

PRESENTACIÓN

La Iglesia como madre y maestra tiene la obligación de cuidar la integridad de sus miembros y de brindar entornos protectores a las personas, grupos y comunidades que en su nombre o bajo su responsabilidad se reúnen para llevar a cabo programas, proyectos o actividades de carácter humanitario, espiritual o social que promuevan la vida, la justicia social y el cuidado de la Casa Común. La Iglesia particular de Apartadó y sus relacionados eclesiásticos como las parroquias, la Fundación Educativa Isaías Duarte Cancino, Funadpas, El Secretariado Diocesano de Pastoral Social, la Comisión Vida, Justicia y Paz, Fundación Diocesana para la Salud, entre otros; por la variedad de los servicios que ofrecen y el variado número de personas que intervienen, generan una gran posibilidad de riesgos que es necesario evitar. Para lograrlo ofrece a toda persona que se vincula a las actividades diocesanas un conjunto de normas básicas que le ayudará a cuidarse, cuidar a los demás y proteger la institución de las posibles consecuencias que pueda traer la afectación a otras personas, ya por efecto o defecto del ejercicio laboral desempeñado, cuando éste no se hace conforme a las normas indicadas. Los protocolos contenidos en este folleto, editado gracias a ACNUR, serán leídos, asimilados y firmados por cada persona que sea contratada en la Diócesis de Apartadó y sus relacionados eclesiásticos para un servicio esporádico o para un trabajo de mayor permanencia; cada líder de proyecto tiene la responsabilidad de hacer seguimiento a su cumplimiento. De esta manera la institución Diócesis fortalece su cultura de seguridad y responsabilidad social y pone en práctica su política de cero corrupciones, cero abusos, cero tolerancias y cero indiferencias con prácticas que puedan desdecir de la moralidad que ha caracterizado la acción de la Iglesia en favor de los más vulnerables.

1. CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL

1.1. Introducción

El presente Código de Conducta especifica los compromisos y el comportamiento que se espera que todo el personal de la Diócesis de Apartadó cumpla en el desempeño de sus funciones. Este código prescribe los valores básicos y las prácticas institucionales de las organizaciones que conforman la Diócesis.

Las personas que trabajan con la Diócesis son seres muy humanos, comprometidos con su fe, competentes en su oficio, idóneos, capaces de mantener relaciones cordiales con las personas y grupos humanos que atienden.

1.2. Componentes del código

El código contiene una serie de obligaciones para el personal de la diócesis, distribuida en cinco áreas principales, a fin de facilitar la consulta:

1.2.1. Valores, conducta y ética:

- Entender y respetar los valores sociales, morales y los principios de la DSI.
- Mantiene un alto estándar en su conducta personal y profesional.
- Actúa siempre de buena fe, creando un entorno de respeto a la persona humana y a sus derechos.
- Denuncia todo atropello, explotación, discriminación, abuso de las personas con las cuales está relacionada.
- Evita el proselitismo religioso y aceptar las creencias de los demás.
- Evita cometarios de carácter racista, sexista, político que pueda ofender a otras personas, en público o en privado.

- Observa la legislación colombiana y la de aquellos países con los cuales entra en relación.
- Valora y respeta la cultura y costumbres locales y actúa de conformidad con ellas.
- Asegura el cumplimiento de las pautas de seguridad, salud y protección en el trabajo, para sí y para las otras personas.
- Maneja la confidencialidad de la información y conocimientos adquiridos durante el ejercicio de las labores.
- Establece relaciones de solidaridad, cooperación y comunión con otras personas y entidades.

1.2.2. Conflictos de interés, coacción y corrupción:

- Evita aprovechar sus funciones para el tráfico de influencias, ejercer presión y obtener favores personales o para otros.
- Manifiesta al superior inmediato y por escrito cualquier conflicto de intereses existente, potencial en cuestiones relacionadas con su trabajo o con cualquier dependencia de la diócesis. El superior manejará esta información en una base de datos.
- Se abstiene de aceptar favores, sobornos o cualquier otra forma de beneficios de personas relacionadas con su trabajo y bajo ninguna circunstancia.

1.2.3. Protección de la propiedad de la Diócesis y ejercer la custodia:

- Asegura el buen uso de los recursos de la Diócesis y la propiedad intelectual, protegiéndolos de ocasiones de robo, malversación, fraude, daños, etc.
- Realiza la rendición de cuentas de su trabajo bajo altos estándares de honestidad e integridad.

1.2.4. Conducta personal:

- Asume la conducta propia de una institución que pertenece a la Iglesia católica, sin ánimo de lucro, a nombre de la cual actúa.
- Evita utilizar cualquier tipo de drogas, consumir alcohol, que pongan en detrimento o perjuicio las actividades que realiza.
- Separa lo afectivo de lo laboral, evitando toda relación de tipo sexual con sus compañeros de trabajo o los beneficiarios del mismo.
- Acepta pequeños obsequios de valor simbólico, propios de la tradición local de hospitalidad, pero informándolos a el superior, que llevará el registro de los mismos.

1.2.5. Abuso y explotación:

La Diócesis y sus diversas dependencias mantienen un entorno que promueve los valores y principios fundamentales emanados de la dignidad de la persona humana, en todas las relaciones que adelante, siendo sus compromisos mínimos:

- Evita el abuso y la explotación de cualquier empleado o beneficiario.
- Evita sacar provecho personal de la condición de indefensión, precariedad o limitación de cualquier empleado o beneficiario.
- Propicia un ambiente de relaciones sociales armoniosas basadas en el respeto mutuo, la comprensión, el trabajo de equipo, el servicio y el comportamiento ético.

La Diócesis y sus diversas dependencias condenan firmemente y prohíben todas las formas de abuso y explotación. Por lo tanto:

- Todo empleado a quien se compruebe actos graves de abuso y explotación, será despedido unilateralmente por falta grave de mala conducta. Para personas no subordinadas, el abuso o maltrato puede ser motivo para dar por terminada toda relación contractual.
- Queda prohibido todo intercambio de dinero, empleo, servicios, bienes a cambio de favores sexuales u otras formas humillantes de explotación, tanto entre empleados subordinados o entre un subordinado y un beneficiado.
- Toda sospecha de abuso o explotación dentro del equipo de diócesis o hacia alguno de sus beneficiarios, debe ser informado siguiendo los procedimientos propios de la Diócesis para estos casos.

1.2.6 Implementación del código de conducta:

- a. El código de conducta será aprobado por el obispo como representante legal de la Diócesis.
- b. El presente código de conducta será incluido en el Marco Normativo mínimo de la Diócesis.
- c. El código de conducta será publicado en los diversos espacios instituidos por la diócesis para brindar información al personal interno y al público en general.

d. A toda persona vinculada con la diócesis se le hará firmar el código de conducta al momento de su inducción y contratación.

e. El código de conducta es aplicable y vinculante para todos los empleados de la Diócesis, los consultores, voluntarios, pasantes, etc.

f. El mecanismo de denuncia de cualquier anomalía requiere un procedimiento que inicia con la presentación por escrito de la denuncia o queja a la persona responsable de Recursos Humanos.

g. Toda persona sin excepción alguna tiene el deber de informar cualquier sospecha, inquietud, duda relativa a las infracciones de este código. Ver procedimiento.

h. Toda denuncia se tratará de forma confidencial. Cualquiera que plantee inquietudes en cuanto a negligencia profesional grave será protegido(a) contra represalias o cualquier otro trato perjudicial si plantea serias preocupaciones, siempre y cuando las mismas se planteen de buena fe. Acusaciones deliberadamente falsas son una falta disciplinaria grave y se investigarán y tratarán como corresponda.

i. Cualquier infracción al Código de Conducta que se denuncie será investigada y podrá resultar en medidas laborales, y de constituir infracción a la ley, deberá ponerse en conocimiento de las autoridades locales, previo informe al Director de la dependencia a que pertenezca la persona implicada.

j. El Director o su Delegado decidirá sobre la apertura de una investigación que: sea objetiva e imparcial (se presume que los empleados son inocentes hasta que se demuestre su culpabilidad); completa pero oportuna (garantizará a las víctimas ser informadas sobre sus derechos y oportunidades de asesoramiento); no “victimizar a la víctima”; y proteger a los empleados y personal no subordinado de posibles represalias.

2. CÓDIGO DE ÉTICA

2.1. Introducción

La Diócesis de Apartadó como Porción del Pueblo de Dios, que ejerce la triple misión de enseñar, santificar y guiar-administrar, fundamenta su actividad evangelizadora en los principios de la Sagrada Escritura, la Tradición y el Magisterio de la Iglesia Católica, además, se atiene en todos sus procedimientos para toma de decisiones en materia de costumbres, en el Código de Derecho Canónico (CIC). Las entidades de origen diocesano como las fundaciones, las delegaciones de pastoral o las dependencias internas propias de su estructura administrativa, se acogen a este fundamento y se rigen según las disposiciones del derecho universal, el derecho diocesano y las orientaciones de la CEC. Tanto la Diócesis como sus entidades satélites deben cumplir con estándares mínimos de gobernanza, infraestructura organizativa, viabilidad financiera, rendición de cuentas y observancia de los códigos éticos de conducta. Para lograrlo, procuran mantenerse fieles a los estatutos propios de cada entidad, al reglamento interno de trabajo y someterse a la vigilancia de los órganos de control: consejo presbiteral y la revisoría fiscal. El Código de Ética está basado en los valores y principio que identifican a la Diócesis, contenidos en su plan estratégico y tiene como meta que todos sus miembros y el personal que trabaja en alguna de sus dependencias se adhieran, los personifiquen y los traduzcan en acciones de concretas de coherencia institucional. Este código describe los valores, políticas y comportamientos específicos que deben guardar los miembros de la Diócesis de Apartadó, los procedimientos de actuación y unos criterios de evaluación del cumplimiento. Igualmente asume los principios rectores que rigen la Cáritas internacionales de la cual toma elementos importantes, aplicables a aquellos programas que deban ser desarrollados en convenio con la Cáritas internacional o nacional.

2.2. Valores y principios:

El principio rector que inspira todo comportamiento ético es el la dignidad de la persona humana “toda vida humana es sagrada desde la concepción hasta su muerte natural, su dignidad y la naturaleza social del individuo, son el cimiento y la inspiración de una visión moral de la sociedad que se logrará en la medida que se vivan los siguientes valores y principios:

2.2.1 Valores

a. La justicia: Acorde con la fe de la iglesia, nos esforzaremos por construir un orden moral justo, que se inicia con el establecimiento de relaciones correctas consigo mismo, los demás, las organizaciones y comunidades con las cuales se trabaje y con la casa común. Es de importancia capital el trabajo por la justicia social de los más desfavorecidos de la sociedad.

b. El Bien Común: Es propio de la institución diocesana y de todos los que trabajen en alguna de sus dependencias o programas trabajar por el establecimiento del Bien Común, garantía de la realización del individuo y su desarrollo, y garantía del orden social y su progresivo desarrollo.

c. El desarrollo humano integral: Cualquiera sea la función que realice el personal de la diócesis tiene como objetivo promover el desarrollo de “todos los hombres y de todo hombre” y de la comunidad a la que pertenece, cuidando el desarrollo armónico del hombre y su entorno.

d. La compasión: Es parte esencial de la identidad diocesana preocuparse por mitigar el sufrimiento humano mediante la atención psicosocial, la ayuda humanitaria sin acepción de personas, siguiendo el ejemplo del buen samaritano.

e. La opción preferencial por los pobres y los oprimidos: Acompañar al pobre, marginado, oprimido, a toda persona y comunidad en situación de vulnerabilidad, trabajar por la equidad en el uso de los bienes de la tierra y autonomía social, será siempre el que hacer de la institución. Las situaciones de pobreza siempre serán una oportunidad para “un futuro nuevo y más humano”.

f. El respeto: Toda persona es importante en sí misma y por lo tanto merece todo respeto aquello que le es propio: su lengua, tradición religiosa, cultura, costumbres, origen, profesión, forma de pensar, etc.

g. Solidaridad: Entre los valores sociales la solidaridad es y será siempre un fin a alcanzar, promover, fortalecer y sostener a través de todo trabajo en pro de las personas y los pueblos.

2.2.2. Principios

a. Colaboración: La Diócesis de Apartadó establece puentes de colaboración con las instituciones que apoyan su objetivo misional y asume este principio como un compromiso de largo aliento en el acompañamiento de los distintos momentos del acto de la planeación, organización, ejecución, evaluación. Toda colaboración con otras entidades supone el respeto por los objetivos misionales del partner y la entrega conjunta de resultados.

b. Subsidiariedad: Toda labor con la comunidad buscará ante todo empoderar a las personas, grupos humanos y comunidades de su propio desarrollo, comenzando por lo bajo, maximizando las propias capacidades y recursos locales.

c. Participación: Propiciar la participación de todos los miembros de las comunidades a los cuales se sirven, asegurando su presencia en todo el proceso de diseño, gestión, implementación y evaluación de los proyectos y en la toma de decisiones relativas a los mismos desde el principio hasta el fin de la iniciativa.

d. Empoderamiento: Promover comunidades locales activas, capaces de entablar relaciones de respeto mutuo, de promover su propio desarrollo y ejercer un liderazgo social importante.

e. Independencia: La Diócesis y sus satélites mantienen su libertad frente a ideologías, posturas políticas, intereses económicos, favoritismos, etc., manteniendo su fidelidad a los postulados de la DSI.

f. Buena administración y rendición de cuentas: El manejo de los recursos entregados por entidades del estado, la Iglesia, ONGs, etc., para ser administrados o utilizados por organismos diocesanos, serán administrados con toda transparencia y se presentarán, en los tiempos convenidos los informes de rigor. Se cuidará que los recursos se inviertan y no se desvíen a beneficio de las instituciones intermedias, como lo pide el papa Benedicto XVI en la Caritas in Veritate, 47.

g. Igualdad: El trato equitativo con todas las personas es una consigna que mantiene toda entidad diocesana fiel a los principios de la universalidad, la imparcialidad y apertura a todo hombre, mujer y especialmente a los más pobres y vulnerables, independientemente de su raza, sexo, etnia, credo, pensamiento político, etc.

h. Protección: Se exigirá que todas las personas cumplan con las normas de salud y seguridad en el trabajo y las prácticas definidas por los distintos organismos implicados. Las comunidades son informadas de sus derechos de protección de datos personales cuando la información de las imágenes lo requiera

i. Economías locales: Siempre que sea posible se utilizarán los recursos y productos locales, la economía local siempre y cuando el hacerlo no agote los suministros o provoque una inflación en el mercado.

j. Cuidado de la Casa Común : Se promoverá en todos los programas de carácter diocesano la relación correcta con la creación, las iniciativas de mejoramiento del medio ambiente y la implementación de la cultura de la ecología integral.

k. Coordinación: Toda actividad de ayuda relacionada con entes gubernamentales, eclesiales, sociedad civil y otros, está debidamente coordinada entre las partes, siguiendo los protocolos propios de dicha entidad y los criterios de la entidad puente.

l. Incidencia: Toda actividad de tipo humanitario en beneficio de la población vulnerable debe evidenciar su incidencia en los niveles local, nacional o internacional, para que sea un instrumento del cambio y la transformación social.

3. CONFLICTO DE INTERESES

3.1. Introducción y objetivo

El objetivo de esta política es protegerle a usted y a la Diócesis de la deshonestidad o de cualquier apariencia de comportamiento inapropiado.

Este procedimiento se aplica a todos los colaboradores, contratistas, socios y voluntarios, de las diferentes dependencias de la Diócesis de Apartadó. El Obispo, directores y delegados están obligados legalmente a actuar en beneficio de la Diócesis y de acuerdo con su reglamento internos, misión y visión.

3.2. Los conflictos de Intereses

Los conflictos de intereses se pueden presentar cuando por prebendas personales o familiares, hay preferencias que puedan afectar la imagen de la institución.

Estas situaciones pueden limitar la libertad de expresión que enrarecen el mejor clima laboral, “es mejor callar por lo que pueda pasar”, afectando el proceder transparente de la institución o generar un comportamiento inadecuado.

Puede afectar a la buena imagen de la Diócesis y/o sus dependencias y dar como resultado, decisiones o acciones contra los intereses institucionales que son los que deben prevalecer. Se invita a la honradez y a evitar todo comportamiento inadecuado que genere dudas o sospechas sobre las actuaciones: “ser y parecer”.

3.3. Como evitar los Conflictos de Intereses

Para que prevalezcan los intereses de la institución sobre los intereses personales de sus empleados o colaboradores, se establecen las reglas sobre la manera de evitar o resolver tales conflictos:

- Quien se encuentre ante un conflicto de intereses o tenga conocimiento de esta situación, debe notificar por escrito a su superior con carácter privado.
- No se debe aceptar regalos o trato preferencial, si se sabe o se sospecha que por ello se va a obtener una ventaja de tipo comercial.
- No se amenazará o tomará represalias contra un empleado que se haya negado a cometer un acto de soborno o que se haya mostrado preocupado por estas normas.
- Se debe notificar a la dirección si se detecta un posible conflicto de interés y de no hacerlo, se puede incurrir en complicidad y cargar con las medidas disciplinarias que pueden terminar en un despido forzado.
- No se debe aprobar ninguna transacción de recursos que esté relacionada con intereses particulares y hay que poner todos los medios materiales a disposición de quien tenga competencias para actuar consecuentemente
- Los procesos para la selección de proveedores, contratistas, y otro personal serán competitivos, justos, imparciales, abiertos y transparentes.
- Comisiones, honorarios, obsequios y atenciones: Es responsabilidad del director y del equipo administrativo velar para que no surjan conflictos de intereses con socios y proveedores. Es importante el cuidado en el manejo de la información y de los procedimientos establecidos. Una persona vinculada nunca aceptará regalos de proveedores o de clientes reales o potenciales. Estas normas prohíben cualquier aliciente que da como resultado la ganancia personal, o de la entidad asociada.
- Contratación de familiares: no se permite contratar laboralmente a familiares si:
 - El miembro del equipo de dirección participa en la decisión de contratar al familiar.
 - Se va a tener una relación de supervisión, subordinación o control con su familiar.
 - Se tiene acceso a información privilegiada para asuntos personales.

3.4 Responsabilidad de directores y delegados

Es responsabilidad del director velar por la aplicación de las normas que previenen el conflicto de intereses y adelantar los trámites respectivos para resolver los casos que en este sentido se presenten.

El documento que recoge las normas frente a los conflictos de intereses, debe ser firmado por el director de la institución, por el equipo de dirección o administrativo, y por todo el personal vinculado a la institución, como contratista, voluntario o contrato laboral. Al momento de la incorporación, las personas deben leer y firmar este documento.

4. NORMAS CONTRA EL ACOSO LABORAL

La Diócesis de Apartadó y sus dependencias, en su visión de actualizar y ajustar sus protocolos 2020, acepta y se compromete a trabajar contra el acoso en todas sus formas. Estas disposiciones se encuentran ajustadas al ordenamiento jurídico colombiano. Las disposiciones consagradas en el presente documento son de obligatorio cumplimiento para el personal contratado por la institución, los voluntarios, consultores y contratistas.

Objetivo

La Diócesis de Apartadó y sus dependencias, se comprometen a ofrecer un entorno laboral profesional, en el que no exista intimidación, hostilidad, humillación, abusos u otro tipo de ofensas que puedan interferir con el rendimiento laboral o la dignidad de una persona. El acoso en cualquiera de sus formas – verbal, físico, visual – no será tolerado. Aquí se incluyen, entre otros, el acoso basado en la raza, el color, la religión, las ideas religiosas, filosóficas o políticas, el sexo, la edad, los orígenes nacionales o ancestrales, la discapacidad, la condición médica, el estado civil o cualquier estatus protegido definido por la ley. El acoso a compañeros de trabajo, homólogos y a personas con las que trabajamos está igualmente prohibido.

Alcance

Esta política se aplica a todo el personal² y los asociados³ de la Diócesis de Apartadó y sus dependencias.

Definición y modalidades de acoso laboral⁴

Se entiende por acoso laboral “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico

inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

El ordenamiento jurídico colombiano consagra las diferentes modalidades de acoso laboral, tipificadas en la Ley 1010 de 2006:

- 1. Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2. Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia de las personas, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

² El término “personal” hace referencia al personal, los voluntarios, las personas en práctica y los miembros de los órganos directivos.

³ El término “asociados” se refiere a los consultores y los contratistas

⁴ Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

De igual forma, la Ley define como circunstancias agravantes del hecho:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto⁵, fútil⁶ o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.

⁵Abyecto: acciones ultrajantes o dañinas

⁶Fútil: Que carece de importancia o interés por su falta de fundamento.

d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.

f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Por último, la Ley considera como conductas que constituyen acoso laboral:

i) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

j) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

k) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

l) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

m) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

n) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

- o)** Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- p)** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- r)** La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- s)** La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- t)** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- u)** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- v)** La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- w)** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

El acoso puede tomar muchas formas. Pueden ser, aunque no solo, de palabras, con letreros, chistes ofensivos, caricaturas, fotos, carteles, comentarios, bromas, intimidación, contactos, agresiones físicas o incluso violencia.

El acoso no es necesariamente sexual por naturaleza. También puede tomar la forma de otra actividad verbal, incluyendo comentarios despectivos que no estén dirigidos directamente a la persona en cuestión, pero que se produzcan en situaciones en las que dicha persona pueda oírlos.

Otra conducta prohibida son las medidas de represalias contra un empleado, por discutir o realizar una reclamación por acoso.

También va en contra de las políticas de la Diócesis de Apartadó y sus dependencias, descargar fotos, videos, audios o material inapropiado, a través de los sistemas informáticos.



7. Acoso y Abuso Sexual

El delito de acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 210A del Código Penal, el cual establece que

“<Artículo adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

Del texto de la norma se concluye:

El agresor y la víctima de este delito puede ser cualquier persona, sin importar su género o identidad sexual.

Para que se constituya el delito se requiere que el perpetrador tenga una relación de superioridad sobre la víctima, es decir que pueda subyugarla, atemorizarla, subordinarla, amedrentarla, coaccionarla o intimidarla, permitiéndole agraviarla, humillarla o mortificarla.

El acoso sexual puede presentarse en el lugar del trabajo de dos formas:

Quid Pro Quo⁷: esto es cuando el acosador ofrece un beneficio laboral a la víctima con la condición de que acceda a comportamientos de naturaleza sexual, que afectan la dignidad, son no deseados, irrazonables y ofensivos para ella. Estos beneficios pueden ser el aumento de sueldo, la promoción, la permanencia en el empleo o favorecerlo en una decisión que afecta su trabajo.

Ambiente laboral hostil: es la conducta con carácter sexual que genera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

⁷ Expresión latina que significa 'una cosa por otra' y hace referencia a una equivocación que consiste en tomar una cosa por otra o a una persona por otra

Puede incluir cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que no sea deseada y que se adopte con el propósito o para causar el efecto de violar la dignidad de una determinada persona, contribuyendo a la creación de un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Puede incluir insinuaciones sexuales desagradables, la solicitud de favores sexuales u otro tipo de contacto verbal o físico de naturaleza sexual. Es importante mencionar que el acoso sexual traspasa las fronteras de la edad y el género.

Como conductas agravantes se indican las contenidas en la Ley 1236 de 2008, así:

Pornografía con menores: Está totalmente prohibido en los ámbitos laborales o privados, fotografías, filmaciones, venta o compra, exhibición o comercialización de material pornográfico en el que participen menores de edad.

O facilitación de medios de comunicación para ofrecer servicios sexuales de menores: El que utilice o facilite por correo, redes globales de información, o cualquier otro medio de comunicación para obtener contacto sexual con menores de 18 años, o para ofrecer servicios sexuales con éstos.

Cabe resaltar, que se tendrá en cuenta la edad estipulada por la Ley (18 años), sin importar las costumbres culturales de las personas que cometen el delito o de las que pueden ser víctimas.

Responsabilidad

Todos los empleados, y en particular los directivos, que hagan parte de la Diócesis de Apartadó y sus dependencias, tienen la responsabilidad de mantener el entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso.

Cuando los órganos directivos sepan de un posible caso de acoso, están obligados por ley a adoptar cuanto antes las medidas oportunas, aunque la persona (o personas) afectada no quiera que la institución lo haga.

Se anima firmemente a cualquier persona que sepa de un caso de acoso, ya sea porque lo haya presenciado, porque se lo hayan contado o porque sea objeto del mismo, a denunciarlo mediante el **Sistema de Quejas Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones**, que incluye el procedimiento para la tramitación de reclamaciones.

5. COMITÉ DE CONVIVENCIA

La Diócesis de Apartadó y sus dependencias, tendrán un Comité de Convivencia, encargado de Prevenir el Acoso Laboral, contribuyendo a proteger a los empleados contra riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo, siempre garantizando el debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.

Sus principales funciones son:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la dirección de la entidad.

El acoso a cualquier persona con la que trabajamos por parte de un empleado, un asociado o funcionario de la Diócesis de Apartadó y sus dependencias, debe ser inmediatamente denunciado.

La Diócesis de Apartadó contará con un comité encargado de conocer y tramitar este tipo de denuncias, siempre garantizando el debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.

6. DIRECTRICES REFERENTES A LA ÉTICA MEDIO AMBIENTAL

El desafío urgente de proteger nuestra casa común incluye la preocupación de unir a toda la familia humana en la búsqueda de un desarrollo sostenible e integral, pues sabemos que las cosas pueden cambiar. El Creador no nos abandona, nunca hizo marcha atrás en su proyecto de amor, no se arrepiente de habernos creado. La humanidad aún posee la capacidad de colaborar para construir nuestra casa común.

*Deseo reconocer, alentar y dar las gracias a todos los que, en los más variados sectores de la actividad humana, están trabajando para garantizar la protección de la casa que compartimos. Merecen una gratitud especial quienes luchan con vigor para resolver las consecuencias dramáticas de la degradación ambiental en las vidas de los más pobres del mundo. Los jóvenes nos reclaman un cambio. Ellos se preguntan cómo es posible que se pretenda construir un futuro mejor sin pensar en la crisis del ambiente y en los sufrimientos de los excluidos. **Laudato Si, 13.***

La Diócesis de Apartadó, y sus diversas dependencias, se comprometen a cumplir con las Directrices de la Comisión de Ecología creada por el Dicasterio para el Desarrollo Humano Integral, instituido por el Santo Padre Francisco con la Epístola Apostólica del 17 agosto de 2016 para el cuidado del desarrollo humano integral con la atención puesta en los temas de la justicia, de la paz y de la custodia de la Creación

Compromisos que orientan la implementación de Programas y Proyectos en los territorios:

- Optamos por una pastoral rural y de la tierra verdaderamente evangelizadora, orgánica, profética que lleve a la práctica del amor, la paz y la justicia; que responda a las exigencias de la realidad actual del mundo rural; que, sin excluir a nadie, se dirija especialmente a la promoción social y al desarrollo integral de los hermanos campesinos más pobres y que cumpla con su misión primordial de acompañar a los hombres y mujeres del campo, sembrando la semilla del Evangelio, regándola permanentemente y buscando conjuntamente salidas y alternativas a una situación que requiere medidas urgentes y eficientes.
- Optamos por una pastoral rural que tenga en cuenta las diferentes dimensiones económica, social, política, ambiental, cultural y religiosa, cada una de ellas suficientemente definida e interrelacionada.
- Dentro de un contexto de espiritualidad de comunión desarrollaremos la Espiritualidad de la Creación.
- Promoveremos la reflexión bíblica y teológica desde la realidad rural en perspectiva transformadora y de esperanza cristianas.
- Apoyaremos las expresiones diocesanas y regionales que conduzcan al desarrollo integral y sostenible de la población campesina, indígena y afrodescendiente.
- Dedicaremos especial atención a la formación de animadores campesinos y grupos étnicos para el crecimiento integral de la comunidad. Igualmente, ofreceremos programas de formación para sacerdotes y seminaristas.
- Promoveremos experiencias de cultura ambiental y agroecológica desde el reconocimiento de la interculturalidad que caracteriza los habitantes de la región del Urabá y Chocó.
- Acompañaremos y animaremos procesos asociativos solidarios.
- Impulsaremos desde la iglesia las organizaciones campesinas y étnicas.

Los criterios que orientan la implementación de esta directriz son:

- **Asumir nuestro trabajo como una opción de vida:** Portar y promover el sentido de la reconciliación, el mensaje de fraternidad en todos los niveles de la sociedad, conducente al entendimiento y la integración cultural.
- **El respeto y promoción de la diversidad cultural:** Asumir nuestro trabajo como un proceso que nos ayuda a entrar en otros mundos o culturas y a enriquecer el propio, mediante la reflexión y ruptura con las representaciones estereotipadas de la cultura hegemónica respecto otras identidades culturales.
- **Acompañamiento con trato humano:** Que posibilite la construcción de vínculos vitales. Se trata de asumir también con el corazón la riqueza de la experiencia que se viva con la comunidad, que nos permita encauzar los sentimientos para el logro de los objetivos comunes.
- **Promover la participación de las comunidades** y los grupos catalogados como minoritarios, en las políticas y estrategias de inclusión social.
- **Promover la implementación del enfoque de sostenibilidad ambiental en los programas y proyectos, que en los territorios implica:**

Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales⁸: Es necesario asegurar que, si el programa/proyecto se desarrolla en alguna de las siguientes zonas, atienda el régimen de uso definido para ellas contenido en la Ley y demás actos administrativos, en Colombia: Áreas del Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia, (Sistema Nacional de Áreas Protegidas/SINAP y Parques Regionales, Otras categorías integrantes del SINAP, Prospección para la declaración de áreas protegidas, Páramos, Bosque Seco Tropical, Humedales, Humedales RAMSAR⁹, Manglares, Reservas de Biosfera, Reservas Forestales de Ley 2da de 1959, Áreas susceptibles de restauración, Áreas con presencia de grupos étnicos, Áreas con riesgo de deforestación, Áreas con portafolios de medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.

⁸Decreto 2372 de 2010, por el cual se reglamenta el Decreto Ley 2811 de 1974, Ley 99 de 1993, Ley 165 de 1994 y decreto Ley 216 de 2003; en relación con el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, las categorías de manejo que lo conforman y se dictan otras disposiciones.

⁹Convenio Ramsar protección de humedales, en su artículo número 1 del protocolo "define una zona húmeda o humedal como cualquier extensión de marisma, pantano o turbera, o superficie cubierta de aguas, sean estas de régimen natural o artificial, permanentes o temporales, estancadas o corrientes, dulces, salobres o saladas, incluidas las extensiones de aguas marinas cuya profundidad en marea baja no exceda de seis metros" (Ramsar, 1971)

Cambio Climático:

La Diócesis de Apartadó trabaja en el aumento de la resiliencia contra los riesgos relacionados con el cambio climático, especialmente en la Serranía del Abibe, serranía del Darién y el Bajo Atrato; de este trabajo se identifican algunas acciones que deben implementarse en cualquier Programa o Proyecto:

- Valorar si los programas/proyectos, pueden incidir en el cambio de las condiciones climáticas en las comunidades en los que se implementan.
- No promover emisiones de gases efecto invernadero.
- Los programas/proyectos no deben aumentar los riesgos o vulnerabilidades socio-ambientales relacionados con el cambio climático.
- No debe hacer uso de sustancias contaminantes.
- Se debe promover sistemas agrícolas o silvo-pastoriles sostenibles.

Por lo anterior adoptamos esta política ambiental que hace referencia a establecer y revisar los objetivos y metas medioambientales:

1. Aplicar los criterios ambientales en todos los procesos de planificación y toma de decisiones sobre cuestiones que pudieran afectar al medio ambiente.

2. Cumplir con la legislación ambiental que es de aplicación en nuestras actividades como Diócesis de Apartadó, así como con los compromisos adquiridos de forma voluntaria.

3. Implementar las herramientas necesarias para prevenir la contaminación.

4. Utilizar racionalmente los recursos, minimizando los consumos de agua, papel y energía, reduciendo la generación de residuos y emisiones, favoreciendo el reciclaje y buscando soluciones eco-eficientes.

5. Implicar a los trabajadores de la Diócesis de Apartadó en el logro de los objetivos ambientales propuestos mediante programas de formación y sensibilización.

6. Promover buenas prácticas ambientales motivando y haciendo partícipes a nuestros trabajadores, beneficiarios de los programas y grupos parroquiales, sensibilizándonos sobre nuestra responsabilidad ambiental.

7. Cooperar en la educación ambiental de nuestra comunidad y con aquellas instituciones y organizaciones que promuevan soluciones innovadoras para la protección del medio ambiente para protección de la creación.

8. Contribuir con nuestras actividades a la mejora de las condiciones medioambientales identificando puntos de mejora y trabajando en soluciones eficientes adaptadas a cada entorno.

9. Compromisos de mejora continua en todos aquellos aspectos ambientales de la Diócesis de Apartadó.

7. POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE LA PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y ADULTOS VULNERABLES¹⁰



7.1. La importancia de protección de niños, niñas, adolescentes y adultos vulnerables

La Iglesia está llamada a ser un “espacio protegido” para los derechos y la dignidad de las personas; esto incluye niños, jóvenes y adultos en riesgo. Desde la diócesis de Apartadó somos conscientes de la necesidad de hacer explícita y visible esta determinación: que las actividades y el trabajo de todas las personas vinculada a ella promuevan la seguridad y protección de los niños, jóvenes y adultos en riesgo, por lo que declaramos tolerancia cero al acoso, la intimidación, la explotación y los abusos sexuales.

¹⁰Se ha redactado ajustando la política que en este sentido tiene la diócesis de Apartadó, con aportes de la política de Sciaf

Todo adulto que tenga contacto habitual con menores de edad y con adultos vulnerables en su quehacer pastoral y/o actividades humanitarias debe conocer bien su papel, la función específica que se la ha confiado y conducirse en el trato con ellos de manera respetuosa, prudente y equilibrada.

Todos los niños y adultos en riesgo merecen la oportunidad de alcanzar la plenitud de su potencial. Para alcanzar esto, los niños y adultos vulnerables necesitan sentirse amados y valorados, y estar apoyados por una red confiable y relaciones afectivas, principalmente dentro de su grupo familiar. Si se les niega la oportunidad y el apoyo que necesitan para alcanzar estos resultados, los niños están en riesgo no solo de una niñez pobre, sino también de una desventaja y exclusión social en la etapa adulta. El abuso y la negligencia plantean problemas particulares.

Para este código de buenas prácticas seguimos básicamente las pautas para la protección de menores y personas vulnerables para el Vicariato de la Ciudad del Vaticano (26 febrero 2019) así como la normativa colombiana de Infancia y Adolescencia.

La Diócesis se compromete a operar bajo el principio de “no ocasionar daño”. Por ende, nos comprometemos asegurar que el contacto que tenemos con niños, niñas, adolescentes y adultos vulnerables no aumenta la carga de sufrimiento que ya padecen. En el contexto de la salvaguarda, el principio de “no ocasionar daño” se refiere a cada aspecto de nuestro trabajo para salvaguardar a los niños y adultos vulnerables y las comunidades donde habitan. Se refiere a nuestras acciones por medio de todos los departamentos y todas las funciones de nuestra organización”.

7.2. Finalidad

Este Código de Buenas Prácticas tiene dos polos fundamentales:

7.2.1. Cultivar estilos sanos de relaciones interpersonales. La Iglesia se preocupa de generar ambientes donde priman modos de relación respetuosos de la dignidad de todas las personas de la comunidad. La Iglesia promueve un modo de relación que supone el respeto y reconocimiento del otro, adoptando medidas cuando se incurre en transgresión de los límites inherentes a toda relación pastoral. En este punto, la Iglesia está llamada a identificar señales de comportamiento que revelan la existencia de abuso de poder y manipulación de conciencia, tomando medidas cuando se incurre en dichas prácticas.

7.2.2. Formar y capacitar para la prevención de situaciones abusivas. Todos los responsables pastorales deben estar suficientemente entrenados tanto para la prevención de abusos de poder (manipulación de conciencia, abuso de autoridad, abuso sexual y abuso económico, entre otros), como para desarrollar y mantener actitudes y habilidades necesarias para proteger a todos quienes participan en la Iglesia, en especial a aquellos más vulnerables.

7.3. Pautas positivas y límites que se deben tomar:

En el curso de sus actividades, los trabajadores pastorales deben:

7.3.1 Usar la prudencia y el respeto en relación con los menores y personas vulnerables. Llevar a cabo las muestras físicas de afecto con mesura y respeto, de manera que nunca puedan parecer desproporcionadas y respetar la integridad física del menor.

7.3.2 Proporcionar a los menores y personas vulnerables modelos de referencia positivos.

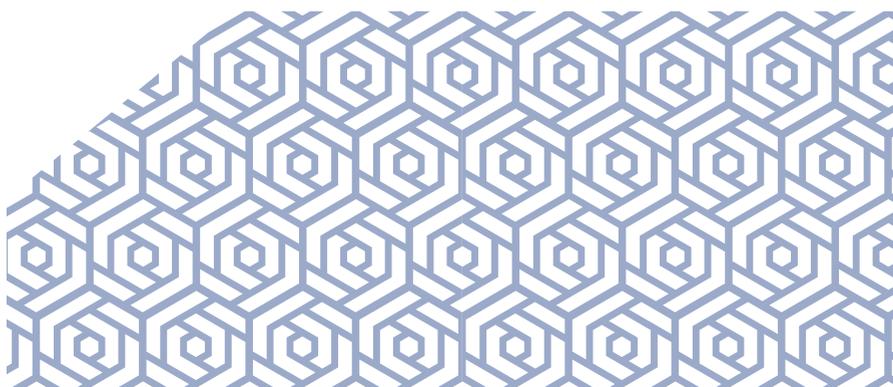
7.3.3. Ser siempre visibles para los demás en presencia de menores y personas vulnerables.

7.3.4. Informar a los responsables de cualquier comportamiento potencialmente peligroso.

7.3.5. Respetar la esfera de confidencialidad del menor y adulto vulnerable.

7.3.6. Informar a los padres o tutores de las actividades propuestas y los métodos organizativos relacionados. Es necesario pedir siempre su autorización firmada para salidas que supongan que los menores han de dormir fuera de casa, asegurando un número suficiente de acompañantes y organizando lo necesario para la diferenciación del alojamiento de los niños por sexo.

7.3.7. Usar la debida prudencia en la comunicación con los menores, también por teléfono y en las redes sociales.



7.3.8. Las actividades con menores se deben llevar a cabo en salas adecuadas para la edad y etapa de desarrollo de los menores. En la medida de lo posible, los trabajadores pastorales deben tener especial cuidado para asegurarse de que los menores no entren ni permanezcan en lugares ocultos a la vista o fuera de control.

7.3.9. Si un niño o joven comenta que está siendo, o ha sido abusado:

- a. Escuche y acepte lo que el niño o joven tiene para decir, tome seriamente los alegatos de abuso. Deje que el niño o joven hable libremente y no presione para sacar información. Reafirme al niño o joven que haber expuesto el abuso ha sido correcto.
- b. Déjele saber que esto debe ser informado a otras personas. No prometer confidencialidad completa.
- c. No investigue, informe, cuestione o confronte al presunto abusador
- d. Comente el paso a seguir.
- e. Registre cuidadosamente de lo que se ha escuchado mientras este fresco en la memoria, incluyendo fecha, hora de la conversación o cualquier otro incidente.
- f. Mantenga la reserva y sólo comente la situación con el director de su dependencia, al que entregará además el registro escrito. Evite cualquier retraso en esta actuación.

7.3.10. En caso de conocimiento fundado de conductas improcedentes (exhibicionismo, conversaciones impropias o relaciones personales inapropiadas) entre menores o adolescentes, se informará puntualmente a la familia que deberá hacerse cargo inmediatamente del menor.



8

Está estrictamente PROHIBIDO

para los trabajadores pastorales:

- Infligir castigos corporales de cualquier tipo. Dada esta prohibición, no puede justificarse en ningún caso contacto físico por este motivo.
- Establecer una relación preferencial con un menor de edad. Es motivo de cese inmediato de la actividad pastoral cualquier relación sentimental, consentida o no, de un adulto con un menor de edad.
- Dejar a un niño en una situación potencialmente peligrosa dada su situación mental o física.
- Recurrir a un menor de manera ofensiva o involucrarse en conductas inapropiadas o sexualmente sugestivas. Están absolutamente prohibidos juegos, bromas o castigos que puedan tener connotación sexual.
- Discriminar a un menor o un grupo de niños. Están totalmente prohibidas las novatadas y otras dinámicas y juegos que puedan llevar consigo actos vejatorios, denigrantes o sexistas.
- Pedir a un niño que guarde un secreto o darle regalos discriminando al resto del grupo.
- Fotografiar o grabar a un menor sin el consentimiento por escrito de sus padres o tutores.
- Publicar o difundir, a través de la red o la red social, imágenes que reconozcan a un niño de una manera reconocible sin el consentimiento de los padres o tutores.
- Ponerse en situación de riesgo o claramente ambigua: entrar en los vestuarios, mientras estén los menores, compartir habitación de hotel o tienda de campaña, o subir a un menor a solas en un coche.
- Quedarse a solas mucho tiempo con un menor. Cuando haya que hablar en privado con un menor, hacerlo en un entorno visible y accesible a los demás.

a) Para asegurar la concientización y prevención del abuso a menores y adultos vulnerables

- Se asegurará que voluntarios y personal contratado asistan a una formación anual con el fin de que sean conscientes del problema de los abusos para con la infancia y adultos vulnerables y los riesgos para los mismos, y para asegurar que la política de protección de niños, niñas y adultos vulnerables sea conocida y aplicada.
- En el programa de inducción para el personal nuevo y voluntarios que tengan contacto con niños, jóvenes y adultos vulnerables se incluirá una sesión de formación con el fin de que sean conscientes del problema de los abusos para con la infancia, adultos vulnerables y los riesgos para los mismos, y para asegurar que la política de protección de niños, niñas y adultos vulnerables sea conocida y aplicada.
- Previa a la incorporación de nuevos contratados o voluntarios, éstos se someterán a una verificación de antecedentes.
- Todo el personal y los voluntarios conocen el formato y la ruta para presentar inquietudes y/o denuncias y facilitarán que también las personas y comunidades con las que trabajan la conozcan.
- Se asegurará que voluntarios y personal contratado tengan acceso a una copia de la política de Protección de Niños y Adultos en Riesgo.
- Se requerirá que todo el personal y voluntarios manifieste con su firma que conoce y acata la presente Política y Procedimientos de la Protección de Niños, Niñas, Adolescentes y Adultos Vulnerables.
- Los directores de cada dependencia tienen la responsabilidad de asegurar que el personal a su cargo estén conscientes de la política, y de recordarles de sus responsabilidades cuando sea necesario. Los directores deben hacer parte en el entrenamiento de la protección de niños y adultos en riesgo.
- Cualquier persona, trabajador o voluntario, que planea eventos debe estar seguro que las cuestiones de protección de niños y adultos en riesgos sean tenidas en cuenta como parte del riesgo de análisis y/o las condiciones de seguridad.
- Esta política será revisada cuando se considere oportuno y al menos cada dos años.

Implementación:

Corresponderá al Comité Diocesano de Convivencia, presidido por el obispo, la adopción, implementación, divulgación y evaluación periódica de las buenas prácticas a nivel diocesano.

El Comité de Convivencia será el encargado de velar por la protección de menores y personas vulnerables, y el cumplimiento de estas buenas prácticas en todas las dependencias diocesanas.

Cualquier conducta inapropiada, incluso si no integra los detalles de un delito, debe abordarse con prontitud, con equilibrio, prudencia y delicadeza, informando de inmediato a los padres o tutores. El director o, en su caso, la propia diócesis, deben actuar siempre que las personas a su cargo vulneren o no sigan este Código de Buenas Prácticas.

El director de cada dependencia es el encargado de recibir las quejas y denuncias respecto al incumplimiento de esta política y las presenta al Comité de Convivencia, donde serán analizadas y se tomarán las medidas pertinentes según el caso.



ANEXO 1

DEFINICIÓN DEL ABUSO SEXUAL A MENORES Y PERSONAS VULNERABLES

Se entiende por maltrato a menores y a personas vulnerables cualquier conducta o actitud, directa o indirecta por parte de un adulto, otro menor o institución que implique la falta de atención y cuidados que un niño, adolescente o persona vulnerable necesita para crecer, desarrollarse y vivir emocional y físicamente de una forma óptima¹².

El maltrato puede darse por acción o por omisión-negligencia.

¹² Según la legislación colombiana (Ley 1098 de 2006, art. 3; y sin perjuicio de lo establecido en el Código Civil Colombiano -sancionado en la Ley 57 de 1887- en su artículo 34) "se entiende por niño o niña, las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescente, las personas entre 12 y 18 años de edad". Las personas en situación de vulnerabilidad, pueden ser también adultas y se entiende por tal situación la que corresponde a condiciones determinadas de edad (tercera edad), etnia (cuando ésta es socialmente discriminada o marginada), discapacidad (que según la Ley 1098 de 2006, art. 36 "se entiende como una limitación física, cognitiva, mental, sensorial o cualquier otra, temporal o permanente de la persona para ejercer una o más actividades esenciales de la vida cotidiana"), ocupación u oficio. Pueden ser también desplazados, refugiados, enfermos; personas que tengan un grado inferior de poder y ante quienes pueda ejercerse alguna forma de coerción -súbditos, empleados(as), alumnos(as), feligreses(as), acompañados(as) espiritualmente-; y también aquellos(as) que pasan por una situación de duelo o confusión interior

Se habla de:

▶ **Maltrato físico:** Sea directamente en forma de agresiones voluntarias y directas contra el menor o persona vulnerable, sea en forma de negligencia no cubriendo las necesidades básicas del menor de alimentación, vestido, higiene, vigilancia, cuidados médicos.

▶ **Maltrato psicológico o emocional:** Sea directamente en forma de insultos, rechazo, amenazas, humillaciones, desprecios, burlas, críticas, aislamiento y atemorización del menor o persona vulnerable, sea en forma de negligencia en sus necesidades psicológicas que tienen que ver con las relaciones interpersonales y la autoestima (por ejemplo, no responder a las necesidades emocionales o ignorarlas).

▶ **Cyberacoso:** Suele darse siempre por acción publicando o remitiendo mensajes desagradables o amenazantes a través de redes sociales; difundiendo rumores, información comprometida o exponer la intimidad de una persona a fin de desprestigiarla; etiquetando, asociando comentarios indeseables o modificando fotos exponiendo a la persona implicada a una posible situación de observaciones y comentarios de terceros; publicando postings, fotos o videos desagradables sobre la víctima en una página web, red social, chat o teléfono móvil; grabando y difundiendo agresiones, insultos o actuaciones degradantes hacia la víctima a través de redes sociales o móviles; suplantando la identidad de la víctima o incluir contenidos desagradables o insultantes en un perfil, red social o chat; incomodando e intimidando a la persona con contenidos, mensajes o comentarios de contenido sexual; difundiendo imágenes o datos comprometidos de contenido sexual a través de redes sociales. Todo esto, tratándose de un menor o persona vulnerable, aunque se haga con el consentimiento de la víctima.

▶ **Maltrato sexual:** El abuso sexual es cualquier acto que involucra al niño en cualquier actividad para la gratificación sexual de otra persona, sea declarado o no que el niño lo haya acordado o consentido. El abuso sexual se consiste en forzar o en tentar a un niño a tomar parte en actividades sexuales, que sea consciente o no de lo que esté pasando.

Implicados:

Hablando de maltrato y abusos a menores, por lo que se refiere a las víctimas, nos referimos siempre a una persona que no ha llegado a la edad legal de la mayoría de edad. Los 18 años marcan una línea legal donde se da por terminada la adolescencia y, con ella, la minoría de edad. Algunos niños y jóvenes son especialmente vulnerables: minusválidos; de comunidades de minorías étnicas y que sufren de discriminación; los que están refugiados o que buscan asilo; los de familias donde se abusa el alcohol o las drogas, donde hay violencia doméstica o problemas de salud mental; los huérfanos como consecuencia del VIH o del SIDA.

Se considera persona vulnerable toda persona en estado de enfermedad, deficiencia física o mental o privación de la libertad personal permanente u ocasional. Por estas causas, la persona vulnerable ve limitada su capacidad para comprender o querer resistir la ofensa. Por lo que se refiere a los agresores, nos referimos fundamentalmente a adultos, sea hombres como mujeres, pero también a adolescentes.

9. POLÍTICA DE COOPERACIÓN SOLIDARIA DE LA PASTORAL SOCIAL

Antecedentes

Hablando de maltrato y abusos a menores, por lo que se refiere a las víctimas, nos referimos siempre a una persona que no ha llegado a la edad legal de la mayoría de edad. Los 18 años marcan una línea legal donde se da por terminada la adolescencia y, con ella, la minoría de edad. Algunos niños y jóvenes son especialmente vulnerables: minusválidos; de comunidades de minorías étnicas y que sufren de discriminación; los que están refugiados o que buscan asilo; los de familias donde se abusa el alcohol o las drogas, donde hay violencia doméstica o problemas de salud mental; los huérfanos como consecuencia del VIH o del SIDA.

Se considera persona vulnerable toda persona en estado de enfermedad, deficiencia física o mental o privación de la libertad personal permanente u ocasional. Por estas causas, la persona vulnerable ve limitada su capacidad para comprender o querer resistir la ofensa. Por lo que se refiere a los agresores, nos referimos fundamentalmente a adultos, sea hombres como mujeres, pero también a adolescentes.

Hablando de maltrato y abusos a menores, por lo que se refiere a las víctimas, nos referimos siempre a una persona que no ha llegado a la edad legal de la mayoría de edad. Los 18 años marcan una línea legal donde se da por terminada la adolescencia y, con ella, la minoría de edad. Algunos niños y jóvenes son especialmente vulnerables: minusválidos; de comunidades de minorías étnicas y que sufren de discriminación; los que están refugiados o que buscan asilo; los de familias donde se abusa el alcohol o las drogas, donde hay violencia doméstica o problemas de salud mental; los huérfanos como consecuencia del VIH o del SIDA.

Se considera persona vulnerable toda persona en estado de enfermedad, deficiencia física o mental o privación de la libertad personal permanente u ocasional. Por estas causas, la persona vulnerable ve limitada su capacidad para comprender o querer resistir la ofensa. Por lo que se refiere a los agresores, nos referimos fundamentalmente a adultos, sea hombres como mujeres, pero también a adolescentes.

Dice su prefecto,¹³: “El hombre redescubre hoy toda su fragilidad. Redescubre, en primer lugar, que habitar la Tierra como una Casa Común requiere mucho más: requiere solidaridad para acceder al bien de la creación como “bien común”, y solidaridad para aplicar los frutos de la investigación y la tecnología para hacer nuestra “Casa” más saludable y habitable para todos. En esto el hombre redescubre a Dios, que ha confiado al hombre esta vocación de solidaridad. Redescubre cuán ligado está el destino de cada uno al de los demás. Redescubre el valor de las cosas que importan y la carencia de valor de tantas cosas que consideramos importantes. Como dijo el Papa el 27 de marzo 2020: “La tormenta desenmascara nuestra vulnerabilidad y deja al descubierto esas falsas y superfluas seguridades con las que hemos construido nuestras agendas, nuestros proyectos, nuestros hábitos y prioridades”.

¹³ Palabras del cardenal Peter K.A., Turkson prefecto del Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral en entrevista a Vatican News. Abril 15 de 2020

Política



El Secretariado Diocesano de Pastoral Social, se compromete a implementar en sus relaciones con la Iglesias hermanas, Cáritas internacionales, con el Secretariado Nacional de Pastoral Social, con los Comités Parroquiales de Pastoral Social y las demás iniciativas sociales de la Diócesis de Apartadó, el principio de Cooperación Solidaria, es decir nos obligamos a expresar la solidaridad existente entre los miembros de la Iglesia local y esforzarnos para que “crezca entre los pueblos la sensibilidad por la paz, el empeño por la justicia, el cuidado de la creación y la solidaridad hacia las personas más vulnerables”¹⁴

Directriz para la cooperación solidaria en la incidencia:

Desde la labor social de la Iglesia se asume la incidencia política como un proceso organizativo y sistemático que busca influir en la opinión pública y, particularmente, en quienes tienen responsabilidad en la toma de decisiones desde el Estado y los generadores de opinión pública, para lograr transformaciones sociales según la Doctrina Social de la Iglesia y a favor de los más necesitados.

La Diócesis de Apartadó comprende que la incidencia política y a la opinión pública como un proceso organizativo y sistemático que busca influir en los generadores de opinión pública y generadores de decisión para buscar transformaciones sociales a favor de las comunidades más vulnerables y según la Doctrina Social de la Iglesia.

La realidad nos exige tender más puentes y escenarios de diálogo social para sembrar la semilla de la reconciliación como su escudo y soporte. Es por ello que se pretende tener voz en los debates públicos para influir en los responsables de la política en los niveles regional, nacional e internacional a favor de la construcción de una sociedad más justa y solidaria que permita la construcción de paz sostenible.

¹⁴ Estatuto del Dicasterio para el Servicio del Desarrollo Humano Integral. Art. 3-6

Para ello seguiremos los siguientes principios básicos:

- Discrecionalidad: La vocería la tendrán personas debidamente autorizadas
- Sinceridad, respeto y conocimiento de la realidad propia y externa.
- Alianzas con actores que compartan nuestros valores y con los que podemos incidir de forma conjunta.

10. PROTOCOLO ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

10.1. Finalidad

El cumplimiento de la legalidad, la integridad y objetividad en la actuación son algunos de los principios y valores fundamentales que rigen la actuación de la Diócesis de Apartadó y sus dependencias, y con los que ésta se encuentra comprometida al más alto nivel. Estos principios y las pautas de conducta generales que velan por su cumplimiento están recogidos, junto con el resto de valores y principios que también inspiran la actividad de la entidad, en el Código Ético de la Diócesis de Apartadó.

El cumplimiento de estos valores y principios resulta totalmente incompatible con cualquier conducta constitutiva de corrupción. Y ello máxime teniendo en cuenta, la propia naturaleza de la actividad desarrollada por la Diócesis. De este modo se mantiene un compromiso firme y decidido en la lucha contra cualquier forma de corrupción.

El presente protocolo tiene como objetivo establecer las normas, directrices y controles necesarios para la prevención de la corrupción en Diócesis de Apartadó y sus dependencias, completando y desarrollando lo dispuesto en nuestro Código Ético, sin perjuicio de la adopción de controles adicionales derivados de normativas u obligaciones nacionales más exigentes en esta materia.

En consecuencia, el presente protocolo es de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de todos los empleados, contratistas y voluntarios de la Diócesis de Apartadó y sus dependencias. Este Protocolo Anticorrupción regula una serie de normas y controles aptos para la prevención de situaciones y conductas que podrían dar lugar a la comisión de delitos de corrupción pública y privada.

Lo previsto en este Protocolo Anticorrupción prevalece sobre cualquier otra norma que sea contraria a él.

10.2. **Ámbito de aplicación:**

Los destinatarios del presente protocolo son todas las personas que trabajan para institución o en su nombre, quienes están obligados al cumplimiento de todas las normas y pautas de actuación establecidas en el mismo.

Aunque de forma indirecta, también son destinatarios del presente Protocolo Anticorrupción las personas y entidades que se relacionan con la Diócesis de Apartadó como proveedores, beneficiarios, asesores, intermediarios, etc. Estos terceros deberán conocer la normativa anticorrupción vigente y aplicada por la Diócesis de Apartadó, que se plasma en el presente Protocolo.

10.3. **Alcance:**

- Entendida en sentido amplio, la corrupción incluye tanto lo que en el Código Penal español se denomina “cohecho” (el soborno de funcionarios), como el “tráfico de influencias”, y tanto la corrupción en el sector público (el cohecho), como en el sector privado (la llamada “corrupción entre particulares” o “corrupción en los negocios”), así como la financiación ilegal de los partidos políticos .

- En el cohecho cometen el delito tanto el que se deja corromper como el que corrompe. El delito es igual de grave en ambos casos.

• El cohecho se realiza por medio de lo que el Código Penal llama una “dádiva”. Dádiva es cualquier cosa que tenga valor económico: dinero, regalos, bienes o activos de cualquier tipo, prestación de servicios, empleos a familiares, contratos, viajes, invitaciones a espectáculos, etc. Lo mismo ocurre con la corrupción entre particulares.

• Hay delito de cohecho tanto si la dádiva se ofrece o se entrega directamente al funcionario como si se ofrece o se entrega a un familiar suyo, a una persona indicada por él o a una persona o entidad interpuesta (por ejemplo, a una sociedad formada por familiares, amigos o testaferros del funcionario).

10.4. Pautas de actuación en la Diócesis de Apartadó para la prevención de la corrupción:

10.4.1. Realización y ofrecimiento de retribuciones, regalos, o servicios en condiciones ventajosas:

10.4.1.1. Está prohibido ofrecer o entregar a cualquier persona vinculada a la institución (o aceptar su solicitud), directamente o a través de familiares o personas interpuestas, cualquier tipo de retribución, beneficio o regalo. Esta prohibición incluye en todo caso las retribuciones, beneficios o regalos que se realicen en las siguientes condiciones:

- Condicionados, explícita o implícitamente, a que se tome una decisión en beneficio de la Diócesis y sus dependencias.
- Que constituyan directa o indirectamente una recompensa por una decisión previamente adoptada en beneficio de la Diócesis o sus dependencias en atención al cargo o función de quien lo recibe.

10.4.1.2. Las retribuciones, beneficios o regalos incluyen cualquier cosa que tenga valor económico: dinero, obsequios, bienes o activos de cualquier tipo, prestaciones de servicios, empleos a familiares, contratos, viajes, invitaciones a espectáculos, etc.

10.4.1.3. Está prohibido ofrecer o entregar (o aceptar su solicitud) a un directivo, administrador o servidor de cualquier empresa o entidad privada, o a cualquier tercero que contrate o tenga alguna relación de negocio con la Diócesis de Apartadó, retribuciones, beneficios o regalos para que, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de bienes o en la contratación de servicios, favorezcan a la Diócesis de Apartadó frente a otras firmas.

10.4.2. Tráfico de influencias:

10.4.2.1. Conforme a lo dispuesto para los delitos de corrupción en el ámbito penal, está prohibido ejercer influencia sobre un funcionario público prevaleándose del ejercicio de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de una previa relación personal (de parentesco, de amistad, de negocios mutuos, etc.) o jerárquica con ese concreto funcionario o con otro funcionario; y con la finalidad de obtener una decisión beneficiosa para los intereses de la Diócesis de Apartadó.

10.4.2.2. Está prohibido solicitar a cualquier tercero, en nombre propio o de la Diócesis de Apartadó, una retribución, pago o recompensa de cualquier género e importe a cambio de influir indebidamente en un funcionario público en los términos descritos en el punto anterior 4.2.1.

10.4.3. Conocimiento del Protocolo Anticorrupción por parte de los proveedores de Pastoral Social Diócesis de Apartadó.

Para cumplir con los principios establecidos en este protocolo, la adjudicación de contratos por parte de la Diócesis de Apartadó a sus proveedores de productos y servicios deberá basarse en los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación de acuerdo con lo dispuesto en la legalidad vigente y en la normativa interna de la Diócesis de Apartadó en materia de contratación.

10.5. Canal de denuncias:

Los administradores, directivos y empleados que tengan conocimiento de cualquier hecho que pueda constituir un incumplimiento del presente protocolo tienen la obligación de comunicarlo tan pronto como sea posible, debiendo utilizar para ello el Canal de Denuncias internas establecido en la Diócesis de Apartadó.

10.6. Aprobación, entrada en vigor y revisión de este protocolo:

El presente Protocolo Anticorrupción entra en vigor el día de su publicación y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación y tiene efectos vinculantes para todos sus destinatarios. Sin perjuicio de lo anterior, el presente protocolo será objeto de revisión y, en su caso, actualización, de forma continuada, por parte de la dirección. En concreto, será modificado siempre que se aprecie la posibilidad de alguna mejora y, en todo caso, cuando se constate la existencia de un riesgo de corrupción que no se haya apreciado con anterioridad.



11. PROTOCOLO DE EQUIDAD DE GÉNERO

Objetivo general:

Promover y visibilizar la dignidad diferenciada de hombres y mujeres y su importancia en los procesos acompañados desde la Diócesis de Apartadó y sus dependencias.

Contexto general y antecedentes:

Durante décadas Colombia ha realizado un gran despliegue en formulación de políticas públicas, normatividad y aprobación de pactos internacionales, para lograr equilibrar las oportunidades y fortalecer la equidad de género en el país. Sin embargo, no fue sino hasta después de la promulgación de la Constitución de 1991, con sus desarrollos sobre el principio de igualdad y no discriminación, sumado a los impactos de las conferencias mundiales sobre la mujer realizadas por Naciones Unidas, especialmente la de Beijing 1995, que se dio un impulso continuo a la elaboración de políticas incorporando la igualdad de oportunidades, la categoría de análisis de género y la búsqueda del empoderamiento de las mujeres.

Principios que fundamentan la propuesta:

I. Enfoque diferencial:

Este protocolo busca garantizar un procedimiento especial y coherente con las normativas vigentes y sus conceptos o lineamientos políticos y eclesiales/teológicos en relación a las diferencias de las poblaciones involucradas.

II. Igualdad de género:

Igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, y que se reconozca la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

III. Equidad de género:

Imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

IV. Libre desarrollo de la personalidad:

El artículo 16 de la constitución colombiana dice que todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que la que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

V. Integridad:

En conformidad con los valores fundadores y del carácter de la institución y la coherencia en la aplicación del protocolo con transparencia y de

VI. Acciones afirmativas:

Iniciativas y acciones implementadas desde los proyectos, propuestas y la cotidianidad de los miembros que conforman la institución.

Ámbito de aplicación:

Este protocolo involucra a toda la comunidad diocesana independiente del rol (profesionales al servicio de la institución, aliados, colaboradores, contratistas, grupos participantes acompañados desde las pastorales, practicantes, becarios etc.), además de personal que acceda a las distintas instalaciones de la institución. Estas acciones buscan contribuir en los esfuerzos desde varios sectores de la sociedad para alcanzar la equidad de género y la no discriminación.

La Diócesis de Apartadó sigue sumando esfuerzos en acciones afirmativas que pretenden garantizar igualdad de oportunidades, cero tolerancias con la discriminación en cualquiera de sus formas y seguir posibilitando la inclusión y la equidad en sus procesos institucionales.

Conductas que atentan contra la equidad de género:

- a.** La utilización de palabras ofensivas, discriminación, exclusión relacionada con su género o diversidad sexual.
- b.** Impedir el acceso a las instalaciones con argumentos relacionados con su género o diversidad sexual.
- c.** La descalificación la capacidad intelectual y académica por su género o diversidad sexual.

- d.** Ejercer presión o coaccionar a una persona para obtener favores o beneficios personales a causa del género o la diversidad sexual.
- e.** Establecer mecanismos de promoción o incentivos laborales atendiendo al género o sexualidad diversa.
- f.** Realización de comentarios ofensivos debido a su diversidad sexual o su género en presencia o no de los afectados.
- a.** Ejercer cualquier tipo de violencia, a cualquier persona a causa del género o de la diversidad sexual.
- b.** La realización de comentarios y actos ofensivos por causas del género, delante de terceros.
- c.** Negar un servicio o la participación en los procesos institucionales a cualquier persona a causa de su género.
- d.** Coartar la libre expresión de cualquier persona en razón de su género o diversidad sexual.
- e.** Adjudicar más responsabilidades laborales y menos oportunidades de ascenso en razón del género.
- f.** Faltar a los principios que fundamentan esta propuesta como parte orientadora de la misma.

Acciones

Se proponen una serie de acciones preventivas, correctivas o sancionatorias que permitan hacer de este protocolo un instrumento operativo que contribuye en todas sus formas en la disminución de la discriminación por el género o la diversidad sexual de las personas en el ámbito comunitario e institucional.

Difusión y prevención:

La institución implementará acciones para visibilizar los procesos afirmativos y campañas preventivas en temas de género y establecerá un seguimiento periódico que dé cuenta del avance en el proceso de sensibilización en las políticas de género y en la identificación de conductas y posibles agresiones relacionadas con discriminación, marginación, ofensas asociadas con violencia de género y diversidad sexual.

Formación y acompañamiento:

La Diócesis de Apartadó complementará y promoverá estrategias de sensibilización, reconocimiento y valoración del otro y la transformación de imaginarios en la tarea de mitigar y prevenir los casos de discriminación y exclusión relacionados con la violencia de género y la diversidad sexual.

Ruta de atención:

La Diócesis Apartadó se acoge a los lineamientos para la atención a personas víctimas de violencia de género y violencia sexual la ley 1247 de 2008, especialmente en su artículo 15.

12. MANUAL DE RELACIONAMIENTO INSTITUCIONAL

La Diócesis de Apartadó complementará y promoverá estrategias de sensibilización, reconocimiento y valoración del otro y la transformación de imaginarios en la tarea de mitigar y prevenir los casos de discriminación y exclusión relacionados con la violencia de género y la diversidad sexual.

Objetivo

Este documento busca establecer las directrices que requieren las áreas y las distintas estrategias o programas que adelantan la Diócesis de Apartadó y sus dependencias, para un adecuado relacionamiento con los grupos de interés y el logro de los objetivos de la entidad, de forma armoniosa con el desarrollo sostenible.

Responsabilidad

La responsabilidad de la Diócesis de Apartadó y sus dependencias ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, opta por un comportamiento ético y transparente que contribuya, desde la “acción sin daño”, al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de la población diocesana; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.

Principios.

La Diócesis de Apartadó y sus dependencias reconocen los siguientes principios orientadores en su relación con los aliados, organizaciones e instituciones, con los que deberá observar fielmente los siguientes principios:

- **Transparencia:**

La información sobre las políticas, decisiones y actividades sobre las que es responsable, incluyendo los impactos conocidos y probables en lo ambiental, económico y social, será revelada de forma clara, precisa y completa.

- **Legalidad:**

Cada una de las actuaciones de la Diócesis de Apartadó y sus dependencias, se sujetaran de conformidad a las leyes vigentes y su jurisdicción y no a la voluntad de las personas.

- **Igualdad:**

Para la Diócesis de Apartadó y sus dependencias, todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato dentro de la institución y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

- **Equidad:**

La Diócesis de Apartadó actuará de forma imparcial para reconocer el derecho de cada persona.

- **Comportamiento ético:**

Se observarán los principios y demás lineamientos éticos establecidos por los códigos de conducta.

- **Respeto a los intereses de los aliados:**

Se reconoce y demuestra el debido respeto por sus expectativas y por sus derechos legales y se responde a las inquietudes por ellos planteadas.

- **Respeto al principio de la legalidad y a la normativa internacional de comportamiento:**

Se cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables y se respeta la normativa internacional de comportamiento.

- **Respeto a los Derechos Humanos:**

Se respetan los derechos humanos y se reconoce tanto su importancia como su universalidad. La Diócesis de Apartadó y sus dependencias actuarán bajo un marco de debida diligencia buscando respetar, proteger y, en los casos en que se falle, actuar para remediar las situaciones detectadas y/o denunciadas.

Conclusión

Las relaciones con la institucionalidad o personal de interés efectiva y estratégicamente alineadas sirven para:

- Facilitar una mejor gestión de riesgo y reputación.
- Desarrollar la confianza entre las instituciones o personal de interés.
- Posibilitar la comprensión del contexto complejo de las relaciones, incluso el desarrollo de objetivos y la identificación de nuevas oportunidades estratégicas.
- Informar, educar e influenciar a las instituciones o personal de interés y al entorno para mejorar sus procesos de toma de decisiones y las acciones que afectan a las compañías y a la sociedad.

- Conducir a un desarrollo social más equitativo y sostenible al brindar una oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones a quienes tienen derecho a ser escuchados.
- Permitir la combinación de recursos (conocimiento, personas, dinero y tecnología) que resuelva los problemas y alcance objetivos que las organizaciones no pueden lograr de forma independiente.

13. NORMAS BÁSICAS POR LAS QUE SE HAN DE REGIR Y LAS RELACIONES CON LAS FUERZAS ARMADAS, LEGALES E ILEGALES

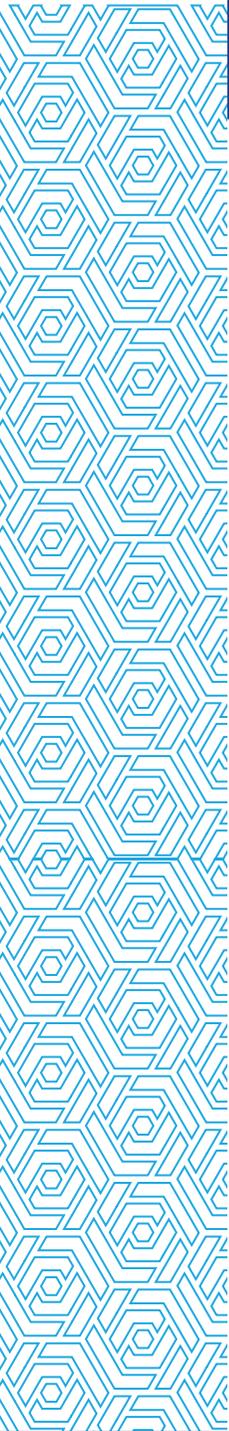
La Diócesis de Apartadó y sus dependencias, asumen las normas básicas por las que se han de regir las relaciones con las fuerzas militares y de policía, además de otros actores armados que se mueven por el territorio así estén al margen de la ley.

Las normas que se enuncian a continuación serán cumplidas por el personal que labora con la diócesis o sus dependencias, los voluntarios y demás personal externo que apoye actividades en el territorio diocesano. Estas normas están contenidas en tres apartados: Identidad de la Diócesis, principios básicos y principios de funcionamiento.

Identidad de la Diócesis:

La Diócesis como parte de la sociedad humana tiene una incidencia natural en las realidades propias que conforman la sociedad de la cual hace parte.

Su misión evangelizadora le lleva a viajar por todo el territorio donde haya comunidades que esperan su presencia y su anuncio profético frente a las injusticias, la violación de derechos y toda situación que pone en riesgo la vida humana.



Su tarea evangelizadora contempla el acompañamiento a las personas y grupos humanos víctimas de cualquier tipo de violencia, la escucha y el diálogo con todas las instituciones y los actores que tienen presencia e influencia en el territorio.

La Diócesis de Apartadó y cualquiera de sus dependencias tienen como prioridad en el ejercicio de su servicio humanitario la protección de la vida e integridad de las personas, la prevención de los conflictos, la promoción de la cultura de paz, el perdón, la reconciliación y la reparación.

Principios de funcionamiento:

En situaciones de conflictos sociales y políticos, para dar respuesta a las necesidades humanitarias, la diócesis y sus dependencias se apoyarán en las parroquias y articularán con las instituciones locales, las organizaciones territoriales y otros agentes humanitarios siguiendo estos principios:

- Conservar siempre la neutralidad y la independencia.
- Mantener una línea clara de comunicación, evitando compartir contenidos partidistas que pueda afectar a las personas o comunidades.
- No actuará sometiéndose al control de ningún grupo armado, pero acatará las disposiciones legales de las fuerzas armadas legalmente constituidas.
- Trabajará independientemente sin que ello represente un alto riesgo para los integrantes de los equipos de trabajo ni para la población atendida.
- Hará un análisis previo de contexto y coyuntura para asumir un rol responsable en las relaciones que imponga la situación con respecto a cualquier actor armado.
- Analizará con anticipación el impacto de las relaciones con los actores armados y sus posibles riesgos.

- Las parroquias son los aliados para toda la labor de acción social y es necesario atender sus recomendaciones, especialmente cuando las intervenciones se realicen en lugares y/o ambientes complejos.
- No tomarán decisiones que sean de responsabilidad de las instancias de dirección, a los que trasladaran los encargados las problemáticas que puedan surgir.
- Se hará un uso adecuado de la información y la confidencialidad de las comunicaciones que comparten personas de las comunidades.
- Se informará adecuada y públicamente sobre el objeto y alcances de cada intervención.

13. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Diócesis de Apartadó y sus dependencias, en conjunto con sus propósitos misionales y de evangelización, consideran que es de gran importancia velar por la seguridad y la salud de sus empleados, contratistas, proveedores, organizaciones civiles, grupo étnicos, familias y comunidad en general, por ello su compromiso es implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo encaminado a velar por el completo bienestar físico, mental y social de cada uno de sus colaboradores y miembros de la organización, ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados para el desarrollo de cada actividad. Dando de igual forma cumplimiento a los requisitos de la legislación nacional e internacional vigente en materia de prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Todo lo anterior deberá cumplirse bajo los siguientes parámetros:

- Procurar, mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, desde el ámbito físico y/o psicoemocional, controlando los riesgos potenciales y reales, previniendo las lesiones, accidentes y enfermedades laborales.
- Controlar y minimizar los riesgos, estará en el primer lugar de las prioridades en el desarrollo de cualquier actividad.
- Suministrar los recursos humanos, técnicos y financieros que garanticen el cumplimiento de los objetivos y actividades propuestas.

- Todo el personal contratado estará cubierto con seguridad social y riesgos profesionales y se exigirá a los contratistas que también cumplan esta norma.
- Promover y respaldar la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, en el S -G S S T.
- Todos los colaboradores y contratistas son responsables en primera instancia del cumplimiento eficiente y eficaz de sus salud, del cuidado de su seguridad, la del personal bajo su cargo, la de la empresa y el de participar proactivamente en las actividades de y promoción de la seguridad y salud. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los colaboradores y la organización.
- Todo el personal conoce esta política y la ruta de atención necesaria si nota deficiencias en su implementación.
- Examinar y revisar esta política periódicamente.

