



POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	1 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	




POLÍTICAS DE LA CCCM

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	2 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


HISTÓRICO DE REVISIONES

Las revisiones que se han hecho de este documento, las fechas y los cambios se relacionan a continuación:

Fecha	Versión	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por	Modificación
3/03/2014	1	Camilo Serna Coordinador Operativo	Álvaro Jiménez Director Nacional	Junta Directiva	Elaboración inicial
29/03/2017	2	Camilo Serna Sub Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Junta Directiva	Se realizaron modificaciones a la integridad del documento
13/07/2017	3	Camilo Serna Sub Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Se ajustaron las políticas de descanso. Inclusión en todo el documento de los nuevos cargos de desminado
13/09/2017	4	Camilo Serna Sub Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Se incluye la nueva política sobre conflicto de intereses
2/01/2017	5	Mauricio Cuellar, Andrés Morales	Álvaro Jiménez Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Se incluye la nueva política sobre prevención de fraude
17/05/2019	6	Andrés Morales, Natalia Morales, Dora Murcia	Álvaro Jiménez Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Revisión general por jurídico a todas las políticas, lenguaje inclusivo.
17/05/2019	7	Dora Murcia, Zuleyma Escobar	Álvaro Jiménez Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Actualización de las políticas Recursos humanos
13/11/2019	8	Camilo Serna Sub Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Se modifica Política de Viajes
4/12/2019	9	Dora Murcia	Álvaro Jiménez Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Se incluye Política entrega y uso de dotación
21/04/2022	10	Dora Murcia, Mauricio Cuellar, Camilo Serna, Francisco Martínez, Zuleyma Escobar	Camilo Serna Sub Director Nacional	Álvaro Jiménez Director Nacional	Todas las políticas
03/05/2023	11	Camilo Serna, Olga Santos, Dora Murcia, Jhon Alexander Rojas, Laura Jiménez, Ralf Dillmann, Nhora Jiménez, Angélica Pardo, Harold Medina, Miguel Pacheco.	Camilo Serna Director Nacional Adjunto, Ralf Dillmann Director Gestión de Calidad	Junta Directiva de la CCCM	Todas las políticas. Se incluye política gestión de calidad, política tecnología de la información, política sobre estímulo por tiempo laborado en la empresa, política manejo de alimentación, política de desembolso
06/10/2023	12	Camilo Serna, Olga Santos, Dora Murcia, Jhon Alexander Rojas, Laura Jiménez, Ralf Dillmann, Nhora Jiménez, Angélica Pardo, Harold Medina, Mauricio Cuellar, Dora Murcia, Miguel Reina Padilla, Julieth Celis, Zuleyma Escobar, Paula Alejandra Guevara	Camilo Serna Director Nacional Adjunto, Ralf Dillmann Director Gestión de Calidad	Junta Directiva de la CCCM	Se actualizan las políticas de: Regulación interna y manejo documental; Recursos Humanos; Manejo de Oficina Nacional y Oficinas Regionales/Municipales; Compras; Caja menor; de administración y manejo de recursos financieros, Seguridad y salud en el trabajo; Seguridad vial; Alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas; Estímulo por Tiempo Laborado en la organización. Se incluyen las políticas de: Tratamiento de datos personales; Comunicaciones.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 <p>CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS PRIMERO LAS PERSONAS</p>
	Página	3 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

24/11/2023	13	Ralf Dillmann, Dora Murcia, Natalia Morales, Angélica Pardo, Andrés Morales	Camilo Serna Director Nacional Adjunto, Ralf Dillmann Director Gestión de calidad	Junta Directiva de la CCCM	Se actualiza la política de Recursos Humanos. Se incluye la política de Participación y Representación en Espacios internacionales
07/06/2024	14	Camilo Serna, Ralf Dillmann, Miguel Pacheco, Dora Murcia, Zuleyma Escobar, Andrés Morales, Miguel Reina, Valentina Prada, Katherine Otálora, Magda Portilla, Paula Alejandra Guevara, Jhon Rojas, Julieth Celis, Nhora Jiménez, Mauricio Cuellar, Olga Santos	Camilo Serna Director Nacional Ralf Dillmann Director Global de Proyectos	Junta Directiva de la CCCM	Se actualizan políticas de: Regulación interna y manejo documental; Salarial, Género; Comunicaciones; Estímulo por tiempo laborado en la organización. Se modifica política Ambiental y climática. Se incluyen políticas de: Rechazo de donaciones de origen ilícito o apropiado sobre conflicto de intereses; Control interno y diferencial cambiario
04/02/2025	15	Camilo Serna, Dora Murcia, Juan David González Vargas, Jhon Alexander Rojas Garzón	Camilo Serna	Junta Directiva de la CCCM	Se modifican las políticas de: política de seguridad y salud en el trabajo; política de seguridad vial; política de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas. Se incluyen políticas de: política contra la trata de personas
27/08/2025	16	Camilo Serna, Ralf Dillmann, Dora Murcia, Andrés Morales	Camilo Serna	Junta Directiva de la CCCM	Se modifican las siguientes políticas: política de recursos humanos, política de prevención de la explotación y el abuso sexual (peas), política para compras, política de pago, política de administración y manejo de recursos financieros y política de elaboración y gestión de un proyecto. Se incluye nueva política de política de rendición de cuentas.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 <p>CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS PRIMERO LAS PERSONAS</p>
	Página	4 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

INTRODUCCIÓN

La Junta Directiva de la Campaña Colombiana Contra Minas -CCCM, en ejercicio de una de sus atribuciones, cumple con la responsabilidad de establecer y aprobar las políticas de la organización, las mismas que serán de cumplimiento obligatorio y en función de éstas se revisarán y elaborarán los planes, programas, procedimientos y presupuestos; se administrarán los recursos, se organizará la administración y el funcionamiento de la organización.

La iniciativa de identificar y establecer políticas, tiene además la finalidad de permitir a sus integrantes, ejecutivos y trabajadores encausar sus iniciativas, fomentar el trabajo en equipo, de tal forma que integremos y coordinemos los esfuerzos de todas las áreas de la Campaña en una misma dirección, dentro de un marco de confianza el mismo que es fundamental seguir para cumplir con los objetivos que se trace la administración.


Los sistemas organizativos modernos y el mejoramiento de los procesos internos son extremadamente importantes para que la Campaña incremente sus niveles de productividad, eficiencia y eficacia en su gestión.

En las Políticas de la CCCM los términos 'debe' ('deberá'), 'debería' y 'puede' se utilizan para indicar el grado de cumplimiento requerido. Este uso es consistente con el lenguaje utilizado en las normas ISO.

- I. el término 'debe' ('deberá'), se utiliza para indicar requisitos, métodos o especificaciones de obligatorio cumplimiento;
- II. el término 'debería', se utiliza para indicar los requisitos, métodos y especificaciones que componen las mejores prácticas o recomendaciones;
- III. el término 'puede', se utiliza para indicar un permiso, método o un curso de acción posible.


DECLARACIÓN DE INCLUSIÓN

La Campaña Colombiana Contra Minas -CCCM- promueve el acceso a todos los cargos con equidad de género, pudiendo ser ocupados indistintamente por hombres, mujeres o personas con identidad de género diversa, sin limitaciones de género para ello. No obstante, con el fin de facilitar la lectura y el entendimiento de las políticas de la CCCM, se opta por evitar la recarga visual y gramatical que puede implicar efectuar distingos a lo largo del texto (por ejemplo, "el/la", "los/las", "él/ella", "o/a", entre otros). De manera general, se usa el género gramatical masculino, sin que esto implique que la referencia sea solamente para "hombres" y siempre se deberá entender que aplican e incluyen a hombres, mujeres o personas con identidad de género diversa.


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	5 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

CONTENIDO

HISTÓRICO DE REVISIONES	2
INTRODUCCIÓN	4
DECLARACIÓN DE INCLUSIÓN.....	4
CONTENIDO	5
1. POLÍTICAS ORGANIZACIONALES.....	7
1.1. POLÍTICA DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	7
1.2. POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL.....	9
1.3. POLÍTICA SALARIAL.....	16
1.4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.....	20
1.5. POLÍTICA DE DESCANSO	28
1.6. POLÍTICA MANEJO DE OFICINA NACIONAL Y OFICINAS REGIONALES/MUNICIPALES	29
1.7. POLÍTICA DE PUBLICACIONES.....	32
1.8. POLÍTICAS DE GÉNERO	32
1.9. POLÍTICA AMBIENTAL Y CLIMÁTICA.....	36
1.10. POLÍTICA ENTREGA Y USO DE DOTACIÓN	40
1.11. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS).....	42
1.12. POLÍTICA DE GESTIÓN DE CALIDAD.....	48
2. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS.....	50
2.1. POLÍTICA PARA COMPRAS.....	51
2.2. POLÍTICA DE MANEJO DE INVENTARIO.....	52
2.3. POLÍTICA DE PAGO	54
2.4. POLÍTICA PARA CAJA MENOR.....	55
2.5. POLÍTICA SOBRE GASTOS ADMINISTRATIVOS.....	55
2.6. POLÍTICA DE VIAJES INSTITUCIONALES	56
2.7. POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN Y MANEJO DE RECURSOS FINANCIEROS.....	59
2.8. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE FRAUDE Y SEGURIDAD BANCARIA	61
2.9. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN	63
2.10. POLÍTICA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES	69

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 <p>CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS PRIMERO LAS PERSONAS</p>
	Página	6 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

2.11. POLÍTICA DE RECHAZO DE DONACIONES DE ORIGEN ILÍCITO O INAPROPIADO SOBRE CONFLICTO DE INTERESES	71
3. POLÍTICAS DE PROYECTOS INSTITUCIONALES.....	72
3.1. POLÍTICA DE ELABORACIÓN Y GESTIÓN DE UN PROYECTO	72
3.2. POLÍTICA DE DESEMBOLSOS	74
4. POLÍTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN	74
4.1 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	74
4.2 POLÍTICA DE SEGURDAD VIAL	75
4.3 POLÍTICA DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	76
5. POLÍTICA SOBRE ESTIMULO POR TIEMPO LABORADO EN LA ORGANIZACIÓN	78
6. POLÍTICA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	80
7. POLÍTICA MANEJO DE ALIMENTACIÓN	84
8. POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	87
9. POLÍTICA DE COMUNICACIONES.....	99
10. POLÍTICA DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EN ESPACIOS INTERNACIONALES.....	102
11. POLÍTICA DE CONTROL INTERNO	103
12. POLÍTICA DIFERENCIAL CAMBIARIO	107
13. POLÍTICA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS	107
14. POLÍTICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS.....	108
REGISTRO DE ENMIENDAS, MODIFICACIONES Y/O ELIMINACIONES	112

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	7 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

1. POLÍTICAS ORGANIZACIONALES

1.1. POLÍTICA DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA

PROPÓSITO: Mantener un proceso de actualización y mejoramiento permanente de la organización, que permitan alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA


- a. La Dirección Nacional deberá rediseñar y posteriormente mantener la estructura orgánica de la CCCM enfocada hacia la población objeto de la misión, orientada a satisfacer sus necesidades y al desarrollo de propuestas innovadoras.
- b. Toda modificación en la estructura organizacional deberá ser aprobada por la Dirección Nacional, en base a estudios y análisis de procesos organizacionales.
- c. La organización estructural contará con unidades internas autónomas y coordinadas, potenciadas, autogestionarias y facultadas con capacidad de decisión; áreas operativas que ejecuten los lineamientos de la Dirección Nacional y la retroalimenten.
- d. Para presentar un proyecto de reestructuración se deberá adjuntar un documento de análisis de procesos organizacionales retrospectivo y prospectivo, que deberá contener las recomendaciones pertinentes.
- e. Se deberá limitar al máximo posible la creación de unidades organizacionales. La creación y funcionamiento de nuevas unidades serán factibles en la medida que conlleve la creación de nuevos procesos o la mejora de los existentes, en términos de costo, desarrollo, oportunidad y calidad.
- f. La Dirección Nacional deberá asegurar que los procedimientos y manuales estén al alcance de los miembros y puedan continuamente ser renovados.

De la organización

- a. La organización propenderá a la descentralización y desconcentración, donde las coordinaciones departamentales u Oficinas de Coordinación Regional/Municipales tengan sus propias áreas de apoyo. La asignación de recursos se realizará en función de los proyectos.
- b. La organización deberá propender a la administración sin papeles utilizando los medios electrónicos de que dispone y complementándola con seguridades y nuevas tecnologías como la firma electrónica.
- c. Las áreas de apoyo deberán orientar sus actividades a lograr una mayor interacción entre las distintas áreas de dirección de la organización.

De los procesos y proyectos

- a. Las unidades y áreas operativas de la organización deberán guardar relación con los procesos que realizan, evitando duplicidad de funciones y atribuciones. Independientemente de la

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	8 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

especialización, cada proceso debe contar con un responsable (dueño del proceso) que será quién responda por la eficiencia y eficacia del proceso.

- b. La Dirección Nacional, mediante disposición Administrativa nominará a los jefes de proyectos, directores de área y de apoyo. También podrá crear comisiones (equipos de trabajo) de manera temporales y/o comités de manera permanente, para la solución de asuntos específicos, en todos los casos definirá los miembros, el responsable y unidades participantes, sus propósitos, funciones a desarrollar, tiempo de funcionamiento y resultados a lograr.

De los planes y programas

- a. En el mes de enero de cada año, los directores de cada una de las áreas junto con la Dirección Nacional elaborarán en conjunto el Plan Operativo anual de la CCCM en función del Plan Estratégico y al presupuesto estimado. Posteriormente, cada área elaborará su plan de trabajo del año. Se presentarán informes de avance de gestión a la Dirección Nacional de sus respectivas actividades y resultados. Dichos informes serán la base del informe de la Dirección Nacional a la Junta Directiva.


Parágrafo 1: En las oficinas regionales o municipales de la CCCM, los Coordinadores de manera conjunta y coordinada con los responsables de las diferentes áreas de la CCCM, elaborarán los planes operativos para cada ciclo, según estén establecidos en calendario operacional de la CCCM, incorporando los lineamientos de avances y metas que hayan dispuesto las diferentes áreas de la CCCM para cada oficina en particular y lo dispuesto en el Plan Operativo anual de la CCCM y las áreas.

Parágrafo 2: El director del área del cual dependen las Oficinas regionales o municipales de la CCCM será el responsable de garantizar que se elaboren y ejecuten estos planes en los términos dispuestos en esta política. Los directores o responsables de otras áreas brindarán asesoría y asistencia técnica para la adecuada elaboración y ejecución de los planes.

- a. Los planes, programas y presupuestos de la organización se realizarán en base al Plan Estratégico de la CCCM.
- b. El desarrollo de planes, programas y proyectos de la organización, incluido el desarrollo de nuevos proyectos, deberá obedecer a un proceso de planeación integral que garantice su continuidad y culminación.

Del desempeño gerencial

- a. El desempeño de la Dirección Nacional se medirá en función de indicadores de gestión y reportes gerenciales, los mismos que incluirán el nivel de cumplimiento de metas establecidas semestralmente. Esta información deberá ser puesta en conocimiento de la Junta Directiva.
- b. El desempeño de las Direcciones, responsables de áreas y Coordinaciones de Oficinas regionales o municipales de la CCCM, se medirá en función de reportes gerenciales e

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	9 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

indicadores de gestión partiendo de su situación actual y las metas establecidas durante un período determinado. De no cumplirse las metas establecidas, la Dirección o Coordinación entrará en un proceso de observación y auditoría.


1.2. POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL

PROPÓSITO: Ordenar y difundir el marco normativo interno de la organización y orientar el correcto manejo de la documentación.


EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

La Asociación Campaña Colombiana Contra Minas adopta la Política de Regulación Interna y Gestión Documental, que reconoce la importancia de los documentos producidos al ejercer las funciones y actividades de la organización, y cumpliendo su misionalidad para tomar decisiones informadas. Se desarrolla con la finalidad de garantizar la integridad, autenticidad, fiabilidad y disponibilidad de la información, bajo procesos técnicos de clasificación, organización, conservación, preservación y disposición final, para facilitar el acceso y consulta a la documentación bajo parámetros de control de acceso, transparencia y correcto manejo de la información con respecto a las actuaciones administrativas que aseguren la preservación del patrimonio documental y la memoria histórica de la organización. Esta política, fortalece los mecanismos de la mejora continua, la cultura archivística y los procesos de cada área. Para elaborarla, se tuvo en cuenta la Ley 594 de 2000 “Ley General de Archivos”, la cual establece reglas y principios para la gestión de los documentos, así como, el Decreto 2609 de 2012 abarca el “establecimiento de los requisitos que permitan mantener la integridad técnica, estructural y relacional de los documentos en el sistema de gestión documental, así como sus metadatos”.

- a. Es política de la CCCM mantener informados a sus miembros sobre las Políticas, Reglamentos, Normas, Procesos, Estructura y Procedimientos, de manera que todo el personal tenga plenamente identificado cuál es su rol dentro de la organización, su relación con todas las áreas, y como ejecutar sus funciones de acuerdo con los procesos y procedimientos en vigencia.
- b. Se deben publicar y difundir (en físico y/o medio magnético u óptico) los documentos organizacionales aprobados, siempre identificando la última versión y fecha de aprobación, para que los usuarios dispongan de todos aquellos que les son necesarios para el desempeño de sus funciones, los cuales podrán consultar, imprimir o copiar. Los documentos organizacionales que estén sometidos a proceso de anteproyecto y/o de enmiendas, se deberán identificar durante esa fase en cada página con la Leyenda “Borrador”.
- c. La estructura de la documentación está integrada de la siguiente manera:
 - **Políticas:** Son declaraciones de intención que guían la toma de decisiones dentro de una organización. Establecen los principios generales y sirven como marco para la acción en línea con la misión y los valores de la empresa.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	10 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- **Reglamentos:** Definen las reglas detalladas que deben seguirse en la organización y pueden tener implicaciones legales si no se cumplen.
 - **Protocolos:** Son procedimientos específicos que se deben seguir en ciertas situaciones, especialmente en casos que requieren una acción estandarizada, como en emergencias o procesos técnicos.
 - **Procesos:** Son secuencias de actividades o tareas que se realizan para lograr un objetivo específico. Describen el flujo de trabajo y cómo se transforman los insumos (entradas) en productos o resultados (salidas).
 - **Procedimientos:** Son instrucciones paso a paso que describen cómo se deben realizar las tareas dentro de un proceso. Son más detallados que los procesos y están diseñados para garantizar la consistencia y la calidad.
 - **Manuales:** Son documentos que compilan políticas, reglamentos, protocolos, procesos y procedimientos. Proporcionan una guía completa y detallada sobre cómo operar dentro de la organización y suelen ser una referencia para la capacitación y la orientación de los empleados.
- Nota:** también se contemplan todos los documentos relacionados y necesarios para el entendimiento de cada uno de ellos: anexos, diagramas, formatos, tablas de control
- d. Los directores, gerentes y coordinadores, son los responsables de que, en su área operativa, se documenten sus principales actividades y procesos, ya que tienen la autoridad para organizar, controlar, ejecutar y asegurar el cumplimiento de las aplicaciones.
 - e. Es obligación del responsable de cada proceso, el asegurar que éste y la documentación asociada, se revise y se mantenga actualizada para garantizar la correcta ejecución del proceso que le ha sido asignado. La documentación que se mantenga en físico, deberá encontrarse debidamente foliada de manera cronológica.
 - f. La Dirección Nacional debe asegurar que las políticas, reglamentos, protocolos, procesos, procedimientos y/o manuales sean revisados y, de ser necesario, actualizados. Las políticas y reglamentos deberán ser considerados para su revisión y actualización en los términos dispuestos por ley y, en su ausencia, como mínimo, cada tres (3) años. Protocolos, procesos, procedimientos y/o manuales deberán ser considerados para su revisión y actualización en los términos dispuestos por ley y, en su ausencia, como mínimo, cada año.
- Nota:** Cuando se presenten modificaciones en políticas, reglamentos, protocolos, procesos, procedimientos y/o manuales, deberán generarse nuevas versiones y quedar consignados los cambios en históricos y registros de enmiendas correspondientes. Cuando la revisión no genere versiones nuevas, se soportará este acto mediante actas debidamente firmadas y fechadas, manteniendo intacta la versión y fecha sometida al proceso de revisión. Para el caso de las políticas cuya revisión no generaron versiones nuevas, será suficiente indicar al final del registro de enmiendas, mediante una nota, que fueron consideradas para revisión y actualización y que no se encontraron méritos para efectuar enmiendas, manteniéndose sus versiones intactas. Cada área será responsable

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	11 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

de mantener las versiones actualizadas, así como las actas de las revisiones efectuadas a reglamentos, protocolos, procesos, procedimientos y/o manuales,

- g. Los Directores y/o responsables de las áreas son las personas responsables que las políticas, reglamentos, protocolos, procesos, procedimientos y/o manuales que atañen a su respectiva área existan, estén actualizados y se apliquen debidamente. La elaboración, revisión y/o actualización de políticas, estructura, reglamentos, protocolos, procesos y procedimientos se deberá canalizar a través de la Dirección de Gestión de Calidad, que orientará a las áreas responsables de éstas y garantizará su consistencia y, a su vez, de éstas con las demás políticas, estructura, reglamentos, protocolos, procesos y procedimientos vigentes. Una vez concluido este proceso, la Dirección de Gestión de Calidad será la responsable de presentar a la Dirección Nacional las propuestas de políticas, estructura, reglamentos, procesos y procedimientos, nuevas o con enmiendas, para su estudio y aprobación o de la Junta Directiva, por su intermedio, según aplique.
- h. Una vez aprobadas las políticas y/o reglamentos por la Junta Directiva o la estructura, protocolos, procesos, procedimientos y manuales por la Dirección Nacional, deberán ser entregados a la Administración Nacional para la custodia de los originales, su publicación y difusión respectiva.
- i. Todos los documentos generados con el fin de presentar información que detallen la gestión general de la CCCM, gestión por área, gestión por proyectos y/o de acciones particulares desarrolladas en el marco operativo y administrativo de la CCCM, deben ser revisados por el área de Gestión de Calidad con el apoyo del área de Control Interno.


Nota: Todos los documentos solicitados y entregados (físicos o digitales) a las auditorías externas deberán estar debidamente foliados e inventariados, soportados mediante oficios de entrega debidamente recibidos y firmados (entrega física) o con correos electrónicos (digitales).

Archivo de Recursos Humanos

El archivo de Recursos Humanos abarca funciones específicas con relación a la gestión del personal, las contrataciones, las actividades de formación, asistencia y aspectos de seguridad y salud en el trabajo. Con base en la ley estatutaria 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales se garantiza:

- a. La privacidad y confidencialidad frente al manejo de información sensible del personal.
- b. Consentimiento expreso e informado de los datos personales antes de realizar acciones de recolección, almacenamiento, uso y/o difusión de la información.
- c. Veracidad, transparencia, control de acceso a personal autorizado y seguridad de la información.

El área de Recursos Humanos se encarga de la selección y contratación de personal, donde se generan documentos como ofertas de empleo, anuncios de convocatorias, formularios de solicitud, entrevistas y pruebas de conocimientos. Por consiguiente, deberá garantizar que cada funcionario de la

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	12 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

organización tenga un expediente documental individual, llamado Historia Laboral que contengan mínimo los siguientes documentos:


- Documento de identificación
- Hoja de vida (soportes académicos, laborales, cartas de recomendación según corresponda)
- Antecedentes
- Contratos de trabajo y anexos (ficha médica, información personal, manual de funciones)
- Soportes de inducciones de Recursos humano y SG-SST
- Soportes contractuales

Nota: Cada expediente documental físico contiene una hoja de control documental en su interior para mantener el registro organizado del manejo de los documentos, que deberán estar debidamente foliados e inventariados cronológicamente. Se tiene una copia física en el archivo de gestión para los funcionarios activos y otra en el archivo central para los funcionarios inactivos. Se mantiene una copia digital en el software de Gestión Documental al que solo tiene acceso personal autorizado del área.

Los documentos mencionados se originan a partir de la relación laboral entre el funcionario y la organización, y es el orden de clasificación documental asignada para el área. A partir de esto, se realiza el proceso durante el ciclo vital de la información para garantizar su conservación en el tiempo y disponer al final cuando cumpla su tiempo de retención según la legislación, así como, la disponibilidad de la información teniendo en cuenta las implicaciones administrativas, operativas y legales que se generan en aspectos salariales, contribuciones a la seguridad social, beneficios laborales, términos contractuales, toma de decisiones informadas y auditorías.

Archivos de proyectos

- a. Todos los proyectos tendrán una carpeta exclusiva que contenga los siguientes documentos como mínimo:
 - La carta de aceptación del proyecto
 - El contrato o convenio donde se especifiquen los fondos aprobados
 - El acta de inicio del proyecto
 - La impresión del proyecto con su presupuesto y plan de acción.
 - El certificado del banco de manejo de la cuenta donde se van a recibir los recursos (que se especifique el monto máximo de transacción, los usuarios autorizados, y los detalles de manejo de la cuenta)
 - El certificado de cambios de divisa si procede
 - Los certificados de consignación de recursos cada vez que haya un desembolso.
 - El informe final del proyecto impreso o en un medio magnético u óptico, debidamente empacado
 - El certificado de finalización o acta de aceptación o documento legal final.
 - El informe de auditoría o revisoría fiscal.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	13 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- El informe contable final de gastos
 - La correspondencia que tenga que ver con la administración del proyecto
- b. El área de Control Interno mensualmente hará seguimiento a cada proyecto con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos.


Archivos contables

- a. Cada proyecto tendrá una carpeta o archivo que contenga los soportes contables de todas las transacciones y desembolsos realizados.
- b. Los soportes serán aquellos que estas políticas determinen y sin perjuicio de ellas se destacan:
- Facturas legales en casos de compras de bienes o servicios
 - Documentos equivalentes y su respectivo comprobante de egreso, RUT y demás soportes que el proyecto en específico establezca.
 - Formatos de legalización.
 - Recibos de caja menor
 - Pagos de Nómina
 - Pagos de impuestos
 - Pagos de seguridad social
 - Soportes bancarios
- c. Las carpetas o archivos deberán estar marcadas en su parte exterior con el nombre del proyecto.
- d. El interior de las carpetas o archivos deberá tener un índice de los archivos que contiene.

Archivos de correspondencia


- a. La correspondencia deberá archivarse consecutivamente y por fecha en una carpeta del año calendario. De la misma forma, se deben realizar copias de respaldo (back-ups) de información y correspondencia digital en servidores, discos duros dedicados y/o almacenamiento virtual.

Parágrafo: De este archivo se excluye la correspondencia que corresponda a un proyecto en específico, cuyo destino será la carpeta del proyecto.


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	14 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

Manejo de la documentación y formatos

- a. Es responsabilidad del área encargada para la gestión documental definir formatos, codificación y clasificar el tipo de información generada o recibida para así garantizar el manejo correcto de los mismos.
- b. Los formatos y codificación serán vitales para la imagen de CCCM y el control de todos los documentos al interior y exterior de campaña. La codificación deberá permitir el reconocer a que área pertenece el documento, el tipo de documento, nombre del proceso y consecutivo. El área encargada para la gestión documental determinará mediante un manual la codificación aplicable a documentos y formatos.
- c. Se deberá establecer un índice de información clasificada y reservada que conste las fuentes de información, medios de conservación, soportes, formato, tipo de información, lugar de consulta y responsables de la información. Cada funcionario deberá realizar un inventario de la información que tiene bajo su custodia en el desarrollo de sus actividades.
- d. Identificar la clasificación de la información:
 - Información pública: Es información abierta para todos, puede ser compartida libremente, no tiene restricciones de acceso y no causa ningún tipo de daño a la organización ni a sus funcionarios.
 - Eventos corporativos
 - Convocatorias laborales
 - Información de contacto de la organización
 - Notas de comunicación en canales de difusión
 - información reservada: Es información que no se divulga sin autorización, altamente sensible que podría causar daño significativo a la organización y a sus funcionarios. Su acceso es controlado y limitado a un grupo de personas autorizadas.
 - Historias laborales (antecedentes, exámenes médicos, contratos, cláusulas de confidencialidad).
 - Información financiera (soportes contables, informes presupuestales).
 - Información clasificada: Es información sensible y su divulgación puede causar daño, sin embargo, no es estrictamente crítica como la reservada. Su acceso es restringido, contiene medidas de protección, pero está abierto a un grupo de personas más amplio.
 - Información de proyectos
 - Políticas internas
 - Informes de auditoría interna
 - Registros salariales

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	15 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- e. Identificado el tipo de información, se realiza el índice de información clasificada y reservada, controla los documentos físicos y electrónicos. Para documentos físicos con clasificación reservada y clasificada se recomienda la entrega en sobre de manila, sellado y marcado con un documento que garantice el recibido. En el caso de los documentos electrónicos, se deberán enviar vía correo electrónico corporativo con cifrado de datos o algún tipo de seguridad adicional. En el caso de los documentos públicos, no se tendrá ningún tipo de restricción para su divulgación.
- f. Determinar mecanismos de almacenamiento y respaldo de información como la copia de seguridad o backup, control de acceso al archivo físico y/o digitalización.
- g. Definir medidas de protección de información como la autenticación (contraseñas, identificación biométrica), el acceso a personal autorizado, control de cambios, supervisión de acceso a los datos y auditorías.
- h. Por último, se deberá consolidar los inventarios de información de cada área, implementar los controles asignados e informar al personal de la organización.
- i. Para cualquiera de los casos e información de la CCCM serán almacenados de manera física, virtual y/o magnética según se defina, incluyendo cualquier plataforma que se disponga para la gestión y control del ciclo de vida cualquiera documento, al mismo tiempo se deberá llevar un control de acceso para cualquiera de las formas definidas.
- j. Para definir la retención de documentos y su disposición final se deberán establecer Tablas de Retención Documental que se actualizarán según el Acuerdo 004 de 2019 del Archivo General de la Nación.
- k. La documentación sensible y quien deba llevar firma deberá reglamentarse y aplicarse digitalmente para dar celeridad a los procesos, pero garantizando la seguridad e idoneidad de los documentos emitidos.
- l. El control de acceso a los repositorios de documentos lo definirá la Dirección Nacional y cada área en particular, e implementará los mecanismos pertinentes por medio del área de la Tecnología e Información (TI) para salvaguardar la integridad y manejo adecuado de los datos.
- m. Para asegurar la correcta gestión, acceso y entrega de la documentación solicitada por las auditorías externas. A continuación, se detallan los pasos generales para realizar el foliado:
 - **Revisión y Organización de Documentos:** revisar y organizar todos los documentos que serán numerados, asegurando que los documentos estén completos y en el orden correcto.
 - **Numeración Secuencial:** Los documentos deben ser numerados de manera secuencial, comenzando con el número 1 y continuando en orden ascendente. La numeración debe ser clara y legible. Generalmente, se utiliza el margen superior derecho de cada página para colocar el número de folio.
 - **Verificación de Consistencia:** La numeración se debe verificar que no haya saltos ni repeticiones en la secuencia de números. Cada página debe tener un número único.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	16 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- **Registro de Folios:** Se debe llevar un registro de los números de folio y los documentos correspondientes. Esto se puede hacer mediante una hoja de control o un registro digital, donde se anoten los números de folio asignados y los detalles de cada documento.
- **Protección y Conservación:** Completado el proceso de foliado, es importante proteger y conservar los documentos. Esto puede implicar el uso de carpetas, archivadores, o sistemas de gestión documental digital que aseguren la integridad y accesibilidad de los documentos foliados.

1.3. POLÍTICA SALARIAL


PROPÓSITO: Crear un sistema de remuneración ordenado, equitativo para la organización y para los empleados/as, que motive eficazmente el trabajo productivo y el cumplimiento de los objetivos y metas de la CCCM.}

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA


- El sistema de remuneración de la organización obedecerá a un modelo internacionalmente aceptado y su valoración estará de acuerdo con el mercado laboral local del sector de la Acción Contra Minas.
- La Dirección de la CCCM establecerá anualmente una escala de rango salariales para estandarizar los niveles de pagos. Se entiende que toda persona que ingrese como nuevo empleado a la CCCM se ubicará, de acuerdo al cargo y perfil en una línea de esta escala, recibiendo el salario base de dicha escala (exceptuando el nivel de dirección que tiene consideraciones adicionales).
- Para el caso específico del nivel de dirección (con excepción de la Dirección Nacional y la Dirección adjunta) y los cargos que se ubiquen en este nivel se tendrán las siguientes consideraciones para la determinación de su salario:
 - Existirá un salario base del nivel como existe en los demás niveles de la CCCM.
 - Se tendrá en cuenta el siguiente cuadro de puntaje para establecer rangos de aumento sobre el salario base de la escala salarial:

Parámetro	Puntuación
Experiencia en cargos similares	1 punto por cada dos años de experiencia previa la CCCM
Idiomas	1 punto por idioma nivel alto, adicional al español
Pertenencia étnica	1 punto
Años de servicio dentro de la CCCM	1 punto cada 4 años de servicio
Condición de expatriado	Entre 15 y 40 puntos como máximo de acuerdo a negociación
Nivel de estudios	1 punto por cada Maestría o especialización y 3 puntos por Doctorado

- Cada punto corresponde al 10% del salario base del nivel de dirección

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	17 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- Se considera expatriado a un extranjero que sea contratado por la CCCM para trabajar en Colombia o a un colombiano que la CCCM ubique para trabajar en un país extranjero. En el caso de un/una colombiana ubicada para trabajar en el exterior, el ajuste salarial por su condición de expatriada se dará como un bono, a menos que su condición de expatriada se presente por el período completo de un determinado proyecto, con lo cual al finalizar el proyecto cesará su contrato. Si al regresar al país la CCCM considera continuar con sus servicios se deberá realizar un nuevo contrato con las condiciones salariales del personal nacional.
- d. Los salarios de la Dirección Nacional son fijados directamente por la Junta Directiva con base en la experiencia, las necesidades de la organización y la disposición presupuestal.
- e. Cuando ocurra un ascenso a cualquier cargo el salario devengado será el tasado como base del nuevo cargo sin consideraciones de antigüedad.
- f. La CCCM no tendrá diferencia salarial entre sus trabajadores por razón de sexo, raza (salvo el nivel directivo donde se tendrá una discriminación positiva), por afiliación política o creencia religiosa y no utilizará la remuneración salarial como mecanismo de discriminación alguna.
- g. La CCCM respetará el mandato legal que indica que, a trabajo igual, en igualdad de condiciones, se pagará salario igual sin importar la condición o calidad del trabajador/a.
- h. La Dirección nacional estudiará aumentos salariales anuales si la situación financiera de la CCCM así lo permite. Estos aumentos no superarán el IPC anual a menos que la Junta Directiva así lo establezca. Se exceptúan las disposiciones gubernamentales y legales aplicables.
- i. Bajo ningún concepto se pagarán horas extras a personal de confianza: Director y Director Adjunto de la CCCM, directores y subdirectores de área, Gerentes y subgerentes, Coordinadores u otros cargos de confianza y manejo.
- j. Los empleados/as sometidos a condiciones y horarios especiales de trabajo, de acuerdo a normas internacionales del trabajo, no podrán laborar horas extraordinarias y/o suplementarias a fin de precautar su salud y bienestar.
- k. Los sueldos u honorarios se pagarán mensualmente mediante depósito en la cuenta corriente o de ahorros de cada empleado o contratista.
- l. La CCCM privilegiará la contratación laboral, con contratos a término indefinido para dar la mayor ventaja al empleado. Sin embargo y de acuerdo a las circunstancias de cada proyecto se podrá contratar bajo otras modalidades, según lo establecido en la política de Recursos Humanos. Cada año la Dirección Nacional deberá estudiar las posibilidades y recursos para definir la forma de contratación.
- m. En caso de realizarse una contratación por prestación de servicios, el cargo contratado deberá asimilarse a la tabla de cargos y perfiles de la CCCM, por lo que la remuneración deberá corresponder a alguno de los niveles salariales de la organización.
- n. Del sueldo mensual de los empleados se descontarán los siguientes rubros:
 - Aportaciones al Sistema de Seguridad Social.
 - Los impuestos a la renta y otros impuestos establecidos por las autoridades fiscales del país y el municipio donde se realice la labor correspondiente.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	18 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- Retenciones judiciales ordenadas por la autoridad competente
 - Deudas a la organización, reconocidas y autorizadas por el empleado
 - Valor de útiles, materiales, equipos, muebles, cuya posesión indebida, pérdida o destrucción dolosa sea comprobada, con autorización escrita del empleado.
- o.** En caso que una persona deba realizar trabajos para la CCCM en un lugar distinto al de su trabajo habitual, la organización se hará cargo de los gastos de manutención y alojamiento, transporte y durante el período que el empleado se encuentre en esta locación, sin que esto constituya parte de su salario.

BONOS CONSTITUTIVOS DE SALARIO

- a.** Son aquellos pagos adicionales que tienen su origen en la actividad desarrollada por el trabajador o trabajadora y por lo cual siempre será de carácter salarial, es decir, que será base para liquidar las prestaciones sociales y los aportes a la Seguridad Social.
- b.** Estos pagos se acuerdan entre el trabajador y el área de Recursos Humanos de la CCCM por medio de una Carta de ajuste dirigida al trabajador o trabajadora o por medio de un Otrosí dependiendo si hay cambio del cargo temporalmente.
- c.** Los Bonos Constitutivos de salarios en la CCCM son de carácter salarial y se registran en las línea de Direcciones, Subdirecciones, Gerencias y Subgerencias cuando un colaborador:
- es encargado de asumir temporal y completamente las funciones de otro cargo, dejando de ejercer durante ese período las funciones del cargo que viene ejerciendo (cargo actual) y el salario del otro cargo es superior al cargo que venía ejerciendo.
 - mantiene su cargo y las funciones que viene ejerciendo y es encargado, adicionalmente, de asumir temporalmente las funciones de otro cargo (doble carga laboral) o,
 - mantiene su cargo actual y asume temporal y adicionalmente algunas funciones de otro cargo.

El valor del bono es calculado desde el área de Recursos Humanos y se liquidará de acuerdo con la siguiente tabla:

CASOS DE REEMPLAZO	FUNCIONES	El cargo actual tiene un salario igual al del otro cargo	El cargo actual tiene un salario mayor al del otro cargo	El cargo actual tiene un salario menor al del otro cargo
Colaborador deja su cargo actual y asume completamente otro cargo	Deja sus funciones y asume las funciones de otro cargo	No hay bono	No hay bono	Bono del 40% del salario básico del colaborador o la diferencia salarial entre ambos cargos cuando esta sea menor al señalado 40%
Colaborador asume doble carga laboral	Conserva sus funciones actuales y asume adicionalmente las funciones de otro cargo	Bono del 40% del salario básico del colaborador		
Colaborador mantiene su cargo actual y asume	Conserva sus funciones actuales y asume	Bono de entre el 1% y el 40% % del salario básico del colaborador, dependiendo la cantidad de tiempo estimado de dedicación adicional que implica(n) la(s) nueva(s) funcione(s). El área de Recursos Humanos		

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	19 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


adicionalmente algunas funciones de otro cargo	parcialmente nuevas funciones de otro cargo	establecerá mediante un procedimiento especial la fórmula para hacer el cálculo porcentual.
--	---	---

El bono aplicará para el encargo temporal en los términos expuestos si este es igual o superior a un (1) mes y no podrá ser superior a seis (6) meses. No obstante, cuando se trate de un encargo para cubrir una vacante, a los tres (3) meses se evaluará el desempeño y se determina si se posesiona en el cargo oficialmente o si el encargado regresa exclusivamente al cargo para el cual fue contratado inicialmente. Para los casos en que no se haya logrado cubrir la vacante por nueva contratación se evaluará el desempeño para prorrogar el tiempo.

BONOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO

- a. Son aquellos pagos que se le reconocen al trabajador o trabajadora, que no remuneran el servicio prestado y tampoco enriquecen su patrimonio, y que son realizados para desarrollar a cabalidad sus funciones y dotarlo de los recursos necesarios que permiten desarrollar sus funciones, algunos son temporales y se otorgan por mera liberalidad de CCCM otros son habituales y deben ser acordados entre las partes en el contrato laboral o a través de un Otrosí. Los Bonos no constitutivos de salarios son los siguientes:
 - a) **Bono de buen desempeño:** Son beneficios ocasionales no constitutivos de salario que se otorgan al trabajador o trabajadora que haya demostrado un desempeño superior al que corresponde a sus funciones habituales. Su concesión es discrecional y corresponde exclusivamente al Director y/o Subdirector Nacional.
 - b) **Auxilios Extralegal:** Son habituales que se le otorgan al trabajador o trabajadora para que puedan desarrollar su función a cabalidad.
 - c) **Auxilio Por Movilidad:** Es Temporal y se les otorga a los integrantes de los equipos ENT o de Despeje quienes, adicional a sus funciones, brindan su apoyo como conductores de sus equipos de manera permanente durante los ciclos operacionales. Su valor es determinado por el Área de RR HH anualmente bajo previa aprobación de la Dirección Nacional.
 - d) **Auxilio Por Localización:** Se les otorga a los trabajadores cuando por necesidad operativa son trasladados o viven en territorios diferentes a los contratados inicialmente, se pagan con el fin de ayudar en los gastos de viaje durante la semana de descanso. Su valor es determinado anualmente por el Área de RR HH bajo previa aprobación de la Dirección Nacional y su otorgamiento dependerá de la disponibilidad de los recursos que tenga el proyecto al cual están adscritos.

Para Asignar este Bono por localización, se debe tener en cuenta los siguientes parámetros:

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	20 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- Para los cargos operativos como Supervisor(a), Lider de ENT, Lider de Despeje, Investigador(a) ENT, Desminador(a), Multitareas y Paramédicos este bono deberá tener una temporalidad de seis (6) meses mientras se contrata el personal local, de lo contrario el trabajador que tiene el bono se volverá local y se suspenderá el auxilio.
- Para los cargos de Subgerencias, Gerencias, Coordinaciones y Direcciones este deberá tener en cuenta una tabla de clasificación basada en rangos de distancias y tiempos para determinar el valor del auxilio que debe recibir las personas que ocupan estos cargos, según la tabla de rangos mencionada en el procedimiento.
- Los demás Cargos que no están especificados en esta política deberán ser contratados localmente y no accederán a este Bono.
- Las personas que trabajan desde casa no recibirán este Auxilio
- Si la localización se ve interrumpida por cualquier causa se suspenderá mientras vuelve a su lugar de trabajo inicial.

ASCENSO, PROMOCIONES Y NUEVAS CONTRATACIONES


- a. Con el fin de fomentar el crecimiento personal de los trabajadores de CCCM y mantener un entorno laboral saludable, asegurar la equidad, consistencia y uniformidad del proceso, la CCCM establece que los ascensos, promociones y nuevas contrataciones solo se basarán en las competencias adquiridas por el trabajador junto con el desempeño en cargos anteriores.
- b. **Salarios:** Cuando existe un ascenso o una contratación nueva se tendrá en cuenta el salario básico menor determinado en la escala salarial del nuevo cargo o el salario del año anterior asignado en ese cargo, con el fin de respetar la antigüedad de los trabajadores que están en cargos similares, previo aval de la Dirección Nacional se determinará un salario diferente.
- c. **Cargos Nuevos:** La Dirección Nacional determinara la creación de nuevos cargos y el salario asignado para tales cargos.

1.4. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

PROPÓSITO: Brindar posibilidades de crecimiento y promoción a los empleados/as, a través de la participación de los diferentes procesos que ejecuta el área de Recursos humanos de la CCCM. Adicionalmente se fomenta el desarrollo profesional de los empleados/as a través de entrenamientos y planes que incrementen la satisfacción personal, profesional y el compromiso con la CCCM.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. Las diferentes actividades de la CCCM deben estar enmarcadas en los principios de la igualdad, no discriminación, transparencia, equidad y reconocimiento, dirigida a todos los trabajadores/as y aspirantes externos e internos a ocupar nuevos cargos o a ser promocionados.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	21 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- b. Recursos Humanos se rige por las leyes y normas nacionales vigentes entre las cuales se destaca El Código Sustantivo de Trabajo, Decreto 1072 de 2015, Ley 1581 de 2012. También por lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y las Políticas internas de la Asociación.
- c. El área de Recursos humanos elaborará los Procedimientos de Reclutamiento, Selección, Vinculación de Personal, Evaluación de personal y Finalización de Relaciones Laborales en el cual se especifica cada una de las actividades realizadas por sus integrantes y que se registrará según lo dispuesto en la presente política.

Convocatorias


- a. La CCCM es una organización que incluye la equidad de género en sus prácticas, en la toma de decisiones, contrataciones, capacitaciones, promociones, recursos y gestión para lograr una equidad.
- b. La CCCM no iniciará procesos de contratación civil, comercial o laboral con personas naturales, con miembros de la fuerza pública o unidad de seguridad o con personas jurídicas que a través de la responsabilidad derivada de sus representantes, directivos o trabajadores, estén imputadas por la presunta comisión de un delito, relacionado con la violación de derechos humanos, Violencias basadas en Género, Violencias del Abuso o Explotación sexual o señalada por delitos relacionados, sin que ello implique una vulneración a la presunción de inocencia y hasta tanto no termine la investigación correspondiente.

La CCCM tampoco iniciará procesos de contratación civil, comercial o laboral con personas naturales, con miembros de la fuerza pública o unidad de seguridad o con personas jurídicas que a través de la responsabilidad derivada de sus representantes, directivos o trabajadores puedan estar involucrados en actividades de Terrorismo, Narcotráfico, Proliferación de armas de destrucción masiva, Crimen organizado nacional o transnacional, Tráfico humano / trata de personas, Violaciones graves a los derechos humanos y, Cibercrimen y delitos económicos.

- c. La CCCM verificará que las personas que sean contratadas no estén incluidas en listas internacionales y nacionales de terrorismo, delincuentes y/o de tener relaciones con dinero proveniente del narcotráfico en el mundo.

Convocatorias internas

- a. Para los casos en que la CCCM decida convocar de manera cerrada, es decir para promocionar a sus colaboradores ya contratados, para una vacante nueva o un cargo ya existente de su interés, comunicará por medio de correo y demás medios disponibles la convocatoria. Detallando Cargo, Equipo, Cantidad de Vacantes, Salario Base, Tipo de Contrato, Lugar de Trabajo, Requisitos mínimos (Competencias laborales).

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	22 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- b. Los interesados deberán enviar sus hojas de vida junto a la información que consideren relevante o se le solicite al correo equipo.dh@colombiasinminas.org.

Convocatorias externas

- El área de Recursos Humanos, como responsable del proceso, seleccionará y reclutará a través de convocatorias públicas por medio de plataformas de empleo web y las diversas herramientas de divulgación con las que se cuenten.
- En el caso de que se trate de una vacante especializada, se puede realizar una invitación externa de manera “cerrada” a las personas que cumplan con el perfil requerido.
- Para este tipo de convocatorias se tendrá en cuenta el trabajo voluntario, dando más puntaje a quienes hayan desarrollado alguno de esos voluntariados.
- En ambos procesos se realizará la preselección, evaluación y selección de los aspirantes que cumplan con los requisitos de la vacante.

Contratación

- La CCCM maneja diferentes tipos de contratación de acuerdo con la Asesoría del Área Jurídica y las directrices recibidas desde la Dirección Nacional.
 - **Contrato a Término Indefinido:** Cuando el proyecto es de larga duración y luego de acuerdos entre las partes se pacta este tipo de contratación o la modificación del contrato de trabajo a término fijo existente.
 - **Contrato a Término Fijo:** Cuando el proyecto no es de larga duración y se tiene conocimiento del tiempo que puede llegar a durar su ejecución. En el contrato de trabajo cuyo término fijo es inferior a un año únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres periodos iguales o inferiores y, a partir del cuarto periodo, la renovación no podrá ser inferior a un año, término que aplica para futuras prórrogas.
 - **Contrato por obra labor determinada:** Cuando se contrata para la realización de una obra o labor y por el tiempo de duración de la misma
 - **Contrato Fijo o Indefinido por días:** Para trabajadores que prestan sus servicios de manera parcial, por temporadas o por días. (Mayordomos, Servicios Generales, etc.)
 - **Contrato de Aprendizaje:** Para Aprendices SENA o Universitarios.
 - **Contrato de Prestación de Servicios:** Para asesores externos.
 - **Acuerdo de Voluntariado:** Para personas Nacionales o Extranjeras que desean vincularse en alguno de los programas que desarrolla CCCM.
 - Otrosí: Una enmienda o modificación de un contrato.
 - **Prórroga:** Extensión del contrato bajo las mismas condiciones del contrato inicial.
 - **Convenio de prácticas universitarias:** Acuerdo de voluntades entre la organización y el estudiante, fijando el tiempo y el apoyo económico que recibirá durante el tiempo pactado.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	23 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

Inducción

- a. La CCCM desarrolla con todos sus funcionarios un proceso de inducción en el cual se debe diligenciar la lista de chequeo de Inducción de Recursos humanos y SG-SST, en la misma lista están establecidas las políticas por área que deben ser socializadas por los respectivos responsables de las mismas. Esto se realiza durante el primer mes de trabajo y debe ser posterior a la legalización del contrato.

Período de prueba

- a. La CCCM realiza una evaluación, a fin de determinar la continuidad o finalización de la relación laboral con el colaborador, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.
- b. De acuerdo al tipo de contrato, tendrán un tiempo de periodo de prueba así:
- **Contrato Indefinido o a Término Fijo de uno o más años:** 2 meses
 - Contrato Término Fijo Inferior a Un Año: La quinta parte de acuerdo a los días calculados del contrato.
 - Contrato de Aprendizaje, Acuerdo de Voluntariado y Contrato de prestación de servicio: No cuentan con período de prueba, pero se pueden dar por terminado cuando se demuestra que hay incumplimiento en la labor contratada.


Nómina

- a. El área de Recursos Humanos hará los trámites necesarios para recibir las novedades presentadas durante el mes remitidas desde las diferentes oficinas para la liquidación de nómina.
- b. Los Rangos Salariales son determinados en conjunto entre el área de Recursos Humanos y la Dirección Nacional y se validan las diferentes categorías (Senior-Junior).
- c. La CCCM liquida el salario, las prestaciones sociales y la seguridad social de cada trabajador de acuerdo con las normas legales vigentes de Colombia, adicionalmente algunos trabajadores cuentan con Auxilios Extralegales no constitutivos de salarios con el fin de facilitar el desarrollo de funciones del trabajador y que por tanto no tienen como finalidad enriquecer su patrimonio, sino dotarlo de recursos económicos que le permitan realizar su labor sin las trabas propias del quehacer operativo.
- d. La nómina del Equipo Nacional es financiada con un porcentaje de cada Donante definido por la Dirección Nacional y Financiera, los porcentajes se establecen de acuerdo a la carga laboral generada por **el o los proyectos en relación con la operación general de la CCCM.**

Control de horas laboradas

- a. El área de Recursos Humanos controlará las horas laboradas de sus empleados por medio del reporte de novedades de nómina enviados diaria y mensualmente por cada oficina y realizando el seguimiento a los indicadores de ausentismo para determinar las causas.

Formación y desarrollo del personal

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	24 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- a. El área de Recursos Humanos, conjuntamente con los demás responsables de las áreas y/o la Dirección Nacional, identificarán oportunidades de formación y desarrollo de su personal, conforme a sus funciones, responsabilidades, los valores misionales de la CCCM y/o los requerimientos establecidos en los procesos y procedimientos de cada área. Adicionalmente, el área de Recursos Humanos establecerá y desarrollará el cronograma de capacitación de acuerdo al SG-SST.

Evaluación

- a. En la CCCM la evaluación del desempeño laboral del personal es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua, realizado por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes laborales del colaborador en el desempeño de su cargo, el cumplimiento de sus funciones y su adhesión a los valores misionales de la CCCM, en términos de oportunidad, cantidad, calidad y mejora de su desempeño personal.
- b. La evaluación es un proceso destinado a determinar y comunicar al personal la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a la mejora continua de conocimientos, habilidades y actitudes, mediante la determinación de necesidades de formación y desarrollo, tanto del trabajador como de la organización.
- c. La CCCM podrá decidir la continuidad en su cargo de las personas que obtengan evaluaciones deficientes o si estas deficiencias pueden ser superadas mediante orientación y asesoría, por parte de su jefe directo, en cuyo caso se firmará un acta de compromiso con el trabajador/a sobre los conocimientos, habilidades y/o actitudes a ser mejoradas y se hará seguimiento dentro de un periodo de prueba razonable.
- d. El área de Recursos Humanos será la encargada de garantizar que, como mínimo, una vez al año se desarrolle la evaluación del personal de la CCCM bajo el modelo que para tal fin establezca.

Plan de incentivos laborales

- a. Con el fin de motivar a su personal, aumentar la productividad, mejorar el bienestar y fomentar una sana competencia que beneficie los resultados de la CCCM y de sus trabajadores/as, se contará con un plan de incentivos económicos o no económicos que podrán ser salariales o no salariales (bonificación, auxilio, regalo, horarios flexibles, días compensatorios o reconocimientos, entre otros).
- b. El plan de incentivos será elaborado por el área de Recursos Humanos, deberá ser aprobado por la Dirección Nacional y estará sujeto al presupuesto disponible, así como de las circunstancias y posibilidades de los proyectos que se ejecuten. Todos los empleados vinculados laboralmente a la CCCM podrán ser beneficiarios de los incentivos conforme al cumplimiento de los requisitos que para tal fin se establezcan en el plan. El área de Recursos Humanos será la responsable de efectuar el adecuado seguimiento al cumplimiento del plan.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	25 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


Promoción de la corresponsabilidad laboral y la maternidad y la paternidad responsable

- a. Con el fin de garantizar y contribuir a la corresponsabilidad laboral, la maternidad y la paternidad presente por medio de tiempos remunerados de baja maternal y paternal, Así como, estrategias de apoyo económico al cuidado de recién nacidos, incluyendo a madres y padres adoptivos.
- b. Reconociendo los retos que enfrentan las personas gestantes, padres o madres adoptivos, debido a barreras económicas, culturales y sociales que les dificulta reintegrarse a las actividades para las cuales fueron contratados por la CCCM durante los primeros meses de vida de los recién nacidos o adoptados, la CCCM se compromete a:
 - Extender la licencia de maternidad prevista en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo de dieciocho (18) a veinticuatro (24) semanas calendario.

Nota: Para el caso que padre y madre laboren ambos para la CCCM, las semanas que se conceden que superan las dieciocho (18) semanas hasta las veinticuatro (24) semanas no podrán ser compartidas con el padre y serán exclusivamente para la madre.
 - Durante los siguientes seis (6) meses posteriores a la licencia de maternidad y reintegro de la trabajadora a sus labores, la CCCM entregará un bono extralegal, no constitutivo de salario, equivalente al 50% del SMLMV, para las madres que laboran para la CCCM que hayan tenido un infante o que lo hayan adoptado, que estén ocupando roles operativos y que regresen a presar sus servicios en terreno (Estudio No Técnico, Despeje y Paramédicas)

Nota: No tendrán derecho a este beneficio las demás trabajadoras que ocupan cargos o funciones administrativas.
- c. Extender la licencia de paternidad prevista en la ley 2114 del 2021 de dos (2) a cuatro (4) semanas calendario. Esta extensión irá acompañada de estrategias diseñadas por la Dirección de Género para garantizar un acompañamiento en equidad desde el enfoque de género y crianza. Para tal efecto el equipo de género de la CCCM hará acompañamientos semanales para la extensión de la licencia de paternidad, la cual estará supeditada al envío de evidencias de acciones específicas del padre en el involucramiento de la crianza de sus hijos, tanto emocional como físicamente.

Nota: No podrán optar por las dos (2) semanas de extensión de la licencia de paternidad, los padres que hayan sido condenados o tengan procesos penales activos en los últimos dos (2) años, por delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	26 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


Terminación del contrato de trabajo por causas objetivas ajenas a la voluntad de la CCCM

- a. La Asociación Campaña Colombiana Contra Minas - CCCM - es una organización no gubernamental y sin ánimo de lucro. Sus ingresos no son el resultado de una actividad industrial o comercial y su sostenibilidad económica y financiera depende exclusivamente del dinero que recibe de los donantes nacionales e internacionales.
- b. La CCCM no tiene posibilidades de realizar sus actividades, ni puede mantener los proyectos que adelantan el desminado en diferentes lugares del territorio nacional y tampoco mantener el recurso humano vinculado a su organización, cuando por razones ajenas a su voluntad, los donantes nacionales e internacionales retiran el apoyo económico necesario para su funcionamiento.
- c. De acuerdo con todo lo anterior, la vinculación laboral y la vigencia de los contratos de trabajo, dependen exclusivamente de los recursos recibidos por los donantes para cada uno de los proyectos que adelanta la organización. Es por ello que la CCCM, en relación con la vinculación laboral y la estabilidad en los puestos de trabajo de sus colaboradores procederá de la siguiente manera:
 - Cada vez que se termine o se cierre un proyecto de desminado, en cualquier lugar del territorio nacional, se terminarán con justa causa los contratos de trabajo del personal vinculado con ese proyecto.
 - Cada vez que se suspenda un proyecto de desminado, en cualquier lugar del territorio nacional, se suspenderán los contratos de trabajo del personal vinculado con ese proyecto. La suspensión tendrá todos los efectos jurídicos que describe la legislación laboral.


Nota: La CCCM ofrecerá a los colaboradores que considere oportuno, la posibilidad de trasladarse a prestar sus servicios personales en otro de los proyectos que se encuentren activos en el territorio nacional. De igual manera, podrá contratar laboralmente a las personas que hayan sido desvinculadas por la justa causa descrita, si se reiniciara el mismo proyecto de desminado o si se abriera uno nuevo en la misma región.

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 2306 DE 2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PRIMERA INFANCIA, SE CREAN INCENTIVOS Y NORMAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE ÁREAS QUE PERMITAN LA LACTANCIA MATERNA EN EL ESPACIO PÚBLICO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

"El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno-continua"

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	27 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- a. La CCCM al extender la licencia de maternidad prevista en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo de dieciocho (18) a veinticuatro (24) semanas calendario, ya cumple con la obligación prevista en la ley 2306 del 2023, de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno durante los primeros seis meses de edad del menor.
- b. La CCCM en cumplimiento de la ley 2306 del 2023 concederá a las trabajadoras durante los primeros dos (2) años, un (1) descanso de treinta (30) minutos dentro de la jornada para amamantar a su hijo, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno-continua.
- c. Las madres trabajadoras que laboran para la CCCM ocupando roles operativos en terreno, (Estudio No Técnico, Despeje y Paramédicas) que opten por lactar a sus hijos/as durante un (1) descanso de treinta (30) minutos dentro de la jornada de trabajo hasta los dos (2) años de edad del menor sin regresar a las labores operativas en terreno y queriendo laborar desde las oficinas, no tendrán derecho al bono extralegal, no constitutivo de salario, equivalente al 50% del SMLMV.
- d. Las madres trabajadoras que laboran para la CCCM ocupando roles operativos en terreno, (Estudio No Técnico, Estudio Técnico, Despeje y Paramédicas) que opten por lactar a sus hijos/as durante un (1) descanso de treinta (30) minutos dentro de la jornada de trabajo hasta los dos (2) años de edad del menor sin regresar a las labores operativas en terreno y queriendo laborar desde las oficinas, serán temporalmente reubicadas (durante los dos (2) años de lactancia) en un puesto administrativos que haya disponible, con la modificación salarial que corresponda según el cargo que vaya a ocupar de manera temporal.
- e. La CCCM adecuará espacios de lactancia en los lugares que corresponda para dar cumplimiento a la ley 2306 del 2023 de acuerdo a los lineamientos expedidos por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. La mujer deberá demostrar una adecuada lactancia materno-continua para ello:
 - La trabajadora deberá contar con el diligenciamiento del formato LL01 que da cuenta de las horas continuadas de lactancia
 - La trabajadora que por cualquier razón deje de lactar durante el periodo establecido por la ley 2306 del 2023 debe informar a la campaña de esa situación
- f. La CCCM brindará acompañamiento y enrutamiento al que hubiese lugar, por parte del Área de Género, a la mujer lactante en casos de violencia obstétrica o violencia Basada en Género
- g. En reconocimiento del rol de la paternidad presente, los padres vinculados a las CCCM que laboran junto a las madres lactantes, en el mismo lugar y condiciones de trabajo, podrán acompañarla durante los 30 minutos de lactancia.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	28 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

1.5. POLÍTICA DE DESCANSO

PROPÓSITO: La CCCM tiene por principio el bienestar de sus miembros y empleados, por ello se regirá por las normas legales establecidas en la legislación laboral vigente. Incluyendo las vacaciones que por ley tienen derecho al año de trabajo. Sin embargo CCCM entre el mes de diciembre y enero concede vacaciones colectivas a todo el personal vinculado, adicionalmente y considerando que los miembros y empleados de la CCCM trabajan bajo diferentes condiciones que incluyen misiones en terreno con comunidad, las cuales pueden incluir trabajo en horarios normalmente no laborales, trabajo de desminado en campo que implica condiciones físicas y mentales exigentes, se ha dispuesto la siguiente política para compensar las situaciones antes mencionadas.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA


Personal administrativo

- a. El personal de la Oficina Nacional y de las Oficinas de Operaciones territoriales, que viven en la misma localidad donde laboran, prestarán sus servicios personales durante la jornada máxima legal establecida en la legislación laboral vigente.
- b. Para esos colaboradores, se concederá el disfrute de días compensatorios no laborables, cuando deban asistir a desempeñar labores en terreno. Estos días se concederán de la siguiente manera:
 - Por cada tres (3) días efectivos de trabajo en terreno, en un lugar que por su distancia no permita pernoctar en casa o en la locación, se concederá un día de descanso compensatorio.
 - Si por necesidad del servicio el trabajo en terreno se realiza en días dominicales o festivos, los mismos se compensarán con un día de descanso por cada día laborado.

Parágrafo: Los días de descanso compensatorio, deberán ser coordinados con la dirección del área, para que no se afecte la programación y los tiempos establecidos para el desarrollo de las actividades de la CCCM.

Personal operativo

- a. El personal que labora en Desminado, tiene un régimen especial de semanas de descanso remuneradas, conforme al número determinado de semanas laboradas de manera consecutiva en terreno.
- b. Ese régimen especial de descanso remunerado, se establece para garantizar al personal de Desminado el tiempo necesario para compartir con sus familias y el tiempo libre para realizar sus actividades personales. Las semanas o días de descanso establecidas en el presente literal, son adicionales a las vacaciones y a los días de descanso obligatorios definidos por la ley.
- c. La decisión de la cantidad de semanas consecutivas que deben ser trabajadas en labores de desminado en terreno y de la semana de descanso remunerada, serán definidas por el

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	29 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

Director del Área responsable por el desminado, en consideración con los requerimientos y necesidades operativas, pudiendo variar a lo largo del mes calendario de operaciones y/o en el transcurso del desarrollo del mismo.

- d. Los días domingos de las semanas de trabajo obligatorio de desminado en terreno, serán días de descanso, sin que ello implique desmovilización de las bases o campamentos

1.6. POLÍTICA MANEJO DE OFICINA NACIONAL Y OFICINAS REGIONALES/MUNICIPALES

PROPÓSITO: Orientar al personal que labora en las Oficinas sobre las generalidades que rigen su administración, supervisión y control.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA


OFICINA NACIONAL

- a. El horario de apertura habitual de apertura de la Oficina Nacional será de lunes a viernes de 6:30am hasta las 5:00pm.
- b. Se podrá solicitar ingresar o permanecer en la oficina de manera excepcional, los siguientes días y horas:

HORARIOS DE INGRESO Y SALIDA EXCEPCIONAL OFICINA NACIONAL			
LUNES - VIERNES		SÁBADO	
ENTRADA	SALIDA	Entrada	Salida
6:00 AM	7:00 PM	8:00 AM	2:00 PM

Nota: El personal de la CCCM que necesite utilizar la oficina de manera excepcional deberá solicitarlo con anticipación y contar con el visto bueno escrito del jefe inmediato y se hará responsable por la apertura y/o cierre de la misma, activación de los mecanismos de seguridad y de la debida custodia de llaves y de los elementos que en ella se encuentran. Solo bajo autorización de la Dirección Administrativa se permitiría el ingreso y/o estadía y solo en los horarios establecidos en la tabla anterior. En caso de ser necesario que personal ajeno a la CCCM esté presente, es necesario relacionarlo en la solicitud de autorización y siempre deberán estar acompañadas bajo la responsabilidad de la persona que efectuó la solicitud. La Dirección Administrativa establecerá los procedimientos especiales para lo dispuesto en este literal.


- c. Los trabajos locativos deben ser autorizados por la administración del edificio y por la Dirección Administrativa de la CCCM.
- d. Todos los equipos de cómputo que estén dentro de la oficina deben permanecer bloqueados en la ausencia de su propietario y solo podrán ser usados por su titular, en los términos establecidos en la Política de tecnología de la información.
- e. La Oficina Nacional podrá componerse de varios inmuebles propios o arrendados, que siempre deben contar con su registro de mantenimiento correspondiente y estar asegurados

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	30 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

a base de avalúos reales. Adicionalmente, todos deberán contar con planilla y registros de los aseos realizados en todas las instalaciones de manera general y en especial las zonas que por su uso así lo requieran (baterías sanitarias, cocina y zona de lavado de ropa). También deberán contar con la respectiva señalización para la prevención, promoción y protección ante emergencias de acuerdo con la seguridad y salud en el trabajo. Los días, horarios y requisitos de ingreso para los inmuebles que no componen la oficina principal (establecido en los literales a y b de la presente política), serán reglamentados de manera especial para cada uno. La Dirección Administrativa establecerá los procedimientos especiales para lo dispuesto en este literal.


OFICINA REGIONAL/MUNICIPAL

- f. Las oficinas regionales/municipales estarán abiertas de lunes a sábado. El horario para ingreso y salida de las oficinas regionales/municipales de la CCCM será estipulado en cada una de ellas de acuerdo al contexto de la zona y/o área donde se encuentran desplegadas, previa autorización de la Dirección de Operaciones de Desminado y Recursos Humanos. Este horario deberá estar publicado de manera visible en la oficina.
- g. Cuando se requiera ingresar o salir en día y hora distinta, se deberá haber solicitado y autorizado ello con la Coordinación regional/municipal.
Nota: se exceptúa de ello al personal que se encuentra hospedado (pernoctando) en la oficina, en los términos establecidos más adelante en esta política.
- h. El horario de ingreso y salida de las oficinas debe garantizar que el personal pueda iniciar y finalizar debida y tranquilamente su jornada laboral en el horario establecido por Recursos Humanos.
- i. La apertura y cierre de la oficina será responsabilidad del Coordinador regional/municipal (o a quien haya delegado para este fin). Las llaves de la entrada principal durante las horas de apertura estarán en poder del Coordinador regional/municipal o su delegado.
Nota: Cuando ningún miembro de la oficina de Coordinación Regional/municipal se hospede (pernocte) en la oficina, podrá delegarse de manera excepcional en alguna de las personas que se hospeden el manejo y responsabilidad de las llaves de ingreso y salida, manteniendo debido registro de este hecho.
- j. La salida de la oficina, independiente de haber finalizado la jornada laboral, siempre estará supeditada a cualquier situación de seguridad o cualquier otra que a juicio del Coordinador regional/municipal amerite restringir la salida de los colaboradores. Estos casos deberán ser autorizados por la Dirección de Operaciones de Desminado y reportados a Recursos Humanos.
- k. Siempre deberá haber alguna persona responsable por la oficina presente en las instalaciones de la misma, durante el día y la noche. Cuando ningún miembro de la oficina de Coordinación Regional/municipal se hospede (pernocte) en la oficina, deberá contarse con un mayordomo para este fin.
Nota: el mayordomo podrá obviarse cuando personal nacional de la CCCM se encuentre hospedado (pernoctando) en la oficina, siempre y cuando, por escrito, estén de acuerdo con permanecer en las instalaciones de la oficina. El Coordinador Regional/municipal será el

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	31 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

responsable de garantizar que siempre haya alguien presente en las instalaciones de la oficina.

- l. El personal que se hospeda (pernocta) en la oficina podrá ingresar o salir libremente de la oficina los días dominicales y festivos, habiendo informado y coordinado ello previamente con la Coordinación Regional/Municipal e informando, por motivos de seguridad, el destino y duración prevista de su salida. En estos casos, para los dominicales y festivos aplicarán los mismos horarios máximos de ingreso y salida establecidos para días laborales.
- m. En los casos donde el personal nacional que se hospeda (pernocta) en la oficina, por razones operacionales o personales, decida pasar una o varias noches por fuera de las instalaciones de la oficina, deberá informarlo previamente a la Coordinación Regional/municipal, informando también, por motivos de seguridad, en dónde va a permanecer y tiempo previsto de su ausencia de la oficina.
- n. Las oficinas regionales/municipales deben llevar un registro constante de las personas que ingresan y salen, incluidas las que se hospeden en las oficinas. Los ingresos y salidas de visitantes ajenos a la CCCM deberán ser registrados y controlados también.
- o. De todo el personal que labora en la oficina se deberá contar con la ficha médica actualizada. El Personal nacional deberá diligenciar la ficha médica al momento del primer ingreso a la oficina y asegurar que se mantenga actualizada en visitas posteriores.
- p. Cualquier movimiento relacionado a labores propias de la operación y de su cargo por parte de los colaboradores, vehículos y de los equipos desplegados en terreno fuera de las horas y días laborales establecidos en las oficinas regionales/municipales debe ser debidamente coordinado, comunicado y autorizado por la Coordinación regional/municipal.
- q. La alimentación estará sujeta a todo lo dispuesto en la política para EL MANEJO DE ALIMENTACIÓN. Las personas que se hospedan (pernoctan) en la oficina deben informar sobre sus ausencias en los horarios de alimentación, para tenerlo en cuenta en la preparación y el control de alimentos en las instalaciones.
- r. Todos los colaboradores y visitantes que se encuentren en las instalaciones de la CCCM estarán sujetas a las normas de seguridad, manual de seguridad en terreno correspondiente al POA 01 de la CCCM y reglas generales de comportamiento dispuestas en cada una de las oficinas, acompañadas de las indicaciones dadas en los momentos que así se requieran por parte del Coordinador regional/municipal y/o paramédico.
- s. Los trabajos locativos deben ser autorizados por el respectivo Comité de Compras Local.
- t. Todos los equipos de cómputo que estén dentro de la oficina deben permanecer bloqueados en la ausencia de su propietario y solo podrán ser usados su titular, en los términos establecidos en la Política de tecnología de la información.
- u. Una Oficina Regional/Municipal podrá componerse de varios inmuebles propios o arrendados, que siempre deben contar con su registro de mantenimiento correspondiente y pueden estar asegurados. Adicionalmente, todos deberán contar con planilla y registros de los aseos realizados en todas las instalaciones de manera general y en especial las zonas que por su uso así lo requieran (baterías sanitarias, cocina y zona de lavado de ropa). También deberán contar con la respectiva señalización para la prevención, promoción y protección ante emergencias de acuerdo con la seguridad y salud en el trabajo. Los días, horarios y

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	32 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

requisitos de ingreso y salida operarán de la misma manera para todos los inmuebles, de conformidad a lo establecido en la presente política (literal f en adelante).

1.7. POLÍTICA DE PUBLICACIONES


PROPÓSITO: Orientar al personal de la organización en el manejo de las publicaciones propias de la CCCM. Las publicaciones son todos los libros, folletos, volantes, afiches, página web, redes sociales, videos, podcasts, boletines, comunicados de prensa y demás material educativo y/o divulgativo que requiera la CCCM o un proyecto para desarrollar su labor.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. Las publicaciones establecidas en el propósito de la presente política, deberán ser elaboradas y/o revisadas por el área responsable de las comunicaciones de la CCCM. Aquellas que sean elaboradas por el equipo de un proyecto o por necesidades regionales, deberán ser revisadas por el área responsable de las comunicaciones antes de ser publicadas.
- b. El área responsable de las comunicaciones enviará los parámetros de diseño y contenido a los interesados en hacer publicaciones regionales como parte de la CCCM.
- c. Toda propuesta de publicación que se salga de los parámetros establecidos deberá ser modificada de acuerdo a las recomendaciones del área responsable de las comunicaciones y reenviada a la misma para su revisión.
- d. Los logos de la CCCM, donantes y organismos/entidades socios de la CCCM deberán cumplir con los lineamientos y autorizaciones escritas previas establecidos por ellos y solo podrán ser usados con la autorización escrita del área responsable de las comunicaciones.
- e. Los documentos y/o comunicados de opinión que reflejen el sentir de la CCCM y lleven su nombre deberán ser revisados por el área responsable de las comunicaciones y la Dirección Nacional antes de su difusión.
- f. Las personas u organizaciones que realicen publicaciones aprobadas con el logo de la CCCM deberán enviar una copia original de la publicación a la CCCM.
- g. El área responsable de las comunicaciones llevará un archivo de publicaciones de la CCCM.
- h. Las entrevistas con cualquier medio de comunicación serán atendidas por la Dirección Nacional o las personas que ella designe expresamente para tal fin. En los casos de ser requeridos por los medios de comunicación para solicitar información de la CCCM o sus operaciones, los integrantes de la campaña deben abstenerse de proporcionar cualquier comentario y deben referir a la Dirección Nacional para este fin. El área responsable de las comunicaciones establecerá los procedimientos especiales para este fin.

1.8. POLÍTICAS DE GÉNERO

PROPÓSITO: La Campaña Colombiana Contra Minas (CCCM) asume el compromiso de trabajar por la diversidad y la igualdad de género, desde la interseccionalidad, de manera transversal en las acciones programáticas de y dentro de la CCCM, mediante la promoción de prácticas que promuevan

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	33 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

la equidad de género, la inclusión de la diversidad y la prevención de la Violencia Basada en Género (VBG).


Este compromiso lo asume incluyendo el enfoque de género y de diversidad en todo su accionar, es decir, en la planeación, creación, ejecución y evaluación de los proyectos y acciones que desarrolla con las comunidades y organizaciones sociales. Igualmente, asume el compromiso dentro del espacio laboral en términos de relacionamiento, prevención de VBG e igualdad de oportunidades.

La presente política tiene como objetivo transversalizar el enfoque de género y diversidad en las actividades de Desarme Humanitario que desarrolla la CCCM mientras fomenta la equidad de género y previene cualquier brecha por razón de sexo/género/identidad de género/orientación sexual en sus procesos y actividades. De igual manera la CCCM trabaja en la prevención, sensibilización y sanción de la VBG y cualquier otro tipo de violencia y/o discriminación entre todos/as sus colaboradores/as, en las diferentes acciones que realiza y en todos los espacios donde adelanta sus actividades.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

General

- a. La CCCM es una organización que promueve la igualdad desde la equidad de género y la no discriminación por características diferenciales (género, sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, discapacidad, edad, religión, otros).
- b. La CCCM hará efectiva su política de género complementándola con sus Estatutos, Código de Ética y Reglamento Interno de Trabajo, con el propósito de proteger los derechos humanos y sancionar su violación.
- c. La CCCM es una organización que incluye la igualdad de género en sus prácticas, en la toma de decisiones, contratación, capacitación, promoción, recursos y gestión tanto financiera como humana para lograr una equidad, por medio de estrategias definidas por el Área de Género.
- d. Todo el personal de la CCCM será capacitado y sensibilizado en la importancia de la política de género, su obligatoriedad y su permanente aplicación.
- e. Todo el personal de la CCCM será capacitado y sensibilizado en la transversalización del enfoque de género y diversidad y la prevención de Violencia Basada en Género.
- f. El Área de Género será invitada a participar en todas las reuniones de concertación y toma de decisiones a nivel estratégico para garantizar la transversalización del enfoque de género y diversidad y para la prevención de VBG o cualquier otro tipo de violencia y discriminación.
- g. El Área de Género desarrollará de manera anual recomendaciones de implementación del enfoque de género y diversidad para todas las áreas de la organización y sus procedimientos, de acuerdo un análisis organizacional.
- h. Todas las personas como parte de la inducción, entrenamiento y reentrenamiento en la organización recibirán una capacitación sobre Políticas de Género y Prevención de Abuso y

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	34 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


Explotación Sexual (PEAS), la transversalización del enfoque de género y la prevención de VBG.

Actividades AICMA

- a. El Área de Género creará estrategias para todas las áreas de la organización que garanticen la transversalización del enfoque de género y diversidad en las actividades AICMA que se desarrollen.
- b. El Área de Género asesorará la formulación, ejecución y evaluación de proyectos AICMA para garantizar un enfoque sensible/transformativo al género y diversidad, realizando el monitoreo y evaluación de los mismos.
- c. La CCCM capacitará anualmente a todo su personal en la transversalización del enfoque de Género y diversidad en las actividades AICMA.
- d. El equipo de género sensibilizará, apoyará y capacitará al personal desplegado en los territorios para implementar la transversalización del enfoque de género y diversidad en los trabajos que se realicen. De igual manera, se fomentará la creación de un grupo de trabajo compuesto por Puntos Focales de Género (personal voluntario de la CCCM), el cual brindará apoyo extra y un accionar más eficiente y eficaz teniendo en cuenta el contexto de cada territorio focalizado por la CCCM.
- e. El personal encargado de la planeación, ejecución, y monitoreo de los programas y proyectos AICMA en los territorios, asegurará la inclusión del enfoque de género desde la interseccionalidad (se refiere a la intersección entre la pertenencia étnica, el nivel socio económico, la ruralidad, el grupo etario, la diversidad sexual, el género, la discapacidad, entre otras).
- f. La CCCM asegurará que las mujeres, niñas, jóvenes, hombres y niños cuenten con acceso y control equitativo de los recursos y beneficios de las iniciativas y proyectos desarrollados.
- g. La CCCM asegurará que todo el material producido (visual, escrito, audio y video) utilizará un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio. Todo el material que produzca la CCCM debe pasar por una revisión del equipo de género para garantizar que sea inclusivo, no discriminatorio o violento.
- h. La CCCM tendrá como parte de su equipo al menos una persona capacitada en temas de género y diversidad, que será la persona encargada de diseñar, implementar, dar cierre y monitorear las estrategias de género y diversidad de la Organización.

Promoción

- a. La CCCM adelanta estrategias que enfatizan la contratación, promoción, nombramientos, participación y ascensos de las mujeres y comunidad diversa dentro de la CCCM, garantizando la igualdad de oportunidades al momento de seleccionar el personal que pretende ocupar un cargo dentro de la CCCM, observando y calificando a los candidatos y candidatas por sus méritos y por su hoja de vida, sin distinción por razones de sexo, género,

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	35 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

identidad de género, orientación sexual u otras características relacionadas con la diversidad.


- b. La CCCM promueve y facilita la participación en espacios de formación (talleres, conferencias, cursos, programas, otros) para el personal garantizando un balance de género y diversidad. Adicionalmente, la CCCM facilita espacios de adquisición de experiencia igualitarios (cargos encargados, cargos suplentes, cubrimiento de incapacidades, licencias de maternidad, otros), garantizando que el personal adquiera nuevos saberes y herramientas para su desarrollo profesional y laboral de manera equitativa.
- c. Para las capacitaciones internas y externas se establece una participación 50% - 50% en relación al género. Las áreas involucradas, con Apoyo del Área de Género, deben realizar los esfuerzos razonables para garantizar esta participación equitativa; sin embargo, en los casos donde esto no pueda ser posible, se deberá contar con una justificación que refleje las acciones realizadas.

Prevención

- a. El Equipo de Género de la CCCM sensibiliza, apoya y capacita al personal desplegado en los territorios en prevención de VBG y la Prevención del Abuso y Explotación Sexual (PEAS), teniendo en cuenta el contexto de cada territorio focalizado por la CCCM.
- b. La CCCM cuenta con un equipo de Puntos Focales de Género (PFG) capacitado en la identificación y manejo de casos de Violencia Basada en Género (VBG).
- c. La CCCM cuenta con rutas de Atención y denuncia interna y externa a casos de VBG y PEAS.
- d. La CCCM socializará con la colaboración de Recursos Humanos las políticas de género y PEAS de manera periódica.

Atención

- a. La CCCM tiene los conocimientos y los mecanismos para identificar y sancionar prácticas discriminatorias basadas en género a nivel estructural, social y político, con el propósito de prevenir cualquier tipo de violencia por género, identidad de género, orientación sexual o sexo.
- b. El personal de la CCCM garantizará que las políticas de género se cumplan a cabalidad, mediante acciones concretas, coherentes y efectivas. La rutas y mecanismos se encuentran especificadas de la siguiente manera:
 - La CCCM contará con rutas y mecanismos claros y definidos en relación a las denuncias y atención de casos de Violencia Basada en Género, Explotación y Abuso Sexual internos y externos.
 - La CCCM cuenta con mecanismos adicionales como el correo electrónico, teléfono y Comité de Convivencia para denunciar cualquier otro tipo de discriminación y/o violencia.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	36 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

1.9. POLÍTICA AMBIENTAL Y CLIMÁTICA

PROPÓSITO

Esta política establece los compromisos y el marco de referencia, para que la CCCM mitigue su impacto negativo en el clima y el ambiente, incluyendo las emisiones de gases efecto invernadero, la contaminación y la degradación del medio ambiente; para que analice los efectos del cambio climático, la contaminación y la pérdida de biodiversidad para las operaciones, el personal y para las comunidades en las que trabaja; y actúe en consecuencia; y para que incorpore las mejores prácticas en sus proyectos, programas y en toda la organización.

Declaración de la política

La CCCM reconoce que la degradación ambiental, la pérdida de biodiversidad y el cambio climático generan desafíos importantes para la acción humanitaria, dificultando las operaciones en el terreno y poniendo en riesgo al personal y los bienes; y que son las comunidades más desfavorecidas, incluyendo las afectadas por los conflictos, quienes sufren en mayor medida por estas crisis; demandando un enorme esfuerzo para adaptarse a estos retos y para gestionar los riesgos relacionados, así como para reducir el impacto negativo que las intervenciones puedan tener sobre el ambiente y el clima.

La CCCM se compromete con una mejora continua y sistemática de su desempeño ambiental, con la implementación gradual de esta política, y con el uso de esta política como marco de referencia para orientar al personal y a los actores relacionados.

Alcance y responsabilidades

Todos los empleados de la CCCM tanto en oficinas, como en operaciones de apoyo e intervenciones, están sujetos a esta política ambiental y climática. También deberían estar sujetos a ella quienes se actúen como contratistas y proveedores de la organización.


El equipo de Dirección de la CCCM es responsable de garantizar que se cumpla con los objetivos y los principios de esta política, que esta se implemente y que se revise y actualice sobre una base anual, siendo además responsable de facilitar los recursos necesarios para su cumplimiento gradual.

El equipo de Dirección designa al Asesor Ambiental para asesorar, liderar, coordinar, soportar y reportar la implementación de esta política, y para que actúe como referente o punto focal ambiental, tanto dentro como fuera de la organización.

Referentes internos

El vínculo entre las actividades humanitarias que realiza la organización, y la acción por el medio ambiente, se presenta en la misión y en los principios éticos:

- En la misión de la CCCM se destaca el fomento del desarrollo integral de las comunidades y la promoción del desarme humanitario, incluyendo la incidencia para el establecimiento de

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	37 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


normas y acciones que prevengan y remedien el sufrimiento humano y los daños medioambientales causados por las armas indiscriminadas y los conflictos armados.

- Al asumir en la CCCM como uno de sus enfoques misionales la acción sin daño, se decide que es necesario tener en cuenta las posibles consecuencias de sus decisiones de modo que estas no impacten negativamente a las comunidades afectadas y se afirma que ninguna intervención puede estar al margen del contexto, mencionando además que, para asegurar la acción sin daño, se tendrán en cuenta factores críticos como la incidencia en áreas protegidas y sus restricciones, así como los efectos medio ambientales y las medidas de mitigación de sus actividades, acciones de apoyo y programas.
- Con el enfoque diferencial, la CCCM reconoce que existen factores sociales como el género, la edad, la etnicidad o la condición de discapacidad, entre otros, que moldean las vulnerabilidades ante los impactos ambientales y del clima y que, por lo tanto, es necesario tener en cuenta las necesidades particulares a la hora de identificar y actuar frente a riesgos y oportunidades.
- Al considerar el enfoque de derechos, la CCCM entiende que todas las personas en todo el mundo tienen derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible y que, por lo tanto, se requiere de una adecuada comprensión, prevención y mitigación de los riesgos para el medio ambiente y el clima, de una toma de decisiones basada en evidencias, de la participación de las comunidades, y de la incidencia para el establecimiento de normas y para la ejecución de acciones pertinentes al cumplimiento de estos derechos.
- Entre los principios éticos de la CCCM se incluye el de la responsabilidad ambiental, entendida como la promoción del cuidado del medio ambiente, desde el accionar de la organización y sus programas, a través de prácticas responsables y procesos eficientes en el uso de los recursos, considerando el enfoque de sostenibilidad ambiental.

Referentes externos

La acción por el medio ambiente y el clima se encuentra en el centro de diferentes acuerdos, legislación e iniciativas externas que son referentes para la acción humanitaria:

- En los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la acción por el ambiente y el clima está en el centro de varios de los objetivos globales: #11 Ciudades y comunidades sostenibles, #13 Acción por el Clima y #15 Vida de Ecosistemas Terrestres, entre otros.
- El Acuerdo de París, creado con el objetivo de abordar el cambio climático y limitar el aumento de la temperatura global, compromete a las partes en la reducción de las emisiones de gases efecto invernadero, y en implementar medidas de adaptación para ayudar a las comunidades a hacer frente a los impactos del cambio climático.
- Con la “Carta sobre el Clima y el Medio Ambiente para Organizaciones Humanitaria” y con la “Declaración sobre clima y ambiente de los Donantes de Ayuda Humanitaria”, documentos que tienen creciente acogida entre organizaciones implementadoras y donantes, se viene impulsando entre los diferentes actores la responsabilidad ambiental y la sostenibilidad en

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	38 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


las operaciones humanitarias, con resultados como la adopción de políticas ambientales, la incorporación de la evaluación y la acción por el ambiente y el clima a nivel de proyectos, la puesta en marcha de iniciativas para ecologizar las organizaciones y sus programas, así como nuevas aproximaciones para fortalecer la resiliencia climática de las comunidades.

- En el Plan de Acción de Lausana, de La Convención sobre Municiones en Racimo, se propone a los estados parte aprovechar las sinergias y coordinar las respuestas con las actividades emprendidas en el marco de los instrumentos de lucha contra las minas, derecho internacional humanitario, derechos humanos y protección del medio ambiente en que sean partes, según proceda, así como con las actividades pertinentes en materia de consolidación de la paz y de desarrollo sostenible.
- En el contexto nacional, existe un marco legislativo integral una política pública e instrumentos regulatorios para implementar los compromisos en la acción por el ambiente y el clima, bajo la coordinación del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, incluyendo el Decreto 1195 de 2017, que aborda las consideraciones ambientales del desminado humanitario en todo el territorio nacional.
- En las normas técnicas colombianas para el sector de la acción integral contra minas antipersonal, se indica que los operadores deben considerar factores críticos como las áreas protegidas, y deben actuar bajo los principios de la liberación de tierras, incluyendo los aspectos ambientales y las medidas de mitigación tanto en los procesos de planeación, como durante las operaciones y en la infraestructura de apoyo, según lo establecido en la legislación (Decreto 1195 de 2017) y las recomendaciones dadas por las autoridades ambientales.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA


A partir de la comprensión de los vínculos existentes entre las actividades desarrolladas y el medio ambiente y el clima, la CCCM se compromete con los siguientes principios, como marco de referencia para el actuar de las personas y en los procesos:

- Cumplimiento de los requerimientos ambientales.** La CCCM cumplirá con las leyes, los estándares, las normas y los demás requerimientos ambientales y por el clima que son relevantes para la organización y sus programas, en todos los lugares en donde opere. Dónde y cuándo sea posible, la CCCM mantendrá los más altos niveles en sus estándares.
- Identificación rápida y evaluación.** Buscando que las intervenciones sean más sostenibles, la CCCM incorporará herramientas de identificación rápida y/o de evaluación ambiental en sus intervenciones, que permitan reconocer y analizar incluso con la participación de la comunidad, y de manera general o en detalle, los asuntos de preocupación ambiental y climática; y que también permitan incorporar enfoques como la acción sin daño, o el género y la diversidad, en el análisis de riesgos y de oportunidades durante los momentos del ciclo de vida de los programas y proyectos.
- Emisiones de gases efecto invernadero.** La CCCM evaluará y monitoreará de manera sistemática las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por la organización y

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	39 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

sus intervenciones, e implementará estrategias para la supresión o reducción de emisiones, y aquellas necesarias para compensar las emisiones inevitables.

- d. **Uso inteligente de la energía.** Cuando sea posible, la CCCM usará fuentes de energía ambientalmente seguras y sostenibles; reducirá la cantidad de energía consumida, promoviendo prácticas de uso eficiente en los procesos, e invirtiendo en equipos con la mayor eficiencia energética; y promoverá la transición hacia el uso de energías renovables.
- e. **Uso responsable y sostenible del agua, la madera y otros recursos naturales.** En la CCCM se harán los esfuerzos para la reducción del consumo, la eliminación de prácticas derrochadoras, la incorporación de tecnologías de bajo impacto, la promoción del uso eficiente, la prevención de la contaminación, incluyendo el manejo apropiado de las aguas residuales, y la protección de los ecosistemas en donde estos recursos se generan.
- f. **Suministros, eventos y logística sostenibles.** La CCCM promoverá la incorporación de consideraciones ambientales y del clima en la compra o adquisición de bienes, servicios y consumibles (incluyendo alimentos), en la organización de eventos, y en la logística (incluyendo el movimiento, almacenamiento y las operaciones internas para el uso, reemplazo y final de vida útil de bienes y consumibles), considerando la priorización del trabajo con proveedores comprometidos en la acción por el ambiente y el clima, y la agrupación y consolidación de los suministros buscando reducir la cantidad de envíos.
- g. **Optimización de empaques y embalajes.** La CCCM trabajará activamente para eliminar embalajes innecesarios siempre que sea posible, y para que se utilicen materiales reciclados y fácilmente reciclables cuando sea apropiado, la reutilización, así como la minimización en el uso de envases de plástico y de plásticos de un sólo uso (exceptuando los indispensables para la conservación de los alimentos).
- h. **Viajes y transporte sostenible.** La CCCM adoptará procesos y prácticas que promuevan la eficiencia de cada viaje de trabajo, buscando reducir las emisiones; el uso de soluciones alternativas a los viajes, como el teletrabajo; la gestión de la flota de vehículos, buscando minimizar la cantidad de desplazamientos; la priorización por parte del personal, de modos de transporte que tengan el menor impacto ambiental, según el contexto de trabajo o en la movilidad entre la casa y la oficina.
- i. **Reducción, reutilización, reciclaje.** La CCCM adoptará el enfoque de la jerarquía de los residuos o de las “3 R”, favoreciendo primero la reducción de la generación de residuos en sus procesos; segundo, la reutilización o alargamiento de la vida útil de bienes y consumibles cuando esto sea posible; y tercero, la promoción del reciclaje a través de la segregación en la fuente y la recuperación de valor a través de canales de aprovechamiento. Se asegurará que los residuos de manejo especial como los electrónicos y periféricos, y los residuos peligrosos, sean recolectados y transferidos para su tratamiento o disposición apropiada por parte de un canal especializado.
- j. **Resiliencia.** En sus intervenciones, de acuerdo con la capacidad de ejecución y el contexto, y mediante planes de acción diferenciados, la CCCM integrará consideraciones para fortalecer la resiliencia de las comunidades locales y de los ecosistemas ante el clima y la degradación ambiental, a través de prácticas como las soluciones basadas en la naturaleza (incluyendo acciones como la reforestación, la restauración de bosques o manglares, o la agro-forestaría, entre otras), la adaptación al cambio climático y/o la reducción del riesgo de desastres.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	40 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- k. **Concienciación, formación, compromiso.** La CCCM promoverá las buenas prácticas, el cumplimiento de los principios ambientales y las lecciones aprendidas entre su personal, proveedores y los demás actores involucrados; exigirá que todo su personal adopte comportamientos individuales y colectivos que respeten el medio ambiente; y promoverá un comité o equipo ecológico que facilite la colaboración entre niveles y áreas, la comprensión de los retos, la identificación de oportunidades de mejora del desempeño ambiental, el desarrollo de soluciones para un uso eficiente de recursos y/o la reducción de la contaminación y las emisiones, el reconocimiento de liderazgos, y la creación de una cultura ecológica dentro de la organización.
- l. **Divulgación.** La CCCM divulgará entre sus empleados y en la comunidad en general, su política ambiental y las acciones tomadas para su implementación dentro de la organización y en sus programas y proyectos; priorizará el uso de medios electrónicos para sus divulgaciones, limitando las publicaciones impresas a situaciones en que las consideraciones socio culturales de la audiencia lo exijan; y comunicará los incidentes que causen afectación al medio ambiente, así como las acciones tomadas para abordar sus consecuencias.
- m. **Incidencia.** La CCCM participará en tanto sea posible, en escenarios y grupos de trabajo nacionales e internacionales en donde se aborde el vínculo entre la acción humanitaria con el medio ambiente y el clima, y en donde pueda incidirse en normas y acciones pertinentes.
- n. **Monitoreo y reporte.** La CCCM realizará el monitoreo y un reporte anual del cumplimiento de esta política, incluyendo el progreso del plan de acción o de las acciones tomadas.

Definiciones

Ambiente. En este contexto, se refiere específicamente a la naturaleza, incluyendo fauna, vegetación, aire, suelo y agua.

Biodiversidad o diversidad biológica. Es la variedad de la vida. Comprende la diversidad de especies, la variabilidad genética, los diversos ecosistemas y las interacciones entre estos.


Clima. Es un patrón meteorológico típico en un área determinada durante un período de tiempo específico, a menudo medido como el promedio de factores como la temperatura y la precipitación durante un período de 30 años.

Cambio climático. El cambio climático se refiere a los cambios a largo plazo de la temperatura media y los patrones climáticos, Estos cambios pueden ser naturales, pero actualmente las actividades humanas han sido el principal motor de este cambio, y se refleja en un calentamiento global.

Emisiones de Gases Efecto Invernadero. Corresponde a las emisiones de gases que afectan el clima y contribuyen al calentamiento global, por ejemplo, el dióxido de carbono (CO₂)

1.10. POLÍTICA ENTREGA Y USO DE DOTACIÓN

PROPÓSITO: Esta política está dirigida a todo el personal con contrato de trabajo con la CCCM que de acuerdo a la normatividad vigente aplique para recibir dotación. Define y establece las

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	41 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

condiciones para la entrega, uso y devolución de la dotación del personal, de acuerdo a la legislación laboral vigente y al cuidado de la imagen de la organización.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. La dotación es una prestación social a cargo del empleador, la cual se debe suministrar a los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo mensual vigente. Se debe entregar al trabajador una dotación cada cuatro (4) meses, para un total de tres dotaciones al año; debe constar de un vestido (Pantalón, camisa de manga larga, gorra, zafarí, un par de zapatos, botas de caucho, botas antideslizantes, camiseta polo, camisa azul) dependiendo de las necesidades del área.
- b. Para el personal administrativo de Bogotá, se hará entrega de un bono de dotación para que compre las prendas de vestir según su elección.
- c. La dotación se entregará al trabajador que cumpla 3 meses de antigüedad vinculado para la CCCM, se dejará constancia escrita firmada del recibido en el formato respectivo.
- d. Aquellas labores que lo requieran conforme a lo identificado en la matriz de riesgos, contarán con EPP específicos para las tareas, que serán entregados temporalmente a manera de dotación durante el tiempo que se requiera para ejecutar la tarea y su uso correcto es estrictamente obligatorio para la ejecución de la misma. Posterior a ello deberán ser devueltos al área responsable por la logística de la CCCM. El uso y cuidado de los EPP serán responsabilidad de quienes los reciban para su uso.

Parágrafo: el no uso, uso inadecuado y/o negligencia en el cuidado del EPP dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.


Obligaciones del empleador

- a. Entregar la dotación en los tiempos establecidos y acorde a lo que indica la ley.
- b. Garantizar el cumplimiento del uso de la dotación.

Obligaciones del trabajador

- a. El cuidado de la dotación recibida es responsabilidad de cada trabajador, ya que es un referente de la imagen de la CCCM. La dotación suministrada identifica a los trabajadores como integrantes del equipo de trabajo de la CCCM y hace parte de la imagen corporativa, los trabajadores deben portar su dotación en forma debida, cuidando del buen estado de la misma.
- b. El trabajador que reciba dotación está obligado a hacer uso de la misma, la cual deberá ser utilizada exclusivamente durante la jornada laboral. En caso contrario, la CCCM quedará eximida de entregarle dotación en el periodo siguiente.

Parágrafo: botas antideslizantes, botas de caucho, gorra, zafarí se consideran también elementos de protección personal para aquel personal que deba trabajar en terreno y su uso

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	42 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

es obligatorio de acuerdo al que mejor sirva a las circunstancias y las indicaciones dadas por los responsables de la supervisión de las tareas.

- c. No está permitido que el personal con dotación modifique el modelo de los uniformes, realice combinaciones no previstas o utilice durante la jornada laboral otras prendas no entregadas por la CCCM que las cubran (como sacos, abrigos, bufandas, suéteres, chalecos, pasamontañas) o, de manera general, usen otras prendas como zapatos, tenis o botas, pantalones, chaquetas, camisas, buzos, chalecos, gorras o sombreros, distintas a las entregadas por la CCCM.


Parágrafo: cada caso en el que un trabajador por condiciones físicas o de salud requiera el uso de otro tipo de prendas, deberá ser estudiado y aprobado de manera particular por el área de Recursos Humanos.

- d. El trabajador deberá realizar la devolución de las prendas entregadas como dotación que tengan logos o imágenes que representen a la CCCM una vez finalice su vinculación.
- e. El uso inadecuado de la dotación dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo. Vender, dar en prenda, intercambiar por cualquier otro elemento, perder o regalar elementos de la dotación recibida se constituye en falta grave para quien incurra en ese acto. Conforme a la situación, podrá ser sancionado disciplinariamente o, incluso, constituirse en causa justa para la terminación del contrato laboral.
- f. La determinación, diseño y elementos a ser entregados de la dotación tendrá en cuenta y será acorde al contexto de cada zona de trabajo en campo en particular y deberá ser aprobada por la Dirección Nacional.

1.11. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS)

PROPÓSITO: Establecer el enfoque de la CCCM para prevenir y abordar la explotación y el abuso sexual dentro del espacio laboral y de actividades hacia los miembros de la CCCM y las comunidades, entendidas según el boletín del Secretario General de Naciones Unidas cómo:

1. EXPLOTACIÓN SEXUAL: “todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona”, por parte de una persona de la organización hacia una persona beneficiaria.
2. ABUSO SEXUAL: “toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.”, por parte de una persona de la organización hacia una persona beneficiaria.
3. ACOSO SEXUAL: Cualquier conducta indeseada de carácter sexual que razonablemente se espere o se perciba que ofenda o humille a otra persona, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un entorno laboral intimidante,

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	43 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

hostil u ofensivo cometido por parte de un colaborador/a hacia otro colaborador/a de la organización, como:


- Comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas.
- Contacto físico inapropiado
- Solicitudes de favores sexuales que incomoden a otra persona
- Difusión de imágenes o materiales sexualmente explícitos en lugares de trabajo

Esto incluye el compromiso de prevenir la EAAS y de asegurar que siempre se adopten medidas efectivas en cuanto se produzca una situación de este tipo. Esta política se aplica a todas las personas que hacen parte de la CCCM incluyendo contratistas, subcontratistas, aliados, proveedores de servicios, personal contratado verbalmente, voluntarios, pasantes, u otros roles que no correspondan a la categoría de empleados/as (entendidas para fines prácticos como “personal vinculado con CCCM”) tanto en el horario laboral como fuera del mismo.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

Principios básicos

- a. Todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia sexual y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, orientación sexual, discapacidad, religión, raza u origen étnico. Por ello, la CCCM implementará acciones de cero tolerancia con la explotación y el abuso sexual.
- b. La CCCM trabajará continuamente para mitigar las dinámicas de desigualdad de poder en la organización y en relación con las personas beneficiarias. Es en ese marco, la CCCM establece la política de prevención de la explotación y el abuso sexual (PEAS), adoptando los seis principios básicos relacionados con la explotación y el abuso sexual propuestos por el Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) sobre Protección de la Explotación y el Abuso Sexual de las Naciones Unidas y adaptarlos conforme a la legislación nacional, teniendo que:
 - La explotación y abusos sexuales por parte del personal vinculado de CCCM y demás personal relacionado constituye una conducta ilícita gravísima y es, por lo tanto, razón suficiente para la terminación de un contrato de trabajo, un contrato de prestación de servicios o bien de cualquier índole. El acoso sexual por parte del empleador o empleados de CCCM y demás personal relacionado constituye base suficiente para la adopción de medidas disciplinarias o el despido.
 - Se prohíbe toda actividad sexual con niños o niñas (personas menores de 18 años) cuando la relación surja en el medio de una asimetría de poder, de situaciones de desigualdad o perpetúa lógicas de aprovechamiento y/o abuso.
 - Queda prohibido en todo momento a cualquier miembro del personal vinculado de la CCCM, realizar cualquier oferta de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de comportamientos que atenten contra la dignidad e integridad de cualquier persona relacionada con la CCCM sea beneficiario o


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	44 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

personal vinculado. Esto incluye la compra de sexo, así como su intercambio por la asistencia a la que tienen derecho todas las personas beneficiarias de los proyectos de la CCCM.

- Están prohibidas las relaciones sexuales del personal vinculado de la CCCM o personal relacionado con personas beneficiarias. Dados los contextos de actuación de la CCCM, dichas relaciones tienden a basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales, por lo que pueden disminuir la credibilidad e integridad de toda la labor de ayuda y desarrollo de la CCCM. Por ello, el personal vinculado de la CCCM y demás personal relacionado tienen el deber de declarar toda relación previamente existente con personas beneficiarias a sus responsables directos/as o a Recursos Humanos, esto con el fin de ajustar las actividades y estrategias de prevención de explotación y abuso sexual de manera más eficiente.
- Cuando alguien del personal vinculado o personal relacionado tenga sospechas de que un/a colega está cometiendo un caso de explotación, abuso o acoso sexual, debe comunicar inmediatamente dichas sospechas a través de los mecanismos de reporte establecidos tales como:
 1. Vía electrónica: Mecanismo electrónico mediante el cual cualquier persona que desee generar un reporte podrá hacerlo en cualquier hora del día. Estos son:
 - a) WhatsApp: +57 320 9657185
 - b) Correo electrónico: toleranciacer@colombiasinminas.org
 - c) Pagina CCCM: <https://colombiasinminas.org/no-lo-dejamos-pasar/>
 2. Punto Focal PEAS Territorial: Personal de la CCCM capacitado para atender y recibir reportes verbales de EAS en su población. Este individuo está obligado a reportar al Punto Focal PEAS Nacional (oficial de protección) inmediatamente después de recibir el reporte y activar la ruta.

La CCCM asegura que sus procesos de reporte siguen los pilares de:


- Seguridad: La información, los canales y las estrategias de la prevención de la Explotación y el Abuso Sexual serán diseñados desde un análisis de riesgos propendiendo por la definición de canales que no pongan en exposición a las comunidades en relación con las dinámicas sociales, culturales y los actores en el territorio. De igual manera en la gestión de casos la/el oficial de protección desarrollará para cada caso la evaluación y gestión de riesgos durante las investigaciones de explotación y abuso sexual. Los medios electrónicos permiten enviar el reporte directo al Punto Focal PEAS Territorial y Nacional propendiendo por un sistema de reporte remoto y discreto, sin la necesidad de desplazamiento que ponga en riesgo al sobreviviente. Así mismo, la atención directa del Punto Focal PEAS Territorial se realiza bajo protocolos que priorizan la discreción y el manejo seguro de la información, evaluado riesgos antes de activar cualquier acción que ponga en peligro al sobreviviente.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	45 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- Confidencialidad: Toda la información de los casos de explotación y abuso sexual serán manejados en todo momento bajo el principio de confidencialidad, es decir bajo la garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona, no obstante, este podrá ser alterado cuando:
 - La persona sobreviviente amenaza con atentar contra su vida o la de otro ser humano
 - La persona sobreviviente esté en riesgo inminente que alguien le haga daño
 - Si es un caso de niñas, niños y adolescentes dado que el interés superior del menor prevalece sobre la confidencialidad se informará a las autoridades

Añadido a esto, los canales de reporte aseguran que la identidad del informante se mantenga protegida. Los medios electrónicos están protegidos por claves, dispositivos institucionales y personal capacitado. El Punto Focal PEAS Territorial recibe formación específica en como recibir estos casos, mantener la confidencialidad y solo comparte información con el Punto Focal PEAS Nacional. En los dos casos, ningún dato es divulgado sin consentimiento, salvo en situaciones excepcionales previstas por la ley (riesgos de vida, personas menores).

- Transparencia: La CCCM propenderá por acciones y estrategias claras destinadas a garantizar el acceso a información clara y oportuna para las comunidades y miembros sobre las acciones, recursos y decisiones que se toman en relación con la prevención de la explotación y el abuso sexual. Cualquier persona puede saber cómo funcionan los canales de reporte y cómo actúa la CCCM con la información que llega (mientras se respete el principio de confidencialidad) de forma clara y sin ambigüedades. Los Puntos Focales PEAS explican a la persona que lo desee los pasos que sigue cada tipo de reporte y están disponibles para aclarar dudas.
- Accesibilidad: La CCCM realizará todos los esfuerzos razonables teniendo en cuenta el enfoque diferencial y territorial para garantizar la accesibilidad a los canales de reporte. De acuerdo con el análisis de territorio desde los enfoques diferenciales, siempre que sea posible, se adaptarán los materiales, canales a las necesidades y características de los territorios. De igual manera, apostándole a la accesibilidad la CCCM contará con canales diversos en distintos formatos. Así como en materiales de Difusión de Información Pública adaptados y ajustados a las necesidades de las comunidades, con mensajes clave para que las comunidades conozcan acciones que pueden derivar en casos de Explotación y Abuso Sexual.
- Los dos tipos de canales de reporte con los que cuenta la CCCM permiten que personas con diferentes tipos de barreras (educativas, lingüísticas, tecnológicas o físicas) pueda reportar. El WhatsApp acepta mensajes de voz para quienes no saben escribir. El Punto Focal PEAS Territorial escucha directamente a quienes no pueden leer, escribir o comunicarse por medios digitales o físicos, escuchando directamente al sobreviviente.
- Nota: La CCCM acepta reportes anónimos por cualquiera de sus canales. Estos reportes serán evaluados con el mismo nivel de seriedad, buscando verificar la información suministrada y establecer si hay indicios suficientes para proceder con la remisión o


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	46 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

investigación interna. En caso de requerirse más información, se utilizarán los medios disponibles respetando siempre la confidencialidad.

- El personal vinculado de la CCCM está obligado a crear y mantener un entorno de prevención de la explotación y el abuso sexual, incluyendo el abuso de menores, y promover la implementación de la presente política. Las y los responsables de la CCCM en todos los niveles de la organización tienen una especial responsabilidad a la hora de apoyar y desarrollar sistemas que favorezcan el mantenimiento de dicho entorno.

Compromisos de la CCCM

- c. La CCCM implementa y cumple los siguientes compromisos para prevenir y responder al acoso, la explotación y el abuso sexual, como se ha destacado en los ya mencionados seis principios básicos:
 - Cultura organizacional segura: las personas de la CCCM no acudirán a cualquier intercambio de bienes o servicios por sexo en los territorios donde la CCCM tenga actividades con el fin de prevenir el apoyo a situaciones o redes de explotación y el abuso. Este proceso va acompañado de estrategias, talleres y actividades de fortalecimiento de capacidades desde el Área de Género y Diversidad que buscan crear conciencia en el personal vinculado respecto a este tema y crear una cultura organizacional segura. De igual manera se trabaja en crear mecanismos de respuesta eficientes que protejan a las personas sobrevivientes.
 - Rutas de reporte y atención a casos de PEAS: La CCCM se asegurará de contar con una ruta de reporte y atención a casos de PEAS para que el personal vinculado, demás personal relacionado, beneficiarios/as y otras personas puedan reportar de forma segura casos de acoso, explotación y abuso sexual. La CCCM se asegurará que todo el personal que trabaje en nombre de la organización, así como las personas beneficiarias, dispongan de la información adecuada sobre cómo acceder a dichos canales de reporte seguros. De igual manera capacitará a puntos focales para la recepción y manejo de estos casos.
 - Respuesta a denuncias de PEAS: La CCCM deberá responder de forma oportuna y profesional a todas las sospechas y acusaciones de acoso, explotación y abusos sexuales. Siempre se tomarán en serio todas las sospechas o acusaciones, que serán investigadas y se actuará en consecuencia cuando sea necesario y en consonancia con los principios de protección y salvaguardia expuestos a continuación:
 - Una gestión de los casos sólida y transparente: Se documentarán todas las acusaciones de presuntas situaciones de Explotación y Abuso sexual y su posterior seguimiento en una base de datos segura y confidencial. Se confirmará la recepción de todas las denuncias y se procederá con el trámite correspondiente en tiempos y procesos.
 - Investigaciones: Desde la CCCM se llevará a cabo investigaciones internas independientes, seguras y discretas, reconociendo siempre los derechos y deberes


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	47 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

de asistencia de todas las personas implicadas, incluyendo a quien denuncia, a la persona superviviente, a testigos y al sujeto denunciado. Esto incluyendo los principios de independencia, no revictimización y confidencialidad.

- Una toma de decisiones transparente: Desde la CCCM se adoptarán medidas rápidas y apropiadas contra todo/a empleado de la organización, personal relacionado que haya cometido acoso, explotación y/o abuso sexual. Entre dichas actuaciones pueden incluirse medidas administrativas o disciplinarias, así como la denuncia a las autoridades locales pertinentes, si resultara lo más apropiado y seguro.
- La CCCM se compromete a revisar y corregir anualmente la Política de Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) con el objetivo de asegurar su pertinencia y eficacia frente a las situaciones y contextos que puedan surgir. Por extensión, la CCCM asume la responsabilidad de proporcionar las capacitaciones y actualizaciones necesarias a todo el personal vinculado. Además, garantiza añadir a sus registros y documentar efectivamente la participación del personal en dichas actividades formativas, como partes de sus mecanismos de seguimiento y verificación.
- La CCCM se compromete a socializar la política PEAS con todos los proveedores y entregar material informativo. Si el proveedor, aliado o tercero no cuenta con la capacidad para prevenir y responder a las conductas EAS, la CCCM se asumirá la gestión adecuada de los riesgos de manera conjunta acompañando el proceso junto con el proveedor.

Roles y responsabilidades

- d. Todos los empleados y empleadas de la CCCM y demás personal relacionado estarán obligadas a reportar cualquier sospecha o incidente relacionado con la PEAS de la que sea testigo tanto en su ambiente laboral como en el trato con las comunidades. Si un miembro del personal vinculado no reporta cualquier sospecha o incidente de este tipo de hechos a las personas pertinentes, su inacción constituirá una infracción de la política de la CCCM y puede desembocar en la adopción de medidas disciplinarias contra sí mismo o cualquier miembro del personal vinculado bajo su cargo, además de la terminación de la relación con la CCCM. Pero aquellas personas que hayan sido víctimas de este tipo de incidentes no están obligadas a reportar la situación si no lo desea.
- e. Las y los miembros del Equipo de Dirección y Recursos humanos son los responsables finales de esta política y de su implementación. Deben dar a conocer esta política entre las personas bajo su responsabilidad, así como apoyar y desarrollar sistemas que creen y mantengan entornos laborales seguros y libres de Abuso y Explotación Sexual.
- f. La CCCM constituirá un equipo de género cuyo objetivo será el de fomentar buenas prácticas y gestionar adecuadamente las denuncias, apoyando a las personas supervivientes y reportando las denuncias de forma confidencial en los canales correspondientes. El área responsable de Género y Diversidad de la CCCM desarrollará los procedimientos y estrategias para la conformación de este equipo.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	48 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- g. Cualquier miembro del personal vinculado debe de estar de acuerdo con la política, haber asistido a las capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades PEAS, y haber firmado el acuerdo “A todos nuestros Proveedores”, autodeclaración, que evidencie que se han adherido a la política PEAS.
- h. El área de Recursos Humanos de la CCCM se compromete en los procesos de contratación con cualquier miembro del personal vinculado a la revisión de antecedentes administrativos, judiciales y disciplinarios, así como la verificación de referencias laborales y personales, garantizar la firma de la cláusula contractual sobre PEAS y la asistencia a la capacitación obligatoria por parte del personal antes de iniciar labores.
- i. La CCCM prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia, intimidación, amenaza o discriminación contra las personas que presenten un reporte de buena fe, ya sean miembros de la comunidad o del personal de la organización. La oficial de protección y la dirección de CCCM serán responsables de monitorear posibles represalias y tomar medidas inmediatas de protección si se identifica algún riesgo para el denunciante.
- j. Todos los casos deben gestionarse en un plazo no mayor a 15 días hábiles desde su recepción, salvo circunstancias excepcionales justificadas por la complejidad del caso.

Transmisión de inquietudes y presentación de denuncias


- k. Cualquier persona, incluyendo las personas de las comunidades puede transmitir una inquietud o presentar una denuncia ante la CCCM sobre algo que haya experimentado o presenciado, en el marco del acoso, abuso o explotación sexual, sin temor a represalias. Esto puede hacerse verbalmente o por escrito, bajo los canales estipulados, dirigiéndose al Punto Focal de Prevención de Abuso y Explotación (oficial de protección) de la CCCM.

1.12. POLÍTICA DE GESTIÓN DE CALIDAD


PROPÓSITO: Establecer los lineamientos y directrices para aplicar de manera consistente los procesos, procedimientos y las actividades de gestión de calidad interna, con el fin de alcanzar los resultados previstos, de manera efectiva y eficiente y, además: a) aumentar la capacidad para proporcionar regularmente productos y servicios que satisfagan los requisitos de las partes interesadas y los legales y reglamentarios aplicables; b) facilitar oportunidades de aumentar la satisfacción de las partes interesadas; c) abordar los riesgos y oportunidades asociadas con su contexto y objetivos; y d) la capacidad de demostrar la conformidad con requisitos del sistema de gestión de la calidad especificados.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. La presente política cubre a todas las áreas de la CCCM, quien motiva a cualquier colaborador, independientemente de su cargo dentro de la organización, a que garantice el cumplimiento de las responsabilidades y los requisitos de Calidad, contando para ello con la participación decidida de todos, y desarrollando una mentalidad de constante mejora de todos y cada uno en sus puestos de trabajo.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	49 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- b. La gestión de calidad es un proceso transversal que atraviesa las distintas áreas logrando abarcar toda la estructura. En consecuencia, el cumplimiento y vigilancia de los procedimientos y actividades de aseguramiento y control de calidad son responsabilidad de todos los colaboradores de la organización. Las actividades de control y aseguramiento de calidad realizadas por la CCCM se desarrollan antes, durante y después de la realización de los diferentes procedimientos en las estructura administrativa, operativa y organizacional de CCCM, promoviendo la mejora continua, el uso del enfoque a procesos y el pensamiento basado en riesgos.
- c. El aseguramiento y control de calidad interno debe: ser objetivo, ético y justo; ser sistemático y basado en la evidencia; ser implementado con el debido cuidado y esfuerzo profesional, y de manera consistente; producir información válida sobre qué gestión puede actuar para mejorar las operaciones; planificarse y gestionarse adecuadamente; registrar y almacenar datos de forma sistemática para futuras referencias; y, aportar conclusiones pertinentes, fiables y suficientes para satisfacer las necesidades de toma de decisiones. Por ello, los involucrados en el aseguramiento y control de calidad interno deben ser competentes, libres de prejuicios y de conflictos de intereses.
- d. La CCCM realizará todo el esfuerzo razonable para asegurar y controlar las actividades desarrolladas, realizando inspecciones para verificar que los productos obtenidos a partir de la implementación de sus procedimientos aprobados se desarrollan dentro del marco de las especificaciones requeridas en los objetivos de calidad de la CCCM.
- e. En el marco del aseguramiento y control de calidad, todos los colaboradores de la CCCM son parte activa del sistema. La gestión de calidad tiene dos ámbitos de aplicación, el aseguramiento de la calidad sobre los procesos que se desarrollan en las áreas y el control de calidad sobre los productos entregados por las mismas. Siempre serán los directores o responsables de cada área, bajo la orientación del área responsable de la gestión de calidad y siguiendo los lineamientos impartidos por Dirección Nacional, los responsables y encargados de: (a) la identificación de los riesgos aplicables a su área, (b) la revisión y formulación de los objetivos y procesos de calidad, (c) la implementación, control, aseguramiento y aplicación y, (d) la formulación y seguimiento de todo plan correctivo y de mejora.
- f. Haciendo uso de múltiples herramientas, la principal será el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) como ruta de la mejora continua en los procesos de control y aseguramiento de calidad que se aplicarán. Se basará en la recolección sistemática de datos relacionados con indicadores específicos, así como el logro de objetivos y el cumplimiento procedimientos y políticas. Adicionalmente, los procesos control y aseguramiento de calidad concentrarán los esfuerzos en la verificación y toma de acciones proactivas, que faciliten la conducción de los procesos.
- g. La CCCM promueve el entendimiento común y consistente con las actividades de control y aseguramiento de calidad, a través de manuales y formatos que orienten los procesos de aseguramiento y control de la calidad interno; estos manuales y formatos se crearán en cada

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	50 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


área de acuerdo a la necesidad de cada proceso existente que necesite ser monitoreado, bajo la orientación del área responsable de la gestión de calidad. La responsabilidad final de que existan y estén actualizados estos manuales y formatos es de los líderes o responsables de cada área.

- h. Cada uno de los integrantes de CCCM hace parte activa del sistema de control y aseguramiento de calidad. Cuando detecten alguna inconsistencia, riesgo u oportunidad de mejora en algún proceso de cualquier área, deben transmitirlo por medio de los canales PQRS y a su vez será responsabilidad de las personas a cargo del proceso afectado tramitarlo a través de los formatos definidos para cada uno de los procesos que componen las diferentes áreas de la CCCM, administrativas y operativas, hacia los responsables de las mismas, garantizando una solución y no repetición. El área responsable de la gestión de calidad orientará a las áreas en los análisis de causa e identificación de las soluciones.
- i. El área responsable de la gestión de calidad podrá efectuar en cualquier momento controles de calidad a la implementación de los procesos y procedimientos establecidos, así como de la adecuada implementación de los planes correctivos y de mejora, reportando sus hallazgos y recomendaciones a los líderes y responsables de las áreas, así como a la Alta Dirección. De manera particular, para analizar y mejorar los controles y el desempeño de las áreas administrativa, operacionales y de finanzas, se dispondrá adicionalmente de un plan de control y auditoría interna. Los líderes o responsables de cada área deberán asegurar de manera sistemática que el personal asignado y/o con funciones de la gestión de calidad interna acceda a toda la información y documentación para el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

2. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS

Glosario

- a. Se entiende por proveedores a todas aquellas personas naturales o jurídicas, e instituciones que tengan firmado un contrato de servicios, provisión de bienes, equipos o cualquier tipo de convenio que genere obligaciones de pago a la CCCM. En esto se incluyen contratos bajo la modalidad de pagos directos, créditos por financiamiento, obligaciones a través de fideicomisos, etc.
- b. Insumo es el conjunto de papelería, aseo, comestible, misceláneo o combustible que sea necesario para el buen desarrollo de las labores de la oficina o acciones de terreno que se requiera para la implementación y ejecución de un proyecto.
- c. Servicios son las actividades que intentan satisfacer las necesidades de la CCCM. Los servicios son lo mismo que un bien, pero de forma no material o intangible.
- d. Un Contrato se define como la compra de productos, obras o servicios o de un conjunto de productos, obras o servicios interdependientes, para un mismo proyecto o una misma financiación.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	51 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- e. Gastos excluidos del proceso de compras: Servicios públicos, Arrendamientos, Impuestos, prestaciones sociales.
- f. Se definen como gastos administrativos los siguientes rubros: Apoyo al arriendo de la Oficina nacional, Apoyo al pago de los servicios públicos y de comunicaciones de la oficina nacional, Apoyo al pago del personal administrativo y de servicios generales de la CCCM, Apoyo a los gastos de papelería y suministros de la organización, Apoyo al mantenimiento y pago de pólizas de seguro de equipos de la organización, Apoyo a la caja menor, Gastos bancarios, Impuestos, Revisoría Fiscal, Trámites de registro y legales, Formación en capacitaciones, Publicaciones y materiales didácticos, Reparaciones locativas oficina nacional, Apoyos a eventos misionales, Otras necesidades del nivel nacional previa autorización de la junta directiva.

2.1. POLÍTICA PARA COMPRAS

PROPÓSITO: Establecer los lineamientos adecuados para que la organización pueda disponer oportunamente de los bienes, servicios, equipos, mobiliario, materiales e insumos necesarios para la operación y mantenimiento de sus instalaciones, a precios justos y con los mayores niveles de calidad. Esta política se aplica a todas las adquisiciones en bienes o servicios de la CCCM.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. Cuando el área de Compras realice contrataciones que generen compromisos de pago a la CCCM será responsable por la correcta y adecuada generación de obligaciones y la eficiente utilización de los recursos contratados, bajo un análisis costo/beneficio, buscando siempre privilegiar los intereses institucionales.
- b. Todo proveedor de bienes y/o servicios de la CCCM debe estar constituido legalmente y contar con toda la documentación definida en el procedimiento. Se deberá verificar **durante el proceso de selección y contratación** que no esté involucrado que actividades de Terrorismo, Narcotráfico, Proliferación de armas de destrucción masiva, Crimen organizado transnacional, Tráfico humano / trata de personas, Violaciones graves a los derechos humanos y, Cibercrimen / delitos económicos.
- c. Para la CCCM, las compras representan un capítulo económico importante. Así pues, deben realizarse aplicando los principios competitivos entre varios proveedores.
- d. El método de aprovisionamiento debe garantizar unas prácticas de compra acordes con las normas comerciales y éticas de consulta del mercado. Debe asegurar que el proveedor no se encuentre en situación de conflicto de intereses con los representantes de la CCCM.
- e. La compra de insumos debe corresponder a una necesidad real, sustentada en el presupuesto anual de la CCCM o las características de un proyecto. Se deben tener presentes los lineamientos dados por los donantes.
- f. La CCCM busca privilegiar la compra directa en la zona local de operaciones de los proyectos.
- g. El área de Compras es la única autorizada a realizar negociaciones de compra de bienes y/o servicios.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	52 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- h. El área de Compras será la encargada de realizar los procedimientos para el proceso de compras con el acompañamiento de las áreas logística, administrativa y contable, así como los formatos legales administrativos necesarios para tal fin.
- i. Toda adquisición debe contar con una orden de compra o contrato previo a la entrega del bien y/o prestación del servicio.
- j. Todas las compras deben estar autorizadas por las personas que se definan en la estrategia de aprobación.
- k. Se debe tener un archivo maestro de proveedores donde se identifique su importancia en la operación.

Comités de compras

La CCCM establecerá dos comités de compras descritos de la siguiente manera:


- a. Comité de compras local:
 - De cada reunión de comité de compras debe realizarse un acta que debe ir firmada por los participantes.
 - Las reuniones deben programarse en el plan de trabajo del año en curso de acuerdo a disponibilidad de las partes.
- b. Comité de compras nacional:
 - De cada reunión de comité de compras debe realizarse un acta que debe ir firmada por los participantes.
 - Las reuniones deben programarse en el plan de trabajo del año en curso de acuerdo a disponibilidad de las partes.

2.2. POLÍTICA DE MANEJO DE INVENTARIO

PROPÓSITO: Establecer los lineamientos adecuados para que la organización administre de manera adecuada y eficiente los equipos, herramientas, mobiliario, materiales e insumos necesarios para la operación, así como poder identificar necesidades de mantenimientos, compras, reposiciones o disposición final de los mismos.


EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. Todas las compras de activos fijos de la CCCM deberán estar inventariados para el control de inventario, se debe sistematizar la siguiente información mínima: descripción, clasificación, serial (si aplica), locación y responsable asignado. Estos últimos se determinarán de acuerdo al proyecto vigente.
- b. La administración de los activos está bajo la supervisión general de las áreas Contable y Administrativa, incluyendo los responsables de las compras y logística nacionales, quienes están facultados para realizar auditorías internas. Deben garantizar que las oficinas regionales y municipales cuenten con los procedimientos y recursos necesarios para el

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	53 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

adecuado manejo de los inventarios y así poder garantizar las operaciones normales en terreno.

- c. La CCCM llevará un inventario de ingresos y salidas de bienes e insumos en los formatos establecido para tal fin, que deberán contar con las firmas de quienes entregan y reciben, respectivamente.
- d. En las oficinas regionales y municipales de la CCCM, el responsable por la custodia, buen estado y adecuado manejo de los inventarios será el Coordinador respectivo, con el apoyo del responsable de la logística de la oficina regional o municipal.
- e. Se debe llevar control de depreciación de los activos de acuerdo a la política contable. La CCCM asegurará la custodia de los bienes depreciados o dados de baja por daños irreparables, hasta que los donantes establezcan su destino final.
- f. Los activos que cumplan su ciclo de vida útil, se remitirán a un concepto técnico por parte del fabricante quien certificará si se extiende su tiempo de vida útil o no, por medio de un documento escrito.
- g. Se deben programar mantenimientos preventivos a los bienes y activos para alargar su vida útil y garantizar su adecuado funcionamiento.
- h. La CCCM debe solicitar autorización a los donantes para hacer uso de los bienes en una operación diferente al proyecto asignado. Así mismo, cuando el contrato con el donante finalice, será este quien establecerá el uso que se debería dar a los activos cargados a su proyecto y si autoriza el traslado de los mismos. Si el activo es propiedad de la CCCM, se establecerá la disposición de la siguiente manera:
 - Uso de exhibición
 - Donaciones
 - Disposición Final controlada de acuerdo a la naturaleza del bien. Para esto se deben contratar los servicios de empresas especializadas
- i. Se autorizará la compra de nuevos bienes o activos luego de evaluar la necesidad. Las adquisiciones de bienes o activos deben estar enmarcadas dentro cumplimiento del objeto social de la CCCM.
- j. Todo el personal de la CCCM es responsable de los activos que le son asignados para el desempeño de sus labores y deberá velar por el cuidado y adecuado uso de los mismos. Deberá reportarse inmediatamente cualquier daño, pérdida o hurto de los mismos.
- k. La CCCM asegurará los bienes adquiridos por medio de una póliza todo riesgo de acuerdo a su clasificación.
- l. El área Administrativa y el área Contable, incluidos los responsables de la Logística y Compras a nivel nacional, serán las responsables de desarrollar los procedimientos y formatos requeridos para los procesos de manejo de inventarios descritos en la presente política.


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	54 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

2.3. POLÍTICA DE PAGO

PROPÓSITO: Establecer los parámetros que aseguren el cumplimiento oportuno de las obligaciones económicas contraídas por la empresa a proveedores de bienes y servicios.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. La Administración Nacional podrá optar por los mecanismos de pago más convenientes, tomando en cuenta para ello, la seguridad, transparencia, fecha de ingreso de la solicitud de pago, de ser el caso y agilidad de los procedimientos y procesos internos y externos.
- b. Todo pago deberá tener su correspondiente asignación presupuestaria, es decir, ningún pago podrá realizarse sin estar previamente contemplado en el presupuesto de la organización o proyecto, salvo casos de excepción previamente autorizados por la Dirección Nacional.
- c. Los procedimientos de pagos deben tramitarse de acuerdo con las normas definidas por la CCCM en materia de procedimientos administrativos de compra y, en su caso, con las del donante.
- d. El área de logística es la responsable de notificar oportunamente al área contable cuando se soliciten notas crédito o descuentos a facturas ya radicadas en contabilidad.
- e. Con el objetivo de ser más eficientes en la generación, envío y recepción automática e inmediata de las facturas, además, de reducir los plazos de emisión y entrega de documentos, se establece como política el pago directo al proveedor.
- f. El área de Contabilidad pagara vía transferencia o cheque mensualmente de acuerdo con el programa de pagos autorizado.
- g. El área de Contabilidad junto con la Dirección Nacional establecerá la periodicidad de pago, que no deben superar treinta (30) días calendario. Aplica para internos y externos.
- h. La CCCM define aprobadores en la banca virtual y/o generación de cheques para cualquier pago que se requiera.
- i. Todo pago realizado por la CCCM debe estar soportado por una causación de documentos legales de compras de bienes y/o servicios y debe cumplir con lo estipulado en el procedimiento establecido para las compras
- j. La CCCM deberá tener un sistema contable y financiero reconocido que integre los módulos de nómina, inventario de activos fijos y contabilidad.
- k. Todos los procesos contables y financieros deben resguardarse en un ERP especializado que integre mínimo los módulos de contabilidad, nómina y control de activos fijos.
- l. El área Contable será la responsable de desarrollar los procedimientos y formatos requeridos para los procesos descritos en la presente política.
- m. La CCCM no efectuará pagos a personas naturales o jurídicas que, con posterioridad a la vinculación con la CCCM, se vean involucradas o aparezcan en listas internacionales en actividades de Terrorismo, Narcotráfico, Proliferación de armas de destrucción masiva, Crimen organizado transnacional, Tráfico humano / trata de personas, Violaciones graves a los derechos humanos y, Cibercrimen / delitos económicos y procederá a terminar o

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	55 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

suspender la contratación existente, sin que ello implique una vulneración a la presunción de inocencia, hasta tanto termine la investigación correspondiente.

2.4. POLÍTICA PARA CAJA MENOR

PROPÓSITO: Establecer los parámetros que aseguren el buen manejo de los recursos de las cajas menores en la Oficina Nacional y en las Oficinas de Coordinación Regionales/Municipales.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. La Oficina Nacional de la CCCM y cada una de las oficinas de Coordinación Regionales/Municipales podrán tener una caja menor, administrada directamente en la respectiva oficina. Para la Oficina Nacional, la administración estará a cargo de la Dirección Administrativa. Para las Oficinas de Coordinación Regionales/Municipales, la administración estará a cargo del respectivo Coordinador/a Regional/Municipal.

Nota: el Coordinador/a Regional/Municipal podrá delegar en una persona del área administrativa de la oficina la función de la administración de la caja menor, pero siempre manteniendo él/ella la responsabilidad final sobre su correcto uso.


- b. Los montos de la caja menor de la Oficina Nacional y de las Oficinas de Coordinación Regional/Municipales serán fijados anualmente por la Dirección Nacional, en conjunto con el Director/a Contable y el Director/a Administrativo y podrán ser diferentes para cada una de las cajas menores. De igual manera, establecerán los topes máximos dentro de estos montos que no requieren una autorización previa para su causación. Para la Oficina Nacional, la autorización previa la deberá dar la Dirección Nacional. Para las Oficinas de Coordinación Regionales/Municipales, la autorización previa la deberá dar el Comité de Compras Local.
- c. La Dirección Nacional, en conjunto con el Director/a Contable y el Director/a Administrativo establecerán para el conjunto de las cajas menores los gastos que se pueden causar por medio de las cajas menores.
- d. Mensualmente se debe solicitar reembolso de cada caja menor para facilitar el flujo y evitar iliquidez.
- e. La Dirección Contable es la encargada de auditar el manejo de las cajas menores y será la responsable de su seguimiento y arqueo, generando los reportes correspondientes.

2.5. POLÍTICA SOBRE GASTOS ADMINISTRATIVOS

PROPÓSITO: Establecer los parámetros regulen la disposición de los gastos administrativos que se incluyen como parte del presupuesto de los proyectos.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. Todos los proyectos que sean presentados por la CCCM a donantes o propuestas licitatorias e invitaciones, deben contemplar gastos administrativos por un porcentaje no menor al 3% del total del proyecto.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	56 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

2.6. POLÍTICA DE VIAJES INSTITUCIONALES


PROPÓSITO: Por su naturaleza y misión, la CCCM realiza su trabajo a través de proyectos que se desarrollan en diferentes lugares del país. Igualmente apoya la labor de desarme internacional que se lleva a cabo a través de reuniones de lobby en diferentes lugares del mundo. Por estas razones se fijan las políticas para el desarrollo de los viajes y desplazamientos que sean requeridos de acuerdo a las necesidades del trabajo misional de la CCCM.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- b. Se entiende como viaje institucional o misión aquellos desplazamientos, alojamientos y alimentaciones que, por necesidad de la organización, deban realizar los miembros de la misma para el apoyo y supervisión de las actividades previstas por un determinado proyecto o acción de la CCCM.
- c. Todos los desplazamientos, terrestres o aéreos deben responder a los planes y cronogramas establecidos en un determinado proyecto. En caso que esto no se cumpla y exista la necesidad de viajar por un motivo diferente al programado en un proyecto, debe existir una autorización escrita de parte de la Dirección Nacional.
- d. La CCCM cubre trayectos en clase económica, cualquier ascenso deberá ser cubierto por el viajero. La Dirección de la CCCM podrá estudiar excepciones en caso de viajes internacionales que superen las 8 horas, exista diferencia horaria, no permitan tiempos de recuperación o exijan incorporación inmediata a las acciones previstas en la misión.

Parágrafo: cuando por conexiones entre vuelos o transportes se requiera pasar una noche en un hotel, estos gastos serán cubiertos por la CCCM, en alojamiento sencillo y económico.

- e. Los recursos contemplados para viajes son los siguientes:
 - Transportes entre casa, terminales y hoteles
 - Transportes internos para desplazamiento a los lugares de misión
 - Transportes internos a reuniones
 - Alimentación
- f. Todos los viajes aéreos deben ser autorizados por escrito. Esta autorización debe proceder de la línea de Dirección de la CCCM (Dirección Nacional) y/o directores de área y responder a un plan de viaje que responda al proyecto que cubre la misión.
- g. Una vez se finalice un viaje, este debe ser legalizado siguiendo los parámetros administrativos y del proyecto, adicionalmente debe realizarse un informe escrito que contenga las fechas del viaje, el recorrido, el proyecto que lo soporta, la descripción de actividades y el nombre de quien lo realizó.
- h. Siempre que sea posible, todos los viajes deberán ser programados al menos con quince (15) días calendario de antelación y con un mínimo de siete (7) días calendario, para viajes cuya necesidad haya surgido en un término inferior. En caso de viajes fortuitos por debajo de estos tiempos, deberán contar con una justificación explicando motivos. Toda solicitud de viaje se formaliza con la entrega diligenciada de un soporte escrito de viaje a la persona


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	57 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

delegada para tal fin por el área Administrativa, que incluye las rutas a tomar, las horas previstas de vuelo y demás itinerarios, y el plan de viaje.

- i. El solicitante deberá incluir la solicitud de recursos de gastos de viaje. Los formatos y el plan de viaje deberán llevar la firma de la dirección de área o del responsable del proyecto.
- j. La CCCM seleccionará una agencia de viajes que cumpla con los requerimientos de calidad, cumplimiento, precio y soporte requeridos para la operación de los proyectos.
- k. Todos los tiquetes aéreos serán solicitados directamente por el área Administrativa, a través de la agencia de viajes seleccionada por la CCCM. No se reconocerán gastos de tiquetes aéreos solicitados directamente por la persona que va a viajar, a excepción que exista una autorización escrita de la Dirección Nacional.
- l. La CCCM procurará, en la medida que los proyectos así lo dispongan y estudiando cada circunstancia, tiquetes aéreos para recorridos que superen el tiempo de un trayecto terrestre de 4 horas desde el aeropuerto más cercano al lugar de la misión u 8 horas como tiempo total de desplazamiento desde el lugar de origen hasta el lugar de la misión.
- m. Los viajes terrestres intermunicipales deben cumplir con las autorizaciones, solicitudes y legalizaciones al igual que los viajes aéreos.
- n. La CCCM cubrirá los trayectos que incurra el viajero en misión desde su punto de inicio hasta su regreso al mismo punto (Casa u oficina), previa presentación de los costos de dichos trayectos. Igualmente se cubrirán los desplazamientos terrestres en la zona de la misión cubriendo lo correspondiente al traslado desde el aeropuerto o terminal al hotel o lugar de reunión y su regreso; así como los transportes internos para asistir a reuniones, talleres, visitas de trabajo, entre otros. En el caso de descanso operacional si el regreso al sitio de residencia o desde su sitio de residencia hacia el lugar de operación suma dos trayectos la CCCM apoyará con un solo trayecto aéreo elegido por el colaborador.
- o. Para los trayectos intermunicipales se reconocerá un recurso para la alimentación de acuerdo con la siguiente tabla:

Tiempo de viaje	Alimentación reconocida
Mayor a 2 horas	Refrigerio
Mayor a 4 horas	Comida
Mayor a 6 horas	Refrigerio y comida
Mayor a 8 horas	Dos comidas

- p. Los consultores externos de la CCCM se registrarán por los mismos parámetros de la presente política
- q. Será responsabilidad del viajero informarse de los requisitos de salud y de migración requeridos en el lugar de la misión.
- r. En caso de enfermedad, situación de orden público o de clima que ocurra durante el viaje e impida su continuidad, es responsabilidad del viajero informar de dicha condición a su superior inmediato y a la administración de la CCCM para que ellos den las recomendaciones e instrucciones para el correcto retorno. Siempre se debe usar el seguro médico personal


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	58 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

para atender las necesidades de salud, pedir los comprobantes de incapacidad legales y remitir al área de Recursos Humanos el reporte y documentación requerida.

- s. Siempre se usará la aerolínea de más bajo costo y mejor calidad presente, buscándose los mejores horarios. Esta condición tendrá como excepción las reglas que el donante ponga a determinado proyecto frente al uso de determinadas aerolíneas.
- t. El exceso de equipaje solo será cubierto en los casos que la persona sea requerida por la CCCM para llevar elementos adicionales a los personales.
- u. Para los desplazamientos intermunicipales o locales se usarán vehículos de transporte público o vehículos de las bases de operaciones (de acuerdo con la disponibilidad). Solo se podrán contratar vehículos particulares previa autorización de la respectiva dirección y bajo sustento escrito de la necesidad. En estos casos los vehículos deben reunir los requisitos que establece la política de compras (arrendamientos) de la CCCM y los requisitos legales de acuerdo a las leyes de tránsito y movilidad nacional.
- v. Solo se autoriza el uso de vehículos personales para la realización de las misiones en casos excepcionales, previa autorización escrita de la línea de Dirección de la CCCM (directores de área o Dirección Nacional).

Parágrafo: todos los vehículos personales que se usen para este fin, deben cumplir con las normativas nacionales de tránsito y movilidad, además de que estarán sujetos a verificaciones por parte de CCCM a esta documentación.

- w. En el marco de los proyectos de desminado humanitario, el personal se registrará por dos condiciones, aquellos que residan en el municipio o departamento donde se ubica la oficina regional o municipal de la CCCM y aquellos que por acuerdo previo y contractual se han debido desplazar desde un lugar diferente al municipio o departamento donde se ubica la oficina regional o municipal de la CCCM, con el fin de ejercer su cargo. Los primeros se denominarán residentes locales y los segundos residentes expatriados. En ambos casos los desplazamientos, alimentación y alojamiento para las actividades de terreno propias de sus cargos serán asumidos de acuerdo con los procedimientos establecidos para el manejo de las operaciones y no se considerarán viajes o misiones institucionales.
- x. En caso del personal residente expatriado, la CCCM cubrirá los desplazamientos al inicio y final de cada ciclo, sin considerarse estos viajes como institucionales o misionales. Los viajes mayores a 8 horas se procurarán por vía aérea, estudiándose cada caso y llegando a acuerdos previos individuales. El alojamiento y alimentación debe darse, si las condiciones así lo permiten, en la oficina regional o municipal de la CCCM. En caso de que la oficina regional o municipal de la CCCM no cuente con las instalaciones para alojar a este personal, la Coordinación de la oficina regional o municipal de la CCCM será la encargada de negociar y adecuar la mejor opción (en cuanto a costo, comodidad, cercanía y seguridad). La alimentación será tratada según la política de manejo de la alimentación de la CCCM.
- y. En los casos del personal de dirección de las operaciones o de la dirección de la CCCM que por su labor deben desplazarse continuamente a las oficinas regionales o municipales de la

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	59 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

CCCM para realizar acciones de una duración mayor a los tres días, no se considerarán viajes o misiones institucionales. En estos casos la CCCM cubrirá los desplazamientos y la alimentación durante el trayecto del viaje de ida y regreso. Los gastos de alojamiento deben ser asumidos de acuerdo con el numeral w. del presente documento acogiéndose como personal expatriado.

- z. Las áreas Contable y Administrativa serán las responsables de desarrollar los procedimientos y formatos requeridos para los procesos descritos en la presente política.

2.7. POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN Y MANEJO DE RECURSOS FINANCIEROS


PROPOSITO: Definir los lineamientos generales para la administración y manejo de recursos de la CCCM– ACCC- Impartir las directrices y preceptos concernientes a la administración, manejo, control y vigilancia de los recursos, en donde el mejoramiento continuo y la seguridad de las actividades, procedimientos y procesos respondan a las directrices impartidas por la CCCM. Garantizar seguridad, confianza y transparencia en la administración de los recursos de la CCCM.

Permitir el seguimiento y control de la administración de los recursos, proporcionando seguridad en el manejo de estos desde las oficinas centrales en Bogotá y en cada una de las locaciones ubicadas en los diferentes lugares del territorio nacional.


La presente política está dirigida y cubre a todo el personal que interviene en la administración y manejo de recursos de la CCCM, en todos los niveles dentro de la organización.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA:

- a. Principios de la Presente Política:
 - Confidencialidad: de conformidad con lo establecido en el presente documento, en el reglamento interno de trabajo de la CCCM y en la legislación laboral, los trabajadores y trabajadoras que intervienen en el proceso de administración de recursos financieros deberán mantener la debida reserva sobre los documentos de trabajo y la información que esté a su alcance.
 - Cumplimiento de normas: las operaciones propias del ejercicio de la administración de recursos financieros se registrarán de conformidad con la legislación nacional e internacional vigente.
 - Idoneidad: los trabajadores que intervengan en la contabilidad y administración de los recursos financieros deberán contar con el conocimiento, experiencia, capacidad técnica y administrativa para la toma de decisiones basándose en preceptos técnicos e integridad moral.
 - Obligatoriedad: los trabajadores que intervienen en la contabilidad y administración de los recursos financieros están obligados a desempeñar las labores para las cuales fueron contratados. Estas personas no podrán rehusarse a desempeñar sus funciones y no podrán evadir la responsabilidad de su cargo y tampoco solicitar que sus funciones y responsabilidades le sean entregadas a otra persona.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	60 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- Transparencia: las operaciones contempladas en el presente documento deberán sujetarse al estricto cumplimiento de las políticas, reglas y procedimientos establecidos por la CCCM y, además, deberán ajustarse a la legislación y a las buenas prácticas de la CCCM.
 - Integralidad: La presente política hace parte integral de los contratos de trabajo de las personas que laboran para el Área Contable, de Recursos humanos y Coordinadores de las oficinas de Desminado, relacionadas e la parte inicial de este documento.
- b.** El incumplimiento de la presente política podrá ocasionar la aplicación de las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y/o la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo. En cualquier caso, la CCCM respetará el debido proceso antes de tomar la decisión correspondiente.
- c.** El manejo de recursos, su vigilancia y control, es de vital importancia para la CCCM, máxime cuando se trata de la administración y gasto de dineros que se reciben por parte de donantes nacionales e internacionales a los cuales se debe informar de la destinación específica de cada uno de los dineros recibidos.
- d.** La presente política prevé, de manera específica y en adición a las previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes sanciones para las personas encargadas de la administración y manejo de recursos de la CCCM:
- Los trabajadores o trabajadoras encargados del manejo o administración de recursos que realicen o autoricen pagos sin cumplir con los procedimientos establecidos por la CCCM, deberán asumir el posible detrimento patrimonial que resulte de su actividad negligente.
 - Los trabajadores o trabajadoras que por razón de sus labores estén obligados a presentar información contable o financiera ante las autoridades nacionales, departamentales o municipales, deberán hacerlo con la mayor diligencia y el mayor cuidado.
 - Si por error o descuido, los informes o documentos contables no se envían o se envían tarde o incorrectamente y por ello se sanciona, se multa o se cobra intereses por mora a la CCCM, el trabajador o trabajadora encargado de verificación y envío deberá asumir el valor de esta sanción, multa o pago de intereses.
 - Los pagos de nómina, cotizaciones de aportes a la Seguridad Social y cualquier otro pago de para fiscales que se realice equivocadamente por parte de un trabajador o trabajadora, deberá ser asumido por la persona que no verificó y ordenó dicho pago.
 - De igual manera, el detrimento patrimonial ocasionado a la CCCM por el pago doble de salarios, de una liquidación errónea de prestaciones sociales y/o vacaciones o por el pago de indemnizaciones equivocadas, será asumido por la persona que no cumplió con su deber de verificar los montos y que ordenó dicho pago.
 - Los pagos a proveedores que se realicen erróneamente y sin la verificación correspondiente, los cuales no puedan ser recuperados por la CCCM, serán asumidos por la persona que ordenó el pago.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	61 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- Los pagos, sin la debida verificación previa conforme al procedimiento que se establezca para ese fin, a proveedores involucrados en actividades de Terrorismo, Narcotráfico, Proliferación de armas de destrucción masiva, Crimen organizado transnacional, Tráfico humano / trata de personas, Violaciones graves a los derechos humanos y, Cibercrimen / delitos económicos.
- e. La CCCM garantizará el debido proceso y para ello citará a descargos al Trabajador o Trabajadora, para proteger su derecho a la defensa, antes de aplicar la sanción disciplinaria o económica correspondiente o la causal de terminación del contrato de trabajo.
- f. En las oficinas que manejen recursos en efectivo solo podrán tener al final del día un monto máximo de un SMLV en efectivo, el valor que exceda ese monto se deberá consignar a la cuenta asignada al proyecto.
- g. Es responsabilidad del coordinador o en su defecto la persona que esté encargada de la oficina, el manejo de la cuenta bancaria y la custodia de la tarjeta debito asignada al proyecto.
- h. La CCCM iniciará la investigación disciplinaria, para determinar en cada caso, la responsabilidad de cada Trabajador o Trabajadora y precisar cuál fue la conducta que ocasionó el error cometido y cuál fue el daño patrimonial que sufrió la CCCM.
- i. La CCCM solicitará, en cada caso y de manera individual, al Trabajador o Trabajadora responsable de la acción u omisión que causó el detrimento patrimonial a la CCCM, su autorización para realizar los descuentos correspondientes y acordará con el Trabajador o Trabajadora la manera en que será asumido el pago del valor correspondiente.
- j. La presente política deberá ser divulgada a todo el personal que interviene en la administración y manejo de recursos de la CCCM, en todos los niveles dentro de la organización, quienes mediante documento firmado deberán declarar su conocimiento, entendimiento y aceptación de lo estipulado en la misma. El director del área de Contabilidad será el encargado de velar porque esto se ejecute y cumpla.

2.8. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE FRAUDE Y SEGURIDAD BANCARIA

PROPÓSITO: Proteger los recursos económicos de la CCCM y normar los niveles de acceso y disposición a los mismos. Esta política deberá ser compartida con los bancos en un documento escrito y refrendado por la entidad.


EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. Ningún documento de autorización bancaria debe ir por fax o escaneado, siempre se requiere el original, con dos firmas (representante legal y representante legal suplente) y sello seco.
- b. Todas las cuentas tendrán un tope máximo de retiro diario de máximo 200 salarios mínimos legales vigentes. En casos excepcionales se incrementa el tope máximo en plataforma por el canal web del oficial. Una vez realizado el pago extraordinario se baja al monto máximo establecido en esta política.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	62 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- c. Se tendrán cuentas con la modalidad de cuentas premium, de tal forma que a la vista solo se tenga un máximo de 100 salarios mínimos por cuenta.
- d. Se establece para pagos a la semana un (1) día hábil (viernes) y no se hacen pagos en días diferentes en las cuentas de los proyectos de la CCCM.
- e. Todas las transacciones que individualmente o sumadas superen los siete (7) salarios mínimos legales vigentes deberán ser confirmadas por el banco antes de que sean aplicadas.
- f. Para realizar pagos se deben tener cinco (5) filtros:
 - El administrador de las cuentas será quien ingrese los desembolsos en la banca virtual o quien elabore los cheques.
 - En caso de banca virtual la CCCM definirá por escrito quiénes serán los autorizadores del pago, que en todos los casos serán dos personas (el representante legal y el representante legal suplente de la CCCM). Los cambios virtuales de parámetros administrativos en la web los realiza el oficial.
 - Las autorizaciones de los desembolsos deberán realizarse desde tres equipos diferentes, uno de las cuales debe estar en la oficina.
 - En caso de cheques, los documentos deberán llevar dos firmas registradas (las cuales corresponderán al representante legal y al representante legal suplente de la CCCM), adicionalmente el sello seco de la CCCM.
 - El banco deberá realizar confirmación telefónica del nombre y valor del cheque emitido
- g. El banco deberá registrar las IP de los equipos autorizados para aprobar pagos (máximo tres).
- h. Las autorizaciones de pagos deben realizarse en horario de 8:00AM y 5:00PM, cualquier pago extemporáneo deberá ser rechazado por el Banco.
- i. En caso de cuentas con Token, solo existirán tres tokens, uno para el administrador y con la única función de montar pagos en la cuenta, y dos tokens de aprobación que deben reposar en los autorizadores designados. Cada usuario será responsable de la seguridad del token.
- j. Las llaves de la Caja de seguridad deberán reposar en las casas de las dos personas designadas para su manejo, nunca en la oficina.
- k. Al momento de realizar un retiro ya sea por cajero o por ventanilla en cada una de las oficinas de Coordinación Regional o Municipal, será de obligatorio cumplimiento la movilización en vehículos de la CCCM y evitar conversaciones sobre el monto a retirar con cualquier persona incluyendo familia, cercanos o compañeros de trabajos.

Parágrafo: los directores de las Áreas Contable y Administrativa determinarán mediante procedimientos para cada oficina de coordinación regional o municipal los montos y tiempos máximos previos para efectuar retiros para garantizar los pagos que se deban efectuar localmente y/o los recursos que se deban entregar a los equipos o personal; los mecanismos para la debida custodia de los mismos; así como el tratamiento que se deba dar a los saldos de recursos que se reciban de los equipos o personal y/o de pagos que no se hayan podido efectuar el día previsto.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	63 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- I. La CCCM se compromete para hacer todos los esfuerzos razonables con el fin de asegurar que ninguno de los fondos recibidos para proyectos sea usados para proporcionar apoyo a individuos o entidades vinculadas con el terrorismo y no aparezcan en la lista mantenida por el Consejo de Seguridad establecida tras la resolución 1267 de 1999 (<https://sanctionssearch.ofac.treas.gov>). Esta disposición necesita estar incluida a todos los contratos y acuerdos establecidos por la CCCM.

2.9. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

PROPÓSITO: Orientar a todas las personas que se vinculen de una u otra forma con la organización. La CCCM ha demostrado durante muchos años que tiene cero tolerancias frente a cualquier conducta que pudiera considerarse corrupta o que se traduzca en un soborno para obtener beneficios ilícitos como organización o beneficio ilegal para cualquiera de sus directivos o colaboradores a nivel personal. Esta política también establece las metodologías y herramientas que ayudan a prevenir, identificar, evaluar, medir, mitigar y monitorear el riesgo de que los empleados, contratistas, directivos, agentes y proveedores de la organización incurran en conductas de corrupción o soborno.


EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. La política anticorrupción y antisoborno guía los comportamientos y procedimientos de la CCCM, se aplica a cualquier Representante de la organización, a los proveedores, contratistas, donantes, agentes y a otros terceros que representen a la CCCM ante cualquier instancia o entidad pública o privada. Todos los que se vinculen a la CCCM deberán manifestar el conocimiento de esta política y su aceptación, según las formalidades o requisitos exigidos para ello.
- b. La presente Política Anticorrupción y Antisoborno debe ser cumplida de manera obligatoria por todos los trabajadores; contratistas; suplidores; donantes y demás personas que de una u otra manera tengan relación contractual de cualquier naturaleza legal con la CCCM.
- c. Esta política se complementa y hace parte de otras reglamentaciones legales nacionales, extranjeras e internas de la CCCM. Se complementa con los códigos y reglamentos de Buen Gobierno, Códigos de Conducta y ética privados y públicos, legislación penal nacional e internacional, legislación laboral y administrativa vigente y todas aquellas que ofrecen información y reglamentación adicional sobre cómo aplicar e implementar la presente política para prevenir y detectar el soborno y la corrupción.

Principios y declaración de la política

En desarrollo de lo anterior expuesto, se adoptan los siguientes puntos:


- a. Los valores que enmarcan la actividad de la CCCM se encuentran definidos en las reglamentaciones y legislaciones ya mencionadas, en las cuales se acogen los principios de excelencia, integridad, transparencia, igualdad y compromiso.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	64 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- b. Es obligación de la CCCM a través de sus órganos de administración y de control, de sus directores operativos y administrativos, de sus jefes de locación y de todos sus colaboradores, asegurar el cumplimiento de esta política, y cumplir las normas anticorrupción y anti soborno.
- c. Es imperativo anteponer la observancia y el cumplimiento de los principios éticos, al logro de las metas de la CCCM. El fin no siempre justifica los medios y es por esa razón es primordial para la CCCM generar una cultura orientada a aplicar y hacer cumplir esta política.
- d. Cualquier representante de la CCCM, trabajador, contratista o suplidor que sospeche o tenga conocimiento de cualquier conducta de corrupción o soborno, tendrá que reportar dicha conducta a su inmediato superior o a cualquier otro organismo de control y dirección que exista al interior de la organización. Su omisión o su silencio se considerará como falta gravísima y tendrá todas las repercusiones legales en materia laboral y penal.
- e. Cualquier representante de la CCCM que denuncie una violación de la política, o la realización de cualquier conducta de corrupción o soborno, estará protegido contra cualquier tipo de represalia.
- f. Dentro de la programación y desarrollo de los diferentes proyectos que adelanta o adelantará la CCCM, se abstendrá de recibir o realizar donaciones que no tengan un fin lícito o sobre las cuales exista la sospecha de que sirven o servirán para encubrir conductas de corrupción o soborno o para obtener beneficios ilícitos como organización o a nivel personal para alguno de sus colaboradores.
- g. La CCCM, a través de sus directivas, coordinadores de oficinas regionales o municipales de la CCCM, órganos de control y vigilancia en materia contable y fiscal, monitoreará cualquier transacción o recibo de donaciones que puedan provenir de actividad dudosa que pueda conducir razonablemente a sospechar que se pueda llegar a transferir, manejar, aprovechar o invertir dineros o recursos provenientes de actividades delictivas, así como para realizar actos de corrupción o soborno.
- h. Los representantes de la CCCM, trabajadores, directores, coordinadores de oficinas regionales o municipales de la CCCM, contratistas, suplidores o donantes, tienen prohibido realizar conductas tendientes a ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros contables para ocultar actividades indebidas o que no indican correctamente la real naturaleza de una transacción registrada.

Prohibición de actos de corrupción y soborno

- a. La CCCM entiende como soborno, el acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar o recibir cualquier cosa de valor a cambio de un beneficio indebido o ventaja indebida, o como contraprestación a cambio de realizar u omitir un acto inherente a una función pública o privada.
- b. La CCCM estrictamente prohíbe los sobornos en cualquier forma, incluidos los sobornos pagados directa o indirectamente por medio de un tercero.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	65 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

Libros y registros contables


- a. Las diferentes disposiciones legales y reglamentarias, asumidas de manera integral por la CCCM, disponen que se deben llevar y mantener libros, registros y cuentas que en un detalle razonable reflejen de forma precisa las transacciones y donaciones que representen los activos de la organización. La CCCM debe elaborar y mantener un sistema de controles contables internos suficientes para proporcionar seguridad razonable de que las transacciones, donaciones o los actos contables estén debidamente autorizados, ejecutados y registrados en los libros correspondientes.
- b. La CCCM y cada uno de sus representantes entienden y aceptan que podrán ser sancionados por no mantener los libros y registros contables completos y precisos o por no mantener controles contables internos adecuados para evitar manipulaciones ilícitas.
- c. La falsificación y alteración de libros y registros contables está estrictamente prohibida por esta política. Representantes de la CCCM o personal encargado para ello, nunca deben hacer una declaración falsa o engañosa en cualquiera de los registros o libros de la organización o a cualquier persona, incluyendo los auditores y revisores internos o externos, sobre las transacciones o los asuntos financieros y los proyectos que adelanta la CCCM.
- d. La CCCM a nivel central y todas las locaciones u oficinas regionales y municipales de la CCCM en todo el territorio nacional, deben tener como obligación llevar y mantener registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa los gastos realizados.
- e. Los Representantes de la organización y los trabajadores encargados de ello, no pueden cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas.
- f. La CCCM tiene controles internos adecuados para prevenir que se oculten o disimulen sobornos u otros pagos indebidos, en transacciones como: comisiones, pagos de honorarios, patrocinios, donaciones, gastos de representación o cualquier otro rubro que sirva para ocultar o encubrir la naturaleza impropia del pago.

Consecuencias severas por violar la ley o las disposiciones anteriores

- a. Las infracciones a la ley, reglamentos o disposiciones de la CCCM en este sentido, pueden dar lugar a sanciones penales y civiles, tanto para la CCCM, como para sus representantes.

Ley 1474 de 2011 de Colombia

- a. Conforme a la norma nacional contra la corrupción, Ley 1474 de 2011, el delito de corrupción privada se configura cuando directamente o por interpuesta persona se prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, CCCM o fundación una dádiva o cualquier beneficio no justificado e ilícito en beneficio de la persona o de un tercero, en perjuicio de aquella.
- b. Además, el delito de administración desleal se configura cuando el administrador de hecho o de derecho, o socio de cualquier sociedad, fundación o CCCM constituida o en formación, directivo, empleado o asesor, que en beneficio propio o de un tercero, con abuso de las

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	66 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

funciones propias de su cargo, disponga fraudulentamente de los bienes de la organización o contraiga obligaciones a cargo de ésta causando directamente un perjuicio económicamente evaluable.


- c. La CCCM, sus representantes o directivos, sus trabajadores o contratistas, los jefes de locación y suplidores, tienen prohibido realizar o solicitar a un tercero algún tipo de beneficio por realizar o no, un acto propio de sus funciones.
- d. Los representantes de la CCCM, directivos, trabajadores o contratistas, jefes de locación y suplidores, deben cumplir con sus deberes de lealtad y probidad, y actuarán de tal manera que protejan en todo momento el patrimonio de la CCCM.

Obsequios, comidas y prebendas ilícitas

- a. El propósito de los obsequios, las atenciones o prebendas es crear una buena y sólida relación de trabajo o comercial. Nunca el propósito debe ser tener o ganar una ventaja injusta o indebida. La CCCM prohíbe pagar, incluso si es un valor modesto, por comidas, viajes, alojamiento o entretenimiento para un propósito corrupto o con el fin de ganar una ventaja indebida.
- b. Esta política reconoce que en las relaciones públicas se consideran como cortesía las invitaciones a comidas, atenciones y prebendas y, en circunstancias limitadas, regalos modestos o simbólicos. Por ejemplo, se admite dar o recibir cualquier regalo de valor simbólico y modesto, o tarjetas, que se distribuyen generalmente para fines promocionales, o durante la celebración de alguna festividad, como la navidad.
- c. Reglas para recibir obsequios o atenciones: Nunca estarán permitidas las siguientes conductas:
 - Aceptar recibir regalos de terceros, clientes, donantes o proveedores en dinero en efectivo o equivalente en dinero.
 - Aceptar obsequios, invitaciones, atenciones, u otras cosas de valor que puedan tener el propósito de buscar una influencia o efecto material en cualquier operación que realice la CCCM, que pueda dar lugar a un conflicto de intereses.
 - Ningún empleado y/o su familia aceptará, directa o indirectamente, ningún tipo de dinero, regalo o invitación que tenga como fin influenciar las actuaciones o la toma de decisiones relacionadas con las operaciones de la CCCM o que pudiera llevar a pensar al tercero que podría beneficiarse u obtener una ventaja de alguna forma.
 - Aceptar cualquier tipo de soborno, obsequio o pago indebido de cualquier persona, incluyendo proveedores, donantes o clientes, a cambio de la promesa de hacer o abstenerse de hacer algo que beneficie al tercero.

Contratos con terceras personas

- a. Esta política también se aplica a todos los Agentes, Proveedores, distribuidores y otros terceros que la CCCM contrate para realizar operaciones en nombre de la CCCM. En consecuencia, todos los Agentes, Proveedores, distribuidores, contratistas y otros terceros

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	67 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

que actúen para o en nombre de la organización deben recibir una copia de esta política y acogerse a ella de manera integral.

- b. Todos los contratos verbales o escritos entre la CCCM y trabajadores, agentes, proveedores, distribuidores y otros terceros, deben contener declaraciones y garantías pertinentes sobre conductas anticorrupción. Además de declarar y garantizar el cumplimiento de esta política y las leyes y regulaciones anticorrupción aplicables, en los contratos se incluirá también el derecho de la CCCM de rescindir el contrato cuando ocurra una violación de esta política o cualquier ley o regulación anticorrupción aplicables.

Donaciones y contribuciones


- a. Todas las donaciones y contribuciones políticas, sociales y culturales realizadas por la CCCM, deben tener un fin lícito y se realizarán siguiendo los procedimientos legales para su formalización.
- b. La CCCM o sus representantes no pueden realizar contribuciones o donaciones, directas o indirectas, sin la aprobación de los órganos directivos. No se pueden realizar donaciones o contribuciones a cambio de obtener ventajas en los proyectos de la CCCM.

Registros contables

- a. La CCCM a nivel central y todas las Oficinas de Coordinación Regional o Municipal en todo el territorio nacional, deben tener como obligación llevar y mantener registros y cuentas que reflejen de forma exacta y precisa los gastos realizados.
- b. Los Representantes de la organización y los trabajadores encargados de ello, no pueden cambiar, omitir o tergiversar registros para ocultar actividades indebidas.
- c. La CCCM tiene controles internos adecuados para prevenir que se oculten o disimulen sobornos u otros pagos indebidos, en transacciones como: comisiones, pagos de honorarios, patrocinios, donaciones, gastos de representación o cualquier otro rubro que sirva para ocultar o encubrir la naturaleza impropia del pago.

Obligaciones generales de los órganos directivos de la CCCM

- a. Definir y aprobar las políticas y mecanismos para la prevención de la corrupción o el soborno.
- b. Designar al personal encargado de la supervisión de los mecanismos anticorrupción.
- c. Revisar los informes que presente el personal designado del cumplimiento de la presente política, dejando expresa constancia en las respectivas actas.
- d. Revisar los informes presentados por el Auditor Interno y el Revisor Fiscal hacer seguimiento a las observaciones o recomendaciones adoptadas, dejando expresa constancia en la respectiva acta.
- e. Ordenar los recursos técnicos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento los mecanismos previstos en la presente política.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	68 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- f. Investigar las actuaciones de los Representantes de la Compañía por violaciones de esta política o realización de conductas contra las normas anticorrupción, según las denuncias presentadas.
- g. Sancionar el incumplimiento de la política, de acuerdo con lo establecido en la misma y en el Reglamento Interno de Trabajo.
- h. Asegurar en la medida de lo posible que se denuncien, ante las autoridades competentes, los hechos que configuren infracciones penales.
- i. Garantizar a las personas que han sido denunciadas el derecho de defensa, a través de los descargos y la presentación de pruebas para explicar o aclarar la conducta. Se dará aplicación al principio de inocencia, hasta que se demuestre lo contrario.
- j. Diseñar los planes de capacitación sobre esta política, necesarios para que todos los colaboradores de la CCCM estén debidamente informados y actualizados.

Mecanismos para denunciar

- a. La CCCM garantiza que existirán todos los mecanismos necesarios para recibir las consultas, quejas y denuncias sobre posibles actos de violación a la política y las normas anticorrupción.
- b. También se garantizarán mecanismos para que los colaboradores de la CCCM, pueden de manera segura, confidencial y anónima -si así lo quiere la persona- poner en conocimiento cualquier sospecha de violación a la presente política.
- c. La información de la persona que denuncia, se mantendrá bajo confidencialidad. No existirán represalias contra los colaboradores que denuncien actos o potenciales actos de violación a la presente política.

Sanciones

- a. Las sanciones por violar las normas nacionales, internacionales y los reglamentos internos de la CCCM que hacen referencia a la corrupción y el soborno serán las contempladas en la legislación civil, penal y laboral, además de cualquier proceso disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo.
- b. Las y los colaboradores de la CCCM, sin importar cuál sea la forma de vinculación contractual, que violen esta política serán sujetos a sanciones y medidas disciplinarias, incluyendo el despido con justa causa de conformidad con las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales que pudiere adelantar por esta causa.
- c. La CCCM, de entenderlo necesario y ajustado a la ley, pondrá en conocimiento de las autoridades competentes cualquier violación de las normas anticorrupción que conozca en desarrollo de su actividad.
- d. La CCCM no se hace responsable y tampoco asumirá los costos en que incurra cualquiera de sus colaboradores en la defensa de sus derechos y tampoco asumirá el valor de las sanciones impuestas a cualquiera de sus representantes, por la violación de las normas anticorrupción y anti soborno.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	69 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

2.10. POLÍTICA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES

PROPÓSITO: Debido a sus propósitos públicos, sin ánimo de lucro y sociales (educacional, investigación, etc.), la CCCM tiene una obligación especial de defender la confianza pública. Por lo tanto, empleado de la CCCM requiere realizar todos sus asuntos laborales en el mejor interés, para evitar que aparezca un conflicto entre su interés personal y los intereses de la cooperación y para asegurar de que no se beneficia personalmente de su puesto como director, Gerente o en general empleados que manejen Recursos. También, las áreas directamente implicadas en el ámbito administrativo (“La Comisión”), financiero y jurídico sean plenamente informadas sobre las transacciones y los acuerdos adquiridos por la CCCM y con respecto a los cuales los directores, gerente o en general el personal que maneje recursos puedan tener un interés. Para garantizar la equidad en los procesos de toma de decisiones y garantizar la neutralidad y el buen uso de los recursos de la CCCM cuando está considerando la posibilidad de realizar una transacción o acuerdo que pueda beneficiar el interés privado de cualquiera de sus directores, gerentes o en general el personal que maneje recursos, La dirección de CCCM ha adoptado la siguiente Política de Conflictos de Interés.


EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

Definiciones

- a. Persona interesada – Una persona interesada es cualquier director, gerente o en general el personal que maneje recursos, consultor o miembro de una comisión de la Junta quien tiene un interés directo o indirecto, como se define más adelante.
- b. Interés – Una persona tiene un interés si la persona o un miembro de su familia (incluyendo un padre, hermano, cónyuge o hijo) tiene, o tendrá en el futuro próximo, directa o indirectamente:
 - Un acuerdo de compensación u otro interés en una transacción con la CCCM o con cualquier entidad o individuo con el cual la CCCM haya celebrado una transacción o acuerdo.
 - Una participación de propiedad o inversión o en una afiliación con cualquier entidad con la cual la CCCM haya celebrado una transacción o acuerdo.
 - Una participación en un acuerdo de compensación u otra afiliación con cualquier entidad o individuo con el cual la CCCM está negociando, o contemplando la negociación de una transacción o acuerdo.
 - Cualquier participación con un proyecto u otro asunto en el cual CCCM tiene un interés.
 - La compensación incluye una remuneración directa e indirecta, así como los regalos o favores que son considerablemente sustanciales en su naturaleza.


Los procedimientos

- a. Obligación de revelar – Cuando una persona de la CCCM, La Junta o una comisión de la misma considere que existe una transacción o acuerdo con una entidad o individuo con la que la

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	70 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

persona involucrada tenga un interés, se debe revelar la existencia y naturaleza de su interés a las áreas directamente implicadas en el ámbito administrativo, financiero y jurídico.

- b. Procedimientos para abordar conflicto – Tras la divulgación del interés, la persona interesada no puede participar en la consideración de las transacciones propuestas o acuerdos, votar en dicho transacción o acuerdo y no estar presente para la consideración o voto de tales transacciones o acuerdos a menos que el comité requiera información o interpretación de la persona interesada. La Comisión envía una consideración a la Dirección Nacional y esta según corresponda a la Junta Directiva sobre si la transacción o acuerdo se encamina en el mejor interés de la CCCM y es justa y razonable para la CCCM. La Junta tomará una decisión de si se lleva a cabo la transacción o acuerdo. Tal determinación se realiza por votación sin contar los votos de cualquier Persona Interesada.
- c. Para determinar si la transacción o acuerdo se encamina en el mejor interés de la CCCM, se procederá un examen de la información disponible respecto al coste o beneficio de las transacciones o acuerdos comparables (y tal vez una investigación de si la CCCM debería, con esfuerzo razonables, ser capaz de obtener una transacción más favorable o un acuerdo que no dé lugar a un interés.) Una persona desinteresada o un comité podría ser nombrado para investigar alternativas a la transacción o acuerdo propuesto.
- d. Actas de procedimientos – Las actas de la Junta o de la Comisión considerando el interés de una persona interesada contendrán:
 - Los nombres de la persona(s) que revelaron o descubrieron que existía un interés.
 - La naturaleza del interés.
 - Un registro de cualquier determinación en cuanto si una transacción o un acuerdo fue en el mejor interés de la CCCM y si fue justa y razonable para la CCCM a pesar del interés, y las razones específicas que apoyan tal determinación.
 - Los nombres de las personas que estuvieron presentes para las discusiones de la transacción o acuerdo y un registro de los votos obtenidos en relación con los mismos.
- e. Violaciones de las políticas de conflictos de interés – Si la Comisión tiene una causa razonable de creer que una persona interesada ha fallado en revelar un interés real o posible, informará a la persona interesada de la base de tal creencia y dará a la persona interesada la oportunidad de explicar la supuesta falta de transparencia. Si después de escuchar la respuesta de la persona interesada y realizar investigaciones adicionales que se pueda justificar en las circunstancias, la Comisión determinará que la persona interesada de hecho ha fallado de revelar un interés real o posible, tomando una acción apropiada y correctiva que puede incluir: a) una reconsideración de si la transacción o acuerdo fue en el mejor interés y que si fue justa y razonable para la CCCM en el momento que se emprendió; b) una recomendación de la expulsión de la(s) persona(s) interesada(s) ; y c) cualquier otra acción.
- f. Comité de compensación – Una persona interesada no puede ser miembro de ningún comité que tiene la responsabilidad de fijar su compensación. Un votante de cualquier comité de la Junta encargado de fijar la compensación de empleados de la CCCM y quien recibe

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	71 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

compensación por servicios como un empleado no puede estar presente para o participar en las discusiones respecto a, o votar por asuntos relativos a su compensación.

- g. Declaraciones anuales – Cada director, Gerente o en general empleados que manejen Recursos firmarán la política que asegura que: (a) ha recibido una copia de esta política de conflictos de interés, y (b) ha leído y entendido esta política y ha estado de acuerdo con esta política.
- h. Examen periódico – Para asegurar que la CCCM opera en una manera coherente con sus propósitos sociales, se realizarán revisiones periódicas en casos apropiados para determinar si la compensación y acuerdos benéficos y otras transacciones son razonables, y los resultados de extensas negociaciones.
- i. Confidencialidad – Excepto con aprobación de la Junta, La Comisión mantendría la confidencialidad de información presentada en la implementación de esta política.


2.11. POLÍTICA DE RECHAZO DE DONACIONES DE ORIGEN ILÍCITO O INAPROPIADO SOBRE CONFLICTO DE INTERESES

OBJETIVO

Contar con una política de rechazo de donaciones de origen ilícito o inapropiado, la cual incluye el estudio y evaluación de las donaciones recibidas, para determinar si provienen de fuentes legítimas y no están relacionadas con actividades ilegales, como el lavado de dinero y activos, el tráfico de drogas, el terrorismo, entre otras.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. Esta política aplica a cualquier proceso de recaudación de fondos para todas las instancias, unidades y áreas operativas de la CCCM, independientemente del tipo de donante, aliado, o cooperante, o el monto o valor relacionado, a menos que se indique lo contrario en este documento. Se aplicará a todos los nuevos fondos que se reciban de los donantes, aliados y cooperantes en el futuro. Es importante que todas las instancias, unidades y áreas operativas de la CCCM siempre tomen las precauciones y medidas adecuadas para proteger la reputación, independencia y transparencia de la CCCM.
- b. Esta política incluye los procedimientos de evaluación de las donaciones o recursos recibidos para determinar si provienen de fuentes legítimas y no están relacionadas con actividades ilegales, como el lavado de dinero o activos, el tráfico de drogas, el terrorismo, entre otras.
- c. Se debe recurrir a diversas fuentes de financiamiento que permitan a las instancias, unidades y áreas operativas de la CCCM llevar a cabo su labor. Es fundamental que el financiamiento relacionado con proyectos no se convierta en una influencia indebida sobre el trabajo de los programas de la CCCM. Siempre que se mantenga la independencia, la transparencia y la reputación de la CCCM, La Dirección Administrativa y Dirección Nacional Adjunta de La CCCM pueden aceptar fondos de las fuentes de financiación. Se prohíbe toda colaboración, financiación o apoyo a entidades que defiendan o apliquen políticas contrarias a los intereses

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	72 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

del gobierno, la seguridad nacional y la soberanía de los países cuyos fondos provengan de sus gobiernos.

- d. Cada instancia, unidad y áreas operativas de la CCCM debe hacer constar y difundir todas las donaciones y recursos que excedan la suma que fije la Junta Directiva de la CCCM.
- e. Si existe un riesgo significativo que la aceptación de fondos de una fuente en particular menoscabe la independencia o afecte la reputación y el buen nombre de la CCCM, o que la asociación con el donante, aliado, cooperante perjudique su reputación y transparencia, entonces La Dirección Administrativa y Dirección Nacional Adjunta de la CCCM no deben aceptar fondos de esa fuente.
- f. Cualquier donación monetaria o en especie, a una instancia, unidad y área operativa de la CCCM debe cumplir los requisitos necesarios para ser examinada por el público. La independencia de la CCCM requiere que los donantes, aliados, y cooperantes estén sujetos al mismo proceso de evaluación por parte de La CCCM. Un donante, aliado o cooperante, que haya sido acusado de participar en actividades de corrupción o manejo de recursos ilícitos, no está autorizado a trabajar con la CCCM.
- g. La CCCM puede recibir fondos de empresas, donantes, aliados y cooperantes del sector privado. Esto no implica ninguna adhesión a las políticas de la compañía donante ni un aval de sus antecedentes. La Dirección Administrativa y Dirección Nacional Adjunta de La CCCM pueden exigir que los donantes corporativos firmen un compromiso de integridad antes de la aceptación de cualquier donación de dicha compañía.
- h. Ningún instancia, unidad y área operativa de la CCCM debe aceptar una donación de una empresa y donante que se haya comprobado que participó en actos de corrupción, a menos que esta pueda demostrar que se trató de una violación de las políticas de la compañía, que el incumplimiento de estas políticas está siendo abordado de manera adecuada, o que sus políticas han sido modificadas para impedir una violación similar en el futuro.
- i. La CCCM trabaja con donantes, aliados y cooperantes bajo la premisa de que estos, a su vez, trabajan para lograr un entorno en el que no se acepte actividades ilegales, como el lavado de dinero o activos, el tráfico de drogas, el terrorismo, entre otras. En caso de detectar alguna donación o recurso de origen ilícito o inapropiado, se debe informar de inmediato a las autoridades competentes y rechazar la donación o recurso.


3. POLÍTICAS DE PROYECTOS INSTITUCIONALES

3.1. POLÍTICA DE ELABORACIÓN Y GESTIÓN DE UN PROYECTO


PROPÓSITO: Orientar en los parámetros que guían la elaboración y la gestión de los proyectos institucionales.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. Los proyectos son la base de la labor de la CCCM y su sustento está enfocado al buen desarrollo de los mismos.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	73 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- b. Existen dos tipos principales de proyectos: Sociales y de carácter económico.
 - Los sociales son aquellos cuyo propósito sea directamente la Acción Integral Contra Minas o alguno de sus componentes.
 - Los económicos son aquellos que, relacionados con la Acción Integral Contra Minas, su fin es obtener recursos por la venta de un servicio.
- c. Los proyectos de la CCCM deben respetar siempre los principios estatutarios y la misión de la CCCM Internacional Contra Minas.
- d. Los proyectos son de carácter nacional, Departamental, regional o local. Su diseño, elaboración y ejecución puede tener el mismo carácter, o combinarlos.
- e. Todo proyecto debe responder a una necesidad sentida por parte de una Comunidad, de la CCCM o de algún estudio de impacto que presente como una de sus claves el objeto del proyecto.
- f. Todo proyecto deberá considerar todas y cada una de las actividades a realizar, y se deberán valorar teniendo en cuenta que los costos pueden o no ser estándar de acuerdo a las fechas de ejecución (no es lo mismo un proyecto que comience en enero y termine en diciembre a uno que cubra dos años calendario. Del mismo modo, si el proyecto es más largo de un año deberá incrementar sus valores en un 20% por cada nuevo año, considerando la inflación).
- g. Los proyectos que requieran compra de bienes, quedarán registrados a nombre de la CCCM desde el inicio del proyecto para la labor determinada. Al final del proyecto los bienes adquiridos quedarán a disposición del donante.
- h. El presupuesto debe incluir la sistematización del trabajo, para que cada proyecto al final sea un documento de experiencias, lecciones aprendidas y retos para la CCCM.
- i. No siempre quien escribe el proyecto será quien lo gestiona y lo ejecuta, aunque cada caso sea particularmente tratado por la Junta Directiva o encargado al Director Nacional.
- j. Quienes gestionan el Proyecto deberán hacer una o varias presentaciones de venta del proyecto utilizando los medios tecnológicos necesarios para el impacto del mismo.
- k. El Director Nacional establecerá la lista de posibles donantes o clientes del proyecto. Para cada uno de los donantes o clientes, se deberá verificar que no estén involucrados en actividades de Terrorismo, Narcotráfico, Proliferación de armas de destrucción masiva, Crimen organizado transnacional, Tráfico humano / trata de personas, Violaciones graves a los derechos humanos y, Cibercrimen / delitos económicos. De igual manera, se deberá verificar que los beneficiarios del proyecto no se encuentren involucrados en estas actividades.
- l. El Director Nacional designará al responsable del proyecto. Este puede ser el mismo que realizó la gestión o la concepción, pero no es una norma que así sea. El proyecto deberá ser ejecutado pro las personas que reúnan el perfil que le mismo proyecto, en sus necesidades de personal lo considere.
- m. En el tiempo que dure la ejecución del proyecto, el Director Nacional podría cambiar de responsables cuantas veces sea necesario si esto se considera como clave en el buen manejo y desarrollo del proyecto.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	74 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- n. El manejo del presupuesto será llevado a cabo por administración nacional de la CCCM, quien deberá presentar un estado de flujos de caja cada mes a la Dirección Nacional.
- o. Al finalizar cada mes, el responsable del proyecto deberá presentar un informe de ejecución del proyecto en el formato que la entidad donante lo requiera, o en el formato que para tal fin establezca la CCCM. Allí deberán aparecer los indicadores de gestión y el cumplimiento del cronograma, además de los otros ítems que el formato solicite.
- p. El encargado del proyecto deberá presentar informes periódicos a la Junta directiva, de la manera como esta lo solicite.
- q. Todos los proyectos deberán ser sistematizados.
- r. Todos los proyectos de carácter Regional deberán tener un asesor del nivel nacional, quien revisará periódicamente su ejecución.

3.2. POLÍTICA DE DESEMBOLSOS

PROPÓSITO: Establecer parámetros que aseguren la disponibilidad oportuna de los recursos y evitar quedar sin solvencia económica que afecte el desarrollo de actividades de cada proyecto.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. La CCCM realiza las solicitudes de Desembolso de acuerdo a las necesidades de cada proyecto y según los términos de manejo de los mismo.
- b. Las solicitudes de recursos serán realizadas por el área de proyectos según los requerimientos y la ejecución presupuestal entregada a las áreas Administrativa y de Contabilidad.


4. POLÍTICAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

4.1 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PROPÓSITO: La ASOCIACIÓN CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS es una organización No gubernamental dedicada al desminado civil humanitario, desde la alta dirección estamos comprometidos con la implementación y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En concordancia con lo anterior la organización propone los siguientes objetivos:

- a. Identificación temprana de los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles
- b. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores.
- c. Utilizar la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la organización.
- d. Cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	75 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

ALCANCE: Se da cobertura a todos los colaboradores directos e indirectos, contratistas, subcontratistas y visitantes en todos los centros de trabajo de la organización.

Cada colaborador/a, debe velar por el cuidado de su propia salud y seguridad, al igual que la de sus colegas, fomentando el autocuidado para garantizar un ambiente de trabajo seguro que incluye al personal con modalidad de trabajo en casa, contratistas, proveedores y visitantes.


EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

Para el desarrollo y cumplimiento de la presente política, la CCCM adquiere el compromiso de brindar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades que promuevan la calidad de vida laboral, el mejoramiento continuo, la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades de origen laboral, para lo cual fijará objetivos y metas, se medirá la eficacia y eficiencia de nuestras acciones en seguridad y salud en el trabajo, se implementará los correctivos que se requieran, para garantizar el compromiso aplicable a todos nuestros centros de trabajo.

La CCCM busca que sus trabajadores creen una cultura de seguridad y protejan su salud como valor de vida, evitando lesiones o enfermedades tanto comunes como laborales de acuerdo con los peligros identificados en los procesos de la organización y que son divulgados en nuestro Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Promovemos la participación activa del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, convivencia laboral, brigadas de emergencia y otras partes interesadas que se encargan en implementar y vigilar el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

4.2 POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

PROPÓSITO: La CCCM en concordancia con la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, consiente de la importancia de la seguridad vial y dando cumplimiento a la normatividad vigente, se compromete desde la alta dirección a suministrar y garantizar todos los recursos para la planificación, implementación, seguimiento y mejora del PESV, que permita dar alcance a todos los trayectos laborales, o diferentes desplazamientos laborales de las zonas donde hay operaciones de la organización a nivel nacional trayectos en itinere para todos los colaboradores, desarrollando actividades de promoción y prevención frente a la ocurrencia de todos los eventos de carácter vial, generados de manera directa o indirecta en el desarrollo de sus actividades, las cuales garanticen la conducción de vehículos de forma segura, haciendo un plan de seguimiento que permita validar su cumplimiento por parte de todos, por medio de la revisión de la flota vehicular, capacitaciones y evaluación continua, es por esta razón que todos los empleados, contratistas y subcontratistas provistos o no con vehículos de la entidad o de terceros para el ejercicio de su labor son responsables de participar en las diferentes actividades que programe la CCCM, en pro de disminuir el riesgo de la ocurrencia de eventos viales que puedan afectar la integridad física, mental y social de todas las personas que usan vehículos, de la comunidad, de los equipos suministrados para la operación en los diferentes proyectos y de todos los demás actores viales.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	76 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA:


- Cumplir con toda la normatividad en materia de seguridad vial que le aplique a la CCCM.
- Promover la mejora continua del PESV.
- Generar conciencia en el cumplimiento de las normas de tránsito, controlando que ningún empleado maneje un vehículo sin permiso de la asociación.
- Vigilar la realización de los mantenimientos preventivos y correctivos de los vehículos y de las rutas internas de tránsito vehicular de la CCCM proporcionados para el desarrollo de sus actividades misionales, para asegurar un desempeño seguro de estos vehículos. Verificando que los subcontratistas cumplan con las políticas y programas establecidos por la asociación.
- Sensibilizar a los diferentes actores viales de la organización en las conductas y compartimentos seguros que se destinen a la prevención de los siniestros viales.

4.3 POLÍTICA DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

PROPÓSITO: Se establece la política para la prevención del consumo de alcohol, tabaco y Sustancias psicoactivas (SPA) en cumplimiento normativo que enmarca los programas de prevención y con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, la productividad y mantener un ambiente de trabajo sano y seguro. Esta política está dirigida a todos el personal y contratistas de la CCCM.


EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA:

- a. Se restringe el consumo de, alcohol, drogas ilegales y/o sustancias psicoactivas, así como el desarrollo de actividades de posesión, distribución, venta o iniciación al consumo, por parte de trabajadores/as, contratistas y visitantes, durante el horario laboral y en las instalaciones de trabajo.
- b. No está permitida la automedicación de aquellas sustancias con efectos sobre el sistema nervioso central que puedan afectar el desempeño seguro en el trabajo, en el caso de que el trabajador se encuentre bajo un tratamiento medicado, debe informar a su jefe inmediato, para control y trazabilidad de las posibles consecuencias.
- c. La CCCM se compromete a fomentar campañas de estilo de vida y trabajo saludable, informando al trabajador acerca de los afectos nocivos para la salud que sobrevienen del consumo de estas sustancias.
- d. La CCCM asume la obligación y responsabilidad de implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores/as.
- e. Todos los trabajadores/as y contratistas de la CCCM están en la obligación de acatar y cumplir lo señalado en la ley, en el reglamento interno de trabajo y en esta política y demás normas relacionadas con el consumo, tenencia, venta y distribución de sustancias psicoactivas, en el horario laboral y fuera de este cuando se encuentre realizando actividades propias de sus funciones en lugar distinto a la locación asignada, actuando en representación de la CCCM.
- f. Cuando la CCCM advierta que algunos de sus trabajadores/as o contratistas se encuentran violando presuntamente alguna de las prohibiciones señaladas en esta política, la CCCM

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	77 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

podrá solicitar que por intermedio de la IPS se efectúen las pruebas de alcohol y detección de consumo de estupefacientes, que puedan llegar a causar incidentes y accidentes laborales, teniendo en cuenta el consentimiento informado del funcionario o contratista para efectuar las pruebas.

- g. Cuando un Trabajador/a o contratista haya infringido algunas prohibiciones establecidas en la política referentes a consumo y dependencia de alcohol y/o sustancias psicoactivas, o de manera voluntaria haya solicitado ayuda, se le orientará para que acuda a los organismos de apoyo, dicha información reposará en los Archivos de seguridad y salud en el trabajo y Recursos humanos de manera confidencial.
- h. El trabajador/a o contratista que infrinja algunas de las prohibiciones establecidas en esta política, y dicha infracción esté debidamente comprobada, se hará acreedor de las sanciones legales y reglamentarias a que haya lugar, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral y con el listado que se presenta a continuación, el cual se entiende incorporado al reglamento interno y al contrato de trabajo de la siguiente manera:
 - Llegar al trabajo bajo el efecto de alguna Sustancia que altere el sistema nervioso central (alcohol o sustancias psicoactivas calificadas como ilegales) sin que con ello se incurra en otra falta leve o grave, acarreará ocho (8) días de sanción sin remuneración y, de ser necesario, el informe correspondiente a los organismos de salud para que se evalúe el inicio del tratamiento que corresponda para evitar una dependencia de cualquier tipo de adicción por parte del trabajador/a. Si la situación se presenta nuevamente, se procederá a evaluar la cancelación del contrato de trabajo con justa causa.
 - El consumo de alcohol y de sustancias psicoactivas calificadas como ilegales, en el horario laboral o cuando se encuentre realizando actividades propias de sus funciones en un lugar distinto a la locación asignada o actuando en representación de la CCCM generará quince (15) días de sanción sin remuneración y, de ser necesario, el informe correspondiente a los organismos de salud para que se evalúe el inicio del tratamiento que corresponda para evitar una dependencia de cualquier tipo de adicción por parte del trabajador/a. Si la situación se presenta nuevamente, se procederá a evaluar la cancelación del contrato de trabajo con justa causa.
 - La venta distribución y porte de alguna Sustancia que altere el sistema nervioso central (alcohol o sustancias psicoactivas calificadas como ilegales) durante la jornada de trabajo o fuera de este, o cuando se encuentre realizando actividades propias de sus funciones en un lugar distinto a la locación asignada o actuando en representación de la CCCM, genera la cancelación inmediata del contrato de trabajo con justa causa.
- i. La CCCM podrá en cualquier momento, cuando lo considere pertinente, revisar, actualizar o modificar la presente política.
- j. La ACCCM definirá los mecanismos de divulgación necesarios para que esta política sea de conocimiento general a fin de obtener el compromiso, participación y obligatorio cumplimiento de la misma.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	78 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- k. La ACCCM respeta los hábitos que tengan sus trabajadores y no califica como ilegal el consumo de tabaco, sin embargo, restringe su consumo de cara al respeto y la salud de los demás trabajadores o miembros de la comunidad. Con ese propósito establece que solamente se podrá consumir tabaco en las áreas que estén debidamente autorizadas y señalizadas y cuando durante la jornada laboral no interfiera con sus actividades de trabajo.
- l. Cada uno de los trabajadores tiene la responsabilidad de ejercer un mutuo control y cuidado integral con los compañeros de trabajo, ante el reporte e informe inmediato de la identificación del posible consumo, tenencia, venta y/o distribución de alcohol, y/o sustancias psicoactivas en las instalaciones.
- m. Para verificar el cumplimiento de las disposiciones y medidas aquí adoptadas, se podrán realizar pruebas de alcoholimetría de manera aleatoria en todas las bases de la ACCCM, en los lugares de trabajo y/o cumplimiento de actividades. Las pruebas de consumo para los conductores, se realizarán antes de la puesta en marcha del vehículo y/o durante la jornada, pueden ser programadas o no.

5. POLÍTICA SOBRE ESTIMULO POR TIEMPO LABORADO EN LA ORGANIZACIÓN

PROPÓSITO: La CCCM fue institucionalizada en el año 2000, desde ese momento muchas personas han dedicado tiempo y esfuerzos para construir la organización. Algunas de estas personas de manera voluntaria y otras como empleados. Dado el constante crecimiento de la organización se ha establecido la siguiente política que pretende estimular a aquellas personas que se han mantenido en la organización por años y fomentar la fidelización de aquellas personas que continúan empeñados en la construcción y el crecimiento de la CCCM. Como el mayor activo de una persona es el tiempo, así mismo es el estímulo estipulado en la presente política

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA


- a. Para la presente política se entenderán como:
 - **Trabajador(a):** se considera trabajador aquella persona que ha laborado en la CCCM bien sea con un contrato laboral, de prestación de servicios o de voluntariado.
 - **Trabajo ininterrumpido:** Es cuando un/a trabajador/a ha laborado con la CCCM por un tiempo con contrato laboral, de prestación de servicios o de voluntariado por un período consecutivo sin ser este interrumpido por hasta un tiempo de vacancia de máximo tres meses.
 - **Período de descanso:** Es un periodo de tiempo en el cual el/la trabajadora no asiste a su lugar de trabajo ni realiza acción alguna referida a su labor, y dispone de la totalidad del tiempo para que realice las actividades que desee sin responder a la CCCM por ellas. Este periodo será remunerado como si el/la trabajador/a continuara dentro de sus labores y bajo los acuerdos de pago pactados en el contrato con dicho trabajador.
 - **Período de Vacaciones:** Es un periodo de tiempo de descanso legal preestablecido y organizado por la Campaña. Este tiempo puede ser organizado de manera colectiva o individual, esto determinado por la Dirección de la CCCM en conjunto con RRHH.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	79 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- **Tiempo compensatorio:** Son días de descanso específicos que los/las trabajadoras reciben en compensación por trabajo realizado extra-horario. Su definición está establecida en la política de Recursos Humanos.
 - **Semana calendario:** se entiende para esta política que la semana calendario se compone de 7 días. Si la jornada laboral es de lunes a viernes, el equivalente es de 5 días laborales y 2 días no laborales. Si la jornada laboral es de lunes a sábado, el equivalente es de 6 días laborales y 1 día no laboral.
- b. Para la presente política se entenderán como:

Tiempo de Servicio	Beneficio por Antigüedad
Cuatro (4) Años Continuos	Una (1) Semana Calendario Anual hasta que cumpla los ocho (8) años de servicio.
Ocho (8) Años Continuos	Cuatro (4) Semanas Calendario Anual hasta que cumpla los doce (12) años de servicio
Doce (12) Años Continuos	Veinticuatro (24) semanas
Por cada año subsiguiente a los doce (12) años de servicio	Cuatro (4) Semanas Calendario Anual, salvo el año en el que disfrute las 24 semanas
Por cada cuatro (4) años de servicio adicional a los doce (12) primeros años	Veinticuatro (24) semanas calendario

- c. Los períodos de descanso establecidos en la presente política se suman a los tiempos de descanso existentes por ley y a los compensatorios establecidos en la “Política de Descanso” vigente.
- d. Los tiempos establecidos podrán ser acumulados a las semanas de descanso a las vacaciones y a los días compensatorios.
- e. Los tiempos establecidos como beneficio de antigüedad, no podrán acumularse en ningún caso.
- f. El beneficio de antigüedad se podrá disfrutar a partir de la fecha del tiempo cumplido y debe tomarse durante el año que le sigue. Si el beneficio señalado no se toma en el año correspondiente se perderá y no podrá ser acumulado al del siguiente año.
- g. El procedimiento para la solicitud y el disfrute de estos descansos será reglamentado por RRHH teniendo en cuenta que siempre el/la trabajador(a) debe acordar este tiempo con su superior contractual con, al menos, un (1) mes de anticipación y de tal manera que no se afecte la labor del área y nunca se quede sin atender la labor realizada por el/la trabajador(a) beneficiado.
- h. Cuando los/las trabajadores beneficiados de los descansos establecidos en la presente política pertenezcan a las áreas de operaciones, quienes también tienen el beneficio del descanso semanal cada fin de ciclo operativo, los períodos de descanso de la presente política se pueden sumar a las semanas de descanso de fin de ciclo.
- i. Los/las trabajadores que no tengan el beneficio de descanso por fin de ciclo operativo y que tengan el beneficio de descanso establecido en la presente política deberían tratar de acordar tomar el mencionado tiempo en las semanas de descanso operativo.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	80 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- j. Los períodos de descanso establecidos de la presente política podrán ser tomados de manera consecutiva, es decir, una semana o cuatro semanas calendario completas, según corresponda a la antigüedad, o en períodos de tiempo fraccionados, que sumados no superen los días laborales y no laborales equivalentes de conformidad con lo definido en la presente política. La decisión de tomarlos de manera fraccionada o consecutiva será siempre de el/la trabajador(a).
- k. El período de descanso de veinticuatro semanas calendario se podrá tomar en cualquier momento de los siguientes cuatro años y no podrá ser tomado en períodos de tiempo fraccionados, es decir, se deben tomar de forma total y consecutiva las veinticuatro semanas. No obstante, lo anterior el colaborador/a podrá tomar menos semanas, bajo la premisa que el tiempo no tomado se perderá. En cualquier caso, la decisión de tomar menos semanas será decisión del trabajador/a
- l. Los períodos de descanso establecidos en la presente política serán remunerados, por lo cual el/la trabajador(a) recibirá su salario y acumularán el tiempo para la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones durante el lapso que dure el descanso.

6. POLÍTICA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN

PROPÓSITO: Establecer las políticas de TI que regirán el uso y mantenimiento de las plataformas tecnológicas junto a la infraestructura que soporta todas las operaciones en la CCCM, para asegurar su operatividad, de manera que los responsables del uso de las tecnologías disponibles, aseguren el cumplimiento de las mismas, con miras al desarrollo de un trabajo óptimo y de calidad. La presente política abarca las medidas que serán aplicadas en la CCCM, a su personal, contratistas, voluntarios o terceros que gestionen las tecnologías de la información y las comunicaciones en la CCCM.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. La CCCM designará un área o personas responsables por los procesos y procedimientos de la TI que se encargarán de resguardar, velar por el adecuado uso y buen funcionamiento de la plataforma tecnológica de la CCCM y asegurar permanente asistencia a los usuarios de la CCCM.
Parágrafo: Esta responsabilidad podrá ser asumida por empresas o personal externo de la CCCM mediante el establecimiento de contratos vinculantes de confidencialidad y buen manejo de la información.
- b. Toda persona a la que se les haya asignado el acceso y los recursos y servicios tecnológicos descritos en la presente política será responsable de su buen y correcto uso y mantenimiento en los términos establecidos.
- c. La asignación de los equipos de cómputo y dispositivos tecnológicos, será realizada por el área o personas responsables por los procesos y procedimientos de la TI por solicitud del director de cada área.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	81 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- d. Los usuarios deben garantizar la seguridad de la información contenida en cualquier dispositivo y medio tecnológico al que tenga acceso por medio de una clave definida que no compartirá con nadie y el bloqueo de los mismos en el momento que no sean usados.


Parágrafo: La alta Dirección, podrá restringir el acceso a los equipos tecnológicos con información sensible y/o confidencial mediante herramientas de identificación y autorización y o limitación de horas y días de acceso.

- e. La instalación de software y acceso a servicios de cómputo en cada uno de los equipos de cómputo debe ser autorizado por el director del área de la persona que los requiera. La procedencia del software utilizado y adquirido por la CCCM, deberá estar acorde a las especificaciones técnicas y legales que requiera la disponibilidad de la tecnología que disponga la CCCM.
- f. En cuanto a los servicios de cómputo, comprende todos los medios tecnológicos usados y aprobados por la CCCM, los cuales son:
- Correo corporativo (GMAIL, otros)
 - Servicios de mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, Slack, otros)
 - Servicios de procesamiento documental y flujos de trabajo (Trello; otros)
 - Línea celular
 - Servicios de Vídeo llamada y conferencia (Gmail, Zoom, otros)
 - Servicios de almacenamiento de datos (Drive Google, Dropbox, otros)
 - Servicios de trabajo colaborativo (Mural, Google docs, otros)
 - Servicios de procesamiento de texto, cálculos, presentaciones (Office, otros)
 - Servicios de cartografía (ArcGIS, otros)

Parágrafo 1: El uso adecuado de estos medios, los accesos y la información manejada por medio de estos es responsabilidad única de cada usuario que tenga asignado un dispositivo tecnológico, transmita información y se comunique por cualquiera de ellos. Como mínimo una vez al año, la CCCM revisará y evaluará las herramientas y servicios tecnológicos para identificar aquellos que ya se encuentran obsoletos e incorporar innovaciones.

Parágrafo 2: Siempre que sea posible, los datos de los usuarios en el dominio de la data deberían ser los siguientes: el primer nombre seguido del signo de punto y luego el primer apellido del empleado.

- g. Todos los usuarios manejarán la información usando los medios digitales autorizados por la CCCM, de acuerdo a su clasificación en la política de REGULACIÓN INTERNA Y MANEJO DOCUMENTAL, asegurándose de conservar su integridad y realizar respaldos constantes de la misma, ya sea en un espacio virtual asignado o en medios magnéticos. La CCCM hará todos los esfuerzos razonables para automatizar los procesos de copias de respaldo.
- h. La CCCM hará todos los esfuerzos razonables para proveer la mejor protección contra virus, intrusiones externas y suplantación de usuarios en los equipos de cómputo, teléfonos y tabletas, además de evitar la salida de información sensible ya sea por correo, impresión y/o medios impresos. Como mínimo una vez al año, el área o personas responsables por los


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	82 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

procesos y procedimientos de la TI revisará y evaluará las herramientas y servicios tecnológicos para identificar aquellos que mejoren los niveles de seguridad.

Parágrafo: Todo usuario será responsable de la información gestionada por medio de correos, páginas web o servicios de mensajería, cuando se refiere a evitar la descarga de archivos de fuentes desconocidas que puedan llegar a su bandeja de trabajo. De igual manera deberá evitar el ingreso a páginas o enlaces (links) que considere sospechosas, así sea conocida le envíe.

- i. Los medios magnéticos y ópticos de almacenamiento de información deben estar siempre custodiados por el dueño y responsable de la información, en el caso de medios usados por toda el área, estos deberán permanecer en la oficina o sitio designado por el director del área.
- j. En caso de robo o pérdida de cualquier dispositivo el usuario deber reportar de inmediato el área o la persona a cargo, se procederá de inmediato con la desactivación de las cuentas y líneas asignadas al usuario. Se evaluará el impacto de la información y/o programas sustraídos o perdidos.
- k. Cuando la CCCM cuente con servidores propios, estos deberán estar ubicados con las debidas protecciones contra riesgos ambientes y con la seguridad suficiente para prevenir intrusiones y accesos a los mismos por personas no autorizadas. Periódicamente el área o personas responsables por los procesos y procedimientos de la TI deberán efectuar copias de respaldo en medios magnéticos u ópticos de la información contenida en los mismos, que deberán almacenarse en un lugar seguro autorizado y dispuesto por la Dirección Nacional y distinto a las instalaciones donde se encuentre instalado el servidor.
- l. Con el fin de garantizar el cuidado de la información en el momento que un usuario se desvincule de la CCCM cualquiera sea el caso, su jefe o directo responsable debe informar al administrador de la plataforma de correo, almacenamiento virtual y toda plataforma relacionada a sus funciones que se deshabilite temporalmente el acceso a las cuentas asignadas a dicho usuario, previniendo así que cualquier información sea borrada o sustraída.
- m. Inmediatamente se dé por comunicado el proceso de desvinculación de la CCCM de una persona con servicios tecnológicos asignados, se le deben solicitar todos los dispositivos al igual que las contraseñas usadas en los mismos. También será solicitada la ubicación y ruta de todos los documentos producidos y en gestión dentro del equipo de cómputo.

Parágrafo: Será responsabilidad del área encargada de TI disponer la realización de las copias de respaldo (backup) de toda la información de los dispositivos TI asignados a un usuario. En todo momento el responsable directo, jefe de área o personal designado estará acompañando el proceso de entrega junto al formato designado para la entrega.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	83 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- n. Siempre se deshabilitarán los usuarios en todas las plataformas, de los empleados que hayan finalizado su contrato de trabajo, según información remitida, vía correo electrónico por parte de Recursos Humanos.

Parágrafo: Las cuentas de usuarios creadas para el uso de personas externas a la Empresa (consultores, asesores, auditores, voluntarios, entre otros) siempre serán de tipo temporal, por lo que quien solicite la creación de la cuenta deberá indicar la fecha de caducidad de la misma. Cuando la temporalidad no esté definida (por ejemplo, para voluntarios) es deber de quien solicita la creación de estas cuentas y de quien esté al frente de los procesos con los voluntarios, informar inmediatamente cuando hayan dejado de brindar sus servicios.

- o. La asignación de usuarios para el ingreso a las diferentes plataformas estará a cargo del área o personas responsables por los procesos y procedimientos de la TI por solicitud del director de cada área., quienes definirán los niveles de accesos propios a la labor desempeñada.

Parágrafo: Se podrán crear cuentas de usuarios para el uso de personas externas a la Empresa (consultores, asesores, auditores, voluntarios, entre otros), solo con la autorización de la Dirección Nacional.

- p. Se suspenderá el permiso a la red y servicios tecnológicos descritos anteriormente a todo empleado que se encuentre bajo investigación interna por haber cometido alguna infracción en el uso de la tecnología e informará al superior inmediato de dicha suspensión.
- q. Cualquier falla que presente alguno de los dispositivos asignados deberá ser reportada y tratada por medio del proceso logístico dispuesto para ese fin direccionado al área o personas responsables por los procesos y procedimientos de la TI
- r. En el caso desastre o daño (intencionales o no intencionales) en algunos o todos los servicios de cómputo y dispositivos que la CCCM emplea, se definen los pasos y procedimientos que permita recuperar en corto tiempo toda la información contenida en los dispositivos tecnológicos y dar continuidad a la operación:
- Para este proceso se hará uso de los medios magnéticos y ópticos usados por el funcionario o el área y personas responsables de los procesos y procedimientos de la TI, en el caso de los medios digitales contratados (Google drive, Zeus y Trello), se cuenta con copias de respaldo constantes realizadas por los proveedores de los servicios.
 - En el caso de plataformas y programas especiales se contará con copia de su configuración base para que esta sea replicada de inmediato al activarse el plan de contingencia. Todos los empleados que usen estaciones fijas de trabajo deben contar con un portátil a su disposición en el cual deberá generar un replica constante de la información trabajada en su estación física.
 - En casos fortuitos de pérdida de información y daño o alteración de software, el área y personas responsables de los procesos y procedimientos de la TI procederá a la recuperación de la información por medio de software licenciados para tal fin.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	84 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- s. Con el fin de poder dar continuidad y recuperación de accesos e información en el momento que se presente alguna contingencia en las instalaciones físicas, la Dirección Nacional debe designar al menos tres usuarios que deben contar con equipos portátiles que no se encuentren en las instalaciones de la CCCM, y que cuenten con todos los permisos y accesos a los medios digitales y plataformas usados por la CCCM.

Parágrafo: el área responsable por la TI dispondrá lo pertinente para garantizar lo anterior.


7. POLÍTICA MANEJO DE ALIMENTACIÓN

PROPÓSITO: Esta política establece los lineamientos necesarios para promover y brindar una alimentación sana y saludable en los diferentes sitios de trabajo, definiendo los procesos necesarios para la estandarización en la calidad y cantidad de los productos adquiridos y suministrados. La alimentación de la que trata la presente política es la provista al personal de la CCCM, preparada en las oficinas de operaciones o contratada o elaborada para tal fin en terreno. La presente política cubre al personal de la CCCM que, en virtud de su cargo, ejecuta sus funciones en los lugares donde la CCCM desarrolla sus operaciones en el territorio nacional.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

Generalidades

- La alimentación se refiere a las comidas principales (desayuno, almuerzo y/o cena) que se brindan durante el día. La alimentación que se provee a cada colaborador de la CCCM, variará de acuerdo al lugar donde esté operando, su lugar de residencia contractual y las funciones que desempeña. De manera general se trata de: (a) personal nacional o local que principalmente labora y/o se hospeda en las oficinas de coordinación regionales/municipales y, (b) personal de los equipos de trabajo desplegado en terreno.
- Cada colaborador es libre de querer o no consumir los alimentos suministrados en las oficinas de coordinación o contratada o elaborada para tal fin en terreno. En caso de no querer consumirlos, deberá informarlo con la debida anticipación al responsable de la alimentación, para evitar el desperdicio que supone un alimento preparado y no consumido. De igual manera deberá informarlo cuando, por motivos personales, no vaya a estar presente en el lugar dispuesto para el suministro de los alimentos. En ningún caso, podrá solicitar el valor equivalente en dinero en su reemplazo o solicitar que se suministre en lugar y forma distinta a la dispuesta.
- La alimentación que un colaborador voluntariamente adquiera y/o consuma en establecimientos comerciales (entre otros, restaurantes, cafeterías o casas familiares) distintos a los previstos y dispuestos para ello, será de su propio pecunio.
- Los casos de restricciones alimentarias por motivos de salud, creencias religiosas, factores culturales o por convicción, que se tratarán de manera particular, debiendo ser informados por escrito con la suficiente anticipación al Coordinador Regional/Municipal.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	85 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- e. Los Coordinadores Regional/Municipal y/o los líderes de los equipos de ENT y Despeje serán los responsables de la alimentación y deberán llevar un registro y control adecuado de la alimentación preparada, suministrada y consumida. La Gerencia Logística emitirá disposiciones especiales para ese fin.

Clasificación de los suministros de alimentación

- f. El suministro de alimentación a la que un colaborador tiene derecho, variará según el tipo de contrato y lugar donde desempeñe sus funciones.
- g. Personal de las oficinas de coordinación regionales/municipales: contempla a todas las personas que trabajan en las instalaciones de las oficinas (sedes principales desde las cuales la CCCM maneja sus operaciones en terreno) y su contrato está definido como personal local. Se les proporcionará el almuerzo durante los días laborales.


Parágrafo: Cuando en cumplimiento de sus funciones deban desplegarse y/o pernoctar por uno o varios días a terreno, se garantizará en su totalidad la alimentación durante cada día completo de despliegue en terreno, incluidos los festivos y dominicales cuando sea el caso.

Parágrafo 2: El día de inicio de despliegue se garantiza el almuerzo y la cena; el día de retorno del despliegue se garantiza el desayuno y el almuerzo.

- h. Personal nacional de apoyo: contempla a todo el personal del equipo nacional que ha sido designado por alguna de las Direcciones nacionales para desarrollar labores en alguna de las oficinas de operaciones regionales/municipales o con los equipos desplegados en terreno y/o participar en otras actividades en el territorio. Durante el desarrollo de las mismas, incluyendo los días dominicales o festivos que se presenten en el intermedio de los días laborales, se les suministrará: desayuno, almuerzo, cena.

Parágrafo: El suministro de esta alimentación podrá variar según la duración de la estadía y considerando también la alimentación que pueda estar incluida en las tarifas de hospedaje en hotel, cuando sea el caso.

- i. Personal de los Equipos de ENT y de Despeje: La alimentación de los equipos de ENT y Despeje se garantiza y adquiere durante sus despliegues en terreno por el Líder de equipo a partir de un presupuesto definido previamente y conforme a las disposiciones logísticas y administrativas establecidas por el Coordinador Regional/Municipal para cada sector o área en particular. En casos excepcionales y por directriz de la Coordinación Regional/municipal, podrá ser provista subsidiariamente de manera parcial o total en la oficina de operaciones regional/municipal. Según los tipos de despliegues, se tendrá derecho a:
- **Personal que pernocta en su casa (residencia) y diariamente se despliega a terreno, regresando al final del día a la misma o que realiza labores en la Oficina Regional/Municipal de Operaciones:** Almuerzo.
 - **Personal que pernocta en terreno:** Desayuno, almuerzo, cena.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	86 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

Parágrafo 1: Los alimentos se garantizan en su totalidad durante cada día completo de despliegue en terreno, incluidos los festivos y dominicales.

Parágrafo 2: El día de inicio de despliegue se garantiza el almuerzo y la cena; el día de retorno del despliegue se garantiza el desayuno y el almuerzo.

- j. Personal que pernocta en las oficinas de operaciones regionales/municipales: El personal de los equipos de ENT y Despeje que por instrucción del Coordinador Regional/Municipal deba pernoctar en las oficinas de coordinación: Desayuno, almuerzo, cena.


Parágrafo: Los alimentos se garantizan en su totalidad durante el tiempo de estadía en la oficina, incluidos los festivos y dominicales.

Horario de alimentación

- k. Los horarios determinados para la toma de alimentos no forman parte de la jornada laboral. Los Coordinadores Regionales/Municipales y los líderes de equipo ENT y Despeje tomarán las previsiones para que el desayuno esté listo y se haya tomado antes del inicio de la jornada laboral, la hora de almuerzo esté entre la jornada de la mañana y la jornada de la tarde y la cena sea posterior a la finalización de la jornada laboral.

Menú

- l. Se trata del conjunto de opciones disponibles de desayuno, almuerzo y cena, las cuales se ordenan diaria y semanalmente, siguiendo un orden en específico y variado de día a día. Cada lugar de trabajo podrá tener un menú propio. El menú y las cantidades de las porciones deberán estar acordes a los lineamientos que imparta la Gerencia Logística para ese fin.
- m. La CCCM hará todo el esfuerzo razonable para que los menús consideren las costumbres de cada lugar de operación o de los colaboradores que laboran en los mismos, sin detrimento de que sea alimentación sana y balanceada. Siempre que sea costo-eficiente, se favorecerá en la elaboración del menú la inclusión de productos locales y de temporada.
- n. Cada menú debería establecerse para dos semanas, antes de volverse a repetir. Cada Menú será responsabilidad de los Coordinadores Regional/municipal, debiendo contar en cada caso con el soporte y aprobación de la Gerencia Logística quien, además, deberá establecer los lineamientos para la adecuada adquisición, manipulación y almacenamiento de insumos y suministros.
- o. Los alimentos que deban adquirirse directamente en terreno, deberían ser negociados previamente a partir de un menú en particular. Será responsabilidad de los Coordinadores Regional/Municipal y/o de los líderes de velar por que los alimentos adquiridos en terreno cuenten con los criterios de calidad establecidos en la presente política.
- p. Los menús serán la base para la adquisición de los insumos en la misma periodicidad dispuesta, que deberán ser almacenados en bodegas especialmente dispuestas para ese fin, en condiciones de higiene y ambientes controlados de temperatura, iluminación, humedad

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	87 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

y protección contra plagas. Los insumos frescos podrán ser adquiridos con una periodicidad inferior. Durante el transporte y almacenamiento de insumos se deberá garantizar que no se interrumpa la cadena de frío para aquellos que lo requieran. En el momento de la recepción de insumos de parte de los proveedores, se deberá verificar la calidad y cantidad contra lo solicitado. Para su preparación se deberá garantizar que quienes manipulen los insumos y alimentos lo hagan de manera higiénica y verificando, previamente, que se encuentren en el estado adecuado para el consumo humano. La Gerencia Logística deberá emitir lineamientos e instrumentos de verificación para desarrollar las directrices impartidas en la presente política.

Hidratación

- q. La hidratación consiste en el consumo de agua potable que debe efectuar una persona para reponer los líquidos corporales que se pierden a través del sudor, al exhalar aire y al eliminar residuos.
- r. La CCCM garantizará una adecuada hidratación de su personal en las oficinas y el desplegado en terreno. Esta consiste en el suministro de agua potable y su cantidad dependerá de las condiciones climáticas y esfuerzos físicos en desarrollo de sus actividades. Esta hidratación debería ser de dos (2) litros por persona diarios, disponible y distribuida en bolsas selladas o por intermedio de botellones. La CCCM buscará reducir el impacto generado por desperdicios producidos por bolsas o botellas plásticas en el momento de la hidratación, procurando y promoviendo el uso de recipientes reutilizables para este fin.

8. POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

PROPÓSITO: La presente Política establece los criterios para la recolección, uso, procesamiento, intercambio, transmisión y supresión de datos personales, así como la responsabilidad de la Campaña Colombiana Contra Minas y de sus trabajadores en el tratamiento de los mismos. La persona que, ejerciendo cualquier actividad, bien sea comercial o laboral, de forma permanente u ocasional, suministre sus datos personales a Campaña Colombiana Contra Minas -CCCM, podrá conocer, actualizar y rectificar dicha información.


Responsable de tratamiento de datos

ASOCIACION CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS CCCM, identificada bajo el NIT 830.068.528-0, con domicilio en la calle 26B #4A-45 piso 13, Bogotá, D.C., Colombia

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

Marco normativo


- a. La CCCM se compromete a dar cumplimiento de las disposiciones normativas y administrativas nacionales referentes al uso y tratamiento de datos personales:
 - Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	88 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- Ley 1581 de 2012
- Decreto Reglamentario 1377 de 2013
- Decreto Reglamentario 886 de 2014
- Circulares y Conceptos Superintendencia de Industria y Comercio de Colombia


b. Principios reguladores del tratamiento de datos personales: Los principios que aplicaran en la CCCM para la recolección, manejo, uso, tratamiento, almacenamiento, intercambio o transmisión de datos personales son los siguientes:

- **Principio de legalidad:** En el uso, captura, recolección y tratamiento de datos personales, se hará por medio de las disposiciones vigentes que rigen el tratamiento de datos personales y demás derechos fundamentales conexos.
- **Principio de la finalidad:** El uso, captura, recolección o tratamiento de datos personales a los que tenga acceso, sean acopiados y recogidos por la CCCM, estarán subordinados y atenderán una finalidad legítima, la cual debe serle informada al respectivo titular de los datos personales.
- **Principio de veracidad o calidad:** La información sujeta a uso, captura, recolección o tratamiento, debe ser veraz, completa, exacta, actualizada comprobable y comprensible. Se prohíbe el tratamiento de datos parciales, fraccionados o que induzcan a error.
- **Principio de transparencia:** En el uso, captura, tratamiento y recolección de datos personales debe garantizarse el derecho del titular a obtener de la CCCM, en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de cualquier tipo de información o dato personal que sea de su interés o titularidad.
- **Principio de acceso y circulación restringida:** Los datos personales, salvo la información pública, no podrán estar disponibles en internet u otros medios de comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido solo a los titulares o terceros autorizados.
- **Principio de seguridad:** Los datos personales e información usada, capturada, recolectada y sujeta a tratamiento por la CCCM, será objeto de protección en la medida en que los recursos técnicos y estándares mínimos así lo permitan, a través de la adopción de medidas tecnológicas de protección, protocolos, y todo tipo de medidas administrativas que sean necesarias para otorgar a los registros y repositorios electrónicos, evitando su adulteración, modificación, pérdida, consulta y en general en contra de cualquier uso o acceso no autorizado.
- **Principio de confidencialidad:** Todas y cada una de las personas que administren, manejen, actualicen o tengan acceso a informaciones de cualquier tipo que se encuentren en Bases de Datos, se comprometen a conservar y mantener de manera estrictamente confidencial, y no revelarla a terceros, todas las informaciones personales, comerciales, contables, técnicas o de cualquier otro tipo suministradas en la ejecución o ejercicio de sus funciones. Todas las personas que trabajen actualmente o sean vinculadas a futuro para tal efecto, en la administración y manejo de bases de datos

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	89 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

dentro de la CCCM, deberán suscribir un otro sí a su contrato laboral o de prestación de servicios para asegurar el cumplimiento de esta obligación.

- c. Definiciones:** En la presente Política, los términos enunciados en este literal tendrán el significado que se indica a continuación. Los términos que no sean expresamente definidos deberán entender de acuerdo con el sentido que les confiere el lenguaje técnico respectivo o por su significado, de conformidad con su uso general.
- **Autorización:** Es el consentimiento previo, expreso e informado del titular o sus representantes legales, para llevar a cabo el tratamiento de datos personales.
 - **Aviso de Privacidad:** Es el comunicado verbal o escrito enviado por el responsable del tratamiento de datos, dirigida al titular para informarle sobre los procesos, directrices y demás asuntos que se generen de sus datos.
 - **Base de Datos:** Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de tratamiento.
 - **Dato personal:** Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables. Por ejemplo, nombre, documento de identidad, el lugar de nacimiento, estado civil, edad, lugar de residencia, trayectoria laboral o profesional. Puede tratarse también de información más sensible, dentro de este concepto se incluyen además las imágenes fotográficas y videos representativos de las personas.
 - **Datos Sensibles:** Son aquellos datos que afectan la intimidad del titular, cuyo uso indebido puede generar discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas, la pertenencia a un grupo sindical u organizaciones sociales, de derechos humanos, relativos a la salud o datos biométricos.
 - **Datos imprescindibles:** Para la presente política, se entenderá por dato imprescindible, aquel que por su naturaleza es necesario para llevar de correcta forma la ejecución de las actividades y objetivos de la CCCM, el cual será suministrado por su titular.
 - **Datos Opcionales:** Son aquellos dados que la CCCM requiere para ofrecer servicios de promoción, formación y demás.
 - **Encargado del Tratamiento:** son aquellas personas naturales o jurídicas, que por sí misma o en asocio con otros, realice el tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del tratamiento.
 - **Responsable del Tratamiento:** Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el tratamiento de los datos.
 - **Titular:** Persona natural cuyos datos personales sean objeto de tratamiento.
 - **Tratamiento:** Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión
- d. Derechos del titular de la información:** De acuerdo con lo contemplado por la normatividad vigente aplicable en materia de protección de datos, los siguientes son los derechos de los titulares de los datos personales:

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	90 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- Acceder, conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a la CCCM en su condición de responsable del tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros, frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado.
- Solicitar prueba de la autorización otorgada a la CCCM la CCCM para el tratamiento de datos, mediante cualquier medio válido, salvo en los casos en que no es necesaria la autorización.
- Ser informado por la CCCM previa solicitud, respecto del uso que les ha dado a sus datos personales.
- Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio, o la entidad que hiciere sus veces, quejas por infracciones a lo dispuesto en la ley 1581 de 2012 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen, previo trámite de consulta o requerimiento ante la CCCM.
- Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales.
- Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de tratamiento y cada vez que existan modificaciones sustanciales de la presente política que motiven nuevas consultas.

Parágrafo personas facultadas para ejercer los derechos: Los derechos de los titulares de la información, podrán ser ejercidos por las siguientes personas:

- Por el titular de la información, quien deberá identificarse de manera suficiente, por los distintos medios para tal fin.
 - Por sus causahabientes, quienes deberán acreditar dicha condición, por los distintos medios para tal fin.
 - Por el representante y/o apoderado del titular, quien deberá acreditar dicha condición, por el medio idóneo para tal fin.
 - Por la estipulación a favor de otro o para otro.
- e. Autorización y consentimiento del titular de la información:** Sin perjuicio de las excepciones previstas en la ley, para el tratamiento de la información, la CCCM requiere de la autorización previa, expresa e informada del titular, la cual deberá ser obtenida por cualquier medio que pueda ser objeto de consulta y verificación posterior.

Parágrafo primero. medios para obtener la autorización por parte del titular de la información: La autorización será válida cuando su manifestación se realice por los siguientes medios:

- De forma escrita, por medios físicos o electrónicos.
- De forma oral
- Mediante conductas inequívocas del titular que permitan concluir de forma razonable que otorgó la autorización.


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	91 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

En ningún caso el silencio podrá asimilarse a una conducta inequívoca.

Parágrafo segundo: La CCCM comunicará a los titulares de la información de cualquier modificación de las disposiciones de la presente política o de los canales de comunicación que pueden utilizar para el cambio o la rectificación de la información.


Parágrafo tercero eventos que no requieren de autorización: La autorización del titular no será necesaria cuando se presente alguno de los siguientes eventos:

- Cuando la información sea requerida por una entidad pública o administrativa en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial.
 - Cuando los datos tengan la naturaleza de públicos.
 - El tratamiento de la información en los eventos previstos en la Ley 1581 de 2012.
 - Cuando los datos tengan relación el Registro Civil del titular.
- f. Revocatoria de la autorización.** El titular podrá en cualquier momento revocar su autorización, salvo si esta acción tuviere relación con información que obligatoriamente debe permanecer en los archivos o bases de datos de la CCCM, con apoyo en un contrato o en una ley. Esta revocatoria será válida por los mismos medios utilizados para impartir la autorización.
- Para tal fin se ha desarrollado el cuarto punto en los procedimientos denominada **actualización o rectificación de datos.**
- g. Finalidad de la información personal recolectada:** La información personal recolectada por la CCCM, tendrá uso exclusivo para:
- Acatar la normatividad vigente para las organizaciones civiles, corporaciones, fundaciones y entidades.
 - Cumplir con las normas y directrices de carácter tributario o comercial impartidas por los proveedores y contratistas.
 - Para el diligenciamiento de encuestas de satisfacción que realice la CCCM.
 - Para mantener un contacto con clientes, proveedores, contratistas, trabajadores y demás miembros que participen o hayan tenido relación con la CCCM.
 - Para la consulta en bases de datos de otras entidades a fines, previa autorización de las mismas.
 - Para el cumplimiento de los compromisos contractuales celebrados con los titulares de la información.
 - Para el suministro de información a terceras personas, previamente autorizadas por sus titulares.
 - Para recopilar, documentar, analizar y verificar la información relacionada con las competencias funciones y/o comportamentales requeridas para los aspirantes que pretender ocupar un cargo dentro de la CCCM.
- h. Deberes de la CCCM:** Reconocer la titularidad de las personas sobre los datos y en consecuencia reconocer que ellas de manera exclusiva pueden decidir sobre los mismos. Por lo tanto, la CCCM utilizará los datos personales para el cumplimiento de las finalidades

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	92 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

autorizadas expresamente por el titular o por las normas vigentes en el tratamiento y protección de datos personales, la CCCM tendrá los siguientes deberes, sin perjuicio de otros previstos en las disposiciones que regulen o lleguen a regular esta materia:

- Garantizar al titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data.
 - Solicitar y conservar, copia de la respectiva autorización otorgada por el titular para el tratamiento de datos personales.
 - Informar debidamente al titular sobre la finalidad de la recolección y los derechos que le asisten en virtud de la autorización otorgada.
 - Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
 - Garantizar que la información sea veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible.
 - Actualizar oportunamente la información, atendiendo de esta forma todas las novedades respecto de los datos del titular. Adicionalmente, se deberán implementar todas las medidas necesarias para que la información se mantenga actualizada.
 - Rectificar la información cuando sea incorrecta y comunicar lo pertinente.
 - Respetar las condiciones de seguridad y privacidad de la información del titular.
 - Tramitar las consultas y reclamos formulados en los términos señalados por la ley.
 - Identificar cuando determinada información se encuentra en discusión por parte del titular.
 - Informar a solicitud del titular sobre el uso dado a sus datos.
 - Informar a la autoridad de protección de datos cuando se presenten riesgos en la administración de la información de los titulares.
 - Cumplir los requerimientos e instrucciones que imparta la Superintendencia de Industria y Comercio sobre el tema en particular.
 - Usar únicamente datos cuyo tratamiento esté previamente autorizado de conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012.
 - Registrar en la base de datos la leyenda "reclamo en trámite" en la forma en que se regula en la ley.
 - Insertar en la base de datos la leyenda "información en discusión judicial" una vez notificado por parte de la autoridad competente sobre procesos judiciales relacionados con la calidad del dato personal
 - Abstenerse de circular información que esté siendo controvertida por el titular y cuyo bloqueo haya sido ordenado por la Superintendencia de Industria y Comercio.
 - Permitir el acceso a la información únicamente a las personas que pueden tener acceso a ella.
- i. **Deberes del encargado del tratamiento de datos personales:** Dentro de la CCCM se garantizará al titular el pleno y efectivo ejercicio del derecho a habeas data.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	93 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

El derecho de “**habeas data**” es entendido como el derecho que garantiza y protege todo lo relacionado con el conocimiento, actualización, rectificación y oposición de la información personal contenida en bases de datos y archivos, el cual se encuentra consagrado en el artículo 15 de la constitución colombiana y protegido bajo lo estipulado en la Ley Estatutaria 1581 de 2012.

Es así que el derecho de habeas data debe entenderse como un derecho fundamental autónomo que se compone de dos elementos: la autodeterminación informática y la libertad, pues como lo indica el ya citado artículo 15 de la Constitución Colombiana: “todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas (...)”.


Es así como esta Política de Protección de Datos Personales enmarca en dos (2) objetivos principales a saber:

Informar y permitir el correcto ejercicio de habeas data a todas las personas naturales cuyos datos se registren en las bases de datos de propiedad de CCCM, ya sea porque el mismo titular los facilitó, porque mantiene vigente algún tipo de relación con CCCM o porque CCCM actúa en calidad de encargado respecto del tratamiento.

Garantizarles a dichos titulares de información personal que podrán en cualquier momento ejercer su derecho a conocer, actualizar, rectificar y suprimir los datos personales que se encuentren en las bases de datos y/o archivos de CCCM.

Por lo tanto, la CCCM y en especial el personal encargado del Tratamiento de Datos personales, se compromete a cumplir los siguientes deberes:

- Conservar la información recopilada bajo las medidas de seguridad que impidan su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
- Realizar oportunamente la actualización, rectificación o supresión de los datos personales en los términos de la presente política.
- Actualizar la información reportada por el responsable del tratamiento, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recibo.
- Tramitar las consultas y los reclamos formulados por los titulares de los datos personales, en los términos estipulados en el presente documento.
- Registrar en la base de datos la frase “reclamo en trámite” cuando sea el caso.
- Permitir el acceso a los datos personales únicamente a las personas que puedan tener acceso a ella.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	94 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- Informar a la Superintendencia de Industria y Comercio cuando se presenten violaciones a los códigos de seguridad y se presenten riesgos con respecto a la administración segura de los datos personales de los titulares.
- Cumplir las instrucciones y requerimientos impartidos por la Superintendencia de Industria y Comercio.
- Garantizar que la información que se suministre al encargado de las consultas, sea veraz, actualizada, exacta comprobable y comprensible.
- Actualizar la información comunicándole al encargado oportunamente las novedades correspondientes a los datos que previamente se le han suministrado.
- Rectificar la información cuando sea necesario y darle al encargado la información pertinente a este respecto.
- Suministrar al encargado, únicamente los datos cuyo tratamiento esté previamente autorizado.
- Exigir al encargado respeto por la privacidad y seguridad de la información.
- Tramitar las consultas y reclamos formulados.
- Darle al encargado las instrucciones con apoyo en la ley, cuando el titular de la información, formule reclamos.
- Informar a las autoridades las situaciones que se crea que vulneran los derechos de los titulares de los datos o de la CCCM.

TRATAMIENTO DE DATOS

- j. Medidas de seguridad de la información:** Dando cumplimiento al principio de seguridad establecido en la normatividad vigente, la CCCM adoptará las medidas técnicas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

Los controles dispuestos por la CCCM, serán administrados y verificados de manera permanente por el área o personal dispuesto para tal función, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- El esquema de flujo de información de la CCCM.
 - Alcance de las medidas de seguridad aplicadas.
 - Normatividad y procedimiento establecidos para la protección de la información.
 - Verificación de la documentación contenida en las bases de datos.
 - Procedimientos y herramientas que garanticen la seguridad de las bases de datos.
 - Garantizar la debida custodia de los documentos físicos o digitales existentes en las bases de datos de la CCCM.
 - Fijar procedimientos de recuperación de los datos en custodia de la CCCM.
 - Informar y capacitar al titular de la información sobre los aspectos técnicos, tecnológicos y procedimentales de la seguridad de la información.
- k. Finalidad del tratamiento de datos:** El tratamiento de datos personales de los proveedores, trabajadores, contratistas o cualquier persona que tenga relación con la CCCM, se realizará en el marco legal que regula la materia.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	95 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

La CCCM será responsable del tratamiento de datos personales, siempre cumpliendo con la finalidad específica para su utilización, por lo que se deberá establecer los motivos y objetivos para su aplicación.

- i. Área competente en el trámite de datos:** La Dirección nacional de la CCCM, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de la Política de Tratamiento de Datos.

Parágrafo: En el evento de presentarse la ausencia temporal de la Dirección nacional, será suplida por la dirección Nacional Adjunta de la CCCM.

- m. Rectificación y actualización de datos:** La CCCM tiene la obligación de rectificar y actualizar a solicitud del titular, la información de este que resulte incompleta o inexacta, de conformidad con el procedimiento y los términos señalados. Al respecto se tendrá en cuenta que, las solicitudes de rectificación y actualización de datos personales, el titular debe aportar las correcciones a realizar y la documentación que avale su petición.

Para tal fin se ha desarrollado el tercer punto en los procedimientos denominada **actualización o rectificación de datos**.

- n. Trámites para el tratamiento de datos:** La CCCM tiene plena libertad de habilitar mecanismos que le faciliten el ejercicio de este derecho, siempre y cuando estos beneficien al titular. En consecuencia, se podrán habilitar medios electrónicos u otros. De acuerdo con la legislación vigente, el titular o sus causahabientes podrán:

- **Acceso a la información:** El titular de los datos personales, previa y debidamente identificado, podrá solicitar de manera gratuita el acceso a la información que reposa en los archivos o bases de datos de la CCCM.


La presente solicitud podrá ser dirigida a la **Dirección nacional** o al correo electrónico: **repcioncccm@colombiasinminas.org** En la correspondiente solicitud, el interesado deberá informar una dirección electrónica a la cual se pueda allegar la respuesta.

- **Petición, Consultas y Reclamos sobre la información:** El Titular de la información personal previa y debidamente identificado, podrá solicitar de manera gratuita la rectificación, actualización y supresión de la información que repose en los archivos o bases de datos de la CCCM.

La presente solicitud podrá ser dirigida a la **Dirección nacional** o al correo electrónico: **repcioncccm@colombiasinminas.org** En la correspondiente solicitud, el interesado deberá informar una dirección electrónica a la cual se pueda allegar la respuesta.

Para tal fin se han desarrollado el primer y segundo punto en los procedimientos denominados **procedimiento de consulta y procedimiento de reclamo**.

- o. Tratamiento al cual serán sometidos los datos:** El tratamiento de los datos personales de: (i) Trabajadores, (ii) Extrabajadores; (iii) Proveedores; (iv) Contratistas; (v) clientes; (vi) personas que se encuentren en proceso de selección o admisión o de cualquier persona con

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	96 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

la cual la CCCM tuviere establecida o estableciera un vínculo de cualquier naturaleza, sea permanente u ocasional, se realizará en el marco legal que regula la materia.

p. Tratamiento al cual serán sometidos los datos de carácter sensible: Para el caso de datos personales sensibles, la CCCM podrá hacer uso y tratamiento de ellos cuando:

- El titular haya dado su autorización expresa, salvo en los casos que por ley no sea requerido el otorgamiento de dicha autorización.
- Cuando el tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del titular y este se encuentre física o jurídicamente incapacitado. En estos eventos, los representantes legales deberán otorgar su autorización.
- El tratamiento sea efectuado en el curso de las actividades legítimas y con las debidas garantías por parte de una fundación, ONG, asociación o cualquier otro organismo sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica o sindical, siempre que se refieran exclusivamente a sus miembros o a las personas que mantengan contactos regulares por razón de su finalidad. En estos eventos, los datos no se podrán suministrar a terceros sin la autorización del titular.
- Cuando el tratamiento se refiera a datos que sean necesarios para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial.
- Sobre el tratamiento que tenga una finalidad histórica, estadística o científica, no obstante, para este evento la CCCM tomará las medidas pertinentes para suprimir la identidad de los titulares de la información.


q. Derechos de los niños, niñas y adolescentes.

- En el Tratamiento de datos de niños, niñas y adolescentes se asegurará el respeto a los derechos prevalentes, por tanto, está prohibido su tratamiento salvo aquellos datos que sean de naturaleza pública.
- Se realizará tratamiento de los datos de naturaleza pública que cumplan con los siguientes parámetros y/o requisitos:
 - o Que respondan y respeten el interés superior de los niños, niñas y adolescentes.
 - o Que se asegure el respeto de sus derechos fundamentales.
- Cumplidos los anteriores requisitos, el representante legal de los niños, niñas o adolescentes otorgará la autorización, previo ejercicio del menor de su derecho a ser escuchado, opinión que será valorada teniendo en cuenta la madurez, autonomía y capacidad para entender el asunto.

r. Sujetos que se les suministrará la información: La información reunida, recibida, archivada y administrada en las condiciones fijadas en la presente política, podrá ser suministrada a los siguientes sujetos:

- Al titular de la información, a sus causahabientes o representantes.
- A entidades públicas en el ejercicio de sus funciones legales o previa orden judicial.
- A terceros autorizados por el titular de la información o por la ley.

s. Sistema de vigilancia: La CCCM utilizará diversos medios de vigilancia, tales como video o sistemas de monitoreo, a fin de proteger a los trabajadores, visitantes, proveedores,

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	97 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

contratistas o demás personas que tengan algún tipo de relación directa o indirecta con la CCCM. Para la utilización de los medios antes indicados, la CCCM informará mediante avisos en lugares visibles, de la implementación de este sistema.

Parágrafo: El titular de la información recolectada por estos medios, entiende y acepta la finalidad y uso de estos. La información recolectada podrá ser empleada como prueba de cualquier proceso judicial o administrativo, previo requerimiento de la autoridad competente.

- t. Aviso de privacidad:** Para efectos de la presente política, el aviso de privacidad se entenderá como el documento físico, electrónico o en cualquier otro formato, puesto a disposición del titular para informarle acerca del tratamiento de sus datos personales.

A través de este documento se comunica al titular la información relacionada con la existencia de las políticas de tratamiento de información de la CCCM y que le serán aplicables, la forma de acceder a las mismas y las características del tratamiento que se pretende dar a los datos personales.

El aviso de privacidad deberá contener, como mínimo, la siguiente información:


- La identidad, domicilio y datos de contacto del responsable del tratamiento.
- El tipo de tratamiento al cual serán sometidos los datos y la finalidad de este.
- Los derechos del titular.
- Los mecanismos generales dispuestos por el responsable para que el titular conozca la política de tratamiento de la información y los cambios sustanciales que se produzcan en ella.
- En todos los casos, debe informar al titular cómo acceder o consultar la política de tratamiento de información.
- El carácter facultativo de la respuesta relativa a preguntas sobre datos sensibles.

- u. Garantías del derecho de acceso:** Para garantizar el derecho de acceso a la información al titular, la CCCM pondrá a disposición de éste, previa acreditación de su identidad, legitimidad, o personalidad de su representante, sin costo o erogación alguna, de manera pormenorizada y detallada, los respectivos datos personales a través de todo tipo de medio, incluyendo los medios electrónicos que permitan el acceso directo del titular a ellos.

Dicho acceso deberá ofrecerse sin límite alguno y le deben permitir al titular la posibilidad de conocerlos y actualizarlos en línea.

Para garantizar el acceso total del titular a su información se desarrolla el manual de procedimiento para el tratamiento de datos, todos los procesos descritos en el:

- PROCEDIMIENTO DE CONSULTA
- PROCEDIMIENTO DE RECLAMO
- PROCEDIMIENTO DE ACTUALIZACIÓN O RECTIFICACIÓN DE DATOS
- PROCEDIMIENTO DE REVOCATORIA DE AUTORIZACIÓN O SUPRESIÓN DE DATOS

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	98 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

v. **TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:** La CCCM podrá hacer uso de los medios tecnológicos para la administración y utilización de los datos personales, siempre respetando los derechos en cabeza de los titulares de la información:

- **Softwares aplicados por la CCCM:** Los datos personales reunidos por medio de software aplicados por la CCCM, en función de garantizar la adecuada prestación del servicio, únicamente podrá ser utilizados bajo los parámetros formulados en esta política y no podrán ser retirados sin previa autorización del software que los recaudó.
- **Correo electrónico:** Los titulares de la información que utilicen esta herramienta de comunicación e información, aceptarán la eventual recepción y verificación por parte de la CCCM, en relación a la información que tenga plena incidencia sobre la CCCM.
- **Datos personales provenientes de redes sociales:** Los datos provenientes de las redes sociales, tales como FACEBOOK, INSTAGRAM, TWITTER, LINKEDIN, entre otras son entidades jurídicas independientes. Por lo tanto, estas plataformas digitales y los datos provenientes de las mismas no se encuentran bajo responsabilidad de CCCM. Es claro, que en caso de que CCCM requiera utilizar estos datos personales, deberá solicitar a cada titular el consentimiento previo, informado y expreso respecto a la autorización para su tratamiento.

- **Datos recolectados provenientes de la página web, aplicaciones usadas y formularios (cookies):** Según los términos incluidos en el artículo 22.2 de la Ley 34/2002 de Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico, La CCCM es responsable de la recogida, procesamiento y utilización de los datos personales de los usuarios en la(s) página(s) web que desarrolle, y de conformidad con lo establecido por la política de Protección de Datos Personales.


Las cookies usadas en la web, son de sesión y de terceros, se usan para almacenar y acceder a información relativa al idioma, el tipo de navegador utilizado, y otras características generales predefinidas por el usuario, con el fin de seguir y analizar la actividad que lleva a cabo.

Las cookies, en función de su permanencia, pueden dividirse en cookies de sesión o permanentes. Las que expiran cuando el usuario cierra el navegador, las que expiran en función de cuando se cumpla el objetivo para el que sirven o cuando se borran manualmente.

- Para garantizar el acceso total del titular a su información, el área de TI de la CCCM desarrollará el manual de procedimiento de uso y descripción de las cookies.

w. **TRANSFERENCIA INTERNACIONAL DE DATOS PERSONALES:** El Titular autorizará a la CCCM para que transfiera sus datos personales a entidades internacionales con las que existan convenios o relaciones internacionales.

Sin perjuicio de conservar la confidencialidad de la información, la CCCM velará porque no se utilice la información indebidamente, advirtiendo que no puede ser utilizada para fines que no estén relacionados con los convenios, acuerdos y actividades de la CCCM.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	99 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

De otro lado, la CCCM podrá intercambiar información personal de sus trabajadores, proveedores o contratistas, con sus abogados asesores, revisores fiscales, contadores, autoridades fiscales, judiciales y administrativas, organismos de investigación, cuando sea necesario para:

- Cumplir con las leyes vigentes.
- Cumplir lo determinado dentro de procesos judiciales.
- Responder las solicitudes de las autoridades y del gobierno.
- Proteger los intereses de CCCM en materia de privacidad, seguridad o propiedad
- Obtener indemnizaciones o evitar daños y perjuicios.

9. POLÍTICA DE COMUNICACIONES

PROPÓSITO: Establecer las directrices comunicacionales que garanticen el uso adecuado de la información e imagen de la CCCM, y promover los canales de comunicación efectivos para público interno y externo. Esta política se aplica de manera general a todo el personal y colaboradores de la CCCM, sus proveedores y contratistas vinculados y las partes interesadas. El enfoque principal es brindar una comunicación asertiva y transversal a las diferentes áreas, donde se incentive y promueva una comunicación respetuosa, equitativa e incluyente.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA


- a. La CCCM cuenta con dos tipos de comunicaciones, internas y externas, alineados con los objetivos generales estipulados por la Dirección Nacional:

Comunicaciones internas: Están dirigidas al interior de toda la organización a los empleados y colaboradores. Sus propósitos son:

- La transmisión de información relevante a todos los niveles de la organización.
- La alineación de todos los empleados y colaboradores con los objetivos, valores y visión de la CCCM y al desarrollo y mantenimiento de la cultura organizacional.
- Mantener informados a los empleados y colaboradores sobre la dirección estratégica y los logros de la CCCM y las acciones y decisiones tomadas en todas las áreas y niveles jerárquicos.
- Motivar a los empleados y colaboradores generando una mayor participación y fomentar su compromiso con la organización en todos los procesos y canales mediante la comunicación de los éxitos y reconocimientos, así como proporcionando oportunidades para la retroalimentación y la participación.

Comunicaciones externas: Están dirigidas al exterior de la organización, a las comunidades y público en general, medios de comunicación, proveedores, analistas y expertos, gobierno nacional y autoridades territoriales, órganos reguladores, donantes y otras partes interesadas, y otras organizaciones afines a la CCCM. Sus propósitos son:


- Informar sobre la identidad y valores de la CCCM y los logros derivados de sus acciones y estrategias.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	100 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


- La rendición de cuentas de manera transparente y precisa a las partes interesadas.
- La construcción y mantenimiento de la reputación de la CCCM, elevando el nivel de confianza que las personas tienen en ella.
- Proporcionar información precisa y relevante a los medios de comunicación y garantizar que la organización se presente de manera favorable.
- Gestionar momentos de crisis o situaciones delicadas para minimizar el impacto negativo en la reputación y brindar información precisa a todas las partes interesadas.
- Promover y facilitar la creación de alianzas estratégicas y colaboraciones con otras organizaciones.
- Generar visibilidad de los donantes y las organizaciones con las que la CCCM desarrolla acciones.

Nota: las comunicaciones o solicitudes puntuales de información, escritas o verbales, entre personas o áreas, internas y externas, que no estén cubiertos por los propósitos anteriores, no serán tramitadas a través del área de comunicaciones, sino serán responsabilidad de cada emisor y receptor, debiéndose cuidar en las mismas la exactitud de la información y el no uso de lenguaje discriminatorio, violento, ofensivo o de alusión sexual. Sin detrimento de lo anterior, se podrá solicitar el apoyo del área de comunicaciones en la redacción y o elaboración de piezas gráficas para respuestas a requerimientos externos.

- b. Las comunicaciones internas y externas no deben vincular a la CCCM en actividades o publicaciones que atenten contra su visión y misión.
- c. El uso del lenguaje e imágenes deberá ser el adecuado para los destinatarios y público de las comunicaciones externas. El equipo de comunicaciones es el encargado de hacer las modificaciones pertinentes en cuanto lenguaje comunicativo a las solicitudes que le lleguen; teniendo en cuenta los conceptos y la información que suministre el solicitante. Previo a cualquier publicación y difusión se deberá contar con la aprobación del área que maneje el tema específico a tratar, encargada de verificar que el lenguaje técnico y contexto sea el adecuado.
- d. El área de comunicaciones es la encargada de elaborar los planes de comunicación interna y externa, para cada campaña o solicitud que le hagan, con el fin de establecer los contenidos, formatos y los medios de comunicación pertinentes para cada público en particular.
- e. Todas las comunicaciones internas y externas estarán bajo la normativa y lo estipulado en la política de tratamiento de datos de la CCCM. En las publicaciones externas se protegerán los datos a publicar, así como la identidad de cada uno de los empleados y colaboradores. No se podrán publicar fotos o videos de personas menores de edad sin el expreso consentimiento escrito de sus padres o tutores legales. Las publicaciones que incluyan material fotográfico, videos y logotipos de propiedad de otras organizaciones, donantes y partes interesadas, deben contar con el permiso y consentimiento previo documentado de su uso. El área de comunicaciones establecerá los formatos correspondientes a lo indicado en este literal.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	101 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- f. El área de comunicaciones es la encargada de establecer los parámetros del manual de identidad, aprobado por la Dirección Nacional, contemplando el uso adecuado de logos, tipografías, colores e información vulnerable y que no puede ser modificada. Todos los empleados y colaboradores de la CCCM deberán respetar el manual de identidad.
- g. Toda solicitud de elaboración de piezas gráficas, registros fotográficos y videos, publicación de noticias o desarrollo de campañas se deberá efectuar en tiempo, modo y lugar según los procedimientos y formatos establecidos por el área de Comunicaciones. Se priorizarán las solicitudes realizadas por los donantes, respetando la metodología de publicación, tiempos y difusión establecida.
- h. El uso de los equipos de comunicaciones para actividades externas e internas se deberá efectuar por el responsable del área interesada en tiempo, modo y lugar definidos en los procedimientos y formatos establecidos por el área de Comunicaciones.
- i. Toda entrega de material (souvenirs) a las diferentes áreas, así como de otro material gráfico y escrito para promover y/o garantizar las actividades de la CCCM, sin importar su destino, se deberá hacer por medio de las planillas de entrega que establecerá el área de comunicaciones para ese fin.
- j. El área de comunicaciones será la encargada de redactar, proponer y aplicar el Manual de crisis, en el cual se establecerán los procedimientos comunicacionales ante situaciones de crisis organizacional o de eventos negativos externos o internos que afecten la reputación de la organización. Los procedimientos contemplarán los mensajes clave predefinidos para diferentes tipos de crisis, la lista de canales de comunicación internos y externos que se utilizarán durante la crisis, las directrices para comunicar con empleados y colaboradores, medios de comunicación, comunidad y otras partes interesadas, la coordinación con el asesor jurídico en términos de lo que se puede y no se puede divulgar, las directrices específicas para el manejo de las redes sociales durante la crisis y el monitoreo de las conversaciones en línea y cómo responder a comentarios negativos, así como el análisis del riesgo reputacional, la respectiva evaluación de ocurrencia y nivel de impacto, así como la definición e implementación de los controles que permitan disminuir la probabilidad de ocurrencia y su respectivo seguimiento.
- k. El área de comunicaciones es la encargada del manejo y trámite de todos los comunicados externos destinados a los medios de comunicación, comunidades, autoridades, partes interesadas y redes sociales que surjan en temas de crisis y reputación, aprobados previamente por la Dirección Nacional, con el apoyo de las áreas que representen el tema en mención, así como también las situaciones de emergencia, urgencia o eventos adversos que involucren a las acciones de la CCCM, sus empleados y colaboradores, proveedores, donantes, autoridades territoriales, comunidades y otras partes interesadas. El Director Nacional o el Director Nacional Adjunto o la(s) persona(s) que ellos designen para ese fin, serán los únicos voceros autorizados.
- l. La CCCM contará con un comité de comunicaciones, compuesto por representantes de cada una de las áreas de la organización y la Dirección Nacional para facilitar la implementación


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	102 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

de la presente política y promover la participación activa de los empleados y colaboradores en el diseño e implementación de las piezas o contenido organizacional. Este comité podrá ser consultado para brindar asesoría en el diseño e implementación de las comunicaciones internas y externas y en el manejo de crisis y reputación. El área de comunicaciones liderará este comité y será la secretaría técnica del mismo.

- m. La CCCM reconoce la importancia de los medios de comunicación en el relacionamiento con la opinión pública en la divulgación de información y promoción de acciones relacionadas con el desarme humanitario, la Seguridad Humana y los pilares de la acción integral contra minas antipersonal, así como en la incidencia para el establecimiento de normas y acciones que prevengan y remedien el sufrimiento humano y los daños medioambientales causados por las armas indiscriminadas y los conflictos armados, aplicando los enfoques diferenciales, de derechos y de acción sin daño. El área de comunicaciones será el puente entre la CCCM y los medios de comunicación internacionales, nacionales y locales, que deberán comprenderse como la televisión, la radio, prensa escrita, medios digitales, la web, redes sociales, correo electrónico, entre otros. Todos los comunicados que se presenten ante cualquier medio deben ser evaluados por el área de comunicaciones y aprobados por la Dirección Nacional.
- n. La CCCM contará con una página web institucional y presencia en redes sociales y canales digitales para la difusión de información relacionadas con el desarrollo misional. El área de comunicaciones es la encargada de diseñar y administrar la página web, las redes sociales y los canales digitales. Para cada uno deberá planificar, diseñar y evaluar la calidad y cantidad del contenido y las estrategias a publicar e implementar. Igualmente, deberá establecer técnicas y estrategias centradas en optimizar el posicionamiento orgánico (SEO) para que la CCCM y sus proyectos sean más visibles en los resultados de búsqueda en los diferentes canales y redes; gestionar la interacción y participación con la audiencia de los diferentes canales digitales; y promover el relacionamiento con entidades aliadas, participación activa en eventos y colaboraciones en medios digitales.
- o. El área de comunicaciones realizará seguimiento al buen uso de las prendas institucionales en todas las redes sociales de acuerdo al manual de identidad de marca y evitar acciones que vulneren la misión y la visión de la CCCM.

10. POLÍTICA DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EN ESPACIOS INTERNACIONALES

PROPÓSITO: Establecer lineamientos transparentes y acordes a los objetivos de internacionalización de la organización para la selección de colaboradores y/o voluntarios de la CCCM para su participación en espacios internacionales, desde el principio de igualdad de oportunidades.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 <p>CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS PRIMERO LAS PERSONAS</p>
	Página	103 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA


- a. La participación de la CCCM en espacios internacionales deberá estar alineada a los objetivos y plan estratégico de la CCCM.
- b. Para toda participación o representación en espacio internacionales se realizará un proceso de selección según la necesidad y objetivos de la CCCM. Estos procesos podrán ser abiertos o cerrados, de conformidad con criterios propios de los espacios y el criterio de la Dirección Nacional en conjunto con el área responsable por las relaciones y acciones internaciones.
- c. El área responsable por las relaciones y acciones internaciones será la responsable por el desarrollo de los procesos de selección de participación y representación de la CCCM en espacios internacionales. La selección final de los participantes y/o representantes a los espacios estará a cargo de la Dirección Nacional, previo concepto del área responsable por las relaciones y acciones internaciones y/o un comité de selección que se pueda crear para tal fin.
- d. Se tendrán procesos específicos de selección para la participación y/o representación en cursos, programas y espacios internacionales, según:
 1. Jóvenes colaboradores y/o voluntarios (18-30 años)
 2. Colaboradores y/voluntarios, de manera general.
- e. El área responsable por las relaciones y acciones internacionales llevará registro de todas las participaciones internacionales, de los resúmenes narrativos detallados que deberá entregar cada participante, así como del cumplimiento de eventuales compromisos que se deriven de los mismos.
- f. En la medida de lo posible, se garantizará representación diversa.
- g. El área responsable por las relaciones y acciones internacionales será la responsable por el establecimiento de los procedimientos de la presente política.

11. POLÍTICA DE CONTROL INTERNO

PROPOSITO: La ASOCIACION CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS está comprometida con establecer y mantener un sistema de control interno, basado en los principios de la organización, en la cual los líderes de cada área, junto con sus equipos de trabajo, son responsables de asegurar la gestión de los riesgos, la efectividad de los controles a su cargo, el reporte de los incidentes y las deficiencias encontradas, así como de velar por el mejoramiento continuo de sus procesos.

Objetivo general

Ejecutar el Sistema de Control Interno adoptado por la CCCM, fortaleciendo los principios organizacionales de la CCCM, con el propósito de prevenir los riesgos de pérdida, daño, fraude o corrupción en los procesos, por medio de técnicas y herramientas de seguimiento y control; definiendo los mecanismos, herramientas, roles y responsabilidades de cada colaborador para el desempeño apropiado de las funciones de acuerdo con los procesos y procedimientos establecidos.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	104 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


Objetivos específicos

- a. Proteger los recursos de la organización ante posibles riesgos internos y externos; buscando su adecuada administración, destinación y apropiada distribución.
- b. Garantizar la eficacia y la eficiencia en las actividades administrativas, contables y operacionales; promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión.
- c. Promover que todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la organización.
- d. Gestionar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional.
- e. Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros.
- f. Definir y aplicar medidas para prevenir riesgos en los procesos, por medio de la construcción de una matriz de riesgos y ubicación de puntos de control en todas las áreas.
- g. Detectar y corregir desviaciones o errores en los procesos, con el fin de dar cumplimiento a los requisitos de las auditorías externas delegadas por los Donantes.
- h. Velar por que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación.
- i. Monitoreo constante al cumplimiento de cada uno de los procesos y procedimientos, de acuerdo a la frecuencia establecida en la política.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

El sistema de control interno hace parte integral de todos los sistemas institucionales; por lo tanto, todo el personal de la ASOCIACIÓN CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS tiene la responsabilidad de adoptar esta política y los procedimientos internos que la desarrollan, siendo autónomos del cumplimiento de los procesos organizativos en pro de la misión:

- a. Realizar actividades de formación e interiorización de los principios éticos de la CCCM
- b. Designación del personal idóneo en el manejo del Sistema de Control Interno
- c. Incluir el perfil de Analista de Control Interno en la estructura organizacional de la CCCM, a través de la Política de Control Interno.
- d. Realizar auditorías internas conforme a las políticas, procesos y procedimientos, con el objetivo de presentar los informes pertinentes a la Dirección Nacional para garantizar la correcta gestión.
- e. Definir los objetivos específicos del Control Interno, que permitan la identificación y posteriormente la evaluación de los riesgos.
- f. Identificar los posibles riesgos inherentes a las actividades diarias de cada área.
- g. Clasificación y evaluación de riesgos en el mapa de calor, el cual permitirá definir las actividades, planes y estrategias en el proceso de evaluación en el SCI.
- h. Diseñar e integrar la matriz de riesgos con los cinco componentes específicos del marco de referencia del **(Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commissions)**

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	105 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

para el modelo COSO, con el fin de evaluar los riesgos y así determinar el plan de acción de acuerdo al impacto.


- i. Diseño de la metodología para el sistema de Control Interno, orientado en el modelo COSO. Donde se debe aplicar los cinco componentes del SCI.
- j. Implementación de la metodología de Control Interno - COSO (Marco de Referencia)
- k. Creación de controles que contrarresten los riesgos inherentes
- l. Evaluación de la eficiencia de los controles sobre los riesgos
- m. Estrategias para combatir el riesgo (Acciones)
- n. Seguimiento a la metodología y validación de cumplimiento a los procesos.
- o. Monitoreo y revisión por cada uno de los procesos de acuerdo a la frecuencia establecida en la política.
- p. Realizar evaluaciones periódicas al desempeño de la metodología del Control Interno estructurado dentro de la CCCM.
- q. Comunicar oportunamente a la Dirección y Dirección Nacional Adjunta el desempeño del Control Interno a través del plan de mejoramiento continuo a los procesos.

Adopción y responsabilidades del Control Interno

- Obligaciones de la CCCM: La CCCM tiene la obligación de conformar e implementar el Sistema de Control Interno, bajo la supervisión, aprobación y evaluación de la Dirección y Dirección Nacional Adjunta.
- Responsabilidad de la CCCM: La CCCM se compromete a ubicar el cargo de Control Interno, tanto en el mapa de procesos como en la estructura organizacional; de igual manera asume la responsabilidad de implementar, revisar, actualizar y aprobar la política y los procedimientos de Control Interno.
- Responsabilidad de la Dirección y Dirección Nacional Adjunta de CCCM: La Dirección y Dirección Nacional Adjunta ejerce la supervisión y seguimiento al encargado del Control Interno.
 - a. Define y aprueba la política, los procesos y procedimientos de Control Interno.
 - b. Supervisa el desempeño del Control Interno.
- Responsabilidad del encargado del Control Interno: El encargado del Control Interno, es la persona responsable de la documentación, actualización, despliegue y control de cada uno de los elementos del sistema Integrado de Control Interno. Además, debe dar seguimiento al efectivo cumplimiento de la presente política e informar al respecto y oportunamente a la Dirección y Dirección Nacional Adjunto de la CCCM.

Alcance

La política de Control Interno, es el conjunto de acciones, principios, normas, políticas, procesos y procedimientos establecidos por la CCCM, lo cual le permite a la organización, evaluar y hacer seguimiento a los riesgos que puede incurrir y que pueda perjudicar su correcto funcionamiento, así como la administración de la información y de los recursos, garantizando su funcionamiento de

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	106 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

Por lo tanto, se determina la metodología de control interno, la cual abarca cinco (5) componentes esenciales y convergentes frente a los principios del modelo COSO.

- Ambiente de control
- Gestión y evaluación de los riesgos institucionales
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Monitoreo o supervisión continua.

MARCO NORMATIVO DEL CONTROL INTERNO


MARCO NORMATIVO - CONTROL INTERNO EN COLOMBIA	
LEY / NORMA / DECRETO	DESCRIPCIÓN
(Constitución Política de 1991) Artículos 209 y 269	Todas las entidades públicas y privadas en sus diferentes órdenes y niveles deben contar con métodos y procedimientos de Control Interno.
Secretaría Mayor Alcaldía Mayor de Bogotá	Ente encargado de vigilar la gestión del Control Interno en el sector privado.
Norma Internacional (Modelo COSO)	Marco de referencia para la implementación, gestión y control de un adecuado Sistema de Control Interno.

Reglamento del Control Interno en la CCCM

1. Cumplimiento en la entrega del plan anual o semestral de Auditoría de Control Interno.
2. Comunicación oportuna a la Dirección y Dirección Nacional Adjunta sobre los hallazgos encontrados en los diferentes procesos.
3. Presentar a tiempo los informes de seguimiento y control a la Dirección y Dirección Nacional Adjunta para la toma de decisiones.
4. Reportar todos los actos de corrupción observados en el ejercicio de la auditoría interna.
5. Confidencialidad y protección de la información recopilada y de alta sensibilidad de la organización.
6. Acatar las indicaciones y actividades solicitadas por la Dirección y Dirección Nacional adjunta frente al control interno.

DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA

La ASOCIACIÓN CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS divulgará la política de Control Interno a todo el personal de la CCCM, de igual manera está en la obligación de comunicar las actualizaciones, de manera que todos tengan plenamente identificado cuál es su rol dentro de la misma.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	107 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

12. POLÍTICA DIFERENCIAL CAMBIARIO

PROPOSITO: Determinar la metodología a implementar frente a la fluctuación o diferencial cambiario entre la equivalencia de la moneda extranjera y moneda local colombiana para cada proyecto y donante.

RESPONSABLES:

- Dirección Nacional
- Dirección administrativa
- Área de proyectos y desarrollo
- Área contable

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA:


- a. La CCCM tiene la responsabilidad de adoptar y socializar esta política y los procedimientos que en esta se desarrollan.
- b. Al presentarse una variación positiva o negativa en la tasa de cambio, esta se distribuirá en los rubros del presupuesto del proyecto teniendo en cuenta la fórmula aritmética de promedio.
- c. Al finalizar la ejecución contractual y si existen recursos remanentes debido al posible diferencial positivo, que no se hayan gastado se comunicará al donante si se requiere solicitar o no una extensión sin costo presupuestal de acuerdo con la duración del proyecto.

13. POLÍTICA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

PROPÓSITO: La CCCM reafirma su compromiso con la defensa de los derechos humanos y la lucha contra la trata de personas en todas sus formas. Esta política establece las pautas y procesos necesarios para prevenir, identificar y reaccionar ante cualquier situación relacionada con la trata de personas dentro de nuestras actividades y programas.

EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA:

- a. Definición de Trata de Personas: Según el Protocolo de las Naciones Unidas contra la Trata de Personas, se define como "la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación".
- b. Principios Básicos:
 - Cero tolerancia: En la CCCM, no aceptamos ninguna forma de trata de personas en nuestras operaciones, proyectos o relaciones con otros.
 - Derechos humanos: Todas nuestras acciones y decisiones se basarán en el respeto y promoción de los derechos humanos.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	108 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- Debido proceso: Pondremos en marcha medidas para prevenir y detectar casos de trata en nuestras actividades y colaboraciones.
- c. El Área de Recursos Humanos generará los espacios para capacitar a todo el personal y voluntarios sobre cómo identificar y prevenir la trata, así como incorporar criterios de prevención de trata en nuestros programas y servicios
- d. El Área Administrativa deberá evaluar periódicamente a socios, proveedores y contratistas para asegurar de que cumplen con esta política.
- e. El área de Recursos Humanos creará canales seguros y confidenciales para que se puedan denunciar casos sospechosos, proteger a posibles víctimas y trabajar junto con las autoridades pertinentes para su atención y, tomar medidas disciplinarias contra cualquier miembro que facilite, participe o ignore situaciones de trata.
- f. La Dirección Nacional será la responsable de supervisar la implementación de esta política. El área de Recursos Humanos revisará periódicamente los programas y procesos para mejorar en la prevención de la trata e informar sobre progresos y casos encontrados a las instancias correspondientes.
- g. La CCCM reafirma su compromiso de luchar contra la trata de personas y de colaborar con organismos locales e internacionales para erradicar esta práctica. Todos los miembros del personal, voluntarios y socios deben cumplir con esta política y reportar cualquier actividad sospechosa de inmediato.


14. POLÍTICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS

PROPÓSITO

La CCCM reconoce la rendición de cuentas como un principio esencial de su actuación ética, social y organizacional orientada a generar aprendizajes, confianza, legitimidad, responsabilidad y mejora en el desarrollo de sus acciones. Esta política establece el compromiso institucional de responder de manera ética, transparente, oportuna y significativa ante todas sus partes interesadas por los impactos, decisiones y resultados derivados de sus intervenciones. Busca asegurar que las decisiones, acciones e impactos de la organización sean comprensibles, accesibles y verificables por parte de todas sus partes interesadas.


EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

- a. La presente política se rige por los siguientes principios:
 - **Responsabilidad y ética organizacional:** La CCCM asume la responsabilidad por los efectos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el ambiente, rindiendo cuentas con integridad, transparencia y respeto hacia las comunidades y personas con las que trabaja. Esto implica también rendir cuentas por los impactos -positivos y/o negativos- que sus acciones generan, además del compromiso de remediar los efectos negativos dentro del alcance y capacidad de la CCCM.
 - **Inclusión y participación:** La CCCM facilita la participación activa de sus partes interesadas -especialmente de las víctimas de minas y las comunidades étnicas y locales- en la definición,

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	109 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


monitoreo y evaluación de sus acciones, reconociéndolas como sujetos activos del proceso, y no como simples receptores de información.

- **Transparencia informativa:** La CCCM comunica de forma clara, accesible y oportuna los avances, desafíos, decisiones estratégicas y resultados de sus intervenciones. Lo hace de forma diferenciada, adaptando los contenidos a las capacidades y características de cada grupo, y garantizando canales adecuados para la retroalimentación.
 - **Equidad y respeto intercultural:** La CCCM reconoce y valora las formas propias de autoridad, organización y decisión comunitaria o étnica en los territorios. Por ello, sus mecanismos de rendición de cuentas se adaptan al contexto sociocultural, normativo y lingüístico local, promoviendo relaciones justas, inclusivas y libres de discriminación.
 - **Pertinencia sociocultural:** Toda interacción informativa de la CCCM se adapta al lenguaje, formas de expresión y estructuras comunitarias, fortaleciendo la legitimidad del diálogo y reduciendo barreras de acceso a la información significativa.
 - **Mejora continua:** La CCCM evalúa periódicamente sus mecanismos de rendición de cuentas para asegurar su pertinencia, efectividad y transparencia. Se compromete a realizar ajustes conforme al aprendizaje institucional, el contexto operativo y la retroalimentación de las partes interesadas.
- b.** Esta política se integra y articula con las demás políticas de la CCCM, en particular con: Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PSEA), Política de regulación interna y gestión documental, Política de control interno, Política de gestión de calidad, Política de comunicaciones, Política de conflicto de intereses, Política anticorrupción, Política de rechazo de donaciones de origen ilícito, Política de tratamiento de datos personales y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).
- c.** Esta política aplica a todo el personal, áreas, contratistas, aliados y socios de la CCCM, en todos los niveles de operación y toma de decisiones. Su aplicación abarca la planeación, implementación, seguimiento y cierre de cualquier acción institucional, incluyendo proyectos, estudios, intervenciones directas, posicionamiento público, y relaciones con terceros.
- d.** La CCCM reconoce como partes interesadas clave a:
- Comunidades y sus autoridades locales y territoriales, étnicas o tradicionales, en los lugares donde se implementan las acciones de la CCCM.
 - Víctimas de artefactos explosivos y las organizaciones que las representan.
 - Donantes nacionales e internacionales que financian proyectos o intervenciones.
 - Autoridades nacionales, locales y entes de control del Estado colombiano.
 - Organizaciones aliadas, redes, medios de comunicación y sociedad civil -nacionales e internacionales-, en la medida en que tengan interés legítimo y ético en las acciones de la CCCM.
- e.** Para la CCCM la rendición de cuentas es el proceso de informar, explicar y justificar las decisiones, acciones, resultados e impactos de la organización ante sus partes interesadas, de forma ética, transparente, inclusiva y culturalmente pertinente. Este proceso incluye la generación y entrega de información comprensible y accesible, la apertura de espacios de retroalimentación y diálogo,


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	110 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

la atención efectiva a inquietudes o reclamos, y el compromiso para ajustar prácticas en función del contexto y las recomendaciones recibidas.

- f. La rendición de cuentas se concretará mediante mecanismos diseñados para la totalidad o de alguna(s) de las partes interesadas -siguiendo las especificidades de requerimientos-, tales como:
- Generación y publicación de Informes narrativos, cuantitativos, cualitativos y/o con datos financieros generales, conforme a lo establecido en la legislación y normatividad nacional, de acceso abierto a todo el público a través de medios institucionales digitales. Como mínimo, una vez al año y máximo antes de finalizar el primer semestre se publicará un informe global de gestión del año anterior.
 - Generación, distribución y/o difusión de Informes periódicos narrativos, cuantitativos, cualitativos y/o financieros, dirigidos de manera personal a los donantes, siguiendo sus lineamientos y requerimientos.
 - Producción, envío y/o publicación de Informes periódicos narrativos, cuantitativos, cualitativos de acciones, resultados, efectos e impactos en respuesta a requerimientos de lineamiento legales y/o judiciales, de ejes temáticos transversales (género, medio ambiente, entre otros), según requerimientos de la(s) parte(s) interesada(s).
 - Socializaciones generales a las partes interesadas, empleando boletines, infografías o formatos accesibles, con información específica de interés para la parte interesada.
 - Implementación de canales de retroalimentación, sugerencias y quejas, protegidos, accesibles y con seguimiento documentado. Estos canales serán divulgados a las comunidades y estarán dispuestos en todas las oficinas por medio:
 - Líneas telefónicas
 - Medios digitales (correo electrónico y buzones físicos)
 - Publicación, a discreción y reserva de los donantes, de evaluaciones externas, evaluaciones de impacto y auditorías sociales, cuando aplique, que involucren activamente a los actores comunitarios o beneficiarios y que consideren percepciones de las partes interesadas y sirvan para fortalecer la confianza.
 - Publicación y a reportes clave respetando principios de seguridad y protección de datos personales.
 - Implementar mecanismos y canales de respuesta con la finalidad de comunicar la respuesta, medidas adoptadas y soluciones implementadas.
- g. Para la rendición de cuentas, se utilizarán los siguientes instrumentos, frecuencia y medios:
- Se Usarán sistemas para la gestión de información que aseguren la trazabilidad, los cuales pueden incluir plataformas como: Excel, KoboToolbox, OneDrive, SharePoint y Outlook Drive, que aseguren trazabilidad, seguridad de la información y acceso diferenciado.
 - Los datos se recolectarán de forma trimestral o semestral, según requerimientos institucionales o de donantes y lo establecido en esta política. Ciclos extraordinarios podrán ser autorizados en contextos de emergencia o solicitud especial.

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	111 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

- Los informes narrativos se entregarán en PDF firmados digitalmente, mientras que los financieros en hojas de cálculo protegidas. Podrán emplearse de manera complementaria presentaciones, tableros interactivos o materiales impresos según el público destino.
- A las comunidades y sus autoridades locales y territoriales, étnicas o tradicionales se llevará la información mediante socializaciones lideradas por el área de Enlace Comunitario, utilizando materiales accesibles para personas con discapacidad siendo cultural y lingüísticamente apropiados como infografías o boletines.


POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	112 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

REGISTRO DE ENMIENDAS, MODIFICACIONES Y/O ELIMINACIONES


Dado que el registro cuenta con una gran cantidad de información. Todas las enmiendas, modificaciones y/o eliminaciones que se necesiten consultar se encuentran en la versión 13 la cual estará archivada y en poder del área de Gestión de calidad según lo dispuesto en la **política de regulación interna y gestión documental**.

El nuevo registro inicia a partir de la presente versión (14)


Página, párrafo y ubicación	Modificación, enmienda y/o eliminación	Fecha (DD/MM/AAAA)
Página 3, último párrafo, INTRODUCCIÓN	Inclusión de nuevo párrafo: <i>“En las Políticas de la CCCM los términos ‘debe’ (‘deberá’), ‘debería’ y ‘puede’ se utilizan para indicar el grado de cumplimiento requerido. Este uso es consistente con el lenguaje utilizado en las normas ISO.</i> <i>I. el término ‘debe’ (‘deberá’), se utiliza para indicar requisitos, métodos o especificaciones de obligatorio cumplimiento;</i> <i>II. el término ‘debería’, se utiliza para indicar los requisitos, métodos y especificaciones que componen las mejores prácticas o recomendaciones;</i> <i>III. el término ‘puede’, se utiliza para indicar un permiso, método o un curso de acción posible.”</i>	15/11/2024
Página 8, título DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se modifica el título original: <i>“política de regulación interna y manejo documental”</i> por <i>“política de regulación interna y gestión documental”</i>	15/11/2024
Página 8, primer párrafo, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se modifica el texto completo por el presente en la actual versión: <i>“La Asociación Campaña Colombiana Contra Minas adopta la Política de Regulación Interna y Gestión Documental, que reconoce la importancia de los documentos producidos al ejercer las funciones y actividades de la organización, y cumpliendo su misionalidad para tomar decisiones informadas. Se desarrolla con la finalidad de garantizar la integridad, autenticidad, fiabilidad y disponibilidad de la información, bajo procesos técnicos de clasificación, organización, conservación, preservación y disposición final, para facilitar el acceso y consulta a la documentación bajo parámetros de control de acceso, transparencia y correcto manejo de la información con respecto a las actuaciones administrativas que aseguren la preservación del patrimonio documental y la memoria histórica de la organización. Esta política, fortalece los mecanismos de la mejora continua, la cultura archivística y los procesos de cada área. Para elaborarla, se tuvo en cuenta la Ley 594 de 2000 “Ley General de Archivos”, la cual establece reglas y principios para la gestión de los documentos, así como, el Decreto 2609 de 2012 abarca el “establecimiento de los requisitos que permitan mantener la integridad técnica, estructural y relacional de los documentos en el sistema de gestión documental, así como sus metadatos”</i>	15/11/2024
Página 8, literal b, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se elimina el siguiente texto del literal: <i>“Los documentos de políticas, reglamentos y procedimientos siempre deberán contar, además, con su histórico de revisiones y con su registro de enmiendas, señalando los cambios introducidos en la última versión.”</i>	15/11/2024
Página 8 y 9, literal c, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se modifica todo el literal c por el siguiente texto: <i>“- Políticas: Son declaraciones de intención que guían la toma de decisiones dentro de una organización. Establecen los principios generales y sirven como marco para la acción en línea con la misión y los valores de la empresa.</i> <i>- Reglamentos: Definen las reglas detalladas que deben seguirse en la organización y pueden tener implicaciones legales si no se cumplen.</i> <i>- Protocolos: Son procedimientos específicos que se deben seguir en ciertas</i>	15/11/2024

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 <p>CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS PRIMERO LAS PERSONAS</p>
	Página	113 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


	<p>situaciones, especialmente en casos que requieren una acción estandarizada, como en emergencias o procesos técnicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Procesos:</i> Son secuencias de actividades o tareas que se realizan para lograr un objetivo específico. Describen el flujo de trabajo y cómo se transforman los insumos (entradas) en productos o resultados (salidas). - <i>Procedimientos:</i> Son instrucciones paso a paso que describen cómo se deben realizar las tareas dentro de un proceso. Son más detallados que los procesos y están diseñados para garantizar la consistencia y la calidad. - <i>Manuales:</i> Son documentos que compilan políticas, reglamentos, protocolos, procesos y procedimientos. Proporcionan una guía completa y detallada sobre cómo operar dentro de la organización y suelen ser una referencia para la capacitación y la orientación de los empleados. <p><i>Nota: también se contemplan todos los documentos relacionados y necesarios para el entendimiento de cada uno de ellos: anexos, diagramas, formatos, tablas de control"</i></p>	
Página 9, literal e, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se adiciona el siguiente texto al final del literal e: <i>"La documentación que se mantenga en físico, deberá encontrarse debidamente foliada de manera cronológica."</i>	15/11/2024
Página 9, literal f, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se modifica todo el literal f: <i>"La Dirección Nacional debe asegurar que los Manuales de las políticas, reglamentos, protocolos, procesos, procedimientos y/o manuales sean revisados y, de ser necesario, actualizados, al menos, una vez al año. Las políticas y reglamentos deberán ser considerados para su revisión y actualización en los términos dispuestos por ley y, en su ausencia, como mínimo, cada tres (3) años. Protocolos, procesos, procedimientos y/o manuales deberán ser considerados para su revisión y actualización en los términos dispuestos por ley y, en su ausencia, como mínimo, cada año.</i> <i>Nota: Cuando se presenten modificaciones en políticas, reglamentos y/o , protocolos, procesos, procedimientos y/o manuales, deberán generarse nuevas versiones y quedar consignados los cambios en históricos y registros de enmiendas correspondientes. Cuando la revisión no genere versiones nuevas, se soportará este acto mediante actas debidamente firmadas y fechadas, manteniendo intacta la versión y fecha sometida al proceso de revisión. Para el caso de las políticas cuya revisión no generaron versiones nuevas, será suficiente indicar al final del registro de enmiendas, mediante una nota, que fueron consideradas para revisión y actualización y que no se encontraron méritos para efectuar enmiendas, manteniéndose sus versiones intactas. Cada área será responsable de mantener las versiones actualizadas y , así como las actas de las revisiones efectuadas. a reglamentos, protocolos, procesos, procedimientos y/o manuales,</i>	15/11/2024
Página 9 y 10, literal g, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se modifica todo el literal g: <i>"Los Directores y/o responsables de las áreas son las personas responsables que las políticas, reglamentos, protocolos, procesos, procedimientos y/o manuales que atañen a su respectiva área existan, esté actualizados y se apliquen debidamente. La elaboración, revisión y/o actualización de políticas, estructura, reglamentos, protocolos, procesos y procedimientos se deberá canalizar a través de la Dirección de Gestión de Calidad, que orientará a las áreas responsables de éstas y garantizará su consistencia y, a su vez, de éstas con las demás políticas, estructura, reglamentos, protocolos, procesos y procedimientos vigentes. Una vez concluido este proceso, la Dirección de Gestión de Calidad será la responsable de presentar a la Dirección Nacional las propuestas de políticas, estructura, reglamentos, procesos y procedimientos, nuevas o con enmiendas, para su estudio y aprobación o de la Junta Directiva, por su intermedio, según aplique.</i>	15/11/2024
Página 10, literal g, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA DE REGULACIÓN	Se introduce los términos: <i>"protocolos, procesos y manuales"</i>	15/11/2024

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	114 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL		
Página 10, literal i, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se adiciona el literal i: <i>“Todos los documentos generados con el fin de presentar información que detallen la gestión general de la CCCM, gestión por área, gestión por proyectos y/o de acciones particulares desarrolladas en el marco operativo y administrativo de la CCCM, deben ser revisados por el área de gestión de calidad.”</i>	15/11/2024
Página 10 y 11, ARCHIVO DE RECURSOS HUMANOS POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	<p>Se adiciona la sección de <i>“archivo de recursos humanos El archivo de Recursos Humanos abarca funciones específicas con relación a la gestión del personal, las contrataciones, las actividades de formación, asistencia y aspectos de seguridad y salud en el trabajo. Con base en la ley estatutaria 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales se garantiza:</i></p> <p><i>a. La privacidad y confidencialidad frente al manejo de información sensible del personal.</i></p> <p><i>b. Consentimiento expreso e informado de los datos personales antes de realizar acciones de recolección, almacenamiento, uso y/o difusión de la información.</i></p> <p><i>c. Veracidad, transparencia, control de acceso a personal autorizado y seguridad de la información.</i></p> <p><i>El área de Recursos Humanos se encarga de la selección y contratación de personal, donde se generan documentos como ofertas de empleo, anuncios de convocatorias, formularios de solicitud, entrevistas y pruebas de conocimientos. Por consiguiente, deberá garantizar que cada funcionario de la organización tenga un expediente documental individual, llamada Historia Laboral que contengan mínimo los siguientes documentos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento de identificación - Hoja de vida (soportes académicos, laborales, cartas de recomendación) - Antecedentes - Contratos de trabajo y anexos (ficha médica, información personal, RIT, políticas de la organización, manual de funciones) - Registros de formación y capacitación (inducciones de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el trabajo) - Evaluaciones de desempeño - Ajustes salariales y bonificaciones - Liquidaciones y actas de paz y salvo <p><i>Nota: Cada expediente documental físico contiene una hoja de control documental en su interior para mantener el registro organizado del manejo de los documentos. Se tiene una copia física en el archivo de gestión para los funcionarios activos y otra en el archivo central para los funcionarios inactivos. Se mantiene una copia digital en el software de Gestión Documental al que solo tiene acceso personal autorizado del área. Los documentos mencionados se originan a partir de la relación laboral entre el funcionario y la organización, y es el orden de clasificación documental asignada para el área. A partir de esto, se realiza el proceso durante el ciclo vital de la información para garantizar su conservación en el tiempo y disponer al final cuando cumpla su tiempo de retención según la legislación, así como, la disponibilidad de la información teniendo en cuenta las implicaciones administrativas, operativas y legales que se generan en aspectos salariales, contribuciones a la seguridad social, beneficios laborales, términos contractuales, toma de decisiones informadas y auditorías.”</i></p>	15/11/2024
Página 11, ARCHIVO DE PROYECTOS, literal b POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se modifica por el siguiente texto: <i>“El área de Control Interno mensualmente hará seguimiento a cada proyecto con el fin de dar cumplimiento a los requerimientos.”</i>	15/11/2024
Página 12, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN Y FORMATOS, literal c POLÍTICA DE	Se introduce el literal c: <i>“Se deberá establecer un índice de información clasificada y reservada que conste las fuentes de información, medios de conservación, soportes, formato, tipo de información, lugar de consulta y responsables de la información. Cada funcionario deberá realizar un inventario de la información que tiene bajo su custodia</i>	15/11/2024

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	115 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	<i>en el desarrollo de sus actividades.”</i>	
Página 12 y 13, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN Y FORMATOS, literal c POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se modifica todo el literal d: <i>“Identificar la clasificación de la información:</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Información pública: Es información abierta para todos, puede ser compartida libremente, no tiene restricciones de acceso y no causa ningún tipo de daño a la organización ni a sus funcionarios.</i> <ul style="list-style-type: none"> <i>o Eventos corporativos</i> <i>o Convocatorias laborales</i> <i>o Información de contacto de la organización</i> <i>o Notas de comunicación en canales de difusión</i> - <i>información reservada: Es información que no se divulga sin autorización, altamente sensible que podría causar daño significativo a la organización y a sus funcionarios. Su acceso es controlado y limitado a un grupo de personas autorizadas.</i> <ul style="list-style-type: none"> <i>o Historias laborales (antecedentes, exámenes médicos, contratos, cláusulas de confidencialidad).</i> <i>o Información financiera (soportes contables, informes presupuestales).</i> - <i>Información clasificada: Es información sensible y su divulgación puede causar daño, sin embargo, no es estrictamente crítica como la reservada. Su acceso es restringido, contiene medidas de protección, pero está abierto a un grupo de personas más amplio.</i> <ul style="list-style-type: none"> <i>o Información de proyectos</i> <i>o Políticas internas</i> <i>o Informes de auditoría interna</i> <i>o Registros salariales”</i> 	15/11/2024
Página 13, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN Y FORMATOS, literal e POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Se modifica todo el literal: <i>“Identificado el tipo de información, se realiza el índice de información clasificada y reservada, controla los documentos físicos y electrónicos. Para documentos físicos con clasificación reservada y clasificada se recomienda la entrega en sobre de manila, sellado y marcado con un documento que garantice el recibido. En el caso de los documentos electrónicos, se deberán enviar vía correo electrónico corporativo con cifrado de datos o algún tipo de seguridad adicional. En el caso de los documentos públicos, no se tendrá ningún tipo de restricción para su divulgación”</i>	15/11/2024
Página 13, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN Y FORMATOS, literal f POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Inserción de nuevo literal f: <i>“ Determinar mecanismos de almacenamiento y respaldo de información como la copia de seguridad o backup, control de acceso al archivo físico y/o digitalización.”</i>	15/11/2024
Página 13, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN Y FORMATOS, literal g POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Inserción de nuevo literal g: <i>“ Definir medidas de protección de información como la autenticación (contraseñas, identificación biométrica), el acceso a personal autorizado, control de cambios, supervisión de acceso a los datos y auditorías.”</i>	15/11/2024
Página 13, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN Y FORMATOS, literal h POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	Inserción de nuevo literal h: <i>“ Por último, se deberá consolidar los inventarios de información de cada área, implementar los controles asignados e informar al personal de la organización.”</i>	15/11/2024
Página 13, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN Y FORMATOS, literal j POLÍTICA DE	Inserción de nuevo literal j: <i>“ Para definir la retención de documentos y su disposición final se deberán establecer Tablas de Retención Documental que se actualizarán según el Acuerdo 004 de 2019 del Archivo General de la Nación.”</i>	15/11/2024

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	116 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL		
Página 13, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN Y FORMATOS, literal k POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	<p>Se modifica el literal k: <i>"La documentación sensible y toda aquella que deba llevar firma deberá ser reglamentada y aplicada de manera digital con el propósito de dar celeridad a los procesos, pero garantizando la seguridad e idoneidad de los documentos emitidos."</i></p> <p>Nuevo texto: <i>"k. La documentación sensible y quien deba llevar firma deberá reglamentarse y aplicarse digitalmente para dar celeridad a los procesos, pero garantizando la seguridad e idoneidad de los documentos emitidos."</i></p>	15/11/2024
Página 13 y 14, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN Y FORMATOS, literal l POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	<p>Se modifica el literal l: <i>"El control de acceso a los repositorios de documentos será definido por la Dirección Nacional y cada área en particular, e implementado por el área encargada de la Tecnología e información (TI) con el fin de salvaguardar la integridad y manejo adecuado de la información."</i></p> <p>Nuevo texto: <i>"l. El control de acceso a los repositorios de documentos lo definirá la Dirección Nacional y cada área en particular, e implementará los mecanismos pertinentes por medio del área de la Tecnología e Información (TI) para salvaguardar la integridad y manejo adecuado de los datos."</i></p>	15/11/2024
Página 14, MANEJO DE DOCUMENTACIÓN Y FORMATOS, literal m POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	<p>Inserción de nuevo literal M: <i>"Para asegurar la correcta gestión, acceso y entrega de la documentación solicitada por las auditorías externas. A continuación, se detallan los pasos generales para realizar el foliado:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Revisión y Organización de Documentos: revisar y organizar todos los documentos que serán numerados, asegurando que los documentos estén completos y en el orden correcto.</i> • <i>Numeración Secuencial: Los documentos deben ser numerados de manera secuencial, comenzando con el número 1 y continuando en orden ascendente. La numeración debe ser clara y legible. Generalmente, se utiliza el margen superior derecho de cada página para colocar el número de folio.</i> • <i>Verificación de Consistencia: La numeración se debe verificar que no haya saltos ni repeticiones en la secuencia de números. Cada página debe tener un número único.</i> • <i>Registro de Folios: Se debe llevar un registro de los números de folio y los documentos correspondientes. Esto se puede hacer mediante una hoja de control o un registro digital, donde se anoten los números de folio asignados y los detalles de cada documento.</i> • <i>Protección y Conservación: Completado el proceso de foliado, es importante proteger y conservar los documentos. Esto puede implicar el uso de carpetas, archivadores, o sistemas de gestión documental digital que aseguren la integridad y accesibilidad de los documentos foliados."</i> 	15/11/2024
Página 15, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA, literal l POLÍTICA SALARIAL	<p>Se reemplaza el término <i>"subdirector nacional"</i> por <i>"Director y Director adjunto nacional de la CCCM"</i> y se adiciona <i>"de área"</i> al termino de subdirectores</p>	15/11/2024
Página 16, 17 y 18, BONOS CONSTITUTIVOS DE SALARIO, POLÍTICA SALARIAL	<p>Se adiciona nueva sección <i>"BONOS CONSTITUTIVOS DE SALARIO"</i>: <i>"BONOS CONSTITUTIVOS DE SALARIO</i></p> <p>a. <i>Son aquellos pagos adicionales que tienen su origen en la actividad desarrollada por el trabajador o trabajadora y por lo cual siempre será de carácter salarial, es decir, que será base para liquidar las prestaciones sociales y los aportes a la Seguridad Social.</i></p> <p>b. <i>Estos pagos se acuerdan entre el trabajador y el área de Recursos Humanos de la CCCM por medio de una Carta de ajuste dirigida al trabajador o trabajadora o por medio de un Otrosí dependiendo si hay cambio del cargo temporalmente.</i></p> <p>c. <i>Los Bonos Constitutivos de salarios en la CCCM son de carácter salarial y se registran en las línea de Direcciones, Subdirecciones, Gerencias y Subgerencias cuando un colaborador:</i></p>	15/11/2024

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	117 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


	<p>a) es encargado de asumir temporal y completamente las funciones de otro cargo, dejando de ejercer durante ese periodo las funciones del cargo que viene ejerciendo (cargo actual) y el salario del otro cargo es superior al cargo que venía ejerciendo.</p> <p>b) mantiene su cargo y las funciones que viene ejerciendo y es encargado, adicionalmente, de asumir temporalmente las funciones de otro cargo (doble carga laboral) o,</p> <p>c) mantiene su cargo actual y asume temporal y adicionalmente algunas funciones de otro cargo.</p> <p>El valor del bono es calculado desde el área de Recursos Humanos y se liquidará de acuerdo con la siguiente tabla:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">CASOS DE REEMPLAZO</th> <th style="width: 15%;">FUNCIONES</th> <th style="width: 10%;">El cargo actual tiene un salario igual al del otro cargo</th> <th style="width: 10%;">El cargo actual tiene un salario mayor al del otro cargo</th> <th style="width: 50%;">El cargo actual tiene un salario menor al del otro cargo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Colaborador deja su cargo actual y asume completamente otro cargo</td> <td>Deja sus funciones y asume las funciones de otro cargo</td> <td>No hay bono</td> <td>No hay bono</td> <td>Bono del 40% del salario básico del colaborador o la diferencia salarial entre ambos cargos cuando esta sea menor al señalado 40%</td> </tr> <tr> <td>Colaborador asume doble carga laboral</td> <td>Conserva sus funciones actuales y asume adicionalmente las funciones de otro cargo</td> <td colspan="3">Bono del 40% del salario básico del colaborador</td> </tr> <tr> <td>Colaborador mantiene su cargo actual y asume adicionalmente algunas funciones de otro cargo</td> <td>Conserva sus funciones actuales y asume parcialmente nuevas funciones de otro cargo</td> <td colspan="3">Bono de entre el 1% y el 40% % del salario básico del colaborador, dependiendo la cantidad de tiempo estimado de dedicación adicional que implica(n) la(s) nueva(s) funcione(s). El área de Recursos Humanos establecerá mediante un procedimiento especial la fórmula para hacer el cálculo porcentual.</td> </tr> </tbody> </table> <p>El bono aplicará para el encargo temporal en los términos expuestos si este es igual o superior a un (1) mes y no podrá ser superior a seis (6) meses. No obstante, cuando se trate de un encargo para cubrir una vacante, a los tres (3) meses se evaluará el desempeño y se determina si se posesiona en el cargo oficialmente o si el encargado regresa exclusivamente al cargo para el cual fue contratado inicialmente. Para los casos en que no se haya logrado cubrir la vacante por nueva contratación se evaluará el desempeño para prorrogar el tiempo.</p> <p>BONOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO</p> <p>a. Son aquellos pagos que se le reconocen al trabajador o trabajadora, que no remuneran el servicio prestado y tampoco enriquecen su patrimonio, y que son realizados para desarrollar a cabalidad sus funciones y dotarlo de los recursos necesarios que permiten desarrollar sus funciones, algunos son temporales y se otorgan por mera liberalidad de CCCM otros son habituales y deben ser acordados</p>	CASOS DE REEMPLAZO	FUNCIONES	El cargo actual tiene un salario igual al del otro cargo	El cargo actual tiene un salario mayor al del otro cargo	El cargo actual tiene un salario menor al del otro cargo	Colaborador deja su cargo actual y asume completamente otro cargo	Deja sus funciones y asume las funciones de otro cargo	No hay bono	No hay bono	Bono del 40% del salario básico del colaborador o la diferencia salarial entre ambos cargos cuando esta sea menor al señalado 40%	Colaborador asume doble carga laboral	Conserva sus funciones actuales y asume adicionalmente las funciones de otro cargo	Bono del 40% del salario básico del colaborador			Colaborador mantiene su cargo actual y asume adicionalmente algunas funciones de otro cargo	Conserva sus funciones actuales y asume parcialmente nuevas funciones de otro cargo	Bono de entre el 1% y el 40% % del salario básico del colaborador, dependiendo la cantidad de tiempo estimado de dedicación adicional que implica(n) la(s) nueva(s) funcione(s). El área de Recursos Humanos establecerá mediante un procedimiento especial la fórmula para hacer el cálculo porcentual.			
CASOS DE REEMPLAZO	FUNCIONES	El cargo actual tiene un salario igual al del otro cargo	El cargo actual tiene un salario mayor al del otro cargo	El cargo actual tiene un salario menor al del otro cargo																		
Colaborador deja su cargo actual y asume completamente otro cargo	Deja sus funciones y asume las funciones de otro cargo	No hay bono	No hay bono	Bono del 40% del salario básico del colaborador o la diferencia salarial entre ambos cargos cuando esta sea menor al señalado 40%																		
Colaborador asume doble carga laboral	Conserva sus funciones actuales y asume adicionalmente las funciones de otro cargo	Bono del 40% del salario básico del colaborador																				
Colaborador mantiene su cargo actual y asume adicionalmente algunas funciones de otro cargo	Conserva sus funciones actuales y asume parcialmente nuevas funciones de otro cargo	Bono de entre el 1% y el 40% % del salario básico del colaborador, dependiendo la cantidad de tiempo estimado de dedicación adicional que implica(n) la(s) nueva(s) funcione(s). El área de Recursos Humanos establecerá mediante un procedimiento especial la fórmula para hacer el cálculo porcentual.																				

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	118 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


	<p>entre las partes en el contrato laboral o a través de un Otrosí. Los Bonos no constitutivos de salarios son los siguientes:</p> <p>a) Bono de buen desempeño: Son beneficios ocasionales no constitutivos de salario que se otorgan al trabajador o trabajadora que haya demostrado un desempeño superior al que corresponde a sus funciones habituales. Su concesión es discrecional y corresponde exclusivamente al Director y/o Subdirector Nacional.</p> <p>b) Auxilios Extralegal: Son habituales que se le otorgan al trabajador o trabajadora para que puedan desarrollar su función a cabalidad.</p> <p>c) Auxilio Por Movilidad: Es Temporal y se les otorga a los integrantes de los equipos ENT o de Despeje quienes, adicional a sus funciones, brindan su apoyo como conductores de sus equipos de manera permanente durante los ciclos operacionales. Su valor es determinado por el Área de RR HH anualmente bajo previa aprobación de la Dirección Nacional.</p> <p>d) Auxilio Por Localización: Se les otorga a los trabajadores cuando por necesidad operativa son trasladados o viven en territorios diferentes a los contratados inicialmente, se pagan con el fin de ayudar en los gastos de viaje durante la semana de descanso. Su valor es determinado anualmente por el Área de RR HH bajo previa aprobación de la Dirección Nacional y su otorgamiento dependerá de la disponibilidad de los recursos que tenga el proyecto al cual están adscritos.</p> <p>Para Asignar este Bono por localización, se debe tener en cuenta los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para los cargos operativos como Supervisor(a), Lider de ENT, Lider de Despeje, Investigador(a) ENT, Desminador(a), Multitareas y Paramédicos este bono deberá tener una temporalidad de seis (6) meses mientras se contrata el personal local, de lo contrario el trabajador que tiene el bono se volverá local y se suspenderá el auxilio. - Para los cargos de Subgerencias, Gerencias, Coordinaciones y Direcciones este deberá tener en cuenta una tabla de clasificación basada en rangos de distancias y tiempos para determinar el valor del auxilio que debe recibir las personas que ocupan estos cargos, según la tabla de rangos mencionada en el procedimiento. - Los demás Cargos que no están especificados en esta política deberán ser contratados localmente y no accederán a este Bono. - Las personas que trabajan desde casa no recibirán este Auxilio - Si la localización se ve interrumpida por cualquier causa se suspenderá mientras vuelve a su lugar de trabajo inicial. <p>ASCENSO, PROMOCIONES Y NUEVAS CONTRATACIONES</p> <p>a. Con el fin de fomentar el crecimiento personal de los trabajadores de CCCM y mantener un entorno laboral saludable, asegurar la equidad, consistencia y uniformidad del proceso, la CCCM establece que los ascensos, promociones y nuevas contrataciones solo se basarán en las competencias adquiridas por el trabajador junto con el desempeño en cargos anteriores.</p> <p>b. Salarios: Cuando existe un ascenso o una contratación nueva se tendrá en cuenta el salario básico menor determinado en la escala salarial del nuevo cargo o el salario del año anterior asignado en ese cargo, con el fin de respetar la antigüedad de los trabajadores que están en cargos similares, previo aval de la Dirección Nacional se determinará un salario diferente.</p> <p>c. Cargos Nuevos: La Dirección Nacional determinara la creación de nuevos cargos y el salario asignado para tales cargos.”</p>	
Página 19, CONVOCATORIAS, literal c POLÍTICA SALARIAL	Se introduce nuevo literal: “La CCCM verificará que las personas que sean contratadas no estén incluidas en listas internacionales y nacionales de terrorismo, delincuentes y/o de tener relaciones con dinero proveniente del narcotráfico en el mundo.”	15/11/2024
Página 29, PROPÓSITO, segundo párrafo, POLÍTICA DE GÉNERO	Se reemplaza el término “socias” por “sociales”	15/11/2024
Página 29, PROPÓSITO, tercer párrafo, POLÍTICA DE	En el tercer párrafo se reemplaza el término “igualdad” por el término “equidad”	15/11/2024

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	119 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


GÉNERO		
Página 29, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA, GENERAL, literal a, POLÍTICA DE GÉNERO	Se elimina las palabras “condición de” y solo se deja el término “discapacidad” y se agrega el término “edad” en la última línea del literal.	15/11/2024
Página 30, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA, GENERAL, literal e, POLÍTICA DE GÉNERO	Se cambio el término “sensibilización” por “sensibilizado”	15/11/2024
Página 30, ACTIVIDADES AICMA, literal L, POLÍTICA DE GÉNERO	los verbos “sensibiliza, apoya y capacita” son conjugados en tiempo futuro	15/11/2024
Página 30, ACTIVIDADES AICMA, literal m, POLÍTICA DE GÉNERO	Se reemplazan las palabras “el enfoque toma” por “se refiere a la intersección entre” y se agrega “el género, la discapacidad” en la última línea del literal.	15/11/2024
Página 30, ACTIVIDADES AICMA, literal n, POLÍTICA DE GÉNERO	El verbo “asegura” es conjugado en tiempo futuro y se cambia la palabra “cuentan” por “cuenten”	15/11/2024
Página 30, ACTIVIDADES AICMA, literal o, POLÍTICA DE GÉNERO	el verbo “asegura” es conjugado en tiempo futuro y la palabra “utilice” por “utilizará”	15/11/2024
Página 31, PROMOCIÓN, literal s, POLÍTICA DE GÉNERO	se corrige error de escritura “estable” por “establece”	15/11/2024
Página 31, ATENCIÓN, literal x, POLÍTICA DE GÉNERO	se agrega la palabra “género” al final de la frase “con el propósito de prevenir cualquier tipo de violencia por género”	15/11/2024
Página 31, ATENCIÓN, literal Y, POLÍTICA DE GÉNERO	la frase “las siguientes maneras” cambia a singular	15/11/2024
Página 32, título POLÍTICA AMBIENTAL Y CLIMÁTICA	Se reemplaza el título: “Política ambiental” por “política ambiental y climática”	15/11/2024
Página 32, 33, 34, 35, 36 y 37, POLÍTICA AMBIENTAL Y CLIMÁTICA	Se reestructura toda la política anterior ambiental por el texto presente en la versión actual (14).	15/11/2024
Página 60, 61 y 62, POLÍTICA DE RECHAZO DE DONACIONES DE ORIGEN ILÍCITO O INAPROPIADO SOBRE CONFLICTO DE INTERESES	Inclusión de la Política de rechazo de donaciones de origen ilícito o inapropiado sobre conflicto de intereses	15/11/2024
Página 70, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA, POLÍTICA SOBRE ESTIMULO POR TIEMPO LABORADO EN LA ORGANIZACIÓN,	Se adiciona el siguiente texto al final del párrafo: “No obstante, lo anterior el colaborador/a podrá tomar menos semanas, bajo la premisa que el tiempo no tomado se perderá. En cualquier caso, la decisión de tomar menos semanas será decisión del trabajador/a”	15/11/2024

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	120 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


literal k		
Página 90, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA, POLÍTICA DE COMUNICACIONES, literal o	Se introduce nuevo literal: <i>“El área de comunicaciones realizará seguimiento al buen uso de las prendas institucionales en todas las redes sociales de acuerdo al manual de identidad de marca y evitar acciones que vulneren la misión y la visión de la CCCM.”</i>	15/11/2024
Página 91,92,93 y 94 POLÍTICA CONTROL INTERNO	Se introduce nueva política en la presente versión (14)	15/11/2024
Página 94, POLÍTICA DIFERENCIAL CAMBIARIO	Se introduce nueva política en la presente versión (14)	15/11/2024
Página 70, POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Se modifica todo el texto de la política por el contenido de la actual versión (15)	04/02/2025
Página 71, POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL	Se modifica todo el texto de la política por el contenido de la actual versión (15)	04/02/2025
Página 72, POLÍTICA DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	Se modifica todo el texto de la política por el contenido de la actual versión (15)	04/02/2025
Página 68, EXPOSICIÓN DE LA POLÍTICA, POLÍTICA DE RECHAZO DE DONACIONES DE ORIGEN ILÍCITO O INAPROPIADO SOBRE CONFLICTO DE INTERESES, literal C	<i>Se introduce último párrafo en el literal C: “Se prohíbe toda colaboración, financiación o apoyo a entidades que defiendan o apliquen políticas contrarias a los intereses del gobierno, la seguridad nacional y la soberanía de los países cuyos fondos provengan de sus gobiernos.”</i>	11/03/2025
Página 103 y 104, POLÍTICA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS	Se introduce nueva política en la presente versión (15)	11/03/2025
Página 12, POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL, Archivo de Recursos Humanos	Se modifica la documentación necesaria: Segundo bullet, se agrega. <i>“según corresponda”</i> Tercer bullet, se elimina: <i>“RIT, políticas de la organización”</i> Cuarto bullet, se modifica: <i>“- Soportes de inducciones de Recursos humano y SG-SST”</i> Se eliminan los bullets quinto, sexto y séptimo, son reemplazados por: <i>“- Soportes de inducciones de Recursos humano y SG-SST”</i>	27/08/2025
Página 21, POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS, CONVOCATORIAS, literal b	Se modifica el literal b: <i>“La CCCM no iniciará procesos de contratación civil, comercial o laboral con personas naturales, con miembros de la fuerza pública o unidad de seguridad o con personas jurídicas que a través de la responsabilidad derivada de sus representantes, directivos o trabajadores, estén imputadas por la presunta comisión de un delito, relacionado con la violación de derechos humanos, Violencias basadas en Género, Violencias del Abuso o Explotación sexual o señalada por delitos relacionados, sin que ello implique una vulneración a la presunción de inocencia y hasta tanto no termine la investigación correspondiente.</i> <i>La CCCM tampoco iniciará procesos de contratación civil, comercial o laboral con personas naturales, con miembros de la fuerza pública o unidad de seguridad o con personas jurídicas que a través de la responsabilidad derivada de sus representantes, directivos o trabajadores puedan estar involucrados en actividades de Terrorismo, Narcotráfico, Proliferación de armas de destrucción masiva, Crimen organizado nacional o transnacional, Tráfico humano / trata de personas, Violaciones graves a los derechos humanos y, Cibercrimen y delitos económicos.”</i>	27/08/2025

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <small>PRIMERO LAS PERSONAS</small>
	Página	121 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	


Página 42 y 43, Política de Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual (peas), Propósito	<p>Se modifica todo el texto: “PROPÓSITO: Establecer el enfoque de la CCCM para prevenir y abordar la explotación y el abuso sexual dentro del espacio laboral y de actividades hacia los miembros de la CCCM y las comunidades, entendidas según el boletín del Secretario General de Naciones Unidas cómo:</p> <p>1. EXPLOTACIÓN SEXUAL: “todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona”, por parte de una persona de la organización hacia una persona beneficiaria.</p> <p>2. ABUSO SEXUAL: “toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.”, por parte de una persona de la organización hacia una persona beneficiaria.</p> <p>3. ACOSO SEXUAL: Cualquier conducta indeseada de carácter sexual que razonablemente se espere o se perciba que ofenda o humille a otra persona, cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo cometido por parte de un colaborador/a hacia otro colaborador/a de la organización, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas. • Contacto físico inapropiado • Solicitudes de favores sexuales que incomoden a otra persona • Difusión de imágenes o materiales sexualmente explícitos en lugares de trabajo <p>Esto incluye el compromiso de prevenir la EAAS y de asegurar que siempre se adopten medidas efectivas en cuanto se produzca una situación de este tipo. Esta política se aplica a todas las personas que hacen parte de la CCCM incluyendo contratistas, subcontratistas, aliados, proveedores de servicios, personal contratado verbalmente, voluntarios, pasantes, u otros roles que no correspondan a la categoría de empleados/as (entendidas para fines prácticos como “personal vinculado con CCCM”) tanto en el horario laboral como fuera del mismo.”</p>	27/08/2025
Página 42 y 43, POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS), Exposición de la política, Principios básicos, literal a	Se modifica el término de plural a singular: “abuso sexual”	27/08/2025
Página 43, 44, 45 y 46, POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS), Exposición de la política, Principios básicos, literal b	Se modifica todo el texto anterior y se adiciona nuevo sección dentro del literal por el presente en la actual versión	27/08/2025
Página 46, POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS), Compromisos de la CCCM, literal c antes literal a de la presente sección	Se modifica el término de plural a singular: “abuso sexual”	27/08/2025
Página 46, POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS), Compromisos	<p>antes literal a de la presente sección</p> <p>Se modifica la última sección del primer bullet: “...actividades de prevención y sensibilización desde el Área de Género y Diversidad que buscan crear conciencia en las y las facilitadoras respecto a este tema y crear una cultura organizacional segura. De</p>	27/08/2025

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	122 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

de la CCCM, literal c, primer bullet	<p><i>igual manera se trabaja en crear mecanismos de respuesta eficientes que protejan a las personas sobrevivientes.”</i></p> <p>Nuevo texto: “...de fortalecimiento de capacidades desde el Área de Género y Diversidad que buscan crear conciencia en el personal vinculado respecto a este tema y crear una cultura organizacional segura. De igual manera se trabaja en crear mecanismos de respuesta eficientes que protejan a las personas sobrevivientes.”</p>	
Página 46, POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS), Compromisos de la CCCM, literal c, Segundo bullet	<p>antes literal a de la presente sección</p> <p>Se modifica los términos: “empleados y empleadas” por “personal vinculado”</p> <p>Se modifica el término de plural a singular: “abuso sexual”</p>	27/08/2025
Página 47, POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS), Compromisos de la CCCM, literal c, cuarto y quinto bullet	<p>antes literal a de la presente sección</p> <p>Se introducen dos nuevos bullets: “- La CCCM se compromete a revisar y corregir anualmente la Política de Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) con el objetivo de asegurar su pertinencia y eficacia frente a las situaciones y contextos que puedan surgir. Por extensión, la CCCM asume la responsabilidad de proporcionar las capacitaciones y actualizaciones necesarias a todo el personal vinculado. Además, garantiza añadir a sus registros y documentar efectivamente la participación del personal en dichas actividades formativas, como partes de sus mecanismos de seguimiento y verificación.</p> <p>- La CCCM se compromete a socializar la política PEAS con todos los proveedores y entregar material informativo. Si el proveedor, aliado o tercero no cuenta con la capacidad para prevenir y responder a las conductas EAS, la CCCM se asumirá la gestión adecuada de los riesgos de manera conjunta acompañando el proceso junto con el proveedor.</p>	27/08/2025
Página 47, POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS), Roles y responsabilidades, literal d	<p>antes literal a y cambio consecutivo de los subsiguientes literales de la presente sección</p> <p>Se modifica el término: “denunciar” por “reportar”</p> <p>Se modifica la última sección del literal d: “...La no denuncia de este tipo de hechos a las personas pertinentes constituye una infracción de la política de la CCCM y puede desembocar en la adopción de medidas disciplinarias contra los empleados y empleadas implicados/as y la terminación de la relación de la CCCM con profesionales externos/as. Pero aquellas personas que hayan sido víctimas de este tipo de incidentes no están obligadas a denunciarlos.”</p> <p>Nuevo texto: “...Si un miembro del personal vinculado no reporta cualquier sospecha o incidente de este tipo de hechos a las personas pertinentes, su inacción constituirá una infracción de la política de la CCCM y puede desembocar en la adopción de medidas disciplinarias contra sí mismo o cualquier miembro del personal vinculado bajo su cargo, además de la terminación de la relación con la CCCM. Pero aquellas personas que hayan sido víctimas de este tipo de incidentes no están obligadas a reportar la situación si no lo desea.”</p>	27/08/2025
Página 48, POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS), Roles y responsabilidades, literales g, h, i, j.	<p>Se introducen nuevos literales: “g. Cualquier miembro del personal vinculado debe de estar de acuerdo con la política, haber asistido a las capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades PEAS, y haber firmado el acuerdo “A todos nuestros Proveedores”, autodeclaración, que evidencie que se han adherido a la política PEAS.</p> <p>h. El área de Recursos Humanos de la CCCM se compromete en los procesos de contratación con cualquier miembro del personal vinculado a la revisión de antecedentes administrativos, judiciales y disciplinarios, así como la verificación de referencias laborales y personales, garantizar la firma de la cláusula contractual sobre PEAS y la asistencia a la capacitación obligatoria por parte del personal antes de iniciar labores.</p>	27/08/2025

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	 <p>CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS PRIMERO LAS PERSONAS</p>
	Página	123 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

	<p>i. La CCCM prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia, intimidación, amenaza o discriminación contra las personas que presenten un reporte de buena fe, ya sean miembros de la comunidad o del personal de la organización. La oficial de protección y la dirección de CCCM serán responsables de monitorear posibles represalias y tomar medidas inmediatas de protección si se identifica algún riesgo para el denunciante.</p> <p>j. Todos los casos deben gestionarse en un plazo no mayor a 15 días hábiles desde su recepción, salvo circunstancias excepcionales justificadas por la complejidad del caso.”</p>	
Página 48, POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL (PEAS), Transmisión de inquietudes y presentación de denuncias, literal k	antes literal a de la presente sección	27/08/2025
Página 51, POLÍTICA PARA COMPRAS, exposición de la política, literal b	Se introduce el siguiente texto en el literal: “...Se deberá verificar durante el proceso de selección y contratación que no esté involucrado que actividades de Terrorismo, Narcotráfico, Proliferación de armas de destrucción masiva, Crimen organizado transnacional, Tráfico humano / trata de personas, Violaciones graves a los derechos humanos y, Cibercrimen / delitos económicos.”	27/08/2025
Página 54 y 55, POLÍTICA DE PAGO, exposición de la política, literal m	Se introduce nuevo literal: “m. La CCCM no efectuará pagos a personas naturales o jurídicas que, con posterioridad a la vinculación con la CCCM, se vean involucradas o aparezcan en listas internacionales en actividades de Terrorismo, Narcotráfico, Proliferación de armas de destrucción masiva, Crimen organizado transnacional, Tráfico humano / trata de personas, Violaciones graves a los derechos humanos y, Cibercrimen / delitos económicos y procederá a terminar o suspender la contratación existente, sin que ello implique una vulneración a la presunción de inocencia, hasta tanto termine la investigación correspondiente.”	27/08/2025
Página 61, POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN Y MANEJO DE RECURSOS FINANCIEROS, exposición de la política, literal d, nuevo bullet, séptimo bullet	Se introduce nuevo bullet: “- Los pagos, sin la debida verificación previa conforme al procedimiento que se establezca para ese fin, a proveedores involucrados en actividades de Terrorismo, Narcotráfico, Proliferación de armas de destrucción masiva, Crimen organizado transnacional, Tráfico humano / trata de personas, Violaciones graves a los derechos humanos y, Cibercrimen / delitos económicos.”	27/08/2025
Página 73, POLÍTICA DE ELABORACIÓN Y GESTIÓN DE UN PROYECTO, exposición de la política, literal k	Se adiciona nuevo texto en el literal: “...Para cada uno de los donantes o clientes, se deberá verificar que no estén involucrados en actividades de Terrorismo, Narcotráfico, Proliferación de armas de destrucción masiva, Crimen organizado transnacional, Tráfico humano / trata de personas, Violaciones graves a los derechos humanos y, Cibercrimen / delitos económicos. De igual manera, se deberá verificar que los beneficiarios del proyecto no se encuentren involucrados en estas actividades.”	27/08/2025
Página 108, 109, 110 y 111, POLÍTICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS	Se introduce nueva política en la presente versión 16	27/08/2025

POLÍTICAS DE LA CCCM	Código:	POL-DIR-01	
	Página	124 de 124	
VERSIÓN 16	Fecha:	28/08/2025	

Nota: En la presente versión de las políticas, conforme a lo establecido en la (1.2.) POLÍTICA DE REGULACIÓN INTERNA Y GESTIÓN DOCUMENTAL en su literal f, se deja constancia que todas las políticas que no fueron enmendadas conforme al registro anterior, fueron consideradas para revisión y actualización y que no se encontraron méritos para efectuar enmiendas, manteniéndose sus versiones intactas.

En constancia de la aprobación por la Junta Directiva de la CCCM de la presente versión 16,

firma



Camilo Ernesto Serna Villegas
Representante Legal Suplente
ASOCIACION CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS - CCCM