



CÓDIGO DE ÉTICA

**Nuestro compromiso con la
vida, el territorio y la integridad**

*"Actuamos con integridad no porque alguien nos observe, sino porque es coherente con quiénes
somos y con el compromiso que hemos asumido con las comunidades, los territorios y la vida."*

Versión 01 — 2026



Contenido

CAPÍTULO 1: PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	5
1.1 ¿Quiénes somos?	5
1.2 Nuestra razón de ser	6
1.3 Nuestros valores institucionales	6
1.4 ¿Para qué un Código de Ética?	7
1.5 ¿A quiénes aplica?	8
CAPÍTULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
2.1 Alcance territorial y operativo	9
2.2 Personas sujetas al Código	9
2.3 Situaciones que regula	10
2.4 Relación con otras políticas institucionales	10
2.5 Vigencia	11
CAPÍTULO 3: NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Y COMPROMISOS	12
3.1 Con nuestro equipo humano	12
3.2 Con las comunidades y territorios donde operamos	13
3.3 Con los pueblos étnicos — Wayúu, Zenú y otros	13
3.4 Con nuestros clientes y aliados estratégicos	14
3.5 Con el Estado y las entidades públicas	15
3.6 Con nuestros proveedores y contratistas	16
3.7 Con el medio ambiente y la sostenibilidad	16
CAPÍTULO 4: CONDUCTAS ÉTICAS ESPERADAS	18
4.1 Integridad en la toma de decisiones	18
4.2 Transparencia y rendición de cuentas	18
4.3 Manejo ético de la información y datos personales	19
4.4 Uso responsable de recursos institucionales	20

4.5 Ética en el relacionamiento con comunidades y territorios	20
4.6 Abastecimiento sostenible e inclusivo como acto de justicia territorial	21
4.7 Ética en comunicaciones y uso de narrativas e imágenes comunitarias	22
4.8 Desconexión laboral y bienestar del equipo	23
4.9 Derechos de autor y propiedad intelectual.....	23
CAPÍTULO 5: SITUACIONES DE DILEMA ÉTICO	25
5.1 ¿Qué es un dilema ético?.....	25
5.2 Casos prácticos del contexto de ACDesarrollo	26
5.3 La prueba del espejo — ¿cómo decidir ante la duda?	30
CAPÍTULO 6: CONDUCTAS PROHIBIDAS	31
6.1 Corrupción, soborno y pagos de facilitación	31
6.2 Conflicto de interés no declarado	32
6.3 Acoso laboral y sexual.....	32
6.4 Discriminación y exclusión	33
6.5 Trabajo infantil y trabajo forzoso	33
6.6 Consumo de alcohol y drogas en el trabajo.....	34
6.7 Uso indebido de excepciones en procesos de abastecimiento	34
6.8 Manipulación de información, registros o documentos.....	35
6.9 Instrumentalización de comunidades o líderes sociales	36
6.10 Uso no autorizado de imágenes, testimonios o narrativas comunitarias	36
6.11 Vulneración del derecho a la desconexión laboral	37
CAPÍTULO 7: CONFLICTO DE INTERÉS	38
7.1 ¿Qué es un conflicto de interés?	38
7.2 Situaciones frecuentes en el contexto de ACDesarrollo	39
7.3 Protocolo de declaración y gestión	40
7.4 Conflicto de interés en territorio — colaboradores locales y proveedores comunitarios	41

CAPÍTULO 8: CANAL ÉTICO Y MECANISMOS DE DENUNCIA	43
8.1 ¿Qué se puede reportar?	43
8.2 Canales disponibles	44
8.3 Garantías al denunciante: confidencialidad, anonimato y cero represalias	45
8.4 Proceso de gestión de la denuncia	46
8.5 Prohibición de denuncias falsas o temerarias	47
CAPÍTULO 9: RÉGIMEN DISCIPLINARIO	49
9.1 Principios del proceso: justicia, proporcionalidad y debido proceso	49
9.2 Clasificación de faltas: leves, graves y gravísimas	50
9.3 Consecuencias y sanciones	52
9.4 Responsabilidad individual e institucional	53

CAPÍTULO 1: PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

1.1 ¿Quiénes somos?

ACDesarrollo es una organización de impacto constituida el **22 de marzo de 2008** en Cartagena de Indias, como Entidad Sin Ánimo de Lucro (ESAL). Nacimos con una misión tan sencilla como poderosa: **dignificar la labor de lo social**.

Durante dieciocho años hemos consolidado un modelo de gestión territorial reconocido a nivel nacional por su rigor técnico, su enfoque étnico-diferencial y su capacidad para generar impactos sociales, ambientales y económicos duraderos. Somos el puente entre la inversión empresarial y el bienestar comunitario: articulamos actores públicos, privados y comunitarios para **construir territorios prósperos y sostenibles**.

Nuestra propuesta de valor se materializa en la capacidad de leer el territorio, anticipar sus complejidades y convertirlas en oportunidades de desarrollo. A través de la gestión preventiva de riesgos y la creación de valor compartido, acompañamos a empresas y comunidades en procesos que transforman realidades.

Nuestra propuesta de valor lo resume todo: "**Construir Territorios Prósperos y Sostenibles**".

Tenemos sede principal en **Cartagena de Indias** y presencia activa en múltiples departamentos del país, a través de profesionales oriundos de los mismos territorios donde operamos. Este modelo de **talento local** garantiza una lectura auténtica del territorio, fortalece la confianza comunitaria y potencia el impacto de cada intervención.

Contamos con certificaciones **ISO 9001, 14001 y 45001**, reportamos bajo los estándares **GRI** y los **Diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas**, y somos reconocidos como **Great Place to Work**. Estos sellos no son metas en sí mismos: son la confirmación de que el camino elegido — riguroso, ético y centrado en las personas— es el correcto.



1.2 Nuestra razón de ser

Existimos para ser un aliado estratégico, cercano, innovador y comprometido con la vida de las personas y los territorios. Cada proyecto que gestionamos lleva implícito un compromiso con la **dignidad humana**, la **equidad** y la **transparencia**.

Nuestra visión al 2030 es consolidarnos como organización líder en desarrollo territorial sostenible, con presencia en diversos territorios y una capacidad destacada para articular actores públicos, privados y comunitarios en la generación de impactos sociales duraderos.

1.3 Nuestros valores institucionales

Los valores de ACDesarrollo no son declaraciones decorativas. Son compromisos vivos que se expresan en cada decisión, cada relación y cada proyecto. Son el estándar con el que medimos nuestro actuar —individual y colectivo— y la base sobre la cual se construye este Código.

Espíritu de liderazgo

Guiamos equipos hacia el éxito desde la confianza, la colaboración y el crecimiento personal y profesional. Éticamente, el liderazgo en ACDesarrollo no se ejerce desde la jerarquía sino desde el ejemplo: quien lidera asume mayor responsabilidad, no mayores privilegios. Liderar con integridad significa tomar decisiones difíciles con valentía, reconocer los errores con honestidad y poner el propósito colectivo por encima del interés individual.

Integridad

Actuamos siempre bajo los más altos estándares éticos, fortaleciendo la confianza de aliados, comunidades e instituciones. La integridad no es solo no hacer el mal: es ser coherentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos, incluso cuando nadie nos observa y cuando la presión externa invita a ceder. En ACDesarrollo, la integridad es innegociable: no se ajusta al contexto, no se negocia con el cliente y no se suspende en el territorio.

Adaptación e innovación

Abrazamos el cambio como oportunidad para mejorar, reducir impactos y generar soluciones sostenibles. Éticamente, innovar implica hacerlo con responsabilidad: no toda solución

nueva es una solución justa. La adaptación que promovemos es aquella que no sacrifica principios en nombre de la eficiencia, y que incorpora las voces de las comunidades como parte esencial del proceso creativo.

Compromiso con la vida

Promovemos prácticas seguras y sostenibles que protegen el bienestar de nuestros colaboradores, comunidades y entorno. Este valor nos recuerda que detrás de cada proyecto hay personas reales, familias reales, ecosistemas reales. Implica actuar con precaución ante el riesgo, priorizar la seguridad sobre la rapidez, y reconocer que el entorno natural también es un sujeto de cuidado.

Respeto

Reconocemos la dignidad y los derechos de todas las personas, actuando con justicia, equidad y consideración sin distinción alguna. En un contexto de diversidad étnica, cultural y territorial como el nuestro, el respeto es activo: implica escuchar antes de actuar, preguntar antes de decidir, y reconocer que las comunidades tienen saberes, derechos y autonomía que ningún proyecto puede ignorar.

1.4 ¿Para qué un Código de Ética?

En ACDesarrollo creemos que **hacer las cosas bien es la única forma sostenible de hacer las cosas**. Esta convicción necesita un soporte institucional que la haga explícita, compartida y exigible. Ese soporte es este Código.

Un Código de Ética no es un reglamento de sanciones ni un manual de procedimientos. Es una **brújula compartida**: una guía práctica que orienta las decisiones cotidianas, especialmente en situaciones donde los valores entran en tensión con presiones externas, intereses particulares o dilemas que no tienen una respuesta obvia.

Lo necesitamos porque operamos en **territorios complejos**: con comunidades étnicas, con recursos de terceros, con aliados corporativos de alto perfil y con colaboradores que a veces son también miembros de las comunidades donde trabajamos. Esa complejidad genera situaciones que

no siempre están previstas en un contrato o en una política, y donde la persona debe decidir qué hacer con consecuencias reales para personas reales.

Lo necesitamos porque **la confianza es nuestro activo más valioso**. Las empresas nos confían sus inversiones sociales. Las comunidades nos abren sus puertas. Las instituciones nos reconocen como interlocutores legítimos. Esa confianza se construye con años de trabajo ético y puede perderse en un solo acto de deshonestidad. Este Código protege a la organización, a sus colaboradores y a las comunidades.

Y lo necesitamos porque **somos una organización que crece**. Con el crecimiento vienen nuevos colaboradores, nuevos territorios y nuevos riesgos. Este Código garantiza que, sin importar quién se vincule o dónde opere, los principios que nos definen permanezcan intactos.

Este Código se revisará **anualmente** o cuando cambios normativos o institucionales significativos así lo requieran.

1.5 ¿A quiénes aplica?

Este Código aplica a:

Colaboradores de ACDesarrollo, independientemente de su modalidad de vinculación (término fijo o prestación de servicios)

Directivos, Dirección de Visión, Dirección Ejecutiva y miembros de la Junta Directiva

Proveedores y aliados estratégicos que actúen en nombre o representación de la organización en el marco de proyectos conjuntos

Voluntarios y pasantes durante su vinculación con la entidad



Pertenecer a una comunidad del territorio donde ACDesarrollo opera no exime del cumplimiento de este Código; por el contrario, refuerza la responsabilidad de actuar con transparencia y coherencia, honrando tanto el vínculo comunitario como el compromiso institucional

CAPÍTULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1 Alcance territorial y operativo

Este Código rige el comportamiento de todas las personas vinculadas a ACDesarrollo en **todos los territorios donde la organización opera**, sin excepción. Aplica tanto en la sede principal de Cartagena de Indias como en los centros de apoyo regional y en cualquier territorio de intervención, independientemente de su ubicación geográfica, la duración del proyecto o la modalidad de presencia institucional.

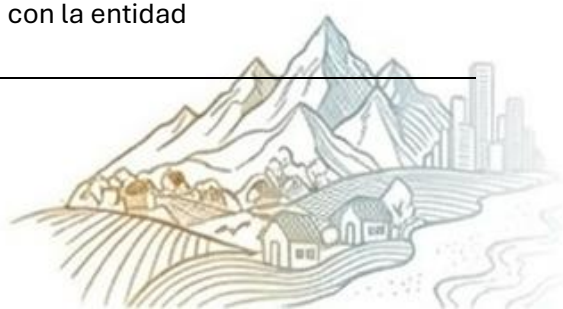
El Código aplica en:

- Instalaciones propias o arrendadas de ACDesarrollo
- Territorios de intervención de proyectos, incluyendo zonas rurales, resguardos indígenas y territorios colectivos
- Espacios de relacionamiento con aliados, comunidades, proveedores e instituciones públicas
- Entornos digitales, comunicaciones institucionales y redes sociales cuando se actúa en representación de la organización

2.2 Personas sujetas al Código

Este Código es de **obligatorio cumplimiento** para:

Grupo	Descripción
Colaboradores	Toda persona vinculada a ACDesarrollo bajo contrato a término fijo o prestación de servicios
Directivos	Dirección de Visión, Dirección Ejecutiva, Gerencias y Jefaturas
Órganos de gobierno	Miembros de la Junta Directiva y Revisor Fiscal
Proveedores	Personas naturales o jurídicas que suministren bienes o servicios a la organización
Aliados estratégicos	Organizaciones o instituciones que actúen conjuntamente con ACDesarrollo en proyectos
Voluntarios pasantes	y Durante el período de su vinculación con la entidad





La jerarquía, la antigüedad o la naturaleza del vínculo no modifican la obligatoriedad de este Código. A mayor responsabilidad institucional, mayor es el estándar ético exigido

2.3 Situaciones que regula

Este Código orienta el comportamiento en situaciones como:

- Toma de decisiones que involucren recursos de la organización o de terceros administrados por ACDesarrollo
- Relacionamiento con comunidades, líderes sociales y autoridades étnicas
- Procesos de contratación, abastecimiento y selección de proveedores
- Recepción o entrega de regalos, atenciones o beneficios
- Manejo de información confidencial, datos personales o información territorial sensible
- Interacción con funcionarios públicos o representantes del Estado
- Situaciones de conflicto de interés, real o potencial
- Uso de medios digitales, redes sociales y comunicaciones institucionales
- Gestión de denuncias y situaciones de presunta irregularidad

2.4 Relación con otras políticas institucionales

Este Código no reemplaza las políticas institucionales vigentes de ACDesarrollo. Las **complementa y articula**, estableciendo los principios éticos que les dan coherencia y sentido. En caso de duda o contradicción entre este Código y una política específica, prevalecerá la interpretación que mejor proteja la dignidad de las personas y los principios éticos de la organización.

Las políticas institucionales que forman parte de este marco ético son:

- Política de Sistema de Gestión Integrado
- Política de Sostenibilidad y Derechos Humanos
- Política de Ética y Anticorrupción
- Política de Atenciones y Regalos
- Política de Derechos de Autor
- Política de Desconexión Laboral

- Política de No Consumo de Alcohol y Drogas
- Política de Espacios Seguros, Inclusivos y Libres de Discriminación
- Política de Tratamiento de Datos Personales
- Política de No Acoso Laboral y Sexual
- Política de Prohibición del Trabajo Infantil

2.5 Vigencia

Este Código entra en vigor a partir de su **aprobación por la Junta Directiva** de ACDesarrollo y permanecerá vigente hasta su actualización. Será revisado **anualmente** o de manera extraordinaria cuando cambios normativos, institucionales o del contexto operativo así lo requieran.

Toda versión actualizada del Código será socializada oportunamente con todos los grupos de interés sujetos a su cumplimiento.

CAPÍTULO 3: NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Y COMPROMISOS



En ACDesarrollo reconocemos que nuestra actuación ética no se limita al interior de la organización. Cada grupo de interés con el que nos relacionamos merece un compromiso claro, explícito y exigible. Este capítulo define lo que cada uno puede esperar de nosotros

3.1 Con nuestro equipo humano

Nuestros colaboradores son el corazón de ACDesarrollo. Sin su compromiso, su talento y su entrega, ningún territorio prosperaría. Por eso, nuestro primer compromiso ético es hacia adentro.

Nos comprometemos a:

- Garantizar **condiciones de trabajo dignas**: remuneración justa, afiliación al sistema de seguridad social, ambientes seguros y saludables, en cumplimiento de la normativa laboral colombiana vigente.
- Promover la **equidad de género** y la diversidad en todos los niveles de la organización, incluyendo los cargos de liderazgo.
- Respetar el **derecho a la desconexión laboral**, reconociendo que el bienestar personal es condición para el desempeño profesional.
- Ofrecer **oportunidades de formación y desarrollo** que potencien las capacidades de cada persona.
- Garantizar un entorno **libre de acoso laboral, sexual y cualquier forma de discriminación**
- Proteger a quienes **denuncien irregularidades** de buena fe, asegurando que ningún colaborador sea objeto de represalias por ejercer su derecho a reportar.
- Escuchar activamente las inquietudes, propuestas y necesidades del equipo, fomentando una **cultura de diálogo y participación**.



- Reconocer la **doble identidad** de los colaboradores locales —quienes son a la vez miembros de las comunidades donde operamos— como una fortaleza, acompañándolos con orientación ética clara para gestionar las tensiones que esta condición puede generar.

3.2 Con las comunidades y territorios donde operamos

Las comunidades no son el escenario de nuestro trabajo: son su razón de ser. Cada familia, cada líder, cada territorio acompañado nos ha enseñado más de lo que ACDesarrollo les ha podido dar.

Nos comprometemos a:

- Actuar con **presencia responsable**: llegar al territorio con respeto, escucha genuina y disposición real de aprender antes de intervenir.
- Garantizar que los proyectos que gestionamos generen **valor compartido real**, no solo indicadores de cumplimiento.
- Priorizar la **contratación local** como acto de justicia territorial, asegurando que los procesos de vinculación sean transparentes, equitativos y libres de presiones.
- Proteger la **información sensible del territorio**: datos comunitarios, mapeos sociales, conflictividades locales y cualquier información obtenida en el ejercicio de nuestra labor, usándola exclusivamente para los fines del proyecto y con el consentimiento de quienes la proveen.
- Abstenernos de **instrumentalizar a líderes comunitarios** o usar las relaciones de confianza construidas en territorio para fines distintos al desarrollo comunitario.
- Comunicar con **veracidad y transparencia** los alcances, limitaciones y resultados de cada proyecto, evitando generar expectativas que no podamos cumplir.
- Respetar los **procesos organizativos propios** de las comunidades, sin interferir en su dinámica interna ni condicionar la participación comunitaria a la aceptación de posiciones institucionales.

3.3 Con los pueblos étnicos — Wayúu, Zenú y otros

ACDesarrollo reconoce que los pueblos étnicos son sujetos de derechos colectivos especiales, titulares de una identidad cultural, territorial y espiritual que preexiste a cualquier proyecto y que ninguna intervención puede desconocer.

Nos comprometemos a:

- Respetar y aplicar el derecho a la **Consulta Previa, Libre e Informada (CPLI)**, conforme al Convenio 169 de la OIT y la normativa colombiana, en todos los proyectos que puedan afectar directa o indirectamente a comunidades étnicas.
- Reconocer la **autoridad propia** de los cabildos, consejos comunitarios y demás estructuras de gobierno étnico, interactuando con ellas desde el respeto institucional y no desde la instrumentalización.
- Abstenernos de **cooptar, dividir o debilitar** las estructuras organizativas de los pueblos étnicos, ni directa ni indirectamente.
- Garantizar que los materiales, procesos de formación y comunicaciones dirigidas a comunidades étnicas sean **culturalmente pertinentes**, accesibles y, cuando sea posible, disponibles en sus lenguas propias.
- Proteger la **propiedad intelectual colectiva** de los pueblos étnicos: sus saberes, prácticas, imágenes y expresiones culturales no podrán ser usados sin consentimiento explícito y sin reconocimiento adecuado.
- Asegurar que la **contratación de personas pertenecientes a comunidades étnicas** se realice en condiciones de igualdad, dignidad y sin discriminación, reconociendo sus saberes territoriales como un activo de valor.
- Promover el uso de **lenguaje incluyente y culturalmente respetuoso** en todas las comunicaciones relacionadas con pueblos étnicos.

3.4 Con nuestros clientes y aliados estratégicos

Nuestros aliados corporativos —empresas del sector energético, de infraestructura, del sector público y otros— nos confían sus inversiones sociales y su reputación territorial. Esa confianza es sagrada y se honra con resultados, transparencia y coherencia.

Nos comprometemos a:

- Actuar con **honestidad y transparencia** en la presentación de propuestas, informes y resultados, sin inflar indicadores ni ocultar dificultades.
- Cumplir los **compromisos contractuales** con rigor técnico y oportunidad, comunicando proactivamente cualquier situación que pueda afectar su cumplimiento.

- Mantener la **confidencialidad** de la información estratégica, comercial o reputacional que los aliados compartan con nosotros en el marco de la relación.
- Evitar **conflictos de interés** en la gestión de proyectos: no utilizaremos la relación con un aliado para obtener beneficios personales o para favorecer a terceros vinculados a colaboradores de ACDesarrollo.
- Rechazar cualquier solicitud de un aliado que implique **vulnerar derechos de comunidades**, falsear información o actuar en contravía de los principios de este Código.
- Promover entre nuestros aliados una **cultura de relacionamiento ético con el territorio**, compartiendo buenas prácticas y alertando sobre riesgos sociales y reputacionales identificados.

3.5 Con el Estado y las entidades públicas

ACDesarrollo interactúa con entidades del Estado en múltiples niveles: alcaldías, gobernaciones, entidades regulatorias y organismos de control. Esta relación exige una conducta especialmente cuidadosa, dado el riesgo de confusión entre el interés público y el interés institucional.

Nos comprometemos a:

- Mantener una relación con el Estado basada en la **legalidad, la transparencia y el respeto institucional**.
- Abstenernos de ofrecer, prometer o entregar **cualquier beneficio** a funcionarios públicos con el propósito de obtener ventajas indebidas, contratos o decisiones favorables.
- Mantener la **neutralidad política** de la organización: ACDesarrollo no apoya, financia ni promueve candidatos, partidos o movimientos políticos.
- Participar en espacios de **política pública y diálogo institucional** de manera propositiva, transparente y en representación del interés territorial, no de intereses particulares.
- Cumplir con todas las **obligaciones legales, tributarias y de reporte** ante las entidades competentes, en los términos y plazos establecidos.
- Denunciar ante las autoridades competentes cualquier **solicitud de soborno o conducta irregular** por parte de funcionarios públicos, utilizando los canales institucionales disponibles.

3.6 Con nuestros proveedores y contratistas

ACDesarrollo entiende el abastecimiento como un acto ético. Cada decisión de compra o contratación tiene consecuencias sobre personas, comunidades y territorios. Por eso, nuestro relacionamiento con proveedores va más allá del precio y la calidad.

Nos comprometemos a:

- Garantizar que todos los procesos de selección de proveedores sean **transparentes, competitivos y libres de favoritismos**, siguiendo los procedimientos institucionales establecidos.
- Priorizar el **abastecimiento sostenible e inclusivo**: proveedores locales, étnicos, regionales, liderados por mujeres o por poblaciones vulnerables, cuando las condiciones técnicas y de calidad lo permitan.
- Exigir a nuestros proveedores el cumplimiento de estándares mínimos en materia de **derechos humanos, trabajo digno y protección ambiental**.
- Abstenernos de establecer relaciones comerciales con proveedores que incurran en **trabajo infantil, trabajo forzado, discriminación o prácticas corruptas**.
- Gestionar con **transparencia los conflictos de interés** que puedan surgir cuando un colaborador tenga vínculos familiares, afectivos o económicos con un proveedor, declarándolos oportunamente y absteniéndose de participar en la decisión.
- Pagar a los proveedores en los **términos y plazos acordados**, reconociendo que el cumplimiento oportuno es también una expresión de respeto y responsabilidad.

3.7 Con el medio ambiente y la sostenibilidad

ACDesarrollo opera en territorios donde la naturaleza no es un telón de fondo: es un actor con derechos, un patrimonio colectivo y la base de la vida de las comunidades que acompañamos. Nuestra responsabilidad ambiental es, por tanto, también una responsabilidad ética.

Nos comprometemos a:

- Integrar criterios de **sostenibilidad ambiental** en la planificación y ejecución de todos nuestros proyectos, minimizando los impactos negativos sobre los ecosistemas

- Medir, gestionar y reducir nuestra **huella de carbono** institucional, con metas progresivas y reporte transparente
- Promover la **economía circular** en nuestra operación: reducción de residuos, uso eficiente de recursos y aprovechamiento de materiales
- Respetar y proteger la **biodiversidad** de los territorios donde operamos, absteniéndonos de acciones que puedan degradar ecosistemas estratégicos
- Reconocer el **conocimiento ecológico tradicional** de las comunidades étnicas como un saber legítimo y valioso para la gestión ambiental
- Alinear nuestra gestión ambiental con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, los estándares ISO 14001 y los compromisos del Pacto Global de Naciones Unidas
- Fomentar en nuestro equipo una **cultura de responsabilidad ambiental** cotidiana, desde las prácticas más simples hasta las decisiones más estratégicas

CAPÍTULO 4: CONDUCTAS ÉTICAS ESPERADAS



Este capítulo describe los comportamientos que ACDesarrollo espera de todas las personas sujetas a este Código. No son aspiraciones: son estándares de conducta exigibles en el día a día.

4.1 Integridad en la toma de decisiones

Toda decisión tomada en nombre de ACDesarrollo debe poder resistir una prueba simple: **¿podría explicar esta decisión con transparencia ante mis colegas, ante las comunidades y ante la Junta Directiva?** Si la respuesta es no, la decisión debe revisarse.

Se espera que cada persona:

- Tome decisiones basadas en **criterios objetivos, técnicos y éticos**, no en preferencias personales, presiones externas o beneficios particulares
- **Declare oportunamente** cualquier conflicto de interés, real o potencial, antes de participar en una decisión que pueda verse afectada por vínculos personales, familiares o económicos
- Se **abstenga de participar** en decisiones sobre las cuales tenga un conflicto de interés declarado, dejando constancia de ello
- Consulte a su superior inmediato o al Comité de Ética cuando enfrente **dilemas éticos** que no tenga claridad sobre cómo resolver
- Actúe con la misma integridad **en territorio que en oficina**: los estándares éticos no se flexibilizan por la distancia, la informalidad del contexto o la ausencia de supervisión directa
- Reconozca y corrija sus errores con **honestidad y oportunidad**, sin encubrirlos ni trasladar responsabilidades

4.2 Transparencia y rendición de cuentas

La transparencia no es solo un valor declarado: es una práctica cotidiana que se expresa en cómo informamos, cómo documentamos y cómo respondemos ante quienes confían en nosotros. Se espera que cada persona:



- Presente información **veraz, completa y oportuna** en informes, reportes, propuestas y comunicaciones institucionales, sin omitir datos relevantes ni exagerar resultados
- Documente adecuadamente las decisiones, procesos y transacciones bajo su responsabilidad, garantizando la **trazabilidad** de la gestión
- Rinda cuentas de manera **proactiva** ante sus superiores, aliados y comunidades, sin esperar a ser requerido
- Evite el uso de **lenguaje ambiguo o evasivo** cuando se trate de comunicar dificultades, errores o situaciones de riesgo
- Gestione los recursos de proyectos con **registros claros y verificables**, diferenciando en todo momento los recursos institucionales de los recursos de terceros administrados por ACDesarrollo
- Apoye activamente los procesos de **auditoría, control y seguimiento** internos y externos, facilitando el acceso a la información requerida

4.3 Manejo ético de la información y datos personales

La información que ACDesarrollo gestiona —datos de comunidades, información de aliados, datos personales de colaboradores y beneficiarios— es un activo sensible que debe tratarse con el máximo cuidado y responsabilidad. Se espera que cada persona:

- Maneje la información institucional con **confidencialidad**, compartiéndola únicamente con quienes tienen autorización para acceder a ella y para los fines para los que fue recopilada
- Trate los **datos personales** de colaboradores, beneficiarios y comunidades conforme a la Ley 1581 de 2012 y la Política de Tratamiento de Datos Personales de ACDesarrollo
- Proteja la **información territorial sensible**: mapeos sociales, conflictividades locales, caracterizaciones comunitarias y cualquier dato obtenido en el ejercicio de proyectos, evitando su uso para fines distintos a los acordados con las comunidades
- Evite compartir información institucional confidencial a través de **canales no seguros** o con personas no autorizadas, incluyendo redes sociales, aplicaciones de mensajería personal o correos electrónicos externos
- Notifique de inmediato a su superior y al área responsable ante cualquier **incidente de seguridad de la información** o uso indebido de datos

- Abstenerse de usar información privilegiada obtenida en el ejercicio de sus funciones para **obtener beneficios personales** o favorecer a terceros

4.4 Uso responsable de recursos institucionales

Los recursos de ACDesarrollo —financieros, físicos, tecnológicos y humanos— son el medio para cumplir nuestra misión. Su uso indebido no solo afecta a la organización: afecta a las comunidades que dependen de nuestra capacidad de operar. Se espera que cada persona:

- Use los recursos institucionales **exclusivamente para los fines del trabajo**, evitando su uso personal, familiar o para beneficio de terceros
- Administre los recursos de proyectos con **austeridad y eficiencia**, priorizando el impacto sobre el gasto y justificando cada erogación con soporte documental
- Diferenciar con claridad los **recursos propios de ACDesarrollo** de los recursos de terceros administrados en el marco de proyectos, garantizando su uso exclusivo para los fines contractualmente establecidos
- Cuidar y preservar los **activos físicos y tecnológicos** de la organización, reportando daños, pérdidas o usos inadecuados de manera oportuna
- Abstenerse de realizar **transacciones, compras o compromisos financieros** en nombre de ACDesarrollo sin la autorización correspondiente
- Evitar el uso de **tiempo laboral, equipos o plataformas institucionales** para actividades personales, comerciales o ajenas a las funciones asignadas

4.5 Ética en el relacionamiento con comunidades y territorios

El relacionamiento comunitario es el núcleo de la labor de ACDesarrollo. La forma en que nos relacionamos con las comunidades define quiénes somos como organización, más allá de cualquier documento o certificación. Se espera que cada persona:

- Llegue al territorio con **actitud de escucha y aprendizaje**, reconociendo que las comunidades son expertas en su propia realidad
- Comunique con **claridad y honestidad** los alcances, limitaciones y condiciones de cada proyecto, evitando generar expectativas que no puedan cumplirse

- Obtenga el **consentimiento informado** de las comunidades antes de recopilar información, tomar fotografías, realizar entrevistas o documentar procesos que involucren a sus miembros
- Respete los **tiempos, ritmos y formas propias** de organización y toma de decisión de cada comunidad, sin imponer agendas institucionales sobre procesos comunitarios
- Abstenerse de establecer **relaciones de dependencia, clientelismo o favoritismo** con líderes o miembros de comunidades que puedan comprometer la imparcialidad de la gestión
- Gestionar con **transparencia los conflictos de interés territoriales**: cuando un colaborador tenga vínculos familiares, afectivos o comunitarios con personas involucradas en un proyecto, debe declararlo y actuar conforme a los protocolos establecidos
- Proteger la **dignidad e imagen** de las comunidades en todas las comunicaciones, evitando narrativas que las victimicen, folkloricen o reduzcan a objetos de intervención

4.6 Abastecimiento sostenible e inclusivo como acto de justicia territorial

ACDesarrollo reconoce que contratar localmente es un acto de justicia territorial. Por ello, cada proceso de vinculación, contratación y abastecimiento en territorio debe ser transparente, libre de presiones, equitativo y respetuoso de la dignidad de las personas y sus comunidades. Se espera que cada persona involucrada en procesos de abastecimiento:

- Aplique los **criterios de selección establecidos** en el Procedimiento de Abastecimiento institucional, sin modificarlos en función de preferencias personales o presiones externas
- Priorice, en igualdad de condiciones técnicas y de calidad, a **proveedores locales, étnicos, liderados por mujeres o por poblaciones en situación de vulnerabilidad**
- Garantice que los procesos de invitación, comparación y selección sean **documentados, trazables y auditables**
- Declare y gestione adecuadamente cualquier **conflicto de interés** derivado de vínculos personales, familiares o comunitarios con proveedores o candidatos
- Abstenerse de ejercer **presión, coacción o condicionamiento** sobre proveedores locales o miembros de comunidades para que acepten condiciones desfavorables
- Asegurar que los proveedores seleccionados reciban **información clara y oportuna** sobre los criterios de evaluación, los resultados del proceso y las condiciones contractuales

- Resistir cualquier **presión externa** —de aliados, comunidades, líderes o directivos— para omitir, acelerar o modificar etapas del proceso de abastecimiento en favor de un proveedor o persona particular



ACDesarrollo respeta profundamente los tiempos y dinámicas de las comunidades y aliados con quienes trabaja. Sin embargo, esta consideración no puede traducirse en la omisión o alteración de los procesos institucionales documentados y auditados. Ninguna solicitud —independientemente de su origen o de la relación de confianza que la sustente— justifica saltarse el debido proceso. Hacerlo no es un acto de flexibilidad ni de cercanía: es una falta ética que compromete la transparencia, la equidad y la integridad de la organización.

4.7 Ética en comunicaciones y uso de narrativas e imágenes comunitarias

Las historias, imágenes y testimonios de las comunidades con las que trabajamos son un patrimonio que nos ha sido confiado. Su uso ético no es opcional: es una expresión directa del respeto que profesamos. Se espera que cada persona:

- Obtenga **consentimiento informado, libre y explícito** antes de fotografiar, filmar, citar o publicar información que identifique a personas o comunidades, explicando claramente el uso que se dará al material
- Use las narrativas e imágenes comunitarias **exclusivamente para los fines acordados** con las personas y comunidades involucradas, sin reutilizarlas en contextos distintos sin nueva autorización
- Evite representaciones que **victimicen, estigmaticen o folkloricen** a las comunidades, optando siempre por narrativas que reconozcan su agencia, dignidad y capacidad de transformación
- Abstenerse de publicar en **redes sociales personales** contenido relacionado con proyectos, comunidades o aliados sin autorización institucional previa
- Respetar las **restricciones culturales** de cada comunidad respecto al uso de imágenes, nombres, lugares sagrados o información de carácter espiritual o ritual
- Atribuir correctamente la **autoría y origen** de los contenidos comunitarios utilizados en publicaciones, informes o materiales de comunicación institucional

4.8 Desconexión laboral y bienestar del equipo

ACDesarrollo reconoce que un equipo que se siente cuidado trabaja con mayor compromiso, creatividad y sentido de pertenencia. El bienestar no es un beneficio adicional: es una condición para el desempeño ético y sostenible. Se espera que cada persona:

- Respete su propio **derecho a la desconexión laboral** fuera del horario de trabajo, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y la Política de Desconexión Laboral de ACDesarrollo
- Evite **enviar o responder comunicaciones laborales** —mensajes, correos, llamadas— fuera del horario establecido, salvo en situaciones de emergencia debidamente justificadas
- Respete el **derecho a la desconexión de sus colegas**, absteniéndose de generar expectativas de respuesta inmediata fuera del horario laboral
- Comunique oportunamente a su superior cualquier situación de **sobrecarga laboral, estrés o afectación al bienestar** que pueda comprometer su desempeño o su salud
- Participe activamente en los **espacios de bienestar, formación y cultura organizacional** promovidos por ACDesarrollo, reconociéndolos como parte integral de la vida institucional
- Contribuir a un **ambiente de trabajo positivo**, basado en el respeto mutuo, la colaboración y el reconocimiento del aporte de cada persona

4.9 Derechos de autor y propiedad intelectual

Los productos intelectuales generados en el marco de la labor de ACDesarrollo —metodologías, informes, materiales de formación, herramientas de gestión, contenidos digitales— son activos institucionales que deben protegerse y usarse con responsabilidad. Se espera que cada persona:

- Reconozca que los **productos intelectuales desarrollados** en el ejercicio de sus funciones son propiedad de ACDesarrollo, salvo acuerdo expreso en contrario
- Cite y atribuya correctamente las **fuentes externas** utilizadas en documentos, informes o materiales institucionales, respetando los derechos de autor de terceros
- Abstenerse de reproducir, distribuir o modificar **contenidos protegidos por derechos de autor** sin la autorización correspondiente
- No utilizar **metodologías, herramientas o contenidos propios de ACDesarrollo** para beneficio personal o de terceros fuera del marco institucional, sin autorización expresa

- Proteger las **innovaciones, metodologías y desarrollos propios** de la organización, evitando su divulgación no autorizada a competidores, aliados o terceros
- Respetar la **propiedad intelectual colectiva de las comunidades étnicas**: sus saberes, prácticas y expresiones culturales no pueden ser apropiados, registrados o comercializados sin su consentimiento libre, previo e informado

CAPÍTULO 5: SITUACIONES DE DILEMA ÉTICO



Los dilemas éticos no son señal de debilidad moral: son una realidad inevitable en organizaciones que operan en contextos complejos. Este capítulo ofrece herramientas prácticas para reconocerlos y resolverlos con integridad.

5.1 ¿Qué es un dilema ético?

Un dilema ético es una situación en la que una persona debe tomar una decisión entre dos o más opciones que, a primera vista, parecen igualmente válidas o igualmente problemáticas. No es una situación donde el bien y el mal son evidentes: es una situación donde **dos valores legítimos entran en tensión** y donde cualquier decisión tiene consecuencias reales.

En ACDesarrollo, los dilemas éticos surgen con frecuencia porque operamos en la intersección de mundos distintos: el mundo empresarial y el mundo comunitario, la lógica institucional y la lógica territorial, el cumplimiento de metas y el respeto por los tiempos y derechos de las personas.

Reconocer que se está ante un dilema ético es el primer paso para resolverlo bien. Las señales de alerta más comunes son:

- Sentir que **"nadie se va a enterar"** y que eso cambia la decisión
- Recibir una solicitud que **"parece razonable pero algo no cuadra"**
- Sentir presión para actuar **rápido, sin documentar o sin consultar**
- Notar que la decisión **beneficia a alguien específico** de manera desproporcionada
- Tener la sensación de que **"esta vez es la excepción"**

Ante cualquiera de estas señales, la persona debe detenerse, consultar y no actuar hasta tener claridad.



5.2 Casos prácticos del contexto de ACDesarrollo

Caso 1: Colaborador local con vínculos familiares o comunitarios en un proceso de contratación

La situación:

Un colaborador oriundo de la comunidad donde se ejecuta un proyecto es parte del equipo que evalúa propuestas de proveedores locales. Entre los proponentes está un familiar cercano o un miembro de su comunidad con quien tiene una relación de confianza y afecto.

El dilema:

Participar en la evaluación podría comprometer la objetividad del proceso. Pero abstenerse podría interpretarse como desconfianza hacia el colaborador o como un obstáculo para la contratación local que ACDesarrollo promueve.

La conducta esperada:

El colaborador debe declarar el conflicto de interés de manera inmediata y por escrito ante su superior, antes de que el proceso avance. Una vez declarado, debe abstenerse de participar en la evaluación y decisión de ese proponente específico. La declaración no es una sanción: es un acto de integridad que protege al colaborador, al proceso y a la comunidad.

Declarar un conflicto de interés no es una falta. Ocultarlo, sí.

Caso 2: Solicitud o recepción de regalo de un aliado, proveedor o funcionario público

La situación:

Un aliado corporativo, proveedor o funcionario público ofrece a un colaborador un regalo, invitación, detalle o beneficio —en dinero, especie o experiencia— como gesto de agradecimiento o en el marco de una relación de trabajo.

El dilema:

Rechazarlo puede parecer descortés o dañar la relación. Aceptarlo puede comprometer la imparcialidad del colaborador o generar una percepción de favoritismo, aunque no sea la intención.

La conducta esperada:

El colaborador debe aplicar la Política de Atenciones y Regalos de ACDesarrollo: si el valor del regalo **supera un tercio del salario mínimo mensual vigente**, debe rechazarlo o, si ya

fue recibido, reportarlo de inmediato al área administrativa para su registro y disposición institucional. En ningún caso el regalo puede aceptarse cuando provenga de un proceso de contratación en curso o cuando genere una obligación implícita de reciprocidad.

Un regalo que no puede mencionarse en voz alta en la oficina no debería aceptarse.

Caso 3: Presión de un líder comunitario sobre un proceso de selección o abastecimiento

La situación:

Un líder comunitario con quien ACDesarrollo tiene una relación de confianza y trabajo conjunto solicita —de manera directa o indirecta— que se favorezca a un proveedor, persona o empresa específica en un proceso de selección, argumentando que es "lo mejor para la comunidad" o invocando la relación construida.

El dilema:

Negarse puede tensar la relación comunitaria y afectar la confianza construida. Ceder puede comprometer la transparencia del proceso y generar inequidades frente a otros proponentes.

La conducta esperada:

El colaborador debe explicar con claridad y respeto que ACDesarrollo tiene procesos documentados y auditados que no pueden modificarse por solicitud de ninguna parte, independientemente de la relación o la confianza existente. Debe informar a su superior inmediatamente y documentar la situación. Si la presión persiste o escala, debe activar el canal ético institucional. Ceder ante esta presión no es un acto de cercanía comunitaria: es una falta ética que perjudica a todos los proponentes y compromete la integridad de la organización.

La confianza comunitaria se construye siendo justos con todos, no siendo condescendientes con algunos.

Caso 4: Uso de información territorial sensible fuera del alcance del proyecto

La situación:

Un colaborador tiene acceso, por razón de su trabajo, a información sensible sobre una comunidad: conflictividades internas, liderazgos en disputa, caracterizaciones

socioeconómicas, mapeos de riesgo. Un tercero —otro aliado, una entidad pública, un medio de comunicación— le solicita esa información de manera informal.

El dilema:

La información podría ser útil para el tercero y compartirla podría fortalecer una relación institucional. Pero fue recopilada en un contexto específico, con un propósito específico y con la confianza de la comunidad.

La conducta esperada:

El colaborador debe negarse a compartir la información y escalar la solicitud a su superior y al área legal. Ninguna información territorial sensible puede ser compartida con terceros sin autorización expresa de ACDesarrollo y, cuando corresponda, sin el consentimiento de la comunidad. El hecho de que la solicitud provenga de un aliado o de una entidad pública no modifica esta obligación.

La información que una comunidad nos confía no nos pertenece. Somos sus custodios, no sus dueños.

Caso 5: Conflicto entre la meta del proyecto y el bienestar de la comunidad

La situación:

El cronograma de un proyecto exige cumplir una actividad en una fecha determinada. Sin embargo, la comunidad atraviesa una situación de duelo, conflicto interno, evento cultural o emergencia que hace inoportuna o irrespetuosa la intervención en ese momento.

El dilema:

Cumplir el cronograma satisface al aliado y protege los indicadores del proyecto. Respetar el tiempo de la comunidad puede generar incumplimientos contractuales y afectar la relación con el aliado.

La conducta esperada:

El colaborador debe informar de inmediato a su superior y al Líder de Alianza la situación, documentando las razones del ajuste. ACDesarrollo priorizará el bienestar y el respeto por la comunidad, gestionando con el aliado la reprogramación necesaria. Los aliados estratégicos de ACDesarrollo comparten el compromiso con el relacionamiento ético en territorio: una reprogramación justificada y bien comunicada fortalece, no debilita, la relación.

Un indicador cumplido a costa de la dignidad comunitaria no es un logro: es una deuda.

Caso 6: Uso no autorizado de imágenes o testimonios de comunidades

La situación:

Un colaborador tiene en su poder fotografías, videos o testimonios de miembros de una comunidad, obtenidos durante la ejecución de un proyecto. Recibe una solicitud —interna o externa— para usar ese material en una presentación, publicación o campaña de comunicación diferente al propósito original para el que fue recopilado.

El dilema:

El material es valioso, ilustra bien el trabajo de ACDesarrollo y su uso podría fortalecer la imagen institucional. Pero las personas fotografiadas o citadas no autorizaron ese uso específico.

La conducta esperada:

El colaborador debe negarse a compartir o usar el material sin nueva autorización de las personas involucradas y sin aprobación del área de comunicaciones de ACDesarrollo. Si el uso es urgente, debe gestionarse el consentimiento de manera oportuna antes de proceder. El valor comunicacional de una imagen nunca supera el derecho de las personas a decidir cómo y dónde aparece su imagen o su voz.

Una foto sin consentimiento no cuenta una historia: la toma sin permiso.

5.3 La prueba del espejo — ¿cómo decidir ante la duda?

Cuando una situación genera duda ética y no hay una respuesta inmediatamente clara, ACDesarrollo propone aplicar la Prueba del Espejo: un conjunto de preguntas que ayudan a evaluar la decisión antes de tomarla. Antes de actuar, pregúntate:

No.	Pregunta	Lo que revela
1	¿Podría explicar esta decisión con tranquilidad ante mis colegas, mi familia y las comunidades?	Coherencia entre valores personales e institucionales
2	¿Estaría cómodo si esta decisión apareciera publicada mañana en un medio de comunicación?	Resistencia al escrutinio público
3	¿Tomaría la misma decisión si mi superior directo estuviera observando?	Consistencia entre lo público y lo privado
4	¿Esta decisión respeta la dignidad de todas las personas involucradas?	Respeto por los derechos humanos
5	¿Estoy actuando bajo presión o con prisa inusual? ¿Por qué?	Detección de manipulación o urgencia artificial
6	¿Alguien se beneficia de manera desproporcionada con esta decisión? ¿Quién y por qué?	Identificación de conflictos de interés ocultos
7	¿Podría defender esta decisión ante la Junta Directiva de ACDesarrollo?	Alineación con los más altos estándares institucionales

Si alguna de estas preguntas genera incomodidad o duda, la decisión debe pausarse, consultarse y documentarse antes de ejecutarse. No actuar ante la duda no es indecisión: es prudencia ética.

"Cuando tengas duda, no actúes solo. Consulta, documenta y decide con respaldo."

CAPÍTULO 6: CONDUCTAS PROHIBIDAS



Las conductas descritas en este capítulo representan líneas que ACDesarrollo no permite cruzar bajo ninguna circunstancia. No admiten excepciones, no se negocian con el contexto y no se flexibilizan por la jerarquía, la antigüedad o la relación con quien las solicita. Su incumplimiento tiene consecuencias disciplinarias, contractuales y, cuando corresponda, legales.

6.1 Corrupción, soborno y pagos de facilitación

Está **estrictamente prohibido**:

- Ofrecer, prometer, entregar o aceptar **dinero, bienes, servicios o cualquier beneficio** — directo o indirecto— a funcionarios públicos, aliados, proveedores, líderes comunitarios o cualquier persona, con el propósito de obtener ventajas indebidas, acelerar trámites o influir en decisiones
- Realizar **pagos de facilitación**: cualquier pago, por pequeño que sea, destinado a agilizar un trámite o proceso que debería realizarse de manera ordinaria
- Usar **intermediarios, terceros o personas interpuestas** para canalizar sobornos o beneficios indebidos que la persona no podría entregar directamente
- Recibir o solicitar beneficios personales a cambio de **favorecer a un proveedor, aliado o candidato** en cualquier proceso institucional
- Registrar pagos corruptos bajo **denominaciones falsas** en la contabilidad o en los registros del proyecto

Esta prohibición aplica en todas las jurisdicciones donde ACDesarrollo opere y es coherente con la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), la Ley 599 de 2000 y los estándares del Pacto Global de Naciones Unidas.



6.2 Conflicto de interés no declarado

Está **estrictamente prohibido**:

- **Participar en decisiones** —de contratación, selección, evaluación o aprobación— cuando exista un vínculo personal, familiar, afectivo o económico con alguna de las partes involucradas, sin haberlo declarado previamente
- **Ocultar o minimizar** vínculos que puedan generar conflicto de interés, argumentando que "no son relevantes" o que "no van a influir en la decisión"
- Usar la posición institucional para **favorecer a personas o empresas vinculadas** al colaborador, aunque el beneficio no sea económico
- Participar en procesos de abastecimiento, contratación o alianza en los que un **familiar directo o persona del círculo cercano** sea proponente, proveedor o beneficiario, sin declaración previa y sin abstención formal

El conflicto de interés no declarado es una de las formas más frecuentes y silenciosas de corrupción institucional.

6.3 Acoso laboral y sexual

Está **estrictamente prohibido**:

- Ejercer **acoso laboral** en cualquiera de sus formas: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección hacia un colaborador, independientemente de la jerarquía
- Realizar **comentarios, gestos, insinuaciones o conductas de naturaleza sexual** no deseadas, que generen incomodidad, intimidación o un ambiente hostil
- Usar la **posición de autoridad** para condicionar beneficios laborales —ascensos, renovaciones, asignaciones— a la aceptación de conductas de acoso
- Ejercer **represalias** contra una persona que haya denunciado una situación de acoso laboral o sexual
- Tolerar, minimizar o encubrir situaciones de acoso conocidas, sin activar los mecanismos institucionales correspondientes

Esta prohibición aplica en todos los espacios de trabajo, incluyendo territorios de intervención, eventos institucionales, espacios virtuales y comunicaciones digitales, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008.

6.4 Discriminación y exclusión

Está **estrictamente prohibido**:

- Tomar decisiones de vinculación, promoción, asignación o desvinculación basadas en **criterios discriminatorios**: género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico, condición de discapacidad, edad, religión, opinión política, condición socioeconómica o cualquier otra característica protegida
- Ejercer **tratos degradantes, humillantes o excluyentes** hacia colaboradores, comunidades, proveedores o cualquier persona en el marco de la relación institucional
- Usar **lenguaje discriminatorio**, apodos, estereotipos o expresiones que menoscaben la dignidad de personas o grupos
- Excluir a personas de **procesos de participación, formación o desarrollo** por razones ajenas a criterios técnicos o de desempeño
- Negar o dificultar el acceso a **oportunidades laborales o contractuales** a personas pertenecientes a comunidades étnicas, mujeres, personas con discapacidad u otras poblaciones en situación de vulnerabilidad, en contravía de los compromisos de inclusión de ACDesarrollo

6.5 Trabajo infantil y trabajo forzoso

Está **estrictamente prohibido**:

- Vincular, contratar o permitir la participación de **personas menores de 15 años** en actividades laborales en el marco de proyectos de ACDesarrollo, sus proveedores o aliados
- Contratar a **adolescentes entre 15 y 17 años** sin cumplir los requisitos legales establecidos: autorización del Inspector de Trabajo, jornadas reducidas y actividades no peligrosas
- Ejercer cualquier forma de **trabajo forzoso**: retención de documentos, deudas inducidas, amenazas, restricción de la libertad de movimiento o cualquier mecanismo de coacción que obligue a una persona a trabajar en contra de su voluntad

- Tolerar o ignorar situaciones de trabajo infantil o forzoso identificadas en la cadena de valor de ACDesarrollo, incluyendo proveedores y subcontratistas

Esta prohibición es coherente con los Convenios 138 y 182 de la OIT, el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006) y los compromisos del Pacto Global de Naciones Unidas.

6.6 Consumo de alcohol y drogas en el trabajo

Está **estrictamente prohibido**:

- **Consumir, portar o distribuir** bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral, en instalaciones de ACDesarrollo, en territorios de intervención o en cualquier espacio donde se actúe en representación de la organización
- **Presentarse al trabajo** en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas
- **Inducir, presionar u ofrecer** a otros colaboradores, comunidades o aliados el consumo de alcohol o drogas en el marco de actividades institucionales
- Usar **recursos institucionales** para la adquisición de alcohol o sustancias psicoactivas

Esta prohibición no desconoce las prácticas culturales propias de algunas comunidades étnicas con las que ACDesarrollo trabaja. En contextos rituales o ceremoniales, el equipo deberá actuar con respeto cultural y criterio institucional, consultando previamente con su superior cuando sea necesario.

6.7 Uso indebido de excepciones en procesos de abastecimiento

Está **estrictamente prohibido**:

- **Omitir, acortar o modificar etapas** del proceso de abastecimiento institucional sin la autorización formal correspondiente, independientemente de la urgencia alegada o de quién realice la solicitud

- Invocar **causales de excepción** —contratación directa, urgencia manifiesta u otras— de manera fraudulenta o sin el soporte documental requerido, con el propósito de favorecer a un proveedor específico
- Ceder ante **presiones externas** —de aliados, comunidades, líderes o directivos— para saltarse el debido proceso de selección en favor de un proveedor o persona particular
- **Fraccionar contratos o compras** con el propósito de eludir los umbrales que activan procesos de selección más rigurosos
- Aprobar o validar procesos de abastecimiento **sin el cumplimiento de los requisitos documentales** establecidos en el Procedimiento de Abastecimiento institucional

Ninguna relación de confianza, ninguna urgencia y ninguna instrucción verbal justifica saltarse el debido proceso. El proceso existe para proteger a todos: a la organización, a los proveedores y a las comunidades.

6.8 Manipulación de información, registros o documentos

Está **estrictamente prohibido**:

- **Falsificar, alterar o destruir** documentos, registros contables, informes de proyecto, actas, soportes de gasto o cualquier otro documento institucional
- **Inflar indicadores**, presentar resultados ficticios o exagerar el alcance de las intervenciones en informes dirigidos a aliados, entidades de control o comunidades
- **Omitir información relevante** en reportes o comunicaciones institucionales con el propósito de ocultar dificultades, errores o irregularidades
- Registrar transacciones bajo **denominaciones falsas o engañosas** en los sistemas de información o en la contabilidad del proyecto
- **Acceder, modificar o eliminar** información de los sistemas institucionales sin autorización, o compartir credenciales de acceso con terceros no autorizados

6.9 Instrumentalización de comunidades o líderes sociales

Está **estrictamente prohibido**:

- Usar las **relaciones de confianza construidas en territorio** para obtener beneficios personales, favorecer a terceros o influir en decisiones comunitarias en interés propio o de un aliado
- **Cooptar, dividir o debilitar** estructuras organizativas comunitarias —cabildos, juntas de acción comunal, consejos comunitarios— para facilitar la ejecución de un proyecto o reducir la resistencia comunitaria
- Condicionar **beneficios del proyecto** a la aceptación de posiciones institucionales, la firma de documentos o la participación en actividades no deseadas por la comunidad
- Usar la figura de **líderes comunitarios** como intermediarios para ejercer presión sobre otros miembros de la comunidad en favor de intereses del proyecto o de aliados
- Presentar ante aliados o entidades públicas **avales o apoyos comunitarios** que no reflejen la posición real y libre de la comunidad

6.10 Uso no autorizado de imágenes, testimonios o narrativas comunitarias

Está **estrictamente prohibido**:

- **Fotografiar, filmar, grabar o citar** a miembros de comunidades sin su consentimiento informado, libre y explícito
- Usar imágenes, videos o testimonios comunitarios en **contextos distintos** a los autorizados originalmente, sin obtener nueva autorización
- Publicar en **redes sociales personales o medios externos** contenido que identifique a personas o comunidades sin autorización institucional y sin consentimiento de los involucrados
- Compartir material comunitario con **terceros no autorizados**: otros aliados, medios de comunicación, entidades públicas o competidores, sin el proceso de autorización correspondiente

- Usar imágenes o narrativas comunitarias de manera que **victimice, estigmatice o folklorice** a las personas representadas, aunque exista consentimiento para el uso del material

6.11 Vulneración del derecho a la desconexión laboral

Está **estrictamente prohibido**:

- **Exigir, presionar o generar expectativas** de respuesta a comunicaciones laborales — mensajes, correos, llamadas— fuera del horario de trabajo establecido, salvo emergencias debidamente justificadas
- **Sancionar, marginar o afectar** de cualquier manera a un colaborador por no responder comunicaciones fuera de su jornada laboral
- Usar la **posición de autoridad** para normalizar la disponibilidad permanente como condición implícita del trabajo en ACDesarrollo
- Generar una **cultura de hiperconectividad** que afecte el bienestar, la salud mental y la vida personal de los colaboradores, en contravía de la Ley 2191 de 2022 y la Política de Desconexión Laboral de ACDesarrollo

Nota aclaratoria: ACDesarrollo reconoce que la naturaleza de su trabajo en territorio — especialmente en materia de relacionamiento comunitario, gestión preventiva de riesgos e identificación, mitigación y atención de situaciones de entorno como bloqueos, incidentes o emergencias— puede requerir que algunos colaboradores atiendan situaciones por fuera de su horario laboral ordinario. Estas situaciones son excepcionales, justificadas y reconocidas institucionalmente: ACDesarrollo compensará las horas adicionales trabajadas mediante **remuneración económica o días compensatorios**, conforme a la normativa laboral vigente y los acuerdos internos establecidos. Esta excepción no habilita la normalización de la disponibilidad permanente ni puede usarse como justificación para exigir conectividad continua de manera generalizada.

CAPÍTULO 7: CONFLICTO DE INTERÉS



El conflicto de interés no es una acusación: es una realidad humana que puede presentarse en cualquier organización. Lo que define el carácter ético de una persona y de una institución no es la ausencia de conflictos, sino la manera transparente y oportuna en que se gestionan

7.1 ¿Qué es un conflicto de interés?

Un conflicto de interés existe cuando una persona, en el ejercicio de sus funciones, tiene —o podría tener— un interés personal, familiar, económico o de otra naturaleza que **interfiere, o podría interferir, con su capacidad de actuar de manera objetiva e imparcial** en beneficio de ACDesarrollo y de las comunidades que sirve.

El conflicto de interés puede ser:

- **Real:** el interés particular ya está afectando la decisión o la actuación
- **Potencial:** el interés particular podría afectar la decisión en el futuro
- **Aparente:** aunque no exista influencia real, las circunstancias generan una percepción razonable de parcialidad ante terceros

Los tres tipos son relevantes para ACDesarrollo. Un conflicto aparente, aunque no afecte la decisión, puede dañar la confianza institucional y debe gestionarse con la misma seriedad que uno real.

No es necesario que el conflicto haya producido un daño para que deba declararse. La obligación de declarar surge desde el momento en que la persona identifica —o debería razonablemente identificar— la existencia del conflicto.



7.2 Situaciones frecuentes en el contexto de ACDesarrollo

Dada la naturaleza territorial y comunitaria de la labor de ACDesarrollo, los conflictos de interés pueden surgir en contextos que no siempre son evidentes. Las siguientes son situaciones frecuentes que deben activar la declaración:

En procesos de contratación y abastecimiento:

- Un colaborador participa en la evaluación de un proveedor que es familiar, amigo cercano o persona de su comunidad
- Un colaborador recomienda o avala a un proveedor con quien tiene una relación económica previa o actual
- Un directivo aprueba un contrato con una empresa en la que tiene participación accionaria o interés económico

En la gestión de proyectos:

- Un colaborador toma decisiones sobre la distribución de beneficios del proyecto en una comunidad de la que hace parte
- Un colaborador gestiona recursos destinados a una organización comunitaria de la que es miembro o fundador
- Un colaborador tiene vínculos con una organización que compite con ACDesarrollo por la ejecución de un proyecto

En el relacionamiento institucional:

- Un colaborador mantiene una relación personal, afectiva o familiar con un funcionario público que toma decisiones relevantes para ACDesarrollo
- Un colaborador recibe beneficios —empleo, contratos, formación— de un aliado corporativo para sí mismo o para un familiar
- Un miembro de la Junta Directiva tiene intereses en una empresa que es proveedora o aliada de ACDesarrollo

En territorio:

- Un colaborador local es solicitado por su comunidad para influir en decisiones institucionales en favor de intereses comunitarios particulares
- Un colaborador pertenece a una familia con influencia en la comunidad donde opera y esto genera expectativas de trato preferencial

7.3 Protocolo de declaración y gestión

ACDesarrollo establece el siguiente protocolo para la declaración y gestión de conflictos de interés:

Paso 1 — Identificar

La persona debe reconocer la existencia de un conflicto de interés, real, potencial o aparente, tan pronto como tenga conocimiento de la situación que lo genera. La duda debe resolverse siempre a favor de la declaración.

Paso 2 — Declarar

La persona debe informar el conflicto de manera **inmediata, voluntaria y por escrito** a su superior inmediato y al Comité de Ética, antes de que el proceso o decisión involucrada avance. La declaración debe incluir:

- Descripción de la situación que genera el conflicto
- Naturaleza del vínculo o interés involucrado
- Proceso o decisión institucional que podría verse afectada
- Propuesta de gestión sugerida por el declarante

Paso 3 — Abstenerse

Mientras el conflicto esté activo y no haya sido resuelto formalmente, la persona debe **abstenerse de participar** en cualquier decisión, evaluación, aprobación o actuación relacionada con el proceso afectado. Esta abstención debe quedar documentada.

Paso 4 — Gestionar

El Comité de Ética evaluará la declaración y determinará la medida de gestión más adecuada, que puede incluir:

- Confirmación de la abstención del declarante en el proceso específico
- Reasignación de la responsabilidad a otra persona sin conflicto
- Supervisión reforzada del proceso por parte de un tercero
- En casos graves, separación temporal o definitiva del proceso o del cargo

Paso 5 — Documentar

Toda declaración de conflicto de interés, junto con la decisión de gestión adoptada, quedará registrada en el expediente institucional correspondiente. Este registro es confidencial y solo podrá ser consultado por las instancias autorizadas.

Declarar un conflicto de interés es un acto de valentía ética. Ocultarlo es una falta disciplinaria que puede derivar en consecuencias legales.

7.4 Conflicto de interés en territorio — colaboradores locales y proveedores comunitarios

ACDesarrollo reconoce que sus colaboradores locales —personas oriundas de los territorios donde opera— viven una realidad particular: son simultáneamente **miembros de la institución y miembros de la comunidad**. Esta doble pertenencia es una fortaleza organizacional, pero también una fuente frecuente de tensiones éticas que requieren orientación específica.

Tensiones frecuentes del colaborador local:

- Su comunidad espera que use su posición en ACDesarrollo para favorecer a personas o proveedores locales
- Familiares o vecinos le solicitan información privilegiada sobre procesos de selección o contratación
- Líderes comunitarios ejercen presión —directa o indirecta— para que influya en decisiones institucionales
- Su vínculo afectivo con la comunidad le genera dificultad para aplicar criterios técnicos de manera imparcial

Lo que ACDesarrollo espera del colaborador local:

- Que comprenda que su mayor aporte a la comunidad es **ser un profesional íntegro**: un proceso transparente beneficia a toda la comunidad, no solo a quien resulte favorecido
- Que declare **cualquier vínculo** con personas o proveedores involucrados en procesos bajo su responsabilidad, sin esperar a que alguien lo note
- Que comunique a su superior cuando reciba **presiones externas** relacionadas con su labor institucional, para recibir acompañamiento y protección
- Que entienda que la declaración del conflicto **no lo excluye de la organización**: lo protege y le permite seguir aportando desde un lugar de integridad

Lo que ACDesarrollo se compromete a hacer:

- Brindar **formación y acompañamiento específico** a los colaboradores locales para gestionar estas tensiones con herramientas claras
- Garantizar que la declaración de un conflicto de interés **no genere consecuencias negativas** para el colaborador, salvo que se compruebe ocultamiento o actuación indebida
- Diseñar los procesos de abastecimiento y contratación en territorio con **salvaguardas adicionales** que reduzcan la exposición de los colaboradores locales a presiones indebidas
- Reconocer públicamente que la **doble identidad del colaborador local** es un activo institucional que se gestiona con respeto, no con sospecha

Ser de la comunidad y trabajar para ACDesarrollo no son identidades en conflicto: son dos compromisos que, bien gestionados, se potencian mutuamente.

CAPÍTULO 8: CANAL ÉTICO Y MECANISMOS DE DENUNCIA



Tener un Código de Ética sin un mecanismo real de denuncia es tener solo palabras. El canal ético es la garantía de que los principios de este Código tienen consecuencias reales y de que quienes actúan con integridad cuentan con el respaldo institucional para hacerlo.

8.1 ¿Qué se puede reportar?

Cualquier persona sujeta a este Código puede —y debe— reportar situaciones que considere contrarias a los principios y compromisos de ACDesarrollo. El canal ético no es un recurso de último recurso: es un mecanismo cotidiano de cuidado institucional.

Se puede reportar, entre otras situaciones:

- Actos de **corrupción, soborno o pagos de facilitación**, consumados o en intento
- Situaciones de **conflicto de interés no declarado** o gestionado de manera indebida
- Conductas de **acoso laboral o sexual**, discriminación o exclusión
- **Manipulación de información**, registros, documentos o indicadores de proyecto
- **Uso indebido de recursos** institucionales o de proyectos
- **Presiones indebidas** sobre procesos de abastecimiento, contratación o selección
- **Instrumentalización de comunidades** o líderes sociales
- Uso no autorizado de **imágenes, testimonios o narrativas comunitarias**
- Situaciones de **trabajo infantil o trabajo forzoso** identificadas en la cadena de valor
- Cualquier conducta que **vulnere los derechos de comunidades**, colaboradores o aliados
- Dilemas éticos para los cuales la persona **no encuentra orientación clara** en su entorno inmediato

No es necesario tener certeza absoluta para reportar. Es suficiente con tener una duda razonable y actuar de buena fe.



8.2 Canales disponibles

ACDesarrollo pone a disposición los siguientes canales para la recepción de reportes éticos:

Canal 1 — Correo electrónico institucional

lineaetica@acdesarrollo.org

Canal disponible las **24 horas, los 7 días de la semana**. El reporte puede enviarse con nombre o de manera anónima. Este correo es gestionado de manera confidencial por la instancia designada para la gestión ética institucional. Se recomienda incluir en el reporte:

- Descripción clara de la situación
- Fecha, lugar y personas involucradas (si se conocen)
- Evidencias o soportes disponibles (si los hay)
- Datos de contacto del reportante (opcional, si desea seguimiento)

Canal 2 — Dirección Ejecutiva

La **Dirección Ejecutiva** de ACDesarrollo está disponible para recibir reportes éticos de manera directa, especialmente en situaciones que requieran atención inmediata o cuando el reporte involucre a personas del equipo con quienes el denunciante tiene relación directa de trabajo.

Este canal es especialmente útil cuando:

- La situación requiere **intervención urgente**
- El denunciante prefiere una **comunicación directa y personalizada**
- El reporte involucra a un **superior inmediato** del denunciante y no es posible escalar por la vía ordinaria

Si la situación reportada involucra directamente a la Dirección Ejecutiva, el reporte debe dirigirse a la Junta Directiva a través del correo institucional o del Revisor Fiscal.

8.3 Garantías al denunciante: confidencialidad, anonimato y cero represalias

ACDesarrollo garantiza a toda persona que utilice el canal ético de buena fe:

Confidencialidad

La identidad del denunciante y el contenido del reporte serán tratados con estricta confidencialidad. Solo tendrán acceso a esta información las personas estrictamente necesarias para la gestión de la denuncia. La información no será divulgada a las personas investigadas ni a terceros no autorizados, salvo que la ley lo exija expresamente.

Anonimato

El reporte puede realizarse de manera completamente anónima. ACDesarrollo investigará los reportes anónimos con la misma seriedad y rigor que los reportes identificados. Se recomienda, cuando sea posible, incluir información suficiente para que la situación pueda ser verificada, pero la ausencia de identificación no es motivo para archivar un reporte.

Cero represalias

Está **estrictamente prohibido** ejercer cualquier tipo de represalia —directa o indirecta— contra una persona que haya realizado un reporte ético de buena fe. Se entiende por represalia cualquier acción que afecte negativamente las condiciones laborales, contractuales o relacionales del denunciante, incluyendo:

- Despido, no renovación o modificación desfavorable del contrato
- Cambios de cargo, funciones o lugar de trabajo no justificados
- Exclusión de procesos, proyectos o espacios institucionales
- Trato hostil, aislamiento o presión por parte de colegas o superiores
- Cualquier forma de estigmatización o señalamiento público

Quien ejerza represalias contra un denunciante será sujeto de las mismas medidas disciplinarias aplicables a las conductas prohibidas de este Código.

Denunciar de buena fe es un acto de responsabilidad institucional. ACDesarrollo lo protege y lo reconoce como tal.

8.4 Proceso de gestión de la denuncia

Una vez recibido un reporte, ACDesarrollo seguirá el siguiente proceso:

Etapa 1 — Recepción y acuse de recibo

En un plazo máximo de **3 días hábiles**, la instancia receptora confirmará la recepción del reporte al denunciante identificado. En caso de reporte anónimo, se dejará constancia interna de la fecha y hora de recepción.

Etapa 2 — Valoración inicial

En un plazo máximo de **5 días hábiles**, se realizará una valoración preliminar del reporte para determinar:

- Si la situación descrita constituye una posible vulneración del Código o de las políticas institucionales
- Si se requiere intervención inmediata para proteger a personas o recursos
- Qué instancia es la competente para gestionar la investigación

Los reportes que no correspondan al ámbito de este Código serán redirigidos al canal institucional pertinente, informando al denunciante cuando sea posible.

Etapa 3 — Investigación

La instancia competente adelantará una investigación **objetiva, imparcial y confidencial**, que podrá incluir:

- Revisión de documentos, registros y soportes
- Entrevistas con las partes involucradas y testigos relevantes
- Visitas o verificaciones en campo cuando sea necesario
- Consulta con el área jurídica o con expertos externos

Durante la investigación se garantizará el **derecho a la defensa** de la persona investigada, quien será informada de los cargos en su contra en el momento procesal oportuno, sin comprometer la confidencialidad del denunciante.

Etapa 4 — Decisión y medidas

Concluida la investigación, la instancia competente emitirá una decisión motivada que podrá contemplar:

- **Archivo** del reporte por falta de mérito o evidencia suficiente
- **Medidas correctivas** de carácter formativo o preventivo
- **Medidas disciplinarias** conforme al Reglamento Interno de Trabajo
- **Acciones legales** cuando los hechos constituyan conductas tipificadas como delito
- **Medidas de reparación** hacia las personas o comunidades afectadas

Etapa 5 — Comunicación y cierre

El denunciante identificado será informado del resultado del proceso en los términos que la confidencialidad permita. Todos los casos gestionados serán registrados en el sistema de seguimiento ético institucional, garantizando su trazabilidad y permitiendo la identificación de patrones o riesgos recurrentes.

Los plazos establecidos podrán extenderse en casos de especial complejidad, informando oportunamente al denunciante sobre el estado del proceso.

8.5 Prohibición de denuncias falsas o temerarias

El canal ético de ACDesarrollo está diseñado para proteger la integridad institucional y a las personas que actúan de buena fe. Por ello, su uso indebido también tiene consecuencias.

Se considera una **denuncia falsa o temeraria** aquella que:

- Se presenta con **conocimiento de que los hechos son falsos** o distorsionados de manera deliberada
- Tiene como propósito **perjudicar, desacreditar o presionar** a una persona específica, sin fundamento real
- Se usa como **instrumento de venganza** o para obtener ventajas personales o laborales
- Se realiza con **negligencia grave** respecto a la veracidad de los hechos reportados

Quien presente una denuncia falsa o temeraria será sujeto de las mismas medidas disciplinarias aplicables a las conductas prohibidas de este Código, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

Esta prohibición no debe interpretarse como un desincentivo para reportar. La buena fe del denunciante siempre será presumida. Solo se sancionará el uso deliberadamente malintencionado del canal.

CAPÍTULO 9: RÉGIMEN DISCIPLINARIO



El régimen disciplinario no es un instrumento de castigo: es una expresión de justicia institucional. Su propósito es proteger la integridad de la organización, restablecer la confianza cuando ha sido vulnerada y garantizar que las consecuencias de las conductas indebidas sean proporcionales, predecibles y aplicadas con equidad.

9.1 Principios del proceso: justicia, proporcionalidad y debido proceso

Todo proceso disciplinario en ACDesarrollo se registrá por los siguientes principios:

Legalidad

Solo podrán sancionarse conductas previamente definidas como faltas en este Código, en el Reglamento Interno de Trabajo o en la normativa colombiana aplicable. Nadie puede ser sancionado por una conducta que no estuviera previamente establecida como falta.

Debido proceso

Toda persona sujeta a un proceso disciplinario tiene derecho a:

- Ser informada de los cargos que se le imputan de manera clara y oportuna
- Conocer las pruebas y evidencias que fundamentan los cargos
- Presentar sus descargos, argumentos y pruebas de defensa
- Ser escuchada antes de que se adopte cualquier decisión sancionatoria
- Impugnar las decisiones que considere injustas ante la instancia correspondiente

Presunción de inocencia

Toda persona investigada se presume inocente hasta que se demuestre lo contrario mediante un proceso justo y con evidencia suficiente. La apertura de una investigación no constituye sanción ni prejuzgamiento.



Proporcionalidad

Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la falta, las circunstancias en que ocurrió, el daño causado y los antecedentes disciplinarios de la persona. Una misma conducta puede merecer sanciones distintas según el contexto y la responsabilidad del cargo.

Imparcialidad

El proceso disciplinario será adelantado por personas que no tengan conflicto de interés con las partes involucradas. Quien tenga un vínculo personal, familiar o institucional con el investigado o el denunciante deberá declararse impedido.

Confidencialidad

El proceso disciplinario se adelantará con estricta reserva. La información sobre investigaciones en curso o decisiones adoptadas no será divulgada a personas ajenas al proceso, salvo que la ley lo exija o que la decisión final así lo requiera.

9.2 Clasificación de faltas: leves, graves y gravísimas

Faltas leves

Son aquellas conductas que se apartan de los estándares éticos esperados pero que no generan un daño significativo a la organización, a las comunidades o a terceros, y que generalmente obedecen a descuido, desconocimiento o falta de atención, sin intención deliberada de causar perjuicio.

Se consideran faltas leves, entre otras:

- Incumplimiento ocasional de los procedimientos de documentación o registro sin consecuencias materiales
- Uso personal esporádico y de bajo impacto de recursos institucionales
- Envío de comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo de manera aislada y sin generar presión sobre el destinatario
- Omisión de declaración de un conflicto de interés de bajo impacto, cuando se demuestre que fue por desconocimiento y no por ocultamiento deliberado
- Uso inadecuado, pero no malintencionado de imágenes o contenidos comunitarios en contextos de bajo impacto

Faltas graves

Son aquellas conductas que vulneran de manera significativa los principios de este Código, afectan la confianza institucional, generan daño a personas, comunidades o a la organización, o implican una actuación deliberada en contravía de los estándares éticos establecidos.

Se consideran faltas graves, entre otras:

- Conflicto de interés no declarado que haya influido en una decisión institucional
- Recepción o entrega de regalos o beneficios que superen los límites establecidos en la Política de Atenciones y Regalos
- Uso indebido de información confidencial o territorial sensible en beneficio propio o de terceros
- Presión o coacción sobre colaboradores, proveedores o miembros de comunidades para obtener beneficios indebidos
- Omisión deliberada de etapas en procesos de abastecimiento sin autorización formal
- Actos de discriminación o exclusión hacia colaboradores, comunidades o proveedores
- Incumplimiento reiterado de los procedimientos institucionales después de haber recibido llamado de atención previo
- Represalias contra un denunciante de buena fe
- Uso no autorizado de imágenes, testimonios o narrativas comunitarias con impacto reputacional o de derechos

Faltas gravísimas

Son aquellas conductas que representan una ruptura fundamental con los valores y principios de ACDesarrollo, generan daños graves e irreparables a personas, comunidades o a la organización, o constituyen conductas tipificadas como delito en la legislación colombiana.

Se consideran faltas gravísimas, entre otras:

- Corrupción, soborno o pagos de facilitación en cualquiera de sus formas
- Fraude, falsificación o manipulación de documentos, registros contables o indicadores de proyecto
- Acoso laboral o sexual grave o reiterado
- Trabajo infantil o trabajo forzoso, o tolerancia deliberada de estas prácticas en la cadena de valor
- Instrumentalización de comunidades o líderes sociales para beneficio personal o de terceros

- Divulgación no autorizada de información confidencial que cause daño grave a la organización, a aliados o a comunidades
- Denuncia falsa y deliberadamente malintencionada contra un colaborador
- Reincidencia en faltas graves previamente sancionadas
- Cualquier conducta que constituya un **delito** conforme a la legislación colombiana vigente

9.3 Consecuencias y sanciones

Las sanciones aplicables serán proporcionales a la clasificación de la falta y a las circunstancias del caso:

Tipo de falta	Sanciones posibles
Leve	Llamado de atención verbal con registro en hoja de vida • Llamado de atención escrito • Proceso formativo obligatorio
Grave	Llamado de atención escrito • Suspensión temporal sin remuneración • Terminación del contrato con justa causa • Reporte a entidades de control cuando corresponda
Gravísima	Terminación inmediata del contrato con justa causa • Reporte a autoridades competentes • Acciones legales civiles y/o penales • Inhabilitación para futuras vinculaciones con ACDesarrollo

Circunstancias que agravan la sanción:

- Reincidencia en la misma conducta
- Posición de autoridad o liderazgo del infractor
- Daño causado a comunidades étnicas o poblaciones en situación de vulnerabilidad
- Ocultamiento deliberado de la conducta o destrucción de evidencias
- Haber involucrado a otros colaboradores en la conducta indebida

Circunstancias que atenúan la sanción:

- Reconocimiento voluntario y oportuno de la falta
- Ausencia de antecedentes disciplinarios
- Colaboración activa con el proceso de investigación
- Adopción de medidas de reparación hacia las personas afectadas

- Demostración de que la conducta obedeció a desconocimiento genuino y no a intención deliberada

Las sanciones establecidas en este Código se aplicarán sin perjuicio de las acciones legales, civiles o penales que correspondan conforme a la legislación colombiana vigente.

9.4 Responsabilidad individual e institucional

Responsabilidad individual

Cada persona sujeta a este Código es responsable de sus propias conductas y decisiones. La responsabilidad individual no se transfiere ni se diluye por:

- Haber actuado bajo **instrucciones de un superior**: recibir una orden no exime de responsabilidad cuando la conducta ordenada es claramente contraria a los principios de este Código o a la ley
- **Desconocer** este Código: la vinculación a ACDesarrollo implica el deber de conocerlo y cumplirlo
- Alegar que la conducta era una **práctica habitual** en el entorno o que "todos lo hacían"
- Argumentar que el daño causado fue **mínimo o no intencional**, cuando la conducta era previsiblemente riesgosa

Quien reciba una instrucción que considere contraria a los principios de este Código tiene el **deber de objetarla**, comunicarla al canal ético y abstenerse de ejecutarla, sin que esto pueda derivar en represalias.

Responsabilidad institucional

ACDesarrollo, como organización, asume las siguientes responsabilidades en materia disciplinaria y ética:

- **Socializar** este Código con todos los grupos de interés sujetos a su cumplimiento, garantizando su comprensión y accesibilidad
- **Investigar** de manera oportuna, imparcial y rigurosa todos los reportes recibidos a través del canal ético
- **Aplicar** las sanciones establecidas de manera consistente, sin distinción de jerarquía, antigüedad o perfil del infractor
- **Proteger** a quienes denuncien de buena fe y a quienes se nieguen a ejecutar instrucciones contrarias a este Código

- **Rendir cuentas** periódicamente sobre el funcionamiento del canal ético y los casos gestionados, en los términos que la confidencialidad permita
- **Revisar y actualizar** este Código cuando se identifiquen vacíos, inconsistencias o nuevos riesgos éticos que deban ser abordados

La ética institucional no se delega: se lidera desde el ejemplo. ACDesarrollo exige a sus directivos y líderes los más altos estándares de conducta, precisamente porque su comportamiento define la cultura de toda la organización.

