

**CORPORACION DESARROLLO Y PAZ DEL MAGDALENA MEDIO**

**CODIGO DE ETICA, ENFOQUES DIFERENCIALES Y DE GENERO**

**“Nadie podrá llevar por encima de su corazón a nadie ni hacerle mal en su persona aunque piense y diga diferente”**

Traducción Wayuu de la Constitución Nacional

Pedazo 10-2 del artículo 11. Jaime Garzón

**Barrancabermeja, marzo 8 de 2018**

## INTRODUCCION

El Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio es un movimiento cívico impulsado por hombres y mujeres que han procurado defender la vida humana con dignidad, en la idea de producir la vida querida, en una región rica que puede dar alimentos, trabajo y posibilidades de desarrollar el potencial de cada persona, sin distinciones, con una industria y un comercio justos, en un territorio que se comparte en un paraíso de biodiversidad.

Hacer parte de este movimiento transformador en el Magdalena Medio, exige una manera de actuar honesta, en una región que ha sufrido la cultura del enriquecimiento fácil, del poder violento y de marginar o silenciar a quienes piensan distinto. Trabajar por el Programa de desarrollo y Paz, más allá de las anécdotas de peligros sufridos, amistades y valiosas experiencias que nos acompañarán por siempre, es entrar en confrontación con las más profundas convicciones nuestras sobre la vida, la justicia y el destino de la humanidad. Este compromiso puede resumirse en las palabras del P. Francisco de Roux cuando describe la dignidad humana como *“la conciencia que aparece en nosotros cuando erguimos el inmenso valor no negociable, no entregable, no sustituible que tenemos como personas, y cuando asumimos **la inmensa responsabilidad de ser coherentes con ese valor**, para protegerlo por encima de todo”*.

En la redacción del presente Código de Ética se propuso mantener una reflexión sobre este compromiso vital y hacer visibles los valores humanos sobre los que se basa el PDPMM.

Como instrumento jurídico del Programa, la Corporación Desarrollo y Paz asume funciones técnicas, tributarias, laborales y financieras que deben nutrirse de esos mismos principios y estar a la altura del compromiso ético del proceso social que lo inspira y acompaña.

En ese camino, por los tiempos del Laboratorio de Paz, fue redactada una versión de “Código de ética de la CDPMM”, que se ha complementado con los años y que en 2018 se puso a consideración de su equipo, con reflexiones inspiradas en las realidades del contexto y en los retos que surgen del actuar cotidiano contemporáneo. La pandemia del Covid 19, que ha costado tantas vidas y tantas restricciones, nos pone en el reto de cuidarnos y cuidar a las personas de la comunidad con la que entramos en contacto. Todas estas realidades nos interpelan en el cuidado del planeta, en la opción por la participación política, en el relacionamiento con el sector empresarial, en el manejo de redes sociales, entre otros aspectos que han irrumpido con mucha fuerza en la vida del Magdalena Medio y, por ende, de la Corporación.

Cabe resaltar que la estructura normativa que rige la CDPMM (manual de contratación, reglamento interno de trabajo, manejo de datos, programa de gestión de seguridad en el trabajo, etc.) debe interpretarse en armonía con este

código. Dado que el equipo de la CDPMM firma contrato laboral regulado por el Código Sustantivo, este prevalece sobre cualquier otra normatividad; el régimen de sanciones y procedimientos son las que se establecen tanto en el CST como en el reglamento interno de trabajo.

De esta forma, el presente código tiene su competencia en la orientación del actuar cotidiano y en la vida ejemplar requerida para construir paz y desarrollo con dignidad, misión del PDPMM, más allá de las exigencias técnicas y legales válidas para la relación laboral de la Corporación, que ya tienen un referente normativo. Es un faro de orientación colectiva e individual que busca por una parte generar reflexiones y mejor disposición para la construcción de una región en paz con dignidad desde la responsabilidad, el compromiso y la opción de cada uno. Servirá igualmente como orientador para la construcción e interpretación de todos los instrumentos, contratos y convenios de la CDPMM.

Por otra parte, espera ser un sistema de prevención y detección temprana de abusos y violaciones a la ley de manera que se tomen los correctivos por parte de las instancias de dirección de la CDPMM.

Su contenido parte por anunciar los principios de lo sustentan y describe algunas áreas donde se debe observar el quehacer del personal de la CDPMM. La línea roja de acción está delimitada con las faltas graves y leves a la ética, que tienen su correspondiente régimen de sanciones en la estructura formal de la CDPMM cuando constituyen faltas disciplinarias, incumplimiento de contrato laboral o delito.

Al final se establece una instancia llamada "Comité de Etica" que tiene la responsabilidad de promover una reflexión permanente sobre el actuar acorde con los principios fundadores del Programa en todas las instancias de la CDPMM.

## **Capítulo 1. PRINCIPIOS Y CRITERIOS ORIENTADORES:**

**Art. 1.- Finalidad:** El presente Código tiene como finalidad incentivar, preservar e impulsar el respeto a los principios del Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio y formalizar los requerimientos éticos para todo el personal de la CDPMM

**Art. 2.- Alcance.** El contenido del presente Código está dirigido y aplica a personas contratadas laboralmente o por prestación de servicios relacionadas con la misión de la CDPMM, sin importar su cargo o labor que realice. Las recomendaciones y medidas de protección establecidas, cubren también al estudiantado y comunidad educativa que entra en contacto con la CDPMM a través de los programas de pasantías universitarias, trabajos de grado y demás prácticas educativas.

### **Art. 3.- Principios del Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio**

1) Primero la vida. 2) Respeto de la dignidad humana. 3) Construcción de región entre todos y todas. 4) Desarrollo por la paz sostenible. 5) Solidaridad con la población víctima y vulnerable. 6) Equidad de género. 7) Respeto por el medio ambiente. 8) Promoción y construcción de lo público.

**Art. 4.- criterios y enfoques de aplicación del presente código.** En aplicación del presente código, la CDPMM es responsable y tiene dentro de su misión direccionar sus actividades al ejercicio de los siguientes principios:

**ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS:** La Declaración Universal de Derechos Humanos es el referente ético de la CDPMM que se funda en el reconocimiento de la dignidad humana. Las propuestas y actividades de la CDPMM deben propender por la realización de condiciones sociales, económicas, políticas y culturales de todas las personas sin distinción de sexo, edad, raza, religión, nacionalidad, clase social o económica y formación profesional. El ejercicio social y profesional de todo el equipo de la CDPMM debe promover la abolición de prácticas que impliquen actos de discriminación, racismo, violencia contra la mujer, contra niños, niñas y adolescentes y en general la violación de derechos humanos o atentados a la paz o al Estado social de derecho. En cuanto al enfoque diferencial en la realización de los derechos humanos es una preocupación central de la CDPMM distinguir derechos especiales para grupos poblacionales que tienen una situación particular de vulnerabilidad, al igual que la inclusión de las mujeres como sujetos de derecho en el desarrollo económico, político y social, lo que conlleva a remover las trabas para el goce efectivo de sus derechos.

**CONSTRUCCION DE LO PUBLICO.** La CDPMM apuesta por construir lo público, entendido como la generación de capacidades, confianzas y prácticas sociales que sean las bases de pactos públicos y realización de derechos; la incorporación de un sentido justo y honesto de lo público, el empoderamiento y control ciudadano a la gestión pública fundamentan una cultura de convivencia, tolerancia y paz. La pedagogía y la ética proyectada por la CDPMM, en las prácticas y programas desplegados deben ser puestos al servicio de las organizaciones sociales, así como el desarrollo propio de las comunidades.

**TRANSPARENCIA:** Las actuaciones del equipo de la CDPMM en cumplimiento de su misión, deben ser públicas y tener un respaldo escrito o fotográfico que permita su seguimiento y rendición de cuentas, salvo que la reserva de información o la discreción sean necesarias para la protección de personas, bienes o comunidades en riesgo.

**ENFOQUE DE GÉNERO.** La CDPMM velará porque se garantice la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y su representación equitativa en los espacios de participación, decisión y rendición de cuentas. Se buscará el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y de sus organizaciones vinculadas al Programa, esto es el acceso a espacios de reflexión y decisión sobre el desarrollo local, además, promoverá cambios en el ejercicio y las relaciones de poder entre los géneros, impulsando proyectos sensibles al género y a transformaciones en este sentido.

**ACCION SIN DAÑO.** La CDPMM tiene conciencia de que toda intervención en medio del conflicto armado y la violencia puede distensionar y ayudar a resolver los conflictos, pero también puede agravar las condiciones de la comunidad y escalar los conflictos. Toda persona vinculada a la CDPMM tendrá la precaución de conocer y entender lo más cercano posible las conflictividades, los actores y las tensiones existentes en un contexto o en una comunidad que va a ser abordada, para evitar causar daño y mitigarlo en caso de que ocurra.

**DERECHOS DE NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y JOVENES:** Todas las actuaciones del personal vinculado a la Corporación deberán respetar y promover la vigencia de los derechos consagrados en la Convención de los derechos del Niño y demás instrumentos legales y debe respetar y promover las prácticas protectoras de NNAJ presentes en la comunidad.

## **Capítulo II. ETICA EN LAS RELACIONES.**

Para establecer relaciones basadas en confianza, integridad y honestidad, todo el personal de la CDPMM cumplirá con los deberes siguientes en las relaciones:

**Art. 5.-** Toda persona que esté representando la CDPMM debe respetar la cultura, las condiciones de vida y de género y las ideas de los demás.

**Art. 6.-** Cuando se entra en contacto con una comunidad o un entorno particular, es obligatorio activar un protocolo básico de prevención de acción sin daño, que implica leer el contexto, los actores, los conflictos, la realidad cultural, política y económica, evitando profundizar los conflictos o afectar los intereses de la comunidad. Sus saberes para transformar conflictos, y el reconocimiento de sus instancias y mecanismos de decisión, debe prevalecer en intervenciones externas de apoyo.

**Art. 7.- Con niños, niñas, adolescentes y jóvenes.** Se espera de los colaboradores directos e indirectos de la CDPMM que entren en relación con NNAJ, mantener absoluto respeto por su autonomía, participación y protección. Las imágenes, entrevistas, estudios y demás documentos relacionados con personas menores de 18 años deben contar con la autorización expresa de su representante legal y el consentimiento informado del niño/niña de acuerdo a su edad, sobre lo que se está realizando y el uso que se hará del material recopilado.

**Art. 8.-** Uso de recursos y sustentabilidad. Las dinámicas de desarrollo económico que se intervengan o promuevan desde la CDPMM deben reconocer y mitigar los impactos ambientales, procurando generar y difundir la información técnica más avanzada para tomar las opciones menos dañinas al para el planeta. En la labor cotidiana, el personal al servicio de la Corporación debe mantener una actitud ejemplar de uso racional de los recursos, evitando, por ejemplo, el multicopiado de documentos que pueden ser digitalizados, la activación de sistemas de aire acondicionado e iluminación en salones que no se están usando todo el tiempo, o el traslado de personas a reuniones que pueden hacerse por video conferencia.

**Art. 9.-** Tratamiento de datos personales: la CDPMM determinará las personas del equipo que podrán recolectar, usar y tratar los datos personales, teniendo el cuidado requerido en relación con información sensible, sobre niños/niñas, garantizando la confidencialidad, libertad, seguridad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida de datos, conforme la Política de Tratamiento de Datos Personales disponible en la pág. <http://www.pdpmm.org.co/> y acorde con la Ley 1581/2012.

**Art. 10.-** Redes sociales y comunicación. La imagen pública de las personas que trabajan en la CDPMM construida en su actividad en medios virtuales y redes sociales, refleja su nivel de adhesión a los principios de la CDPMM, por tanto, deberá ser respetuosa de los demás y de sí mismo. El comportamiento del equipo de la CDPMM en redes sociales debe responder a los siguientes criterios:

- Debe respetarse la dignidad, las creencias, las condiciones de género y el principio de presunción de inocencia de todas las personas.
- El reenvío de información en redes sociales exige una confirmación adecuada de la fuente de origen y hace responsable a quien lo realiza, del daño eventual que cause a las personas.
- El uso de redes sociales debe reducirse al mínimo durante el horario de trabajo, para dedicar el tiempo al objeto de cada contrato y a lograr las transformaciones necesarias que superen la pobreza y la violencia. Se exceptúan las personas que tienen como **responsabilidad principal** la comunicación por redes sociales a nombre de la CDPMM en su contrato.
- Siempre que sea posible, se privilegiará la comunicación personal sobre los medios virtuales, como forma de afirmar el sentido de humanidad, solidaridad y afecto con las personas. Las relaciones humanas se construyen cara a cara.

#### **Capítulo IV. POLITICA DE GÉNERO**

**Art. 10.** La CDPMM tiene como principio fundante el reconocimiento de los aportes que hacen las personas según su género, por lo que convoca a efectuar acciones concretas para la realización de los derechos humanos teniendo en cuenta estas particularidades y en relación con las mujeres, a establecer medidas en todas las acciones de la CDPMM para el mejoramiento de sus condiciones de participación, tanto al interior de la Corporación como en las comunidades e instancias públicas de decisión y construcción de paz donde actúa.

**Art. 11. Gestión y diagnósticos.** Las lecturas de contexto y diagnósticos que elabore la CDPMM deben incluir un análisis diferenciado de las realidades de género. Esto incluye la realización misma de la lectura con participación de hombres y mujeres que hagan las lecturas diferenciadas, identificar los impactos provocados o agravados por la condición de género, haciendo visible las problemáticas de las mujeres.

**Art. 12. Acción diferenciada de acuerdo al género.** Los objetivos y estrategias promovidas desde la CDPMM deben provocar cambios en las

relaciones de género con miras a superar la exclusión de las mujeres y el patriarcalismo y responder proporcionalmente al diagnóstico diferenciado que lo sustenta. Los proyectos dirigidos a familias, a productores, o a unidades productivas deben contar con acciones diferenciadas de género. Los indicadores deben medir número de hombres y mujeres que participan, e identificar cambios teniendo en cuenta aspectos de género.

**Art. 13. Prevención del acoso y abuso sexual contra la mujer.** La CDPMM vigilará y protegerá especialmente a las mujeres frente a comportamientos, conductas verbales, gestuales, de contacto físico e insinuación, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hecho que afecten su dignidad. Cuando el acusado sea una persona empleada de CDPMM, contratista o practicante, se tomarán las siguientes medidas:

- a) la activación del comité de ética y género, quien elaborará un informe de la situación y recomendaciones a la Dirección de la CDPMM.
- b) Acompañamiento y asesoría a la víctima.
- c) Presentación de denuncias, quejas o procedimientos administrativos a que haya lugar ante los diferentes entes de control e investigación de acuerdo a los hechos.
- d) Medidas inmediatas que prevengan represalias y amenazas contra la víctima.

**Art. 14. Participación en instancias de representación y decisión.** Es un compromiso ético de todas las personas de la CDPMM, impulsar la participación equitativa de las mujeres en tareas de representación y en cargos de dirección. Ser de la CDPMM implica a su vez el compromiso de promover los valores y ejercer los derechos que su condición de género conlleva y reconocer que mujeres y hombres tienen necesidades, poderes, preferencias e intereses específicos.

**Art. 15. Política externa.** La CDPMM fomentará la incorporación gradual de una política de género en las organizaciones sociales que acompaña y en las entidades públicas del territorio, para que incluyan medidas de mejoramiento del diagnóstico que implica la comprensión de cómo los roles, las identidades y las relaciones de género afectan ciertos aspectos de la vida de mujeres y hombres diferencialmente. Así mismo buscará que en los planes y programas que gestionen, prevean acciones para el empoderamiento de las mujeres y la superación de barreras de acceso a derechos, que se relacionen con la condición de género de las personas.

## Capítulo V. FALTAS A LA ÉTICA

**Art. 16. Faltas graves.** Se consideran faltas que atentan contra los principios y criterios básicos de conducta de la CDPMM los siguientes.

- La ejecución de prácticas que impliquen actos de discriminación, racismo, violencia contra la mujer, contra niños, niñas y adolescentes y en general la violación de derechos humanos o atentados a la paz o al Estado social de derecho.
- El acoso laboral.<sup>1</sup>
- El abuso y acoso sexual, sin perjuicio de las acciones penales que deban adelantarse.
- Difundir información reservada que pueda poner en riesgo a cualquier persona o a intereses de la CDPMM.
- El grave incumplimiento de las instrucciones, reglamentos o determinaciones de prevención de riesgos, que se encuentren dentro los programas de salud ocupacional de la CDPMM y que ponga en riesgo su vida o integridad, o la de otras personas.
- La comisión reiterada de faltas leves a la ética.
- La utilización indebida de los recursos y bienes de la CDPMM así como la presentación de cuentas de gastos ficticias o el reporte de visitas o tareas no efectuadas.
- Aceptar cualquier tipo de beneficio personal como dinero o especie de proveedores, como contraprestación de una contratación.
- La participación en comités de contratación en el que son estudiadas las propuestas de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- Ejercer actividad remunerada paralela, en el mismo horario que actúa en la CDPMM, o ejercer otra actividad que lo desvíe de sus atribuciones y responsabilidades o que genere conflictos de intereses. En este último caso, se hace evidente el conflicto cuando se supervisa una actividad o proyecto de un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

**Art. 17. Faltas leves.** las siguientes faltas se califican como leves:

- El desacato leve de plan de seguridad y salud en el trabajo
- El uso indebido de redes sociales.

---

<sup>1</sup> De acuerdo al reglamento interno de la CDPMM, acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado (a), trabajador por parte del, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. (cap. XIII. Arts. 49 y ss.)

- El desperdicio de recursos y displicencia en el respeto por el medio ambiente.

## **CAPITULO V. COMITÉ DE CONVIVENCIA:**

**Art. 18. Objetivo.** La CDPMM cuenta con un Comité de Convivencia cuyo papel asignado por la ley, deberá estar enmarcado en los principios y previsiones de este código. Para ello podrá:

- Promover la reflexión de todo el equipo en la validación y actualización periódica del Código;
- Divulgar y exaltar las conductas y procesos que mejor representen los postulados y principios del PDPMM.
- Asesorar al superior inmediato en un evento de falta grave y proponer políticas preventivas y adecuación de marcos normativos de la CPDMM. En el caso particular de abuso o acoso sexual, elaborará un informe con destino a la Dirección de la CDPMM y realizará sesiones de seguimiento hasta el de los procesos de apoyo psicosocial, penales y disciplinarios que se deriven de los hechos.

## **CAPITULO VI. DIVULGACION Y USO DEL CODIGO DE ETICA Y ENFOQUES DE GENERO Y DIFERENCIAL**

**Art. 19.-** El presente cuerpo de orientaciones a la ética, se divulgará mediante publicación del mismo en todos los medios de comunicación de la CDPMM y será lectura necesaria en el proceso de admisión de personas a la CDPMM como pasantes, prestadores de servicios o con contrato laboral.

Original del 10 de mayo de 2006. Actualizado en marzo 2018  
Presentado a Junta Directiva de la CDPMM en Nov-2018  
Actualizado febrero 2022



**UBENCEL DUQUE ROJAS**  
Director