



Centro de Investigación y Promoción del Campesinado

# Código de ética y conducta





Centro de Investigación y Promoción del Campesinado  
Código de ética y conducta / Centro de Investigación y Promoción  
del Campesinado -- La Paz: CIPCA, 2019  
36 p.; 16 x 21 cm.

D.L.: 4-2-3157-19  
ISBN: 978-99974-294-2-1

/ ÉTICA / SISTEMAS DE VALORES / VALORES SOCIALES /  
VALORES MORALES / INTERACCIÓN SOCIAL / COMUNIDADES  
INDÍGENAS / COMUNIDADES CAMPESINAS / RELACIONES CIPCA-  
COMUNIDADES RURALES /

© 2020, Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA)  
Casilla 5854, La Paz, Bolivia  
Teléfono: 591-2) 2910797 - 98 — Fax: (591-2) 2910796  
Calle Claudio Peñaranda N° 2706, esquina Vicenti, Sopocachi  
Correo electrónico: [cipca@cipca.org.bo](mailto:cipca@cipca.org.bo)  
Página web: [www.cipca.org.bo](http://www.cipca.org.bo)

La Paz, Bolivia

Impresión en Bolivia

Impresión XXX ejemplares

Primera edición

Diseño y diagramación: Cristhian Fernandez Perez

Impresión: imprenta XXXXXX

Octubre 2020

# ÍNDICE

CIPCA	5
BASES INSPIRADORAS DEL CÓDIGO	7
MANDATOS INSTITUCIONALES	8
ÁMBITO DE APLICACIÓN	12
CONDUCTA A SEGUIR	13
CONDUCTA DE LA MISMA INSTITUCIÓN	14
CONDUCTA DEL PERSONAL DE CIPCA	17
CONDUCTA DEL PERSONAL, COLOBADORADORES Y DIRECTIVOS DE CIPCA CON EL SUJETO DE TRABAJO	25

# CIPCA

---

El Centro de Investigación y Promoción del Campesinado CIPCA es una organización sin fines de lucro con presencia nacional y especialidad en desarrollo rural que fue fundada el año 1971 por la Compañía de Jesús en Bolivia. En 1995 se convirtió en una asociación civil heredando una cultura institucional basada en los principios y valores jesuitas que se mantienen hasta el presente. Desde su fundación su principal tarea, desde la concreción de la fe, es la opción preferencial por los pobres como contribución a la construcción de una sociedad basada en los valores cristianos de fraternidad, solidaridad, justicia y equidad.

El contenido ideológico y ético que se mantiene a nivel institucional es posible a través del ejercicio de un conjunto de valores, creencias y comportamientos que comparten en su diario vivir el personal, los directivos y los miembros de los órganos rectores en CIPCA. Sin embargo, la pervivencia de la ideología y ética institucional debe manifestarse en la activa participación del personal de la entidad.

El presente Código de Ética y Conducta, es un pacto voluntario trabajado y aprobado por los mismos

miembros de CIPCA y basado en las políticas institucionales e internas vigentes. Presenta acciones orientadas a mejorar la convivencia hacia adentro de la institución, es decir entre compañeros, colaboradores, directivos y miembros de los órganos rectores y hacia afuera, con comunidades y familias indígena originario campesinas, hombres, mujeres, niños y niñas, así como con autoridades, personas que ejercen liderazgo en las áreas de cobertura y la sociedad en general.

Esperamos que este documento se convierta en una herramienta que nos ayude a transformar la forma de ser y actuar, respetando la diferencia individual, contribuyendo a mejorar nuestro trabajo, a ofrecer un mejor servicio y a nuestro crecimiento como miembros de una sociedad. Será responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de la familia de CIPCA el cumplir este Código y mostrar, con el ejemplo, la aplicación y apropiación de nuestros valores institucionales.

El presente Código de Ética, será sometido de manera regular a revisión y actualización según las necesidades

# BASES INSPIRADORAS DEL CÓDIGO



## Misión institucional

La misión institucional es “Contribuir al fortalecimiento organizativo, político, económico y cultural de pueblos -indígena originario campesinos- y, desde esta opción, participar en la construcción de una Bolivia democrática, autónoma, unitaria en su diversidad, intercultural, equitativa y sostenible económica y ambientalmente”.

# MANDATOS INSTITUCIONALES



## Dedicación al desarrollo

La concepción fundacional de CIPCA exige “promover el desarrollo económico, social y cultural de la población campesina indígena de Bolivia como contribución a la construcción de una sociedad basada en los valores cristianos de fraternidad, solidaridad, justicia y equidad”.

Asimismo, los cambios y procesos que se han generado en el entorno han contribuido a que CIPCA amplíe su trabajo de lo campesino indígena a lo rural-urbano, sin que ello haya implicado abandonar la perspectiva campesina e indígena, sino más bien mantenerla, pero con un marco y enfoque territorial y de fortalecimiento de la democracia y la convivencia abierta y plural de todos y todas quienes habitan dichos territorios.

## Vocación de presencia nacional

CIPCA mantiene la decisión –adoptada al iniciar sus actividades de promoción e investigación– de trabajar en distintos

contextos geográficos y culturales que le proporcionen tanto una visión de la heterogeneidad cultural y ecológica, como una visión del conjunto del país.

## Compromiso con las organizaciones campesinas e indígenas

El camino recorrido conjuntamente por las organizaciones campesinas indígenas y CIPCA, demanda continuar reconociendo a la organización campesina indígena, en sus diversos ámbitos y niveles, como la legítima representante de los campesinos indígenas de Bolivia. Ello significa proseguir con una línea de trabajo institucional basada en el respeto mutuo, la valoración de las autonomías y la contribución honesta y eficiente a su fortalecimiento y participación en la vida nacional.

## Enfoque de género

La necesidad de superar toda situación de marginación y violencia contra la mujer para alcanzar un adecuado desarrollo económico, social, político y cultural, requiere que CIPCA sostenga la intensidad y eficacia de sus acciones para promover e implementar políticas de equidad de género, modificar las relaciones de poder y contribuir al logro de relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

## Fortalecimiento del rol de la juventud

La puesta en práctica de los avances legales en derechos económicos, sociales, políticos y culturales, requiere la par-

ticipación de los y las jóvenes, puesto que serán ellos quienes asuman la responsabilidad como ciudadanos, dirigentes y autoridades. En ese marco, es un imperativo para CIPCA propiciar y promover la participación, los aportes y el liderazgo de las y los jóvenes en el desarrollo rural y rural-urbano.

## Promoción de la interculturalidad

CIPCA entiende que su labor también es promover el diálogo y la interrelación constructiva entre los distintos pueblos -indígena originario campesinos- y de ellos con otros sectores que conforman el país. El rol institucional en la generación de puentes y espacios de diálogo entre diversos sectores contribuirá a la construcción de una Bolivia democrática, incluyente e intercultural.

## Corresponsabilidad con las IPDS y Redes

CIPCA fomenta la creación y fortalecimiento de redes de Instituciones para el Desarrollo Social (IPDS), otras instituciones de desarrollo y académicas que tienen propósitos similares. Las diversas instituciones implicadas generan una sinergia entre ellas evitando superposiciones, facilitando criterios comunes y una mayor incidencia en la búsqueda de propuestas viables para el desarrollo rural sostenible y el fortalecimiento de la sociedad civil.

## Responsabilidad ante las copartes

Al recibir recursos de las instituciones de cooperación, CIPCA se compromete a utilizarlos responsablemente en beneficio de los campesinos indígenas. Al mismo tiempo, entiende como

parte de su responsabilidad el interactuar con los donantes a través del diálogo y reflexión conjunta sobre temas y políticas estratégicas.

## Rendición pública de cuentas

CIPCA tiene la responsabilidad de presentar rendición pública de cuentas de su trabajo, los recursos utilizados, los resultados obtenidos y los efectos generados tanto en las familias y comunidades indígena originario campesinas como en el país.

## Principios orientadores (basados en valores jesuitas)



Fraternidad



Solidaridad



Justicia



Equidad

## Cooperación con los demás ONGs

CIPCA debe mantener relaciones éticas y cooperativas con las demás ONG, y debería asociarse con ellas en lo posible y apropiado, para lograr el mayor bien público. Debería, además, trabajar más allá de límites políticos, religiosos, culturales, raciales y étnicos, dentro del marco fijado en sus documentos orgánicos y con aquellas organizaciones e individuos que comparten valores y objetivos comunes.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN



El presente código es aplicable a todo el CIPCA, que comprende: el órgano deliberativo (Asamblea), el órgano ejecutivo (Directorio, director/a general y directores/as regionales); el órgano operativo (personal técnico, administrativo y de apoyo), y colaboradores (personas que sin tener relación laboral hacen parte de la institución, ej. pasantes, tesisistas, cooperantes, voluntarios y consultores).

## CONDUCTA A SEGUIR



CIPCA promueve una buena práctica de las relaciones interpersonales dentro y fuera de la institución, siendo una obligación institucional generar conciencia sobre la importancia de las relaciones humanas en los ámbitos familiar, social, comunitario y profesional. Asimismo, al trabajar con la población indígena originario campesina, CIPCA debe sensibilizar permanentemente, tanto a dicha población como al resto de la sociedad, para que se genere un reconocimiento del rol y aporte del mundo rural al desarrollo integral del país.

# CONDUCTA DE LA MISMA INSTITUCIÓN



## Cumplimiento de la misión institucional

Es un imperativo que CIPCA oriente todas sus acciones al cumplimiento de su misión institucional, en la que ha definido su opción clara por la población indígena originaria campesina como sujeto de trabajo, pero también su participación en la construcción de una Bolivia democrática, equitativa e intercultural como actor de la sociedad civil con vocería propia.

## Evaluación permanente

Desde su fundación CIPCA ha evaluado su trabajo y desde los años 90 existe un sistema que permite determinar los avances, dificultades y desafíos en el logro de los objetivos institucionales.

En CIPCA se hacen dos tipos de evaluaciones, la autoevaluación de cada año, que es efectuada por los equipos regionales en coordinación con la oficina nacional, para determinar avances de la gestión que concluye y desafíos para la siguiente gestión y la evaluación externa, que es encargada

a un equipo externo a CIPCA para evaluar los logros y desafíos de los planes estratégicos de mediano plazo.

## Transparencia y responsabilidad

CIPCA tiene la responsabilidad de presentar rendición pública de cuentas de su trabajo, los recursos utilizados, los resultados obtenidos y los efectos generados en las familias y comunidades. La rendición de cuentas es presentada anualmente en la Memoria Institucional Anual, mientras que la rendición de cuentas de mediano plazo es presentada a la conclusión de Plan Estratégico; en ambos casos, se generan documentos que son publicados en el sitio web y se organizan espacios abiertos de dialogo con diversos actores sujetos de trabajo de CIPCA, socios, donantes y público en general.

## Veracidad y legalidad

Las actuaciones de CIPCA deben ser honestas y veraces en sus acuerdos con donantes, beneficiarios de sus proyectos, personal a cargo, las organizaciones asociadas, el gobierno y el público en general. Esto implica cumplir las obligaciones señaladas por el marco legal vigente en Bolivia, sin asociarse con la corrupción o incurrir en prácticas de soborno u otros comportamientos inapropiados o ilegales. CIPCA tomará medidas correctivas y ágiles en caso de descubrir conductas erróneas dentro de su plantel, con beneficiarios, voluntarios y asociados.

## Políticamente independiente

CIPCA deberá actuar en forma independiente y no estar alineada o afiliada a ningún partido político, aunque sí puede, dentro de los límites de su misión, compartir principios políticos o causas legislativas comunes, o poseer declaraciones de propósitos y estructura legal afín. CIPCA respeta las opciones político partidarias de los miembros de la institución, pero exige que no se instrumentalice su trabajo para fines partidarios.

## Libertad religiosa

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia. La opción preferencial por los pobres es el principal valor que une a las distintas opciones religiosas en CIPCA.

# CONDUCTA DEL PERSONAL DE CIPCA



## Relaciones interpersonales entre personal contratado, colaboradores y directivos

- El relacionamiento entre el personal, colaboradores y directivos es horizontal, sin perder la perspectiva de la jerarquía y autoridad al interior de CIPCA.
- El personal debe ser consciente de la Misión, Mandatos, Políticas y Normas internas de CIPCA, y su comportamiento personal debe ser coherente con el contenido ideológico y ético de estos.
- Debe prevalecer un trato digno y respetuoso entre el personal, colaboradores y directores/as, rechazando actitudes discriminatorias, racistas y excluyentes. En CIPCA se reconocen y valoran las diferencias culturales y de género, respetando y fomentando sus manifestaciones particulares.
- La comunicación interpersonal debe ser respetuosa, ágil, eficiente y eficaz para generar conexiones que hagan posible el trabajo de equipo, propio de la cultura institucional.

- Las personas que forman parte de CIPCA y los colaboradores deben aprender a separar las cuestiones personales de las laborales.
- En todo momento las personas que hacen parte de CIPCA deben evitar la confrontación y las peleas y, en casos de discusiones y desavenencias entre el personal, las mismas deben resolverse en un marco de respeto y consideración.
- La ayuda, cooperación y solidaridad al interior de CIPCA debe ser manifiesta en todas las actitudes y estar presente de manera cotidiana, independientemente del trabajo asignado, especialidad o cargo que tengan las personas.
- La corrección y llamada de atención a actitudes no apropiadas al personal -por parte de quien venga- debe realizarse de manera cordial, en privado, con enfoque propositivo y que enfatice en las formas más correctas de hacer las cosas para evitar cometer errores.
- En CIPCA se debe mantener un espíritu positivo y optimista centrado en la confianza colectiva de que los cambios y logros planteados en el trabajo institucional son posibles si se los encara con una estrategia bien diseñada.
- Independientemente del cargo, el personal de la institución debe reconocer que cada una de las personas que hacen a la familia de CIPCA tiene capacidades que le permiten ser parte de la construcción colectiva de propuestas en torno a la misión y objetivos institucionales.
- Es obligación de toda persona que conforma la familia

de CIPCA, denunciar ante la institución, cualquier acto u omisión de fraude, conducta antiética, actos dolosos y mal manejo de recursos humanos, financieros y materiales. El no hacerlo, implica que se convierta en cómplice del perjuicio que estas acciones u omisiones causan a la institución y a los grupos meta, lo cual va en contra de la razón de ser institucional.

### Relaciones de CIPCA (como empleador) con su personal

- En CIPCA se implementa la equidad de género. La institución fomenta la incorporación de mujeres estableciendo iguales oportunidades que para hombres, en cuanto a capacitación, desarrollo profesional, promoción y acceso a cargos de responsabilidad y dirección. Para ello se garantiza condiciones materiales, organizativas y ambiente laboral adecuado para hombres y mujeres.
- En CIPCA se respetan las condiciones étnicas y de diversidad cultural y se tiene una política que fomenta la interculturalidad entre personas o grupos humanos de una cultura con referencia a otros grupos culturales. Se incentiva la autoestima de los miembros de culturas indígenas originarias facilitando la incorporación de personal local y las relaciones interculturales de su personal con los grupos locales sujeto del trabajo.
- En su dimensión humana CIPCA fomenta y exige que las y los trabajadores tengan relaciones interpersonales equilibradas, armoniosas y respetuosas, también fuera

de la organización, generando de esta manera resultados positivos tanto personales como profesionales.

- CIPCA contribuye al crecimiento personal y profesional de las y los trabajadores. El desarrollo personal es impulsado a partir de la motivación, búsqueda de objetivos, capacitación, logro de metas, entusiasmo, evaluación del desempeño laboral, el incremento de la autoestima, el trabajo en equipo, entre otras.
- En la institución se apoya, permanentemente y de manera activa, al personal. Las políticas internas fomentan la promoción de cargo, la capacitación y actualización permanente, el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales, todo ello con el objetivo de que el trabajador pueda sentir que al efectuar su trabajo en CIPCA se realiza profesionalmente y crece de manera personal.
- CIPCA busca garantizar el bienestar social, individual y colectivo, siendo uno de los principales objetivos fomentar y cuidar de su personal para el logro de resultados institucionales como también de los resultados individuales.
- En CIPCA se garantiza la seguridad, biopseguridad y la salud laboral para todo el personal, minimizando riesgos en el trabajo y promocionando la salud de todos sus miembros. Existen políticas internas acordes al marco legal vigente que regulan la Salud e Higiene Ocupacional en Bolivia.
- En el marco de las leyes nacionales, CIPCA cumple con todas las obligaciones que implica esta responsabilidad, que incluye, aportes al Seguro Social de largo plazo (AFPs o la Gestora Pública del SIP), aportes al Seguro Social

de corto plazo (Caja de Salud), provisión de un seguro privado (siendo éste pagado por CIPCA voluntariamente y de manera parcial, aunque el mismo no es obligatorio legalmente), asignaciones familiares, pago de beneficios sociales y otros.

- En CIPCA se ha creado una cultura organizacional que genera un clima interno de relacionamiento horizontal, es decir, una relación “de tú a tú” entre todos los colaboradores, tanto dentro como fuera del trabajo. Sin embargo, esta forma de relacionarse no implica olvidar la jerarquía, el grado de responsabilidad y el mutuo respeto.
- En CIPCA, respetamos la individualidad y la vida privada de cada uno de los trabajadores, sin embargo lo que se busca es evitar conflicto de intereses en función a los roles que desempeñan las personas involucradas en la relación, por tanto, en caso de que dos funcionarios contraigan matrimonio uno de ellos deberá renunciar. CIPCA fomenta la vida de la familia como núcleo básico de la sociedad. En ese marco se procura la promoción de la vida en familia para todos sus colaboradores, facilitando la ayuda adecuada en horarios, días festivos, reducción de jornadas, encuentros anuales extracurriculares donde participan las familias de los miembros de la organización, y proporcionando compensaciones por trabajos realizados en fines de semana.
- CIPCA recluta y contrata personal calificado a través de convocatorias públicas, evaluando sus competencias a través del análisis de antecedentes académicos y de la experiencia profesional acumulada.

- Dada la rotación e incorporación permanente de personal nuevo, debido a los diversos proyectos que se ejecutan, CIPCA garantiza un proceso de inmersión y acompañamiento a los recién llegados para facilitar su conocimiento de la institución, del entorno social y cultural, así como de la asignación de responsabilidades y tareas que se le asignan

## Relaciones de personal para con CIPCA

- Nuestra organización espera que todos sus colaboradores en cualquier nivel y en todas sus responsabilidades, puedan siempre mantenerse dentro del marco del profesionalismo, desarrollando sus actividades con pericia, compromiso, sensatez, compañerismo y honradez, demostrando de esta manera que trabajan con integridad.
- El personal de CIPCA debe tener conciencia de que los recursos que financian las actividades de la institución, provienen, en su mayor parte de la cooperación de las personas que forman parte de la sociedad civil en otros países y también de fondos públicos nacionales o internacionales, específicamente destinados a ayudar a hombres y mujeres campesino indígenas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social económica o ambiental. Por tanto, debe asegurar que dichos recursos se utilicen de manera efectiva y eficaz.
- La honestidad es un valor fundamental para ser miembro de CIPCA. En todo momento el personal institucional debe actuar y hacer lo correcto en términos del tiempo que dedica al trabajo y del manejo de los recursos financieros y físicos de la institución.

- En CIPCA se valora especialmente el compromiso personal y profesional de los miembros del personal, como una decisión individual que va más allá del mero cumplimiento de la obligación laboral y contractual y transcribe una cabal comprensión de la razón de ser institucional.
- El personal de CIPCA debe mantener el principio de confidencialidad en el manejo de información institucional, sea ésta proveniente de investigaciones, sistematizaciones o informes internos. Entre otros, no se puede difundir ningún tipo de información sin autorización previa del inmediato superior, excepto que se trate de documentos publicados o que fuere solicitado por autoridad competente.
- CIPCA respeta el derecho a la intimidad de sus trabajadores, pero por norma institucional establece que no debe haber ningún tipo de parentesco dentro de su personal para evitar conflicto de intereses, relaciones de poder y/o de subordinación.
- En concordancia con las políticas institucionales e internas vigentes en CIPCA, se busca la conciliación entre el ámbito familiar y el ámbito laboral, que garantice una asignación equitativa del tiempo a cada uno de ellos. Asimismo, se promueve una vida libre de violencia intrafamiliar, para lo cual se ejecutan acciones (formación y sensibilización) con el personal para prevenirla, apoyar a quienes la sufren (orientación profesional) y corregir a quienes la ejercen (sanciones por falta de cumplimiento a normas y principios de este Código).

- El fomento a las buenas relaciones interpersonales es un valor que CIPCA privilegia, por tanto, en el ámbito del trabajo institucional se promueve un trato respetuoso y atento a las sensibilidades individuales de las personas y se desalientan firmemente conductas inapropiadas (uso de palabras soeces, actitudes misóginas o desleales entre compañeros de trabajo o con la pareja, acoso sexual, acoso laboral y otras similares).

## CONDUCTA DEL PERSONAL, COLABORADORES Y DIRECTIVOS DE CIPCA CON EL SUJETO DE TRABAJO



CIPCA tiene su compromiso y trabajo centrado en el sector campesino indígena, siendo éste su razón de ser, por tanto, el sujeto de trabajo son las organizaciones, comunidades, familias, hombres, mujeres, niños, niñas, campesino indígenas. En ese marco, el personal debe tener claro que, ante el sujeto de trabajo, actúa en representación de CIPCA como institución.

### Relacionamiento del personal de CIPCA con instituciones

- CIPCA se relaciona con municipios y gobiernos indígenas como principal instancia de gobierno local. En ese marco, CIPCA busca articular el trabajo territorial y el desarrollo sostenible con estas instancias de gobierno.
- El relacionamiento con los gobiernos locales debe preservar las formalidades del caso y el respeto a la autoridad y funciones de cada instancia.

- CIPCA siempre busca formalizar su trabajo institucional en las regiones de trabajo; en ese marco, es deseable que se cuente con convenios de cooperación interinstitucional entre la institución y los gobiernos locales u otras instancias.

## Relacionamiento del personal de CIPCA con las comunidades y organizaciones

- El relacionamiento con las comunidades y organizaciones indígenas y campesinas debe partir del reconocimiento de su autonomía y capacidad de representación.
- Aunque se trabaje indistintamente con líderes y bases, o con distintos niveles de una organización, se respeta la autoridad de la misma, manteniendo siempre relaciones de coordinación, acuerdos y cumplimiento de compromisos.
- CIPCA en ningún momento sustituye o representa a la organización, sino que trabaja de igual a igual con las comunidades y las organizaciones que son uno de los sujetos de nuestro trabajo.
- CIPCA reconoce los distintos tipos de organización presentes en las regiones de trabajo; en ese marco, facilita la comunicación y diálogo entre niveles, pero también el relacionamiento, diálogo y acuerdos entre organizaciones, sean estas campesinas o indígenas.
- Es decisión institucional no promover la constitución de nuevas organizaciones sociales, sino más bien fomentar

el fortalecimiento de las ya existentes. Si no existieran organizaciones (mixtas o de mujeres), CIPCA fomentará encuentros y espacios orientados al análisis y reflexión sobre las condiciones organizativas y las propuestas que puedan surgir desde los mismos actores.

- CIPCA, apoya a la conformación y fortalecimiento de organizaciones económicas campesino indígenas para que los grupos meta ejerzan a plenitud sus derechos económicos.
- Aunque el trabajo en las comunidades y con las organizaciones se hace con personas, CIPCA no apoya y respalda específicamente a personas, sino a la comunidad y a la organización.

## Relacionamiento con líderes y autoridades

- Las actividades y contenidos de capacitación y formación, como parte de las prioridades del trabajo institucional que se sigue con líderes y autoridades, deben ser conocidos, aprobados y contar con el aval de la organización con la cual se trabaja y, en lo posible, estar respaldadas por acuerdos firmados por el beneficiario/a.
- Los líderes y autoridades deben recibir un trato formal y respetuoso de su dignidad de parte del personal de CIPCA, evitando siempre actitudes paternalistas.
- CIPCA por política institucional promueve la capacitación, formación, acompañamiento y participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

- En ningún caso CIPCA debe encubrir acciones u omisiones de corrupción, dolo, aprovechamiento u otras similares, ya sea que vengan de los líderes o de las autoridades; mas al contrario, debe proceder a denunciar tales acciones ante las instancias orgánicas para procurar que se adopten medidas correctivas desde la misma organización y por decisión de las bases.

## Relacionamiento con familias indígenas y campesinas

- La familia es el sujeto de trabajo en la temática económica-productiva, por tanto la interacción del personal de CIPCA con la familia debe efectuarse en el marco del respeto, formalidad, cordialidad y dignidad.
- Toda interacción del personal con las familias como sujeto de trabajo debe ser debidamente concertada con el o la jefe de hogar, o con personas mayores de edad a cargo del hogar, pero en ningún caso directamente con niños, niñas o adolescentes menores de edad.
- Los compromisos asumidos ante las familias campesino indígenas deben cumplirse en tiempo, forma y oportunidad por el personal de CIPCA.
- CIPCA, en el marco de su trabajo y objetivos institucionales, otorga o genera subvenciones en rubros que dinamizan el potencial productivo de las familias que aplican la PEP. Estas subvenciones deben estar debida y previamente

convenidas entre partes, contar con respaldos que permitan evidenciarlas y procurar siempre los aportes locales para promover el empoderamiento de las familias.

- El personal de CIPCA debe ser respetuoso de la vida privada y la intimidad de las familias que son sujeto de trabajo.
- El personal de CIPCA debe ser sensible y respetuoso de las condiciones económicas, sociales, culturales y religiosas que son propias de las familias campesino indígenas. En ninguna circunstancia se deben emitir imágenes o comentarios que denigren la condición propia de las familias sujeto de trabajo.

### Relacionamiento con hombres y mujeres indígenas y campesinos

- Tanto en materia económico-productiva como socio-organizativa, el sujeto de trabajo son hombres y mujeres, ya sea como promotores, líderes de comunidades, productores/as destacados o autoridades.
- En ese marco, el relacionamiento del personal de CIPCA con estos interlocutores debe ser de respeto, cordialidad, formalidad y colaboración.
- El relacionamiento del personal de CIPCA con hombres o mujeres sujetos del trabajo institucional debe ser respetuoso, cordial y libre de actitudes discriminatorias (étnicas o de género).

- Las diferentes actividades que ejecuta CIPCA con los hombres y mujeres del área de cobertura (trabajo en parcelas, viajes, giras de intercambios, etc) deben garantizar condiciones de seguridad para las personas.
- En el relacionamiento del personal con hombres y mujeres del área de cobertura de trabajo, se debe evitar actitudes de exceso de confianza, acoso, coerción y otras no adecuadas, que puedan perjudicar a las personas y a la institución. En el caso de involucramiento sentimental entre personal de CIPCA y algún miembro de las familias del área de cobertura, la situación debe ser puesta en conocimiento del inmediato superior, a fin de precautelar la ecuanimidad y la imagen de la institución

### Relacionamiento con niños/as y adolescentes de las comunidades indígenas y campesinas

- Aunque los niños/as y adolescentes no son un sujeto directo de trabajo, CIPCA debe tomar en cuenta condiciones que permitan proteger a los niños, niñas y adolescentes menores de edad y asegurar su bienestar e integridad en el marco del trabajo institucional que se realiza con las familias y en el marco de los derechos de los niños establecidos en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.
- El personal de CIPCA que interactúa con las familias sujeto de trabajo debe tomar en cuenta que en ningún caso está permitido llevar a un menor (niño, niña o adolescente) en las movilidades de CIPCA sin que tenga el acompañamiento de sus padres o un tutor mayor de edad.

- En condiciones de trabajo de campo ningún funcionario de CIPCA puede hospedarse en un hogar con niños/as o adolescentes donde no exista la presencia de sus padres o un tutor mayor de edad.
- El uso de fotografías, videos o testimonios de niños/as y adolescentes en los informes, folletos, investigaciones y otro material publicado a nivel institucional, debe contar con la debida autorización de sus padres o tutores.
- Las acciones del personal que transgredan o vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes, ya sea en el marco o no del trabajo institucional, serán sometidas a medidas disciplinarias especiales, independientes de las que están establecidas en la ley, por un principio de coherencia.

### **Régimen Sancionatorio – Medidas correctivas/ disciplinarias**

- El directorio de CIPCA autoriza como Comité de atención a denuncias a él o la directora general y a él o la administradora de la Oficina Nacional, a quienes corresponderá evaluar las denuncias de manera imparcial y objetiva, las mismas deberán ser remitidas mediante correo electrónico habilitado.
- En caso de incumplimiento al presente Código, el Comité de atención de denuncias podrá tomar acciones y /o medidas para gestionar de manera adecuada y oportuna la atención y corrección de cualquier conducta u omisión que hubiera sido observada al interior de CIPCA. En primer lugar se intentará ex-

plicar la importancia de la misión, valores y alcances del presente Código a fin de motivar al o los involucrados para que cambien su actitud y/o conducta.

- En caso de que la o el director general y la o el administrador de la Oficina Nacional sean objeto de denuncia ante conductas u omisión observadas al interior de CIPCA, se tomarán como casos excepcionales que podrán ser denunciados a la persona responsable de la Unidad Administrativa Financiera (UAF) de CIPCA.
- No obstante, las gestiones que pudiera realizar el Comité de atención de denuncias o la persona responsable de la UAF en caso de continuar el incumplimiento a este Código, se comunicará al Directorio para que previo informe evalúe la aplicación de medidas correctivas y/o disciplinarias, conforme a la normativa interna y/o legal que fuera aplicable.
- Toda violación a las normas contenidas en el presente Código por fraude, dolo, corrupción o cualquier otra conducta u omisión delictiva que implique un daño material a CIPCA o a cualquier persona que conforma la institución, conllevará al o los responsables que las hubieran infringido, a la imposición de las sanciones que correspondan en cada caso, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Orgánico de CIPCA, Reglamento Interno, la Ley General del Trabajo y su Reglamento, y la normativa vigente, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad de carácter civil o penal a que haya lugar, las cuales serán ejercidas por los representantes de CIPCA cuando éste sea el afectado.

## Acciones del Comité de atención de denuncias

- El Comité de atención de denuncias y él o la responsable de la UAF (para casos excepcionales) están encargados de evaluar las denuncias de manera imparcial y objetiva. las denuncias deberán ser remitidas de acuerdo los siguientes pasos:
- Enviar las denuncias a los correos electrónicos habilitados para este fin. Los miembros del Comité de atención de denuncias tendrán habilitado el correo electrónico: [codigodeeticainter-no@cipca.org](mailto:codigodeeticainter-no@cipca.org), y el responsable de la UAF tendrá habilitado el correo electrónico: [codigodeeticainternoexcepcional@cipca.org.bo](mailto:codigodeeticainternoexcepcional@cipca.org.bo), correos a los cuales el personal de CIPCA podrá denunciar cualquier acto o falta que no esté en el marco de la ética de la institución.
- El correo electrónico enviado deberá contener mínimamente la siguiente información:
  - a) Nombre del denunciante
  - b) Antecedentes de la falta
  - c) Nombre del infractor
- El Comité y el responsable de la UAF estarán obligados a dar respuesta en un lapso de 72 horas (3 días hábiles). Respecto a las sanciones las mismas deberán estar en el marco de la política interna y/o leyes vigentes en materia laboral.
- Las faltas de acuerdo a los antecedentes de la infracción y la investigación realizada serán catalogadas en:
  - a) Faltas leves (solucionadas /conciliadas por el Co-

mité o el responsable de la UAF en aplicación de la política interna).

b) Faltas graves (solucionadas /conciliadas por el Comité o el responsable de la UAF en aplicación de la política interna y/o normativa laboral vigente).

c) Faltas muy graves (solucionadas /conciliadas por el Directorio de CIPCA con asesoramiento legal).

d) Para las personas que no son parte de CIPCA, pero que están relacionadas (Copartes, beneficiarios y otros), que puedan percibir algún tipo de falta podrán realizar la denuncia en el sitio web de CIPCA [www.cipca.org.bo](http://www.cipca.org.bo), específicamente en la sección POLÍTICAS CIPCA y Ética CIPCA, a la que se puede acceder ingresando al enlace público: <https://cipca.org.bo/politicas-cipca/etica-en-cipca>.

Esto permite que cualquier persona externa, pero que tenga relacionamiento con la institución, pueda presentar su denuncia respectiva de manera transparente y con el mismo contenido como el personal interno. Sin embargo, las personas externas deben hacer la denuncia a los correos: [codigodeeticaexterno@cipca.org.bo](mailto:codigodeeticaexterno@cipca.org.bo) y [codigodeeticaexternoexcepcional.org.bo](mailto:codigodeeticaexternoexcepcional.org.bo) (dependiendo del caso).





Centro de Investigación y Promoción del Campesinado

### Oficina Nacional

Telf:(02) 2910797 - [cipca@cipca.org.bo](mailto:cipca@cipca.org.bo) - Calle Claudio Peñaranda N° 2706 Esq. Vincentti  
La Paz - Bolivia

### CIPCA Altiplano

Telf:(02) 2825272 - [altiplano@cipca.org.bo](mailto:altiplano@cipca.org.bo) - Av. 6 de marzo N° 888  
El Alto - La Paz

### CIPCA Cochabamba

Telf:(04) 4259367 - [cochabamba@cipca.org.bo](mailto:cochabamba@cipca.org.bo) - Calle Falsuri N°133  
Cochabamba - Bolivia

### CIPCA Santa Cruz

Telf:(03) 3521884 - [santacruz@cipca.org.bo](mailto:santacruz@cipca.org.bo) - Av. 26 de febrero N°652  
Santa Cruz - Bolivia

### CIPCA Cordillera

Telf:(03) 9522984 - [cordillera@cipca.org.bo](mailto:cordillera@cipca.org.bo) - Petrolera N°245  
Camiri - Santa Cruz

### CIPCA Beni

Telf:(03) 4623344 - [beni@cipca.org.bo](mailto:beni@cipca.org.bo) - Urbanización Universitaria  
Calle sin nombre detrás del Materno Infantil  
Trinidad - Beni

### CIPCA Norte Amazónico

Telf:(03) 8424212 - Telf:(03) 8424896 - Av. Chelio Luna Pizarro S/N esq. Tarija  
Cobija - Pando

Telf:(03) 8523474 - [norte@cipca.org.bo](mailto:norte@cipca.org.bo) - Calle Salvatierra N°245  
Riberalta - Beni

[www.cipca.org.bo](http://www.cipca.org.bo)

ISBN: 978-99974-294-2-1



9 789997 429421