

# CÓDIGOS Y LEYES

Secretariado Nacional de Pastoral Social /  
Cáritas Colombiana



Secretariado Nacional de Pastoral Social (SNPS)  
Cáritas Colombiana (CC)  
[www.caritascalombiana.org](http://www.caritascalombiana.org)

**Códigos y leyes SNPS/CC**  
**Proyecto Fortalecimiento institucional**

**Director del SNPS**

Monseñor Héctor Fabio Henao Gaviria

**Autores**

Ana Mercedes Arias  
Maira Vanesa Mendoza

**Edición**

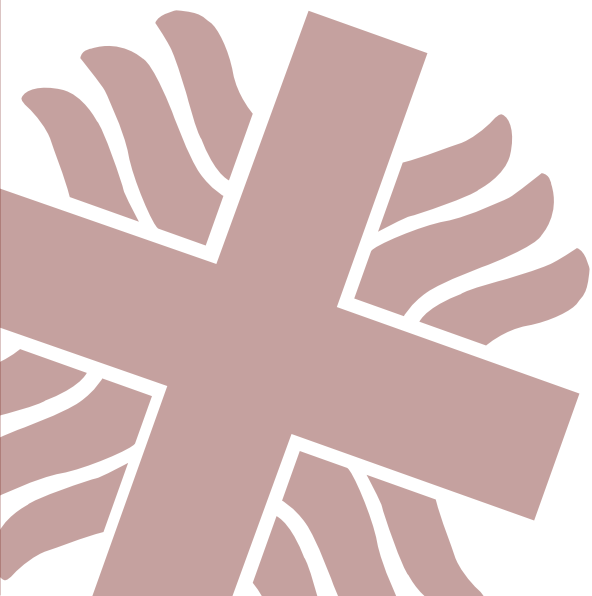
Isabel Belezá

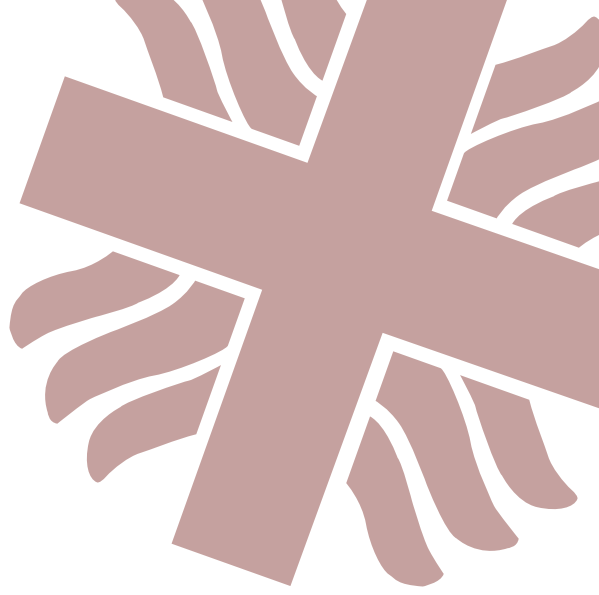
**Diseño y diagramación**

María Alejandra Cárdenas Torres

Cr. 58 N° 80-87 Barrio Entre Ríos  
Tel: (571) 4377150  
Bogotá, Colombia 2019







# Introducción

El Secretariado Nacional de Pastoral Social / Cáritas Colombiana (SNPS/CC) al pertenecer a la confederación de Caritas Internationalis (CI) en su misión de asistencia, desarrollo y servicio social, se acoge a sus estándares de gestión para la atención. Por ello, ha realizado una renovación de códigos y leyes de conducta, que nos permitirán trabajar contra la pobreza, la exclusión, la intolerancia y la discriminación bajo las normas humanitarias requeridas, garantizando que cada colaborador y voluntario no solo cumple con las políticas de calidad institucionales, sino que a través de sus acciones es ejemplo de la misión caritativa y humanitaria de la iglesia católica.

Este documento es herramienta indispensable para la institución y sus aliados, y nos permite conocer los parámetros básicos de relacionamiento, nos brinda rutas para denunciar hechos que vayan en contra de la dignidad humana, y reitera nuestro compromiso con la verdad, la reconciliación, la justicia y la caridad en nuestras relaciones.

# Poniendo en práctica nuestros valores: Código de conducta para el personal



El presente Código de Conducta especifica los compromisos y el comportamiento que se espera de todo el personal de Caritas. Este Código está estrechamente vinculado con el Código de Ética de Caritas y prescribe los valores básicos y las prácticas institucionales de las organizaciones Caritas.

El Código se divide en cinco áreas principales para facilitar la consulta

## 1. VALORES, CONDUCTA Y ÉTICA

- Entender y respetar los valores sociales y morales y la doctrina de la Iglesia católica en bien del ser humano.
- Asegurar en todo momento que su conducta personal y profesional corresponda a los estándares más altos.
- Actuar de buena fe y tener un trato digno hacia otros respetando, creando un entorno de respeto y promoción de la diversidad.
- Respetar todos los derechos humanos y combatir la discriminación, el acoso, el abuso, la negligencia y la explotación



que se infrinja a los derechos de otros.

- Evite *"imponer su fe a otros... [Siendo] consciente de que el amor, en su pureza y gratuidad, es el mejor testimonio del Dios en el que creemos y que nos impulsa a amar.*

- Abstenerse de hacer comentarios racistas, sexistas o de cualquier manera ofensivos tanto en público como en privado.

- Tomar medidas razonables para proteger a otros contra amenazas y daños de cualquier índole, entre otras.

## 2. CONFLICTOS DE INTERÉS, COACCIÓN Y CORRUPCIÓN



- Evitar utilizar puestos de poder conferidos por sus funciones en Caritas para ejercer presión, obtener favores o beneficios personales económicos, profesionales, políticos o sexuales o de cualquier otra índole egoísta o individual

- Manifieste una vez conocido por escrito cualquier conflicto de interés (económico, personal, familiar, social o comercial), existente o potencial, en cuestiones relacionadas con el trabajo de Caritas, a su supervisor u otro alto directivo

- Se abstenga de aceptar favores, sobornos o cualquier otra forma de enriquecimiento personal de beneficiarios, contrapartes, contratistas o personas relacionadas con el trabajo, bajo ninguna circunstancia.

### 3. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD DE CARITAS Y EJERCER LA CUSTODIA

- Asegure que los activos y la propiedad intelectual de Caritas no se malversen y se protejan contra robo, fraude u otro daño o amenaza.

- Mantenga estándares apropiados de honestidad e integridad en la rendición de cuentas financieras.



## 4. CONDUCTA PERSONAL



- Asuma una conducta bajo el entendido que no actúa por cuenta propia sino en representación de una Organización Humanitaria.
- Absténgase de utilizar drogas recreativas o consumir alcohol, en detrimento o perjuicio de la asistencia humanitaria.
- Absténgase de utilizar drogas recreativas o consumir alcohol, en detrimento o perjuicio de la asistencia humanitaria.
- Asegúrese que su conducta en todos los ámbitos, incluido el sexual, sea respetuosa de todos los demás y apropiada en todo momento
- Evite toda relación afectiva o de tipo sexual con cualquier beneficiario, en detrimento o perjuicio de la asistencia humanitaria.
- Sepa que cualquier infracción al presente Código, que produzca daños y perjuicios a los beneficiarios y a las demás personas, implica responsabilidad directa del autor de la infracción, sin que se pueda transmitir o delegar al SNPS/CC.



# 5. ABUSO Y EXPLOTACIÓN

---

- Evitar el abuso y la explotación de cualquier beneficiario
- Evitar sacar provecho personal de la condición de indefensión, precariedad o limitación de cualquier beneficiario.
- Construir un espacio de actividades profesionales y humanas armoniosas basadas en el espíritu de equipo, el respeto mutuo y la comprensión. También se espera además del respeto mutuo, una conducta de los más altos estándares éticos y de servicio.

Todo el presente documento es aplicable y vinculante para todos los empleados del SNPS/CC, así como para los consultores, voluntarios y pasantes en servicio (colectivamente "asociados") así no presten servicios subordinados.

El SNPS/CC condena firmemente y prohíbe todas las formas de abuso y explotación. Por lo tanto:

1. El abuso y la explotación constituyen actos graves de mala conducta y, por lo tanto, para empleados subordinados representa falta grave, 2. Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación, 3. La actividad sexual se encuentra especialmente prohibida con niños (personas menores de 18 años) o con personas bajo especial protección o condición de vulnerabilidad, 4. Es deber informar una vez se conozca, cualquier indicio o sospecha con respecto al abuso o la explotación de beneficiarios por parte de otro trabajador o contratista humanitario, 6. No se debe involucrar nadie en ninguna forma de acoso, discriminación, abuso físico o verbal, intimidación, favoritismo o relaciones de explotación. Las relaciones afectivas y sexuales entre los empleados, trabajadores humanitarios y beneficiarios además de prohibidas son fuertemente desaconsejadas, 7. Se espera que los empleados, contratistas y



demás asociados de SNPS/CC se comporten de acuerdo con los valores del SNPS/CC y, creen y mantengan un entorno que evite el maltrato, falta de respeto y consideración por el ser humano, por lo se rechaza cualquier forma de abuso y la explotación.

## IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Director o Director Ejecutivo es responsable de asegurar que todo el personal sea informado sobre el Código de Conducta y esté comprometido a respetarlo, y de que el documento se revise y se actualice con regularidad.

La adopción o adaptación del Código de Conducta se evaluará de acuerdo con los procedimientos determinados por el numeral 1.3 del Reglamento Interno de CI y se incorporará en los Estándares Mínimos de CI.

**Mecanismos de denuncia:** Se desarrollará un procedimiento para presentar denuncias de acuerdo con el artículo 1.7 de los Estándares Mínimos de CI. Es particularmente importante que los beneficiarios, los miembros de la comunidad y el personal de contrapartes puedan hacer denuncias y plantear quejas.

**Deber de informar:** Todos, sin excepción alguna, tienen el deber de informar inmediatamente de cualquier sospecha o inquietud relativa a infracciones a este código. El personal no subordinado deberá informar a Unidad de Personal del Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana. Toda denuncia se tratará de forma confidencial.

**Infracciones al Código:** Cualquier infracción al Código de Conducta que se denuncie será investigada y podrá resultar en medidas laborales, y de constituir infracción a la ley.

## DETALLES DE LA IMPLEMENTACIÓN:

Los empleados serán informados por Recursos Humanos (Oficina de Administración de Personal) durante la inducción sobre todas las Políticas y Procedimientos del SNPS/CC, incluido el Código de Conducta (Los documentos se distribuirán durante la Inducción). A

continuación, firman el **Código de conducta**, el **Código de Ética** y el **Código de Protección a la Infancia** - Marco Normativo, así como un formulario de comprensión y concurrencia al leer los códigos.

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). Y de acuerdo a la investigación, el SNPS/CC tomará las decisiones que estime necesarias para proteger a los beneficiarios, velar por la asistencia humanitaria y respeto e imperio de la ley.

El SNPS/CC cuenta con un Sistema de Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones (SQRSF) que permite que los empleados, los beneficiarios y la comunidad manifiesten sus inquietudes de forma anónima y gratuita.

El SNPS/CC realizará cuando proceda, un análisis de riesgos al comienzo de los proyectos. Luego, los empleados, contratistas (prestación de servicios profesionales) y voluntarios del SNPS/CC asistirán a una sesión de capacitación obligatoria de 4 horas sobre los diferentes códigos, y para el caso de los trabajadores locales y regionales pagados con recursos de los proyectos, deberán asistir a una sesión de concientización de 2 horas sobre el código de conducta.

El SNPS/CC investigará todos los informes y tomará medidas correctivas basadas en la evidencia, del mismo modo, acompañará a las víctimas dentro de los límites de su mandato y no puede garantizar un apoyo directo a todas las víctimas. El SNPS/CC llevará a cabo un mapeo en la comunidad al comienzo del proyecto para identificar las instituciones que pueden proporcionar apoyo directo a las víctimas y se remitirá según lo requiera el caso. Por parte del Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana, a los 29 días del mes de Marzo de 2019.



**Monseñor Héctor Fabio Henao Gaviria**  
**Director SNPS/CC**

## RECONOCIMIENTO

He leído detenidamente el Código de Conducta de SNPS/CC y lo entiendo. Si tengo preguntas o necesito aclaraciones, entiendo que es mi responsabilidad hablar con mis Coordinadores de Área y/o con Recursos Humanos (Oficina de Personal). Soy consciente de que el SNPS/CC espera que en todo momento mantenga y cumpla las obligaciones consagradas en este Código y que se derivan de este, sin importar la clase o naturaleza de la vinculación y asumo las consecuencias derivadas de su infracción o incumplimiento, no solo en el campo laboral, sino desde el punto de vista de la ley y frente a las víctimas.

Si soy personal no subordinado o asociado (es decir, contratista, socio por acuerdos o convenios, consultor, voluntario o pasante al servicio del SNPS/CC), reconozco que estoy de conformidad con este Código de Conducta, aunque no esté bajo una relación laboral dependiente con el SNPS/CC; y acepto que el cumplimiento del Código de Conducta es obligación propia del contrato y por ello de incumplirlo es causa de terminación contractual.

---

NOMBRE

---

FIRMA

---

FECHA

# Código de conducta para proteger a los niños y a los jóvenes de la explotación y el abuso sexual



Como miembro de Caritas Internationalis, el Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana está comprometido en crear y mantener un ambiente que promueva sus valores fundamentales y prevenga el abuso y la explotación sexual. Se espera que los empleados y voluntarios del SNPS/CC contribuyan a construir un espacio laboral armonioso, inspirado en el espíritu de equipo, respeto y entendimiento mutuo. Se espera que el equipo respete la dignidad de los beneficiarios a los que sirve la institución, asegurándose de que su conducta personal y profesional sean siempre los más elevados.

El SNPS/CC condena con firmeza toda clase de explotación y abuso sexual, especialmente contra sus beneficiarios.

El abuso se presenta cuando los adultos u otros niños lastiman a niños o jóvenes menores de 18 años, bien sea físicamente o de cualquier otra manera. El abuso sexual ocurre si un niño o joven es presionado o forzado a tomar parte en cualquier clase de actividad sexual, no importa que el niño sea o no consciente de lo que está pasando. El abuso sexual incluye incesto, violación y caricias. Pueden darse también actividades sin contacto tales como exhibición de pornografía o actividad en internet. El abuso sexual puede implicar hermanos u otros miembros de la familia o personas ajenas a ella.

- 1.** El abuso y la explotación sexual constituyen actos graves de mala conducta y por ello son causa de despido. Se debe proceder con los pasos legales procedentes de acuerdo con el marco legal y social de Colombia.
- 2.** Queda prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes, asistencia o servicios por sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de humillación, degradación o comportamiento explotador.
- 3.** Queda prohibida cualquier actividad sexual con niños (personas menores de 18 años), independientemente de la mayoría de edad o edad consentida por la ley local. Una creencia equivocada con referencia a la edad del menor no se tendrá en cuenta como argumento de defensa.
- 4.** Si un empleado del SNPS sospecha de la existencia de explotación o abuso sexual por parte de otro empleado, deberá informarlo oportuna y adecuadamente al Director o Subdirector y a las autoridades competentes.
- 5.** Los empleados o voluntarios del SNPS no ejercerán ningún tipo de acoso, discriminación, abuso físico o verbal, intimidación o favoritismo.
- 6.** Se espera que los empleados del SNPS se comporten de acuerdo a los valores institucionales.

---

FIRMADO POR:

---

FECHA

Manifiesto que he leído cuidadosamente el código de conducta del SNPS/CC y discutido su contenido con mi superior y/ o con mis compañeros con el fin de entenderlo plenamente. Debo cumplir con los valores fundamentales del SNPS/CC y soy consciente de que esta institución espera de mí que defienda siempre las normas de comportamiento descritas en este código de conducta. También entiendo sobre las medidas disciplinarias y legales que se tomarán en caso de incumplimiento.

## 2. FORMULARIO PARA PRESENTAR UN INFORME

### PRIMERA PARTE: ACERCA DE USTED

Nombre: \_\_\_\_\_

Su función en el SNPS/CC: \_\_\_\_\_

Detalles de cualquier otra organización involucrada: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Su relación con el niño o joven en cuestión: \_\_\_\_\_

### SEGUNDA PARTE: ACERCA DEL NIÑO/ JOVEN (PUEDEN SER MÁS DE UNO)

Nombre(s): \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

¿Con quién vive el niño o joven? \_\_\_\_\_

### TERCERA PARTE: ACERCA DE SU PREOCUPACIÓN

¿Cómo surgió la preocupación? ¿Observó o sospechó de abusos?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Hubo una denuncia? ¿Le reveló un niño el abuso?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Fecha, hora y lugar de cualquier incidente (o incidentes):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Naturaleza de la preocupación/ denuncia:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Observaciones hechas por usted (p.e., estado emocional del niño, pruebas físicas, etc.)

---

---

---

Escriba exactamente lo que le contó el niño y lo que usted le dijo: continúe en hoja aparte si es necesario:

---

---

---

---

¿Cualquier otra información que considere pertinente? (p.e., discapacidad, etc.)

---

---

¿Están involucrados, o conocen los hechos otros niños?

---

---

---

¿Ha informado a padres o cuidadores o cualquier otra persona o agencia de protección de menores?

---

---

---

---

**HORA Y FECHA DEL INFORME:** \_\_\_\_\_

**PERSONA (S) A QUIEN HIZO EL INFORME:** \_\_\_\_\_

**CONSEJOS RECIBIDOS:** \_\_\_\_\_

**ACCIÓN TOMADA:** \_\_\_\_\_



### 3. DECLARACIÓN FUNDAMENTAL

El SNPS/CC reconoce la dignidad personal y los derechos de los niños, hacia la cual tiene una especial responsabilidad de asistencia y respeto. el SNPS/CC y todo su equipo de trabajo, se compromete a crear un ambiente seguro para los niños y jóvenes, y evitar abusos, bien sean físicos, sexuales o emocionales.

Para efectos de este marco normativo, el SNPS considera niños y jóvenes a todos los menores de 18 años.

#### **Compromiso con los valores fundamentales del SNPS:**

El SNPS/CC espera que todos sus empleados y voluntarios se comprometan y se guíen por los siguientes valores y principios fundamentales:

La esencia e inspiración del SNPS/CC derivan del testimonio de las Sagradas Escrituras, así como de la Tradición viva de la doctrina social católica.

El SNPS se esfuerza en todo momento por defender la dignidad de la persona humana. La visión del SNPS es una civilización del amor.










## ES UN MUNDO:

- Que refleja el amor de Dios, donde prevalecen la justicia, la paz, la verdad, la libertad y la solidaridad.
- En el cual la dignidad de la persona humana, creada a imagen y semejanza de Dios, es lo más importante.
- Donde no existen la exclusión, la discriminación, la violencia, la intolerancia ni la pobreza que deshumanizan.
- Donde los bienes de la tierra son compartidos entre todos.
- Donde se respeta y cuida la creación que se nos ha confiado, para el bien común de las generaciones futuras.
- Donde todas las personas, especialmente las más pobres, las marginadas y las oprimidas, encuentran esperanza y son empoderadas para llegar a la plenitud de su humanidad como parte de una comunidad global.




## LO QUE SE DEBE Y NO SE DEBE HACER

A continuación, algunas normas y procedimientos sencillos que minimizarán el riesgo de que sucedan o surjan denuncias de posibles incidentes. la mayoría de estas normas y procedimientos son de sentido común y ya se estarán cumpliendo, pero es importante que empleados y voluntarios verifiquen concretamente que se cumplan en todas las situaciones en que participen niños o jóvenes.








## SE DEBE

-  Tratar a todos respetuosamente, reconociendo su derecho a la intimidad personal.
-  Ser consciente de las situaciones que puedan ser riesgosas y saber cómo evitarlas.
-  Planear y organizar eventos que involucren niños de modo que los riesgos se minimicen los riesgos.
-  Reconocer que se requiere atención en todas las situaciones uno-a-uno.
-  Proporcionar acceso para que niños y jóvenes conversen con otros sobre las preocupaciones que tengan.
-  Animar a jóvenes y adultos para sentirse suficientemente cómodos en señalar actitudes y comportamientos que no les gustan.
-  Recordar que alguien más puede malinterpretar sus acciones, no importa que sean bien intencionadas.

## NO SE DEBE

-  Pasar tiempo a solas con niños - planear las actividades de modo que esté presente más de una persona, o al menos, que otra gente esté cerca y escuchando.
-  Llevar niños a solas en el vehículo, aun por trayectos cortos, a menos que sea inevitable por motivos de seguridad. Si esto es inevitable, asegúrese de que un cuidador adulto u otro miembro del equipo sepa lo que está sucediendo.
-  Tener contacto físico o verbal inapropiado con otros.

## NO SE DEBE

-  Caer en comportamientos inapropiados que llamen la atención como rabietas o enamoramientos.
-  Mostrar favoritismo hacia alguien en particular.
-  Hacer comentarios o gestos sugerentes, aunque sea en broma.
-  Recordar que alguien más puede malinterpretar sus acciones, no importa que sean bien intencionadas.
-  No trivialice o exagere la cuestión del abuso infantil.
-  No se confíe sólo en su buen nombre como protección.
-  No crea “Esto nunca me sucederá a mí”.

# Política anticorrupción, prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo



La corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo son fenómenos potentes, constantes e inmersos en casi todos los aspectos de la vida humana en Colombia. Por ello, el SNPS-CC ha adoptado directrices basadas en el código de ética, con el fin de evitar que los recursos que ingresan como los que salen estén permeados por alguna actividad ilícita.

## DEFINICIONES

### **CORRUPCIÓN:**

Todo abuso del poder confiado y uso del mismo en el marco de las relaciones comerciales en beneficio propio: ofrecer, entregar, solicitar o aceptar obsequios, préstamos, compensaciones, comisiones o cualquier otra ventaja de una tercera persona como incentivo de un acto deshonesto

### **ACTOS DE CORRUPCIÓN:**

Todo acto que implica el soborno activo y pasivo, concesión y aceptación de beneficios, fraude así como el lavado de dinero.

### **LAVADO DE ACTIVOS:**

Conjunto de actividades encaminadas a ocultar el origen ilícito o dar apariencia de legalidad a recursos obtenidos de actividades ilícitas..

### **FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO:**

Conjunto de actividades encaminadas a canalizar recursos lícitos o ilícitos para promover, sufragar o patrocinar individuos, grupos o actividades terroristas.

Teniendo en cuenta lo anterior, el SNPS-CC ha establecido una serie de principios y valores en pro de conductas éticas entre los directivos, empleados, contratistas y proveedores, con los cuales la organización establece un vínculo contractual.

## PRINCIPIOS ÉTICOS

**Trato de igualdad:** Para el SNPS-CC el buen trato y la cooperación con otras personas se da en igualdad de condiciones, sin importar el sexo, la raza, la religión, la cultura, la educación, el estrato social o la nacionalidad.

**Fidelidad y observancia de la ley:** Implica el cumplimiento de los acuerdos, convenios y/o contratos, según la normatividad legal colombiana e institucional vigente; así como con las entidades con las cuales se establece un vínculo contractual o de cooperación.

**Transparencia:** La transparencia implica una idoneidad y adecuada segregación de las funciones del personal del SNPS-CC, en todos los ámbitos y en el manejo de la información.

**Lealtad:** Conducta que se espera de cada una de las personas que se vinculan con el SNPS-CC, el cual debe prevalecer entorno al manejo de la información, las actividades realizadas, los productos, los informes, cuyo resultado radica en el cumplimiento de los objetivos y lineamientos del SNPS-CC, a través de un diálogo adecuado y abierto.

**Confidencialidad:** Conducta basada en la confianza recíproca entre la entidad y sus empleados, contratantes y acreedores respecto al manejo de la información en torno a las actividades desarrolladas con las comunidades. Así pues, la propiedad de la información es del SNPS-CC, que a través de sus directivas establece quienes tienen el derecho y la responsabilidad de acceder a esta.

**Cooperación Fraterna:** La relación con los funcionarios del SNPS, las entidades cooperantes, las instituciones del Estado y los beneficiarios de los proyectos, se desarrolla en el marco de la confianza, la justicia, la fiabilidad, la equidad, como ejes de la cooperación.

**Manejo conflictos de intereses:** Se presenta cuando en calidad de miembro de las directivas o funcionario del SNPS-CC, se debe tomar una decisión, realizar u omitir una acción, entorno a un interés personal, cuya consecuencia es perjudicial para el SNPS-CC

En este tipo de situaciones, el funcionario debe declararse impedido de actuar, so pena de perder objetividad e imparcialidad de juicio. Así mismo, las personas comprometidas en conflictos de interés deben informar a su jefe jerárquico inmediato, a través de documento escrito declarando su impedimento en el caso.

## DIRECTRICES

Entorno a los principios éticos, existen unas directrices que aplican a todos los miembros de la Comisión Episcopal de Pastoral Social y Caritativa, directivos y demás funcionarios del SNPS/CC:



**Soborno activo y pasivo:** Ninguno de los miembros de la Comisión Episcopal de Pastoral Social y Caritativa, directivos y demás funcionarios del SNPS/CC puede aceptar ofrecer o dar, directamente, dinero de soborno o regalos a funcionarios, contratistas, acreedores que limiten la imparcialidad y fidelidad de una decisión o resultado. Por ende, el SNPS/CC no efectúa ningún pago en concepto de soborno a terceros. Este direccionamiento tiene igual aplicación, en lo que concierne al pago directo o indirecto de dineros destinados a acelerar procesos.

**2. Conflicto de intereses-actividades secundarias:**

Para desempeñar actividades secundarias se requiere del consentimiento previo de la institución. La actividad remunerada en (dinero o en especie) para contratistas y/o co-partes con las que se mantiene el desarrollo de actividades en el desarrollo del objeto social sólo puede ser autorizada si se considera que no afectará los intereses de la entidad.

**3. Conflicto de intereses-relaciones personales o financieras:**

Si el personal del SNPS/CC tiene vínculos personales, familiares, financieras, o de otra índole con los socios comerciales y contrapartes que pueden afectar la objetividad de su decisión o acción en el desarrollo del objeto social, deberá informar a su superior jerárquico sobre el particular, para que éste pueda decidir la forma de proceder. En tanto se trata de una toma de decisiones, dicho funcionario quedará excluido de estas.

**4. Contratación de personas:**

Si el personal vinculado tiene la intención de contratar a otra persona con la que tiene una relación de consanguinidad o afinidad, deberá informar a su superior jerárquico sobre el particular.

Se consideran personas con grado de consanguinidad y afinidad: Conyugues, parejas de hecho, parientes o emparentados por matrimonio en línea directa. Hermanos, hijos de los hermanos, cónyuges y parejas de hecho de los hermanos así como hermanos de cónyuges y parejas de hecho, hermanos de los padres entre otros.

**5. Separación entre lo laboral y lo privado:**

Queda prohibido al personal vinculado responsable de la adjudicación de contratos mantener relaciones comerciales privadas con los contratistas y/o acreedores de la organización.



Por parte del Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana, a los 29 días del mes de marzo de 2019.

*Héctor Henao G*

**Monseñor Héctor Fabio Henao Gaviria**  
**Director SNPS/CC**



# Normas contra el acoso



El Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana, como miembro de la Confederación de Cáritas Internationalis, acepta y se compromete a trabajar contra el acoso en todas sus formas. Estas disposiciones se encuentran ajustadas a las leyes y normativas colombianas.

Estas disposiciones son de obligatorio cumplimiento para el personal contratado por la institución, los voluntarios, consultores y contratistas.

## OBJETIVO

El SNPS/CC, se compromete a ofrecer un entorno laboral profesional, libre de intimidación, hostilidad, humillación, abusos u otros tipos 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, por razones de raza, color, la religión, las ideas religiosas, filosóficas o políticas, sexo, edad, los orígenes nacionales o ancestrales, discapacidad, alguna condición médica, estado civil o cualquier otro estatus, no será tolerado. 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 personal y los asociados del SNPS/CC**

## DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

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*”.

### La Ley 1010 de 2006, tipifica las siguientes modalidades de acoso laboral:

**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.

**Persecución laboral:** Toda conducta reiterada o evidentemente arbitraria cuyo propósito es inducir a la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horarios que puedan producir desmotivación laboral.

**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.

**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.

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

**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:**

- 1.** Reiteración de la conducta.
- 2.** Cuando exista concurrencia de causales.
- 3.** Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- 4.** Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- 5.** Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- 6.** La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- 7.** Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- 8.** 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 QUE  
LAS SIGUIENTES CONDUCTAS  
CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:**

- 1.** Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- 2.** 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;
- 3.** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- 4.** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- 5.** Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- 6.** La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- 7.** Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- 8.** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- 9.** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Desde luego que existen muchas más y siempre es importante que el empleado aprenda a identificar estas conductas. El acoso no es necesariamente sexual por naturaleza, también puede ser 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.

También va contra la política del **Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana**, descargar fotos o material inapropiado, a través de los sistemas informáticos.

**Acoso y Abuso Sexual:** El delito de acoso sexual se encuentra tipificado en el artículo 210A del Código Penal, el cual establece que *“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 Quo:** 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, puede abarcar 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.

**COMO CONDUCTAS AGRAVANTES SE INDICAN LAS CONTENIDAS EN LA LEY 1236, ASÍ:**

CONDUCTA	CARACTERÍSTICAS
<p><b>Pornografía con Menores</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Utilización o facilitación de medios de comunicación para ofrecer servicios sexuales de menores</b></p>	<p>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.</p>

**RESPONSABILIDAD:**

Todos los empleados, y en particular los directivos, tienen la responsabilidad de mantener el entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso. 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.

**Email:**  
**escuchamostuopinion@cec.org.co**  
**Línea Gratuita Nacional: 01 8000 413783**  
**En Bogotá al: (57-1) 4377150 Opción 6**  
**Email: snpscol@cec.org.co**

De acuerdo con los requerimientos de la Resolución 652 de 2012, el SNPS/CC cuenta con 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.

### **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.

Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

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.

Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.

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 alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

**Comité de Convivencia**  
**Correo: [comiteconvivenciasnps@cec.org.co](mailto:comiteconvivenciasnps@cec.org.co)**

El acoso a cualquier persona con la que trabajamos por parte de un empleado o un asociado de las Cáritas Miembros de Cáritas Internationalis, debe ser inmediatamente denunciado, mediante el Procedimiento de Caritas Internationalis para la Tramitación de Reclamaciones (ver documento anexo).

Por parte del Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana, a los 29 días del mes de marzo de 2019.



**Monseñor Héctor Fabio Henao Gaviria**  
**Director SNPS/CC**

# Etica Humanitaria



“La Iglesia como familia de Dios, debe ser, hoy como ayer, un lugar de ayuda recíproca y al mismo tiempo de disponibilidad para servir también a cuantos fuera de ella necesitan ayuda”. BENEDICTO XVI, CARTA ENCÍCLICA DIOS ES AMOR, 2006

El SNPS/CC tiene dentro de sus líneas de trabajo, la “respuesta solidaria en crisis”, es decir fortalecer las capacidades para la prevención de desastres naturales, mitigar el sufrimiento de quienes se ven afectados por fenómenos antrópicos o socio-naturales y apoyar procesos de reconstrucción de mediano y largo plazo proporcionando elementos que disminuyan los efectos y la probabilidad de su ocurrencia.

Esta respuesta humanitaria es parte del servicio de la caridad, brindando espacios para que todas las personas puedan involucrarse y aportar desde sus conocimientos y posibilidades a la solución de las crisis y emergencias con un verdadero sentido comunitario, elevando las condiciones de vida de todas las comunidades y personas dentro del camino de la construcción de una sociedad que refleje los valores del Evangelio y que responda a las grandes aspiraciones humanas.

Como miembros de la Confederación de Cáritas Internationalis y como organismo de la Iglesia Católica que trabaja en la gestión del

riesgo de desastres socio-naturales y antrópicos, nos comprometemos en la observancia y aplicación de la Carta Humanitaria y Normas Mínimas de Respuesta Humanitaria en Caso de Desastres (ESFERA) y la Norma Humanitaria Esencial en materia de calidad y rendición de cuentas (CHS); articuladas con el cumplimiento de los Códigos de Caritas Internationalis: Ética, Conducta, Protección a la Infancia y Salvaguarda de menores y adultos vulnerables.

La observancia de estas normas de Ética Humanitaria aplica para todos los proveedores, empleados, voluntarios, contratistas y consultores del Secretariado Nacional de Pastoral Social.

Bogotá, marzo 29 de 2019.



Monseñor Héctor Fabio Henao Gaviria  
Director SNPS/CC

## PRINCIPIOS HUMANITARIOS

**La Carta Humanitaria:** La Carta Humanitaria expresa nuestra convicción común, como organizaciones humanitarias, de que todas las personas afectadas por un desastre o un conflicto armado tienen derecho a recibir la protección y la asistencia que garanticen las condiciones básicas para vivir con dignidad.

Así pues, como organizaciones humanitarias locales, nacionales e internacionales, nos comprometemos a promover y respetar los principios de esta Carta, y a observar las normas mínimas en la labor que desempeñamos para prestar asistencia y protección a las personas afectadas por un desastre o un conflicto armado.

**Principios, derechos y obligaciones comunes:**  
Ofrecemos nuestros servicios como organizaciones

humanitarias sobre la base del principio de humanidad y del imperativo humanitario, reconociendo los derechos de todas las personas afectadas por un desastre o un conflicto armado —mujeres, hombres, niños y niñas—.

Éstos incluyen los derechos a la protección y a la asistencia recogidos en las disposiciones del derecho internacional humanitario, los derechos humanos y el derecho de los refugiados. A los fines de la presente Carta, resumimos estos derechos de la siguiente manera:

- El **DERECHO A VIVIR CON DIGNIDAD** se recoge en las disposiciones del derecho internacional, particularmente en las que atañen a los derechos humanos relativos al derecho a la vida, al derecho a un nivel de vida adecuado y al derecho a no ser sometido a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. El derecho a la vida conlleva el deber de preservar la vida si ésta se ve amenazada, lo que lleva implícito el deber de no rehusar ni impedir que se preste la asistencia necesaria para salvar vidas.

La dignidad va más allá del bienestar físico; exige el respeto de la persona, con inclusión de los valores y las creencias de los individuos y las comunidades, y el respeto de los derechos humanos que les corresponden, entre ellos la **libertad, la libertad de conciencia y las prácticas religiosas**.

- **EL DERECHO A RECIBIR ASISTENCIA HUMANITARIA** es un elemento indispensable del derecho a vivir con dignidad, abarca el derecho a un nivel de vida adecuado, que incluye alimentos y agua en calidad y cantidad suficiente y una vivienda adecuada, así como los medios necesarios para mantener la salud, todos ellos elementos que se garantizan expresamente en el derecho internacional.

humanitarias sobre la base del principio de humanidad y del imperativo humanitario, reconociendo los derechos de todas las personas afectadas por un desastre o un conflicto armado —mujeres, hombres, niños y niñas—.

Éstos incluyen los derechos a la protección y a la asistencia recogidos en las disposiciones del derecho internacional humanitario, los derechos humanos y el derecho de los refugiados. A los fines de la presente Carta, resumimos estos derechos de la siguiente manera:

- El **DERECHO A VIVIR CON DIGNIDAD** se recoge en las disposiciones del derecho internacional, particularmente en las que atañen a los derechos humanos relativos al derecho a la vida, al derecho a un nivel de vida adecuado y al derecho a no ser sometido a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. El derecho a la vida conlleva el deber de preservar la vida si ésta se ve amenazada, lo que lleva implícito el deber de no rehusar ni impedir que se preste la asistencia necesaria para salvar vidas.

La dignidad va más allá del bienestar físico; exige el respeto de la persona, con inclusión de los valores y las creencias de los individuos y las comunidades, y el respeto de los derechos humanos que les corresponden, entre ellos la **libertad, la libertad de conciencia y las prácticas religiosas**.

- **EL DERECHO A RECIBIR ASISTENCIA HUMANITARIA** es un elemento indispensable del derecho a vivir con dignidad, abarca el derecho a un nivel de vida adecuado, que incluye alimentos y agua en calidad y cantidad suficiente y una vivienda adecuada, así como los medios necesarios para mantener la salud, todos ellos elementos que se garantizan expresamente en el

# PRINCIPIOS DE PROTECCIÓN:

---

La protección se refiere a la seguridad, la dignidad y los derechos de las personas afectadas por los desastres o los conflictos armados, asegurando que no se ejerza ningún tipo de violencia ni de coerción contra las personas ni que se les prive deliberadamente de los medios necesarios para subsistir dignamente.

## **Principio 1. Evitar causar daños:**

está enfocado en los problemas de protección que pueden ser causados o exacerbados por la respuesta humanitaria, este principio abarca los siguientes elementos:

- El tipo de asistencia humanitaria y el entorno en el cual se presta no exponen a las personas a peligros físicos, a la violencia o a otras violaciones de sus derechos.
- Las actividades de asistencia y protección no socavan la capacidad de autoprotección de la población afectada.
- Las organizaciones humanitarias tratan información sensible sin poner en peligro la seguridad de los informantes ni de otras personas que puedan ser identificadas a partir de la información.



**Principio 2. Velar por que las personas tengan acceso a una asistencia imparcial:** versa sobre la responsabilidad de velar por que se preste asistencia humanitaria a todos los que la necesiten, en particular las personas más vulnerables y las que son excluidas por razones políticas o de otra índole, este principio abarca los siguientes elementos:

- Garantizar el acceso a la asistencia humanitaria a todos los sectores de la población afectada.
- Impugnar cualquier privación deliberada de los medios de subsistencia a un sector de la población invocando la legislación pertinente y los principios humanitarios generales enunciados en la Carta Humanitaria.
- Las personas afectadas reciben apoyo según sus necesidades y no se las discrimina por ningún motivo.

**Principio 3. Proteger a las personas de la violencia:** tiene que ver con la protección, prevención y mitigación de los daños físicos y psíquicos de las personas frente a los actos de violencia, buscando evitar que se vean forzadas o inducidas a actuar contra su voluntad, por ello se busca:



- Tomar todas las disposiciones razonables para que la población afectada no se vea sometida a un ataque violento.
- Tomar todas las disposiciones razonables para que la población afectada no se vea sometida a coerción, es decir, para que no sea forzada o inducida a actuar contra su voluntad de manera que le ocasione daños o viole sus derechos
- Apoyar los esfuerzos de la propia población afectada para preservar su seguridad y restablecer su dignidad, incluidos los mecanismos comunitarios de autoayuda.

**Principio 4. Ayudar a las personas a reivindicar sus derechos, obtener reparación y recuperarse de los abusos sufridos:** se refiere al cometido de las organizaciones humanitarias de ayudar a las personas afectadas a reivindicar sus derechos y obtener una reparación, compensación o restitución de su propiedad. También incluye ayudar a las personas a superar los efectos de violaciones y de abusos físicos y psíquicos, sociales y económicos en general, y a recuperarse de ellos. Este principio abarca los siguientes elementos:

- Ayudar a las personas afectadas a reivindicar sus derechos y obtener reparación, sea del gobierno o de otras fuentes, así como proporcionarles información sobre sus derechos y sobre los medios de resarcimiento existentes.
- Ayudar a las personas afectadas a obtener la documentación que necesitan para justificar sus derechos.
- Ayudar a las personas afectadas a recuperarse mediante el apoyo comunitario y otros tipos de apoyo psicosocial.



# Principio de cooperación solidaria



## Antecedentes:

*En 2003 el Secretario General de Cáritas Internationalis, estableció que el núcleo central de la Confederación es la Cooperación Solidaria. Es decir, trabajar como una “sola familia” en cooperación y solidaridad según los principios del Evangelio y del Magisterio Social de la Iglesia; buscando el reconocimiento y fortalecimiento de las capacidades locales y nacionales.*

*La cooperación solidaria de Caritas incluye la que el Papa Juan Pablo II ha llamado “espiritualidad de la comunión”. En la Novo Millenio Ineunte (6 de enero del 2001) se dice: “Una espiritualidad de la comunión es capacidad de sentir al hermano de fe en la unidad profunda del Cuerpo Místico y, por tanto, como “uno que me pertenece”.*

*Así mismo, S.S. Benedicto XVI en el Mutuo Proprio INTIMA ECCLESIAE NATURA, nos plantea que: «la actuación práctica resulta insuficiente si en ella no se puede percibir el amor por el hombre, un amor que se alimenta en el encuentro con Cristo». Por tanto, en la actividad caritativa, las organizaciones católicas no deben limitarse a una mera recogida o distribución de fondos, sino que deben prestar siempre especial atención a la persona que se encuentra en situación de necesidad y llevar a cabo asimismo una preciosa función pedagógica en la comunidad cristiana, favoreciendo la*

*educación a la solidaridad, al respeto y al amor según la lógica del Evangelio de Cristo.*

Por último, S.S. Francisco, nos ha recordado durante todo su pontificado la importancia de que las acciones de Caridad sean una expresión de fe que permite ver en el necesitado el rostro de Jesús mismo; en la Audiencia General del 24 de abril de 2013, nos recuerda que: *“Seremos juzgados por Dios en la caridad, en cómo hemos amado a Dios en los hermanos, especialmente los más débiles y necesitado. Cristo viene a traernos la misericordia de Dios que salva.* Esta cooperación solidaria, fundamentada en los principios del Evangelio y del Magisterio, nos impulsa a ver en los pobres, viudas, huérfanos y migrantes el Rostro Sufriente de Cristo al cual servimos.

## PRINCIPIO DE COOPERACIÓN SOLIDARIA

**Política:** El Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana - SNPS/CC, se compromete a implementar en sus relaciones con las Cáritas de la Confederación y con los Secretariados Diocesanos de Pastoral Social el Principio de Cooperación Solidaria, es decir, que nos obligamos a *“expresar la solidaridad existente entre los miembros de las iglesias locales, reconocer a todos los hombres y mujeres como parte de una comunidad global interdependiente, y demostrar un compromiso por la justicia social y una decidida opción preferencial por los pobre.”*

Por lo tanto, esperamos que estas premisas guíen e iluminen cada una de nuestras acciones socio-pastorales que buscan *“Aportar al desarrollo humano, sostenible y solidario, sirviendo a la sociedad en la formación de comunidades capaces de enfrentar y transformar su realidad social, teniendo como fundamento el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia”.*



Monseñor Héctor Fabio Henao Gaviria  
Director SNPS/CC

## COOPERACIÓN SOLIDARIA

**Definición:** La cooperación solidaria de Caritas consiste en una alianza, que expresa la solidaridad existente entre los miembros de las iglesias locales, reconoce a todos los hombres y mujeres como parte de una comunidad global interdependiente, se fundamenta en el respeto mutuo, la honesta retroalimentación, la planificación común, el acompañamiento, la transparencia y responsabilidad de ambas partes, la sensibilidad y auténtica apertura a las necesidades, los sentimientos, habilidades, experiencias y sabiduría del otro.

**Principales Características:** La colaboración se basa en una visión y sistema de valores compartidos, La cooperación para lograr acuerdos sobre los objetivos, responsabilizarse conjuntamente a la hora de tomar decisiones y compartir los riesgos; la solidaridad entre los miembros de Caritas, otras organizaciones que comparten nuestra visión, las comunidades y personas con las que trabajamos, el compromiso a largo plazo de cada colaborador; el compañerismo, la ayuda mutua, el fortalecimiento de competencias y capacidades, la disposición para compartir destrezas y el profesionalismo.



**Beneficios de los colaboradores:** El diálogo recíproco y crítico que conduzca a un clima constructivo para lograr un análisis, un ideario y una educación bien contextualizados; La inclusión de una educación para el desarrollo y la incidencia como parte de un programa global solidario y la creación de un espacio apto para soluciones flexibles y efectivas acordes con las necesidades y la cambiante realidad.

**Directriz para la colaboración en las emergencias:** Para el S NPS/CC, establecer relaciones de cooperación solidaria durante una situación de emergencia constituye un desafío a causa de la corta duración de las acciones en los territorios y lo incierto de las circunstancias. Para ellos deberá seguir los siguientes principios básicos:

- La solidaridad y la obligación moral de salvar vidas
- El respeto, la sensibilidad cultural y el conocimiento de la dimensión religiosa
- El respeto por la diversidad de género, religión/credos y afiliación política
- La capacitación y fortalecimiento institucional;
- La apertura, transparencia, honestidad, responsabilidad
- Espíritu de servicio y profesionalismo
- La promoción humana.

El Secretariado Nacional de Pastoral Social, garantizará que el personal contratado o voluntarios, para la atención a emergencias sean personas maduras, con sensibilidad y conocimientos suficientes de la cultura y valores locales, especialmente de los valores religiosos. Además de su experiencia técnica, ellas deben ser conocedoras de la espiritualidad de Caritas y los valores inherentes a la cooperación solidaria.

## Directriz para la cooperación solidaria en la incidencia:

El Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana, comprende que la Incidencia Política y 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, bajo los valores del Evangelio, la Tradición de la Iglesia y las Ciencias Sociales”.*

Es por ello que pretende tener una voz en los debates públicos para influir en los responsables de la política en los niveles nacional, regional y global a favor de la construcción de una sociedad más justa y solidaria; y la construcción de paz sostenible. Para ellos deberá seguir los siguientes valores y principios básicos:

VALORES Y PRINCIPIOS	DEFINICIÓN
<b>Profesionalismo</b>	El trabajo de incidencia requiere habilidad y un alto grado de profesionalismo.
<b>Sinceridad</b>	La cooperación en las campañas de incidencia, reposan sobre las relaciones ya existentes de cooperación solidaria. Éstas suponen respeto, sinceridad y conocimiento de la realidad propia y ajena.
<b>Autonomía local</b>	La Iglesia local tiene autonomía sobre las actividades de incidencia que se lleven a cabo en su territorio, y también sobre las de dominio internacional, cuando se trata de temas y asuntos a los que están siendo enviados.
<b>Trabajar con cuantos manifiesten buena voluntad</b>	Un buen trabajo de incidencia requiere la cooperación con un amplio espectro de organizaciones y actores de la red Caritas, así como trabajar en sociedad con quienes tengan sentido ecuménico o laical siempre que compartan el análisis de Caritas

# Normas básicas por las que se han de regir las relaciones con las fuerzas militares



El Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana, como parte de la Cáritas Internationalis, asume las normas básicas por las que se han de regir las relaciones con las fuerzas militares; especialmente en casos de atención humanitaria causadas por desastres naturales y/o por conflictos sociales y/o políticos.

Todos los empleados y voluntarios del Secretariado Nacional de Pastoral Social están obligados a observar estas normas básicas en su labor de asistencia humanitaria y promoción de la persona humana.

Las disposiciones dadas por la confederación se resumen en tres partes: Identidad de Cáritas, Principios básicos y Principios de funcionamiento.

## 1. IDENTIDAD DE CÁRITAS

La Cáritas es un signo de visible del Amor y Misericordia de Cristo; como lo indicó S.S. Benedicto XVI en su Carta Encíclica *Deus Caritas Est* (n.19) *“Es el Espíritu (...) que transforma el corazón de la Comunidad eclesial para que sea en el mundo testigo del amor del Padre, que quiere hacer de la humanidad, en su Hijo, una sola familia. Toda la actividad de la Iglesia es una expresión de un amor que busca el bien integral del ser humano: busca su evangelización mediante la Palabra y los Sacramentos.*

Con su trabajo de asistencia humanitaria, promoción humana e incidencia política, busca ser:

- *Una Iglesia que es testimonio y corre riesgos sin ningún cálculo de beneficiarios, incluso al precio de pagarlos con vidas humanas*

- *Una iglesia que lleva adelante una labor de incidencia y alza la voz para hablar en contras de las injusticias y las violaciones de los derechos humanos que cometen en zonas de guerra;*

- *Una Iglesia que acompaña y está presente entre las personas en época de guerra y conflicto, que a menudo en periodos de alto riesgo opta por permanecer en el terreno, mientras que otras ONG Internacionales evacúan a su personal y abandonan la zona;*

- *Una Iglesia que padece y se compenetra con las víctimas, que tiene heridos y experimenta pérdidas de vidas humanas, que pone todos sus recursos a disposición de las víctimas y que se muestra solidaria con el sufrimiento.*

- *Una Iglesia que lleva adelante una labor curativa y trata de dar alivio no sólo a través de la distribución de alimentos, prendas de vestir y ayuda técnica, sino también, de conformidad con su misión, mediante la consolidación de la paz y la reconciliación;*

- *Una Iglesia profética, que no sólo aplica programas de ayuda, sino que promueve la justicia y la espiritualidad, y propugna una civilización del amor. El suministro de ayuda alimentaria es una función clave. El papel profético a veces nos lleva a tomar partido; en otras situaciones, mantenemos una distancia necesaria;*

- Una Iglesia que no es neutral dado que ha hecho una opción por los pobres y las víctimas;
- Una Iglesia que actúa con criterios de autonomía frente a actores armados;
- Una Iglesia mediadora, comprometida con la promoción del dialogo entre grupos.

*El Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana, considera que debe trabajar para garantizar:*

- La protección;
- La prevención para que los conflictos no degraden en guerras y violencia, causando dolor y sufrimiento a miles de seres humanos;
- El respeto por la dignidad humana y la vida de todos los afectados, especialmente de los más pobres;
- Las negociaciones: la Cáritas podrá desempeñar el papel del facilitador de negociaciones entre las partes del conflicto; siempre y cuando sea delegada para este fin por el Presidente de la Conferencia Episcopal o el Presidente de la Comisión Episcopal de Pastoral Social y Caritativa;
- La promoción de una cultura de paz;
- La construcción de la paz y la reconciliación desde la base, con la participación de todas las organizaciones sociales y particularmente de los damnificados;
- Una presencia entre las personas que sufren;
- La restitución de los derechos de las víctimas;
- La reconstrucción del tejido social.





Por principio, el Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana, comprende que con las fuerzas o agentes externos no se puede “mantener” o “hacer” la paz en una región o territorio, prevaleciendo la opción preferencial por los pobres y las víctimas, y una posición no alineada políticamente.

El Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana reconoce que el Ejército puede contribuir a la reconstrucción nacional. A menudo es un órgano útil para responder a las situaciones de catástrofes. Dispone de medios logísticos para responder rápidamente y salvar vidas humanas. Los militares también pueden intervenir activamente en la prevención de epidemias, campañas nacionales de vacunación, depuración del agua y su suministro a zonas aisladas, y la acogida de refugiados, entre otras actividades. Entre los elementos positivos de la labor de los militares, figuran las comunicaciones, la atención sanitaria y la apertura de zonas inaccesibles, la capacitación, la proyección general de los recursos naturales.

En Colombia, existe el Batallón de Ingenieros de Atención y Prevención de Desastres No 80 - Brigadier General Álvaro López

Vargas, que están adscritos a la Brigada Especial de Ingenieros, siendo una unidad militar especializada y única dentro de la Fuerza, que hace parte del Sistema Nacional para la Gestión del Riesgo en Desastres y su misión es atender toda emergencia natural o antrópica que se pueda presentar en el territorio nacional, de igual manera, realizar la prevención y gestión del riesgo dentro del Ejército Nacional.

Así mismo, existe la Unidad de Operaciones Especiales en Emergencias y Desastres de la Policía Nacional – PONALSAR; que tiene la misión de desarrollar los procedimientos en el manejo, atención, identificación y reducción del riesgo en emergencias y desastres, con el fin de contribuir al bienestar de las personas, al desarrollo sostenible y la convivencia y seguridad ciudadana.

En el caso de las Fuerzas Aéreas Colombianas – FAC y la Armada Nacional; en algunos casos cuando la situación del desastre socio-antrópico, puede prestar sus aeronaves o embarcaciones para atender de manera oportuna a los damnificados.

Se debe valorar si la participación de estos actores al brindar la ayuda humanitaria, busca profundizar o prolongar el conflicto; o que busque directamente obtener ventajas políticas o militares.

## 2. PRINCIPIOS BÁSICOS:

---

Las acciones del Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana, se rigen de acuerdo con los principios y valores guías consignados en su Direccionamiento Estratégico. Adicionalmente, para la atención humanitaria se priorizan dos principios:

**Subsidiaridad:** relacionado con la toma de decisiones en el ámbito local, identificando las capacidades y necesidades reales de las personas afectadas por los desastres naturales y/o los conflictos sociales o políticos..

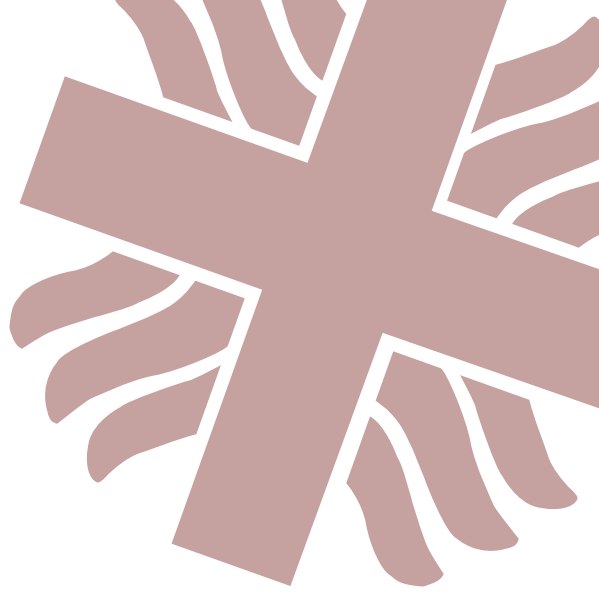
**Cooperación Solidaria:** basada en el reconocimiento de las capacidades locales de las organizaciones Cáritas y en una relación de fortalecimiento para mejorar permanentemente la respuesta.

Por último, el Secretariado Nacional de Pastoral Social/Cáritas Colombiana, se adhiere a la Carta Humanitaria y Estándares Mínimos para la respuesta de catástrofe (ESFHERA), la Carta Humanitaria Esencial y del Código de Conducta del CICR. Entre estos criterios se encuentran:

- El Derecho a vivir con dignidad;
- La distinción entre combatientes y no combatientes;
- El imperativo humanitario viene primero, la prestación de ayuda humanitaria no es un acto partidario o político y no debe considerarse como tal;
- La ayuda se presta independientemente del grupo étnico; el credo o la nacionalidad de los receptores, y sin distinción de ningún tipo. Las prioridades de las ayudas se estiman basándose exclusivamente en las necesidades;
- La ayuda no se utilizará como instrumento de la política exterior de los gobiernos

### 3. LOS PRINCIPIOS DE FUNCIONAMIENTO

En situaciones de conflictos sociales y políticos, el SNPS/CC reconoce que nadie tiene realmente el control completo de la situación y el acceso a la zona puede resultar muy limitado, en ese caso, se deben establecer vínculos estratégicos, logísticos y operativos, con todas las partes pertinentes para distribuir la asistencia humanitaria; por consiguiente, el establecimiento de





Pastoral Social  
**Cáritas Colombiana**

Por una Colombia justa y fraterna