



Propuesta de normas de comportamiento ético para trabajo colaborativo en el nuevo movimiento

Involucrados	Ver	Fecha	Comentarios
Jorge Miranda	1	03/07/2018	Documento inicial
Jorge Miranda	2	03/09/2018	Modificaciones en la estructura y contenido
Vicente Maldonado	3	03/09/2018	Incorporar Inclusión (principio y norma)
Jorge Miranda	4	03/09/2018	Transparencia informativa, norma
Grupo preparatorio	5	03/09/2018	Correcciones
Jorge Miranda	6	03/10/2018	Mismo contenido. Reagrupación para evitar repetición y ganar claridad
Jorge Miranda	7	10/21/2018	Correcciones ortográficas y de estilo incorporación de elementos de seguridad y de toma de decisiones grupales
Chat pre asamblea	8	08/20/2019	Varios
Chat pre asamblea	9	08/21/2019	Varios incluyendo Sanciones
Asamblea	10	08/21/2019	Asamblea de EE.UU. y Canadá

Antecedentes

Este documento incluye elementos del código de ética del movimiento que nos robaron, sin embargo, se han ampliado aspectos de manera que se dé claridad e incluya la realidad de Estados Unidos y Canadá.

Si la gente tuviera un comportamiento ético, honesto y justo no serían necesarios los códigos de ética.

Se busca iniciar el nuevo movimiento con acuerdos de comportamiento para evitar que se generen tensiones innecesarias.

Principios del comportamiento ético

Lealtad a los objetivos del movimiento y a la justicia: seguir ideales, una visión de país, la justicia y el bien común, no exclusivamente a personas o grupos.

Honestidad: ser recto, ser justo.

Veracidad: buscar la verdad total y asegurar que todos la compartan.

Transparencia: facilitar información completa de todas las acciones y situaciones relacionadas con el movimiento, respetando los niveles de seguridad del movimiento y confidencialidad. No debe haber espacio para ocultar o tergiversar información.

Respeto al otro: se valora y se trata al otro como ser humano, como compañero, como uno desearía ser tratado.

Inclusión: buscar integrar de manera activa a todos los que desean contribuir con el movimiento sin discriminar por género, edad, localidad, religión o cualquier otra característica individual o grupal.



Coherencia: no se trata sólo de decir que hay que manifestar verdades, actuar con honestidad, ética, justicia, respeto y transparencia. Hay que hacerlo. Hay que actuar en consecuencia con los ideales y valores de nuestro movimiento. Y, aun así, no es suficiente: hay que impulsar que otros tengan ese comportamiento y erradicar las fuentes y las condiciones que generan comportamientos que violan los principios mencionados.

Accionar colectivo: uno de los factores que da fuerza al movimiento es lo colectivo y el poder de decidir, actuar y organizarse como grupo en busca de una meta en común, pero respetando y aprovechando las individualidades.

Responsabilidad: se responde por las tareas asignadas, por lo que se dice y por lo que se hace, y en algunos casos por omisiones.

Apertura: tener predisposición para trabajar en armonía, ver la posición del otro, enfocarse en resolver conflictos y ser flexible sin renunciar a valores y principios del movimiento.

Normas

1. Todas las opiniones deben ser respetadas y el trato entre los integrantes debe ser, de la misma manera, con respeto, cortesía y consideración. No emitir epítetos e insultos, sean directos o indirectos (insinuaciones maliciosas). Las discusiones deben ser sobre las ideas, las acciones, los procesos, no sobre las personas. El ser revolucionario, decir la verdad y luchar por la justicia no son sinónimo de grosería.
2. Siempre se debe decir la verdad de manera íntegra: las verdades parciales son mentiras disfrazadas. Decir y difundir mentiras, calumnias y verdades parciales sobre el movimiento y sus integrantes es inaceptable, así sea en grupos pequeños o cerrados o hacia fuera de la organización. Si se identifica una mentira o falsedad se deben tomar acciones para que se aclare la situación con todos los que se mal-informaron y para evitar que se repita la situación.
3. No se permiten ataques personales (directos o indirectos) a otros compañeros. Si hay discrepancias, hay que enfocarse en las ideas y en los argumentos racionales, no en las personas. Si hay alguna diferencia personal, tratarla en privado. En casos extraordinarios se pueden tratar discrepancias de manera grupal, sin embargo, se procederá con máximo respeto.
4. Si se acusa a un compañero de algo, se debe demostrar con pruebas, de lo contrario el acusador debe hacer pública su equivocación y pedir disculpas a los ofendidos de manera verbal, por escrito y por video y repartir por todos los medios en los que se difundió la ofensa. Si la persona persiste con el comportamiento, entonces debe ser sancionado.
5. Información no verificada o falsa que pasa de boca en boca (chismes y rumores) no son pruebas de nada. Hay que buscar la verdad en la realidad o en la fuente original, no mediante intermediarios, ya que los intermediarios pueden tener apreciaciones falsas, distorsionadas, incompletas o que esconden intenciones oscuras. Algunas personas construyen percepciones, suposiciones o creencias exclusivamente con base a lo que otros dicen o basándose en información incompleta. Las percepciones, suposiciones o creencias no son ni pruebas ni evidencias ni realidad ni verdad; son sólo conjeturas. Cuando se difunden como ciertas, se comienza a faltar a la verdad. Si tiene dudas, investigue, averigüe, pregunte y aclare.



6. No se aceptan prácticas de discriminación o marginación directa o indirecta.
7. La información clave recibida debe compartirse inmediatamente y sin censura ni edición total o parcial, a menos que existan condiciones de seguridad y confidencialidad. Esto es vital para facilitar la transparencia de la organización.
8. Se debe procurar que las decisiones se tomen en consenso utilizando argumentos fundamentados, lo que requiere madurez, cohesión, capacidad de reflexión profunda, visión a largo plazo y desapego a personalismos. De no haber consenso, se deben usar otros mecanismos democráticos. Una vez tomadas las decisiones que hayan seguido el debido proceso, deben ser asumidas e implementadas y se deben rechazar y sancionar las acciones que posterguen, impidan y dificulten la implementación de las decisiones de la organización.
9. Se deben respetar las normas, procedimientos y estructura y decisiones de la organización, ya que se asume que se han dado en un contexto de reflexión, análisis y siguiendo los principios éticos. Esto es lo que se llama ser orgánicos y contribuye a la salud de la organización.
10. Todo militante debe cumplir con las tareas asignadas de manera eficiente y en los plazos establecidos (responsabilidad). Si no pudiese cumplir, debe solicitar ayuda, involucrar a otros o ceder la responsabilidad o funciones para que otros puedan cumplir con las tareas.

Comisión de ética y disciplina

Se nombrará una comisión de 3 personas con capacidad de ser objetivas, de pensamiento crítico y actitud independiente.

Temporalmente, hasta que se defina el reglamento interno, la directiva y el grupo estratégico designarán a miembros de la comisión con base a nombres ofrecidos por la militancia en un proceso abierto.

Las decisiones del Comité de Disciplina pueden ser apeladas en última instancia a la directiva y el grupo estratégico.

Funciones de la comisión:

1. Cumplir y hacer cumplir las normas
2. Estar atentos a comportamientos que violen estas normas en los chats, reuniones y otros espacios
3. Intervenir sin necesidad de pedido expreso
4. Estudiar los casos, solicitar información y pruebas de las partes
5. Coordinar para asegurar la difusión de las normas de comportamiento

Implementación, infracciones y sanciones

Las normas en este documento son de carácter obligatorio.

Se consideran infracciones disciplinarias aquellas acciones u omisiones que contravengan el presente código y otras normas del movimiento y las disposiciones de la organización.



Las infracciones pueden ser categorizadas por la comisión de ética y disciplina como leves y graves, y según amerite el caso pueden determinar el nivel de sanción a aplicar de los mencionados abajo.

Las sanciones se implementarán de manera progresiva y dependiendo de la gravedad de la infracción

1. Primera amonestación (llamada de atención o advertencia) escrita privada con pedido de resarcir la infracción y retractarse, si aplica
2. Segunda amonestación, de manera individual y pública
3. Suspensión temporal de derechos y de participación (Chats y otros espacios). La suspensión puede ser de hasta 3 meses
4. Suspensión temporal de derechos y de participación (Chats y otros espacios). La suspensión puede ser de 3 meses hasta un año
5. Separación definitiva

Nota: este documento y los procesos relacionados tienen que ser evaluados, revisados y mejorados permanentemente por la comisión de ética y disciplina y las directivas.