

CATALIZADOR.SOCIAL, A.C.

Gestión de la NoViolencia · Metodología Ahimsa®

Código de Ética y Conducta

Responsabilidades y pautas de conducta para el equipo, personas consultoras,
voluntarias, practicantes y demás colaboradoras

Catalizador.Social, A.C. · sostenibilidad@catalizador.social

Versión 1.1 · septiembre de 2026

Autoría de la metodología Ahimsa®: Daniela Sepúlveda Ruiz

1. Presentación y propósito

Catalizador.Social, A.C. acompaña, desde hace más de diez años, a personas, iniciativas, colectivas, organizaciones civiles y redes nacionales e internacionales que buscan incidir de forma efectiva en políticas públicas basadas en evidencia. Ese trabajo integra, de manera transversal, la **Gestión de la NoViolencia (GNV)**, metodología Ahimsa® cuya autoría intelectual corresponde a Daniela Sepúlveda Ruiz. No podemos acompañar la construcción de espacios seguros y libres de violencias en otras organizaciones si no garantizamos, primero, un espacio seguro dentro de la nuestra.

Este Código de Ética y Conducta define los principios, las responsabilidades y las pautas de comportamiento que esperamos de todas las personas que colaboran con Catalizador.Social, con el fin de sostener relaciones de confianza, prevenir violencias y actuar con coherencia entre lo que promovemos hacia afuera y lo que practicamos hacia adentro.

Este documento forma parte de un conjunto de cinco instrumentos adicionales: el Aviso de Privacidad Integral, la Política de Salvaguarda, el Enfoque Centrado en Personas Sobrevivientes, el Protocolo para el Manejo Ético y Seguro de Información y la rendición de cuentas, que se leen y aplican de manera conjunta.

2. Alcance: a quién aplica

Este Código aplica a toda persona que participe en el trabajo de Catalizador.Social, independientemente de su tipo de vinculación o del tiempo que dure su colaboración, incluyendo:

- Personal contratado, de tiempo completo, parcial o por proyecto.
- Personas consultoras, facilitadoras y prestadoras de servicios profesionales.
- Personas voluntarias y practicantes.
- Integrantes de órganos de gobierno o dirección, cuando existan.
- Cualquier otra persona colaboradora que actúe en nombre de la organización ante equipos, comunidades, organizaciones aliadas, donantes o autoridades.

Cuando Catalizador.Social brinda acompañamiento técnico a otra organización (por ejemplo, en procesos de Gestión de la NoViolencia o de Aprendizaje del Monitoreo y Evaluación), los principios de este Código orientan también esa relación, sin sustituir el código de conducta interno que la organización acompañada deba construir para su propio personal.

3. Principios que nos guían

Los siguientes cuatro compromisos institucionales, publicados en nuestro sitio web, son el fundamento ético de todo lo que hacemos y se aplican por igual a este Código, a la Política de Salvaguarda, al Enfoque Centrado en Personas Sobrevivientes y al Protocolo de Información:

Compromiso	Qué significa
No causar daño	Valoramos riesgos y evitamos prácticas que puedan generar exposición, revictimización o represalias.
Autonomía y consentimiento	Reconocemos el derecho de cada persona a comprender, decidir y retirar su participación.
Privacidad y cuidado	Limitamos la recopilación, el acceso, el uso, la conservación y la difusión de información sensible.
Trato digno	Promovemos apoyos no discriminatorios, no culpabilizantes y culturalmente pertinentes.

A estos compromisos se suman los enfoques que sostienen la metodología Ahimsa® y que atraviesan todo nuestro trabajo, incluida la manera en que nos relacionamos entre nosotras y con las personas y organizaciones con las que colaboramos:

- **NoViolencia (Ahimsa):** entendida no solo como la ausencia de violencia, sino como una filosofía de vida y una práctica cotidiana de reparación del tejido social, que exige coherencia entre medios y fines: la violencia no se combate con violencia.
- **Enfoque de Derechos Humanos:** todos los derechos son para todas las personas, de forma universal, inalienable, indivisible e interdependiente.
- **Perspectiva de género e interseccionalidad:** reconocemos que las desigualdades de género se cruzan con otros factores, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, condición migratoria, clase y que esa intersección modifica el riesgo y las formas de violencia que enfrenta cada persona.
- **Enfoque diferencial, intercultural e intergeneracional:** reconocemos y respetamos las identidades, contextos, edades y culturas de las personas con las que colaboramos, adecuando nuestra comunicación y procesos sin perder de vista la confidencialidad de sus datos.
- **Interés superior de la niñez:** cuando nuestro trabajo involucra, directa o indirectamente, a niñas, niños o adolescentes, su bienestar y su opinión tienen prioridad sobre cualquier otro interés.
- **No revictimización:** evitamos prácticas, preguntas o tratos que vuelvan a exponer, cuestionar, culpabilizar o generar sufrimiento adicional a alguien que ya enfrentó una situación de violencia.

4. Marco legal de referencia

Este Código se apoya, entre otros, en los siguientes fundamentos legales mexicanos, sin sustituir la asesoría legal específica que la organización deba obtener para casos concretos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4° (interés superior de la niñez) y artículo 123° (derecho a un trabajo digno).
- Ley Federal del Trabajo, en particular el artículo 132 (obligaciones de la parte empleadora, incluyendo un entorno de trabajo digno, seguro y libre de malos tratos) y el artículo 133 (prohibición de discriminación, hostigamiento y acoso en el centro de trabajo).
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo y entornos organizacionales favorables.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, cuando el trabajo de la organización involucre a personas menores de edad.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP), en lo relativo al tratamiento de la información personal a la que este Código hace referencia y que se desarrolla en el Aviso de Privacidad Integral.

5. Estándares de conducta esperada

5.1 Trato digno y relaciones de respeto

- Tratamos a cada persona, colega, colaboradora, integrante de una organización aliada o persona beneficiaria con respeto, calidez y sin discriminación por género, edad, origen étnico, discapacidad, condición de salud, orientación sexual, identidad de género, religión, condición migratoria o cualquier otra condición.
- Reconocemos y respetamos las diferencias de poder que existen en toda relación de acompañamiento técnico, y evitamos aprovecharlas para obtener beneficios personales, favores o cualquier forma de trato preferencial o de exclusión.
- Usamos lenguaje no sexista e incluyente en nuestras comunicaciones internas y externas.

5.2 Límites profesionales y conflictos de interés

- Evitamos relaciones personales, económicas o afectivas que puedan comprometer nuestra objetividad o generar una ventaja indebida frente a las personas u organizaciones que acompañamos.
- Declaramos cualquier conflicto de interés real o aparente ante la coordinación correspondiente antes de participar en una decisión, contratación o evaluación relacionada.
- No solicitamos ni aceptamos dinero, regalos, favores o beneficios que puedan condicionar nuestra actuación o la de la organización; los obsequios simbólicos o protocolarios se informan a la dirección.

5.3 Uso de recursos, información y comunicación

- Usamos los recursos, cuentas institucionales y herramientas digitales de Catalizador.Social exclusivamente para fines relacionados con nuestra labor, siguiendo lo establecido en el Protocolo para el Manejo Ético y Seguro de Información.
- Manejamos con confidencialidad la información personal y sensible de personas colaboradoras, beneficiarias y organizaciones aliadas, compartiéndola solo con quien tenga necesidad de conocerla para cumplir su función.
- Al comunicar en nombre de la organización incluidas redes sociales, materiales de infoactivismo e informes públicos, evitamos exponer, identificar o exhibir a personas sobrevivientes de violencia sin su consentimiento informado y expreso, conforme al Enfoque Centrado en Personas Sobrevivientes.

5.4 Relación con comunidades, colectivas y organizaciones aliadas

- Actuamos con honestidad respecto a los alcances y límites del acompañamiento que ofrecemos, evitando generar expectativas que la organización no pueda cumplir.
- Priorizamos siempre el bienestar y la agencia de las personas y colectivos con quienes trabajamos por encima de la generación de contenidos, evidencia o resultados institucionales.
- Solicitamos consentimiento informado antes de documentar, fotografiar, grabar o citar a cualquier persona en materiales internos o públicos.

5.5 Facilitación de talleres e instrumentos de diagnóstico

Cuando facilitamos el *Taller en Gestión de la NoViolencia* u otros instrumentos similares de la Metodología Ahimsa®, metodología, contenido y autoría intelectual de Daniela Sepúlveda Ruiz, seguimos siempre el protocolo específico correspondiente: explicamos el consentimiento informado antes de aplicar el instrumento, garantizamos técnicamente el anonimato de las respuestas, designamos a una persona de contención distinta del mando directo del grupo, y compartimos los resultados con la organización acompañada únicamente de forma agregada, nunca para identificar o sancionar a personas específicas.

6. Conductas que no toleramos

De acuerdo con el marco de las violencias directas, culturales y estructurales que emplea nuestra metodología, no toleramos, entre otras, las siguientes conductas por parte de ninguna persona colaboradora, sin importar su cargo o función:

- Cualquier forma de discriminación, hostigamiento o acoso sexual o laboral, incluyendo comentarios, contacto físico no consentido, insinuaciones o presión de cualquier tipo.
- El abuso de poder o de autoridad, incluyendo amenazas, humillaciones públicas o privadas, o condicionar oportunidades, evaluaciones o continuidad laboral a favores personales.
- La explotación o el abuso, en cualquiera de sus formas, hacia personas beneficiarias, colegas o integrantes de organizaciones aliadas, incluidas niñas, niños y adolescentes.

- El uso indebido, la divulgación no autorizada o la manipulación de información personal, sensible o institucional.
- Actos de corrupción, malversación de recursos o falsificación de información en informes, evidencias o reportes financieros.
- Cualquier acción que exponga a una persona sobreviviente a un riesgo de revictimización, estigmatización o represalia.

Estas conductas se abordan a través de la ruta de atención descrita en la Política de Salvaguarda, que incluye la recepción del reporte, la valoración inicial, la investigación con criterios de confidencialidad y necesidad de conocimiento, y la aplicación de consecuencias.

7. Gestión noviolenta de conflictos

No todo desacuerdo es una falta a este Código. Los conflictos son parte natural de cualquier equipo, y la forma en que los gestionamos también expresa nuestros valores. Ante un conflicto interpersonal que no constituya una violencia grave, promovemos:

1. Observar los hechos de la manera más objetiva posible, sin juicios ni etiquetas.
2. Reconocer y nombrar los sentimientos que el hecho generó, en quien los vive y en quien escucha.
3. Identificar la necesidad humana de respeto, claridad, descanso, reconocimiento que está detrás de ese sentimiento.
4. Formular una petición concreta y realizable para resolver la situación.

Este enfoque retoma la Comunicación NoViolenta (Rosenberg) que ya orienta el trabajo de Gestión de la NoViolencia de la organización. Cuando el conflicto involucra a más de dos personas o requiere una tercera parte facilitadora, se puede recurrir a un proceso de mediación breve: escuchar a cada parte por separado sin tomar partido, ayudar a identificar lo que cada quien necesita para sentir que el conflicto se resolvió de forma justa, y acompañar la construcción de acuerdos concretos y verificables, con seguimiento posterior.

8. Canal de reporte

Cualquier persona —colaboradora, beneficiaria o integrante de una organización aliada puede reportar una posible violación a este Código escribiendo a **sostenibilidad@catalizador.social**. La información se recibe y trata con criterios de confidencialidad y necesidad de conocimiento. La ruta completa de recepción, valoración, investigación, resolución y seguimiento de un reporte se describe en la Política de Salvaguarda.

Nadie será objeto de represalias por presentar, de buena fe, un reporte o una preocupación relacionada con este Código, aun cuando la investigación posterior no confirme los hechos denunciados.

9. Consecuencias

El incumplimiento de este Código puede dar lugar, según la gravedad y conforme al marco legal aplicable, a medidas que van desde el diálogo y la reparación del daño, pasando por procesos formativos o de acompañamiento, hasta la terminación de la relación laboral, contractual o de colaboración, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan cuando los hechos así lo requieran.

10. Vigencia, difusión y revisión

- **Difusión:** toda persona que se incorpore a Catalizador.Social recibe este Código durante su proceso de inducción y confirma haber leído y comprendido.
- **Revisión:** este Código se revisa al menos cada dos años, o antes si ocurre algún incidente que evidencie la necesidad de ajustarlo.
- **Vigencia:** este documento entra en vigor a partir de su aprobación por Daniela Sepulveda Ruíz Co-fundadora de Catalizador.Social A.C y sustituye cualquier versión anterior.

11. Carta compromiso

Al firmar este documento, confirmo que he leído, comprendido y me comprometo a cumplir el presente Código de Ética y Conducta de Catalizador.Social, A.C., así como los demás instrumentos del marco de ética, seguridad y salvaguarda de la organización.

Nombre: _____ Fecha: _____

Firma: _____