de la organización, así como favoreciendo una composición diversa de su personal.
- El trabajo de la organización se orienta hacia el cumplimiento de objetivos, con flexibilidad horaria del personal y posibilidad de realizarlo a distancia, una medida que facilita la conciliación.
- Las reuniones de trabajo se realizan preferentemente durante la jornada habitual y se potencia el uso de herramientas tecnológicas de comunicación para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.
- ANTÍGONA trabaja para crear un entorno laboral positivo, fomentando un clima de respeto entre todas las personas que forman parte de la organización, e identificando y denunciando aquellas conductas que supongan un agravio o perjuicio hacia cualquier persona.
- Se prioriza la vinculación laboral de personas comprometidas con los valores y principios de la organización.
- Se fomenta la participación del personal en la gestión y en la determinación de objetivos.
- Se promueve la formación del personal en las áreas de interés de la organización, cuyo propósito principal es incrementar y adecuar el conocimiento y las habilidades de las personas para el desarrollo de sus responsabilidades.

- Se garantiza la seguridad, la salud y el bienestar laboral del equipo de trabajo, proporcionando toda la protección posible y cumpliendo la legislación vigente.

## **RELACIÓN CON ORGANIZACIONES SOCIAS**

- ANTÍGONA realiza su trabajo en colaboración con colectivos, organizaciones e instituciones sociales, así como con ONG de apoyo.
- En sus actividades y relaciones con las organizaciones sociales, ANTÍGONA procura el fortalecimiento y respeto a los movimientos de transformación social.

La relación con las organizaciones socias está basada en los principios de compromiso mutuo, corresponsabilidad, igualdad, equidad y respeto. Tenemos como prioridad apoyar solo proyectos que se encuentren dentro de planteamientos estratégicos de las organizaciones con las que colaboramos y definidas por ellas mismas. El fortalecimiento de capacidades a través del aprendizaje mutuo es un componente esencial en el trabajo con las organizaciones socias.

Los requerimientos mínimos de ANTÍGONA para construir relaciones de colaboración con las organizaciones socias son:

- Cumplimiento de los estándares de los derechos humanos de las Naciones Unidas.
- Compromiso con la transparencia en la gestión de cada organización.
- Misión, valores y principios acordes con los de ANTÍGONA, en especial los relativos a los derechos humanos, la diversidad cultural, la equidad de género y la protección del medio ambiente.

## **RELACIÓN CON OTRAS ENTIDADES**

En ANTÍGONA somos conscientes de la importancia del trabajo colectivo, que contribuye al enriquecimiento y a la mejora de la labor que realizamos y permite optimizar la incidencia política y social de nuestras actividades.

Compartir la experiencia y el conocimiento son los principios que guían nuestra práctica diaria. Por esta razón, hemos apostado por la construcción de alianzas y colaboraciones con colectivos, organizaciones e instituciones sociales, así como con ONG de apoyo.

La coordinación del trabajo entre las diferentes entidades debe tener las siguientes características:

- Apoyar o reforzar el trabajo en redes de incidencia sobre la problemática común en la que trabajamos, fortaleciendo y respetando a los movimientos de transformación social.
- Incorporar y aprovechar la diversidad (especialización, complementariedad) de las organizaciones como factor de fortalecimiento.
- Promover una dinámica de trabajo colaborativo a partir de los aprendizajes generados por cada entidad, que permita el análisis y la reflexión crítica sobre la propia práctica, favoreciendo así la elaboración colectiva y compartida.
- Respetar los derechos de todas las personas y contribuir a generar un ambiente de trabajo caracterizado por el respeto mutuo, la integridad, la dignidad y la no discriminación.

## **RELACIÓN CON DONANTES**

Una de las principales fuentes de financiación de la organización procede de subvenciones públicas. La asociación cuenta también con un porcentaje de fondos privados relacionados con la prestación de asistencias técnicas, la coordinación de procesos formativos y aportaciones generales o finalistas de los socios y socias.

ANTÍGONA ante sus donantes y colaboradores se compromete a:

- Respetar la decisión de las personas o entidades donantes acerca del destino que deben tener

sus fondos. En caso de tener que hacer alguna modificación por una situación puntual, se les informará oportunamente de los cambios realizados para contar con su conformidad.

- Trabajar para la optimización de los recursos disponibles, encomendados por sus donantes y colaboradores, para el desarrollo de su misión institucional.
- Garantizar la privacidad y la confidencialidad de los datos y la información de sus donantes y colaboradores, y solicitar su consentimiento previo para hacerlos públicos.
- Proporcionar información precisa y veraz y garantizar la rendición de cuentas a donantes, a través de los medios propios de ANTÍGONA (memoria económica y de actividades, informes técnicos y demás documentos que sean requeridos). Dicha información reflejará de manera fidedigna la realidad de la actuación, la gestión de los fondos recaudados y el impacto que éstos han tenido.

## **RELACIÓN CON EL SECTOR PRIVADO**

Principios generales de colaboración:

- Respetar los principios sobre los que se basa la actuación de ANTÍGONA en lo relativo a los derechos humanos, la interculturalidad, la sostenibilidad y la equidad de género.
- ANTÍGONA no trabajará con entidades que tengan como finalidad una actividad especulativa.

## **7. DIFUSIÓN, APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO**

El presente código ético será de aplicación para todas las personas vinculadas a ANTÍGONA: personal laboral, personal voluntario y la junta directiva.

La difusión del código tiene como objetivos:

- Clarificar la misión, los objetivos y las prácticas de ANTÍGONA.
- Garantizar los principios de transparencia, democracia interna y correcta aplicación de los recursos para los fines institucionales.
- Dar a conocer a la sociedad y los grupos de interés los fines institucionales y principios de actuación de ANTÍGONA.

El código deberá ser conocido por:

- El personal laboral y voluntario de ANTÍGONA.
- El personal asociado y miembros de la junta directiva de ANTÍGONA.
- Las organizaciones socias con las que ANTÍGONA colabora.
- Las administraciones públicas que colaboran con ANTÍGONA y todas aquellas otras que lo deseen.
- Los medios de comunicación, empresas y cualquier otra institución que colabore habitualmente con ANTÍGONA.
- Coordinadoras, redes y plataformas con las que ANTÍGONA mantenga relación o a las que pertenezca.
- La ciudadanía en general.

La responsabilidad de la difusión del código recae en ANTÍGONA.

### **CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO**

Con el fin de garantizar el cumplimiento del código ético, ANTÍGONA constituirá una comisión de seguimiento, que velará para que se cumplan todos sus principios y compromisos. Esta comisión también será la responsable de analizar el posible incumplimiento del mismo y proponer las modificaciones necesarias.

La comisión de seguimiento del código ético estará compuesta por miembros de la junta directiva y personal del equipo de trabajo perteneciente a las diferentes áreas y delegaciones de la organización.

Sus funciones son las siguientes:

- Fomentar la difusión, conocimiento y seguimiento del código ético a todas las personas y entidades relacionadas con ANTÍGONA.
- Velar por el cumplimiento del código.
- Recoger y realizar recomendaciones, propuestas de mejora y las adaptaciones o cambios que sean requeridos.
- Resolver todas las denuncias y sugerencias realizadas en torno al código.

La comisión de seguimiento podrá actuar por iniciativa propia, por petición de un grupo de interés o de la junta directiva de ANTÍGONA.

El código estará disponible en la web institucional (<https://antigona.info/>).