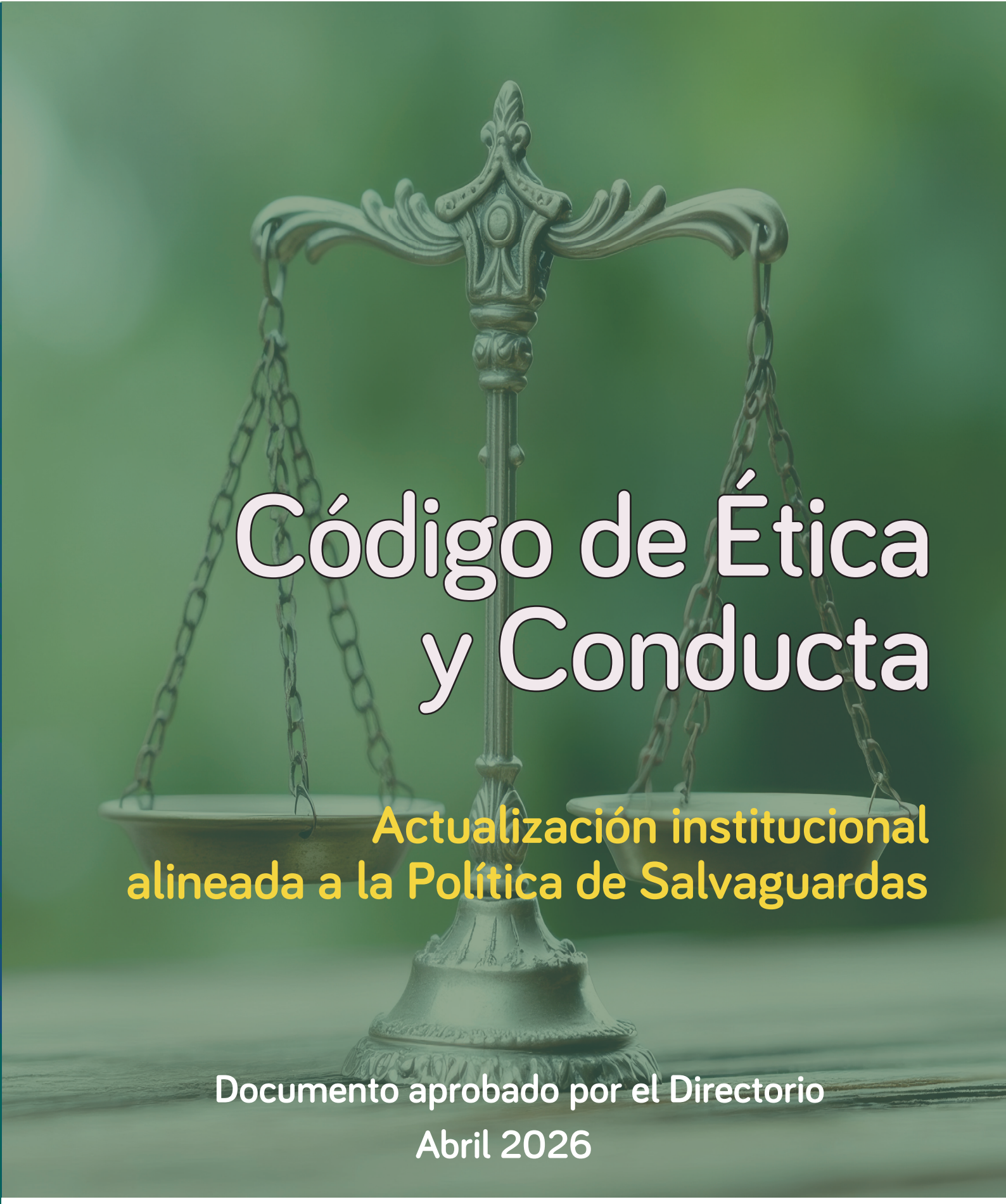

Código de Ética y Conducta

Actualización institucional alineada a la Política de Salvaguardas

Documento aprobado por el Directorio

Abril 2026

Centro de Investigación y Promoción del Campesinado

Centro de Investigación y Promoción del Campesinado

Código de Ética y Conducta

Actualización institucional alineada a la Política de Salvaguardas

Documento aprobado por el Directorio de CIPCA

La Paz, Bolivia

Abril de 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. Presentación 1
2. Bases inspiradoras del Código 2
3. Ámbito de aplicación 6
4. Relaciones de CIPCA como empleador con su personal 7
5. Conducta del personal de CIPCA 11
6. Conducta del personal, colaboradores y directivos de CIPCA con el sujeto de trabajo 14
7. Denuncias, deber de informar y consecuencias éticas 16
8. Régimen sancionatorio, medidas correctivas y disciplinarias 17
9. Seguimiento, revisión y actualización del Código 18

1. Presentación

1.1. Contexto institucional

El Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA) es una organización no gubernamental boliviana (ONG) con más de cincuenta años de trayectoria, dedicada a la promoción del desarrollo rural integral, la defensa de los derechos humanos, el fortalecimiento organizativo y la incidencia política a favor de las poblaciones indígenas y campesinas. Su trabajo se enmarca en un compromiso ético, guiado por la transparencia, la responsabilidad social y el respeto a la diversidad cultural y medioambiental, en coherencia con su misión institucional y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

1.2. Finalidad del código de ética y conducta

El presente Código establece los principios, valores y normas de comportamiento que orientan la actuación de todo el personal, directivos, consultores, proveedores y aliados de CIPCA. Su propósito es promover una cultura organizacional basada en la integridad, prevenir riesgos éticos y salvaguardar el bienestar de las personas y comunidades con las que interactúa la institución. El Código es de cumplimiento obligatorio en todos los niveles de la organización y constituye una herramienta fundamental para asegurar la coherencia interna y la credibilidad externa de CIPCA.

1.3. Relación con la Política de Salvaguardas y otros marcos normativos

El presente Código se actualiza en alineación con la Política de Salvaguardas de CIPCA, aprobada por el Directorio en abril de 2025, la cual establece estándares reforzados de protección para las poblaciones y grupos en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, se articula con el Estatuto, las políticas internas, la normativa nacional vigente y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado Boliviano, asegurando que todas las acciones institucionales se desarrollen bajo un marco ético, legal y coherente con los estándares de la cooperación internacional y los ODS.

2. Bases inspiradoras del Código

2.1. Misión institucional

CIPCA tiene como misión "Contribuir al ejercicio efectivo de derechos civiles, culturales, económicos, políticos, sociales y ambientales de Pueblos Indígena Originario Campesinos y, desde esta opción, aportar en la construcción de una Bolivia democrática, equitativa e intercultural, sostenible económica y ambientalmente".

2.2. Mandatos institucionales

CIPCA, en coherencia con su historia, misión institucional y el Plan Estratégico 2022–2027, asume los siguientes mandatos:

- Dedicación al desarrollo rural en sus dimensiones económica, social, cultural y política, extendiendo su accionar al ámbito rural-urbano con enfoque territorial y fortalecimiento democrático.
- Vocación de presencia nacional, actuando en diversos contextos geográficos y culturales para comprender y atender la diversidad boliviana.
- Compromiso con las organizaciones indígenas y campesinas, reconociéndolas como legítimas representantes y fortaleciendo su autonomía y participación.
- Enfoque de género, promoviendo la equidad y eliminando la violencia y marginación hacia las mujeres.
- Gobernanza democrática e intercultural, fomentando espacios de diálogo y co-creación de soluciones.
- Fortalecimiento del rol de la juventud en el liderazgo y desarrollo comunitario.
- Promoción de la interculturalidad como base para la convivencia democrática e inclusiva.
- Corresponsabilidad con IPDS y redes para generar sinergias y mayor incidencia en el desarrollo sostenible.
- Responsabilidad ante las copartes, garantizando el uso responsable y transparente de los recursos.
- Rendición pública de cuentas sobre la gestión, resultados y efectos del trabajo institucional.
- Generación de evidencias para impulsar políticas públicas más asertivas en favor de la población IOC.

2.3. Principios éticos rectores

El accionar del Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA) se fundamenta en principios éticos que orientan su misión institucional y guían todas las decisiones, relaciones y actividades. Estos principios son coherentes con el Estatuto institucional, la Política de Salvaguardas aprobada en abril de 2025, los marcos normativos nacionales e internacionales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- Cumplimiento de la misión institucional y mejora continua. Todas las acciones de CIPCA se orientan al cumplimiento de su misión y mandatos institucionales, con un compromiso de evaluación permanente que permita aprender de la experiencia, fortalecer capacidades y garantizar la pertinencia y calidad de las intervenciones.
- Integridad y honestidad. Actuar con rectitud, coherencia y buena fe en cada acción, asegurando que todas las decisiones y comportamientos respondan a los valores institucionales y al interés colectivo.
- Transparencia y rendición de cuentas. Garantizar el acceso a la información relevante sobre la gestión institucional y el uso de recursos, promoviendo prácticas de comunicación claras, oportunas y verificables ante las comunidades, aliados estratégicos, donantes y autoridades.
- Respeto y dignidad. Reconocer y valorar a todas las personas sin distinción alguna, promoviendo relaciones basadas en el trato digno, la cortesía y el reconocimiento de los derechos humanos universales.
- No discriminación e igualdad de oportunidades. Rechazar cualquier forma de discriminación por motivos de género, identidad cultural, edad, orientación sexual, creencia religiosa, origen geográfico, condición socioeconómica o cualquier otra condición, asegurando la igualdad de acceso y trato en todas las actividades institucionales.
- Protección y salvaguarda de grupos vulnerables. Priorizar acciones que promuevan la seguridad, el respeto y la integridad de niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas y otros grupos en situación de vulnerabilidad, conforme a la Política de Salvaguardas.
- Respeto a la diversidad cultural y religiosa. Reconocer y valorar la riqueza de los pueblos indígena originario campesinos y de otros sectores de la sociedad boliviana, fomentando el diálogo intercultural y la convivencia plural.
- Responsabilidad social y ambiental. Integrar en todas las acciones un compromiso activo con la sostenibilidad ambiental, la mitigación de impactos negativos y la promoción de prácticas que fortalezcan el equilibrio con la naturaleza.
- Uso responsable de recursos institucionales y datos. Velar por la

correcta administración y resguardo de los bienes, fondos, herramientas y datos institucionales, empleándolos exclusivamente para fines legítimos, autorizados y alineados a la misión de CIPCA.

- Independencia política e ideológica. Mantener una posición institucional imparcial, sin subordinación a intereses partidarios, garantizando que las decisiones y relaciones institucionales se basen en criterios técnicos, éticos y en la misión de CIPCA.
- Libertad religiosa. Respetar y garantizar el derecho de toda persona a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, incluyendo la posibilidad de cambiar de religión o creencia, así como de manifestarlas individual o colectivamente, en público o en privado, mediante la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia. En CIPCA, la opción preferencial por los pobres constituye un valor común que une a las distintas opciones religiosas presentes en la institución.

2.4. Compromiso con la normativa nacional, internacional y ODS

CIPCA actúa conforme a la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, la normativa nacional vigente y los tratados internacionales ratificados por el país. Asimismo, se adhiere a los estándares y buenas prácticas promovidas por la cooperación internacional y al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como marco global que orienta su contribución a un desarrollo justo, inclusivo y sostenible.

Marco Jurídico Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Establece principios fundamentales como la igualdad, la dignidad y los derechos inherentes a todas las personas. Sus artículos relevantes incluyen:

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Deben comportarse fraternalmente entre sí.

Artículo 2: Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.

Artículo 3: Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Artículo 4: Prohíbe la esclavitud y la trata de esclavos en todas sus formas.

Artículo 5: Prohíbe las torturas y tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Convención sobre los Derechos del Niño (1989). Reconoce a las niñas,

niños y adolescentes como sujetos de derechos y establece obligaciones para su protección integral, incluyendo la educación, la salud y la protección contra el abuso y la explotación.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). Promueve la igualdad de género y garantiza la protección de las mujeres contra todas las formas de discriminación y violencia.

Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989). Reconoce los derechos de los pueblos indígenas y tribales, incluyendo su cultura, territorio y autodeterminación, asegurando su participación en las decisiones que afectan sus vidas.

Declaración de las naciones unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007).

Reconoce los derechos colectivos e individuales de los pueblos indígenas, en aspectos como cultura, identidad, lengua, salud, educación, tierra y recursos.

Marco jurídico internacional

Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009)

Artículo 15: Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Prohíbe la tortura, los tratos crueles y la esclavitud.

Artículo 58: Reconoce a las niñas, niños y adolescentes como titulares de derechos inherentes a su desarrollo integral.

Artículo 60: Establece el deber del Estado, la sociedad y la familia de garantizar la prioridad del interés superior de niñas, niños y adolescentes.

Artículo 61: Prohíbe y sanciona toda forma de violencia y explotación infantil.

Ley Nº 548, Código Niña, Niño y Adolescente (2014). Proporciona un marco integral para garantizar el bienestar, la protección y el desarrollo pleno de niñas, niños y adolescentes en Bolivia.

Ley Nº 348, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia (2013).

Crea mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos.

Ley Nº 045, Ley contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación (2010). Prohíbe toda forma de discriminación y promueve el respeto a la diversidad cultural y social.

Ley Nº 450 de protección a naciones y pueblos indígenas originarios en situación de alta vulnerabilidad. Establece mecanismos de protección para los pueblos indígenas originarios que se encuentran en situación de alta vulnerabilidad con el objetivo de salvaguardar sus formas de vida y sistemas.

Este marco jurídico refuerza las acciones de CIPCA, asegurando que todas sus iniciativas estén en plena concordancia con las normativas nacionales e internacionales, y permite que las comunidades donde se interviene cuenten con entornos seguros y equitativos para su desarrollo.

3. Ámbito de aplicación

El presente Código de Ética y Conducta es de cumplimiento obligatorio para todas las personas y entidades vinculadas a CIPCA, independientemente de su función, modalidad de vinculación o contexto de trabajo.

3.1. Sujetos obligados

Quedan comprendidos en la aplicación de este Código:

- Órgano deliberativo - miembros del Directorio y de la Asamblea de CIPCA.
- Órgano ejecutivo (Director/a General, y Directores/as regionales).
- Órgano operativo (Personal técnico, administrativo y de apoyo)
- Colaboradores/as y personas que sin tener relación laboral hacen parte de la institución

  (pasantes, tesistas, cooperantes voluntarios, consultores/as y/o proveedores).

3.2. Contextos de aplicación (oficinas, campo, eventos, canales digitales)

El Código rige para todas las acciones y relaciones desarrolladas en los distintos espacios donde
CIPCA tiene presencia o representación, incluyendo:

- Oficinas centrales, Regionales y de Enlace.
- Territorios y comunidades donde se implementan proyectos y actividades de campo.
- Eventos, talleres, reuniones y espacios de representación institucional.
- Interacciones en canales y medios digitales, redes sociales y plataformas virtuales vinculadas a CIPCA.

4. Relaciones de CIPCA como empleador con su personal

CIPCA reconoce que su equipo humano es su principal activo institucional y asume el compromiso de establecer y mantener relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto mutuo, la transparencia, la inclusión y la promoción del desarrollo personal y profesional de todas las personas que lo integran. Este compromiso se enmarca en la misión institucional, la Política de Salvaguardas, el Estatuto y los marcos normativos nacionales e internacionales aplicables.

4.1. Equidad de género, generacional y acciones afirmativas

CIPCA promueve la incorporación y participación de mujeres en todos los niveles y funciones institucionales, asegurando oportunidades equitativas en capacitación, desarrollo profesional, promoción y acceso a cargos de responsabilidad y dirección.

Reconociendo las desigualdades estructurales que afectan a mujeres,

jóvenes, pueblos indígena originario campesinos y otros grupos históricamente excluidos, la institución podrá aplicar medidas de discriminación positiva o acciones afirmativas que faciliten su acceso, permanencia y proyección, especialmente en procesos de selección, promoción y liderazgo.

Este compromiso se asume desde un enfoque interseccional, considerando no solo el género, sino también la edad, identidad cultural, condición socioeconómica, orientación sexual, discapacidad y otras condiciones que puedan generar desigualdad.

Se garantiza un ambiente laboral libre de discriminación, acoso o violencia, con condiciones materiales, organizativas y culturales que favorezcan la participación plena, segura y respetuosa de todas las personas.

4.2. Diversidad cultural e interculturalidad

CIPCA respeta y valora la diversidad cultural, étnica, lingüística y territorial, fomentando relaciones interculturales entre su personal y con las comunidades, organizaciones y actores con los que trabaja. Se incentiva la autoestima, participación y liderazgo de miembros de pueblos indígena originario campesinos y de otras comunidades locales, fortaleciendo su vinculación con los procesos institucionales.

En los procesos de selección y contratación, se prioriza, cuando se cumplan los requisitos técnicos y éticos establecidos, la incorporación de personal local y culturalmente pertinente, como parte del compromiso institucional con el fortalecimiento de capacidades en los territorios donde interviene.

4.3. Relaciones interpersonales equilibradas

CIPCA promueve relaciones laborales y extralaborales armoniosas, respetuosas y constructivas, previniendo el abuso de poder y fomentando un trato basado en la cortesía, la cooperación y el reconocimiento de la dignidad de cada persona.

4.4. Desarrollo personal y profesional

CIPCA fomenta el crecimiento integral de su personal mediante programas de capacitación, evaluación del desempeño, promoción interna, fortalecimiento de capacidades y generación de espacios de trabajo colaborativo.

4.5. Bienestar, seguridad y salud laboral

CIPCA garantiza condiciones seguras y saludables de trabajo, minimizando riesgos físicos, ambientales y psicosociales, y promoviendo la salud física y mental de todo el personal. Esta gestión se realiza en cumplimiento de las normas nacionales de Salud e Higiene Ocupacional y de la Política de Salvaguardas.

4.6. Cumplimiento de obligaciones laborales

La institución cumple con todas las obligaciones legales derivadas de su condición de empleador, incluyendo aportes al seguro social de corto y largo plazo, provisión de seguros complementarios cuando corresponda, asignaciones familiares, pago de beneficios sociales y demás derechos establecidos por ley.

4.7. Cultura organizacional y clima laboral

CIPCA fomenta un clima interno de comunicación abierta y trato horizontal, sin menoscabo de la jerarquía, el nivel de responsabilidad ni el respeto mutuo. Esta cultura organizacional es también un mecanismo preventivo frente a conductas abusivas autoritarias o discriminatorias.

4.8. Conciliación familiar y laboral

CIPCA promueve la vida familiar como núcleo fundamental de la sociedad, facilitando medidas como flexibilización de horarios, reducción de jornada, licencias especiales y actividades institucionales que incluyan a las familias del personal.

4.9. Prevención de conflictos de interés por relaciones personales

En caso de relaciones personales que generen subordinación directa, CIPCA adoptará medidas institucionales para eliminar el conflicto de interés, pudiendo incluir la reasignación de funciones o, de manera excepcional, la desvinculación de una de las partes.

4.10. Procesos transparentes de contratación

La selección y contratación de personal en CIPCA se realiza bajo principios de igualdad de oportunidades, garantizando que todas las personas postulantes tengan la misma probabilidad de ser contratadas en base a criterios objetivos y verificables.

Los procesos se desarrollan a través de convocatorias públicas y evaluaciones que consideran competencias, formación académica, experiencia profesional, valores éticos y compromiso con la misión institucional.

En cumplimiento de la Política de Salvaguardas y del enfoque de prevención, en todo proceso de reclutamiento se verifican (con consentimiento informado del postulante) antecedentes penales y disciplinarios, para evitar la contratación de personas con historial de violencia, acoso, explotación o cualquier otra conducta que ponga en riesgo a las personas y comunidades con las que CIPCA trabaja.

La evaluación y selección se realizan de manera colegiada, con la participación de diferentes personas o instancias en cada etapa (revisión documental, análisis de perfil técnico, entrevistas y decisión final), asegurando transparencia y minimizando sesgos personales.

4.11. Inducción e integración del nuevo personal

CIPCA garantiza procesos formales de inducción y acompañamiento para todo el personal de nuevo ingreso, facilitando la comprensión de la misión, visión, mandatos institucionales, principios éticos, políticas internas y del contexto social y cultural donde desempeñará sus funciones.

En cumplimiento de la Política de Salvaguardas, durante la inducción se socializa y entrega una copia física o digital del Código de Ética y de la Política de Salvaguardas, asegurando que cada persona contratada conozca sus disposiciones, los canales de denuncia y las medidas de protección institucional.

Todos los contratos laborales y convenios de trabajo incluyen una cláusula expresa mediante la cual la persona contratada declara su aceptación voluntaria y su adhesión al Código de Ética y a la Política de Salvaguardas.

El proceso de integración incluye acompañamiento inicial y seguimiento periódico para garantizar la adaptación efectiva a la cultura institucional y al cumplimiento de los estándares éticos y de salvaguardas establecidos.

5. Conducta del personal de CIPCA

El personal de CIPCA, en todas sus categorías, incluyendo directivos, técnicos, personal administrativo, consultores y cualquier persona que actúe en representación de la institución, debe regirse por los más altos estándares éticos, garantizando que sus acciones, relaciones y decisiones estén alineadas con la misión institucional, los principios éticos rectores, la Política de Salvaguardas, el Estatuto institucional y los marcos normativos aplicables.

5.1. Profesionalismo y compromiso

Ejercer las funciones con pericia, compromiso, sensatez, compañerismo y honradez, demostrando integridad en cada acción y asumiendo un compromiso personal que trascienda el mero cumplimiento contractual, contribuyendo activamente a los objetivos institucionales.

5.2. Uso responsable y ético de recursos

Reconocer que los recursos de CIPCA provienen mayoritariamente de la cooperación internacional, fondos públicos y aportes solidarios destinados a beneficiar a poblaciones en situación de vulnerabilidad. Su uso debe ser siempre efectivo, eficiente y exclusivamente para fines institucionales autorizados, evitando cualquier aprovechamiento personal o indebido.

5.3. Conducta en las relaciones interpersonales

Mantener relaciones laborales y extralaborales respetuosas, inclusivas y constructivas, basadas en la cortesía, la cooperación y el reconocimiento de la dignidad de cada persona, previniendo cualquier forma de discriminación, racismo, exclusión o maltrato.

5.4. Comunicación y colaboración institucional

Ejercer una comunicación respetuosa, clara, oportuna, asertiva y efectiva, que facilite la coordinación, el trabajo en equipo y la construcción de un clima laboral saludable y productivo.

5.5. Manejo de conflictos y desacuerdos

Abordar las diferencias en un marco de respeto y apertura, evitando confrontaciones o conductas agresivas. Las observaciones o correcciones se realizarán en privado y con enfoque constructivo, priorizando soluciones y aprendizajes.

5.6. Separación de lo personal y lo laboral

Diferenciar claramente los asuntos personales de las responsabilidades institucionales, evitando que los primeros interfieran con el trabajo o los objetivos de CIPCA.

5.7. Confidencialidad

Resguardar la confidencialidad de toda información institucional, técnica o estratégica a la que se tenga acceso por razón del cargo, salvo autorización expresa de la autoridad competente o requerimiento legal.

5.8. Prevención del acoso, violencia y represalias

Queda prohibida toda forma de acoso, hostigamiento, violencia o represalia, ya sea verbal, física, psicológica o sexual, dentro o fuera del espacio laboral cuando afecte la dinámica institucional.

Se incluye expresamente la violencia intrafamiliar cuando tenga repercusiones en el entorno laboral. Todo el personal debe conocer y respetar los canales de denuncia establecidos en la Política de Salvaguardas, así como colaborar en su aplicación, sin incurrir en represalias contra denunciantes o testigos.

5.9. Conflictos de interés y relaciones personales

Evitar cualquier situación que pueda generar conflicto entre intereses personales y responsabilidades institucionales, incluyendo vínculos de parentesco o relaciones personales que impliquen relaciones de poder o subordinación dentro de la institución, conforme a lo establecido en las políticas internas.

5.10. Conciliación familiar-laboral

Contribuir a un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y familiares, en coherencia con las políticas internas, favoreciendo un ambiente que promueva la corresponsabilidad y el respeto a la vida familiar.

5.11. Obligación de denuncia

Reportar, por los canales institucionales establecidos, cualquier acto u omisión de fraude, conducta antiética, mal manejo de recursos, acoso o violencia.

El incumplimiento de esta obligación puede constituir complicidad y será sancionado conforme a este Código, la Política de Salvaguardas y la legislación vigente.

5.12. Sanciones y medidas correctivas

El incumplimiento de estas normas de conducta dará lugar a acciones correctivas y sanciones proporcionales a la falta cometida, de acuerdo con este Código, la Política de Salvaguardas y la legislación nacional vigente.

6. Conducta del personal, colaboradores y directivos de CIPCA con el sujeto de

El presente apartado establece las normas de conducta aplicables a todo relacionamiento del personal, colaboradores y directivos de CIPCA con las personas, comunidades, organizaciones e instituciones con las que la entidad interactúa en el marco de su labor institucional, con especial atención a sus sujetos de trabajo prioritarios (comunidades, familias, organizaciones, hombres, mujeres, niños, niñas y adolescentes campesino-indígenas), sin que ello excluya a otros actores. Todas las interacciones deben realizarse con respeto, formalidad, cordialidad, transparencia y en coherencia con la misión institucional, el Código de Ética y la Política de Salvaguardas.

6.1. Relacionamiento con instituciones

CIPCA mantiene relaciones de cooperación y coordinación con instituciones públicas y privadas, en especial municipios y gobiernos indígenas como instancias de gobierno local. Dichas relaciones deben preservar las formalidades y el respeto a las autoridades y a sus funciones. Se procurará formalizar el trabajo a través de convenios interinstitucionales y coordinar acciones orientadas al desarrollo sostenible y a la mejora del bienestar comunitario.

6.2. Relacionamiento con comunidades y organizaciones

Toda interacción con comunidades y organizaciones debe partir del reconocimiento de su autonomía y capacidad de representación. Se trabajará en condiciones de igualdad, manteniendo la coordinación con sus estructuras internas, respetando acuerdos y compromisos asumidos, y fomentando el fortalecimiento de sus capacidades organizativas sin sustituirlas ni representarlas. No se promoverá la creación de nuevas organizaciones salvo que las propias comunidades lo soliciten y se considere beneficioso para su fortalecimiento.

6.3. Relacionamiento con líderes y autoridades

La capacitación, formación y acompañamiento a líderes y autoridades debe contar con el aval de la organización a la que pertenecen y, cuando corresponda, con acuerdos formales. El trato hacia ellos debe ser formal, respetuoso y libre de paternalismo, asegurando la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones y promoviendo el liderazgo inclusivo.

6.4. Relacionamiento con familias

En el trabajo económico-productivo, la familia es una unidad central de intervención. Toda interacción debe realizarse con respeto, formalidad y dignidad, concertando las acciones con personas adultas responsables. Los compromisos asumidos deben cumplirse en tiempo y forma, respaldados por evidencias documentales, y procurando aportes locales que fortalezcan la apropiación y sostenibilidad de las iniciativas.

6.5. Relacionamiento con personas adultas

Las relaciones con hombres y mujeres en el marco del trabajo institucional deben ser respetuosas, cordiales y libres de discriminación étnica, de género o de cualquier otro tipo. Se respetará su vida privada, creencias y condiciones culturales, evitando cualquier conducta que pueda denigrar, vulnerar derechos o menoscabar su dignidad.

6.6. Relacionamiento con niños, niñas y adolescentes

Aunque no sean un sujeto directo de intervención, CIPCA velará por la protección, bienestar e integridad de todos los niños, niñas y adolescentes presentes en su ámbito de acción. En ningún caso el personal podrá interactuar directamente con menores sin la presencia de sus padres o de una persona adulta responsable autorizada. No se permitirá trasladar a menores en movilidades institucionales sin dicho acompañamiento.

No se podrán hospedar funcionarios en hogares con menores si no está presente un adulto responsable. El uso de fotografías, videos o testimonios de menores requerirá la autorización escrita de padres o tutores.

Cualquier conducta que vulnere sus derechos, en el marco o fuera del trabajo institucional, será sancionada conforme a la Política de Salvaguardas y la legislación vigente, aplicando medidas disciplinarias especiales cuando corresponda.

7. Denuncias, deber de informar y consecuencias éticas

CIPCA promueve una cultura institucional basada en la ética, la integridad, el respeto, la equidad y la rendición de cuentas, y reconoce el deber de todas las personas vinculadas a la institución de informar de buena fe sobre conductas que puedan constituir incumplimientos al presente Código de Ética y Conducta, a la Política de Salvaguardas o a la normativa vigente.

Toda persona que tenga conocimiento, indicios o sospecha fundada de una posible vulneración a los principios, normas y obligaciones establecidos en el presente Código o en la Política de Salvaguardas tiene la responsabilidad ética de comunicar dicha situación, sin que ello implique asumir funciones de investigación o prueba.

CIPCA garantiza que las denuncias serán tratadas de manera confidencial, imparcial, diligente y respetuosa, y que las personas denunciantes, víctimas o testigos estarán protegidas frente a cualquier forma de represalia, directa o indirecta. Ninguna persona podrá ser sancionada, discriminada o perjudicada por haber realizado una denuncia de buena fe.

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética y Conducta y en la Política de Salvaguardas podrá dar lugar a la aplicación de medidas correctivas y/o sanciones disciplinarias, conforme al Estatuto Orgánico, el Reglamento Interno, la normativa laboral vigente y demás disposiciones aplicables.

La recepción de denuncias, los canales habilitados, el manejo de casos, la adopción de medidas de protección, la investigación, la determinación de responsabilidades, la aplicación de sanciones y la coordinación con autoridades externas se regirán exclusivamente por lo establecido en el Protocolo de Denuncias y Manejo de Casos de CIPCA, de cumplimiento obligatorio para todas las personas vinculadas a la institución.

8. Régimen sancionatorio, medidas correctivas y disciplinarias

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Código de Ética y Conducta, en la Política de Salvaguardas, en las políticas internas de CIPCA o en la normativa vigente podrá dar lugar a la aplicación de medidas correctivas y/o sanciones disciplinarias, proporcionales a la gravedad de la falta, conforme al Estatuto Orgánico, el Reglamento Interno, la normativa laboral vigente y demás disposiciones aplicables.

La determinación y aplicación de dichas medidas se realizará garantizando en todo momento el debido proceso, la imparcialidad, la confidencialidad, la presunción de inocencia, la no revictimización y el respeto por los derechos de todas las partes involucradas.

8.1. Clasificación general de las faltas

A efectos del presente Código, las faltas podrán ser clasificadas, de manera general, como:

a) Leves, susceptibles de corrección mediante acciones formativas, procesos de sensibilización o amonestaciones verbales o escritas.
b) Graves, que podrán dar lugar a medidas disciplinarias como suspensión temporal, reasignación de funciones u otras previstas en la normativa interna y laboral.
c) Muy graves, que podrán implicar la desvinculación laboral y, cuando corresponda, la remisión del caso a las autoridades competentes.

En todos los casos, las medidas adoptadas podrán incluir la obligación de participar en procesos de capacitación o sensibilización relacionados con la falta cometida, como parte de un enfoque correctivo y preventivo.

8.2. Procedimiento sancionador

La recepción de denuncias, la investigación de los hechos, la clasificación de las faltas, la determinación y aplicación de medidas correctivas o sanciones disciplinarias, el registro de los casos y el seguimiento correspondiente se regirán exclusivamente por lo establecido en el Protocolo de Denuncias y Manejo de Casos de CIPCA, de cumplimiento obligatorio para todas las personas vinculadas a la institución.

8.3. Coordinación con autoridades externas

Cuando la naturaleza de la falta o conducta denunciada constituya presuntamente un delito o infracción tipificada por la legislación vigente, CIPCA actuará en coordinación con las autoridades competentes, conforme a lo establecido en el Protocolo de Denuncias y Manejo de Casos, sin perjuicio de la adopción de medidas internas preventivas, correctivas o disciplinarias que correspondan.En estos casos, CIPCA garantizará la confidencialidad de la información, el enfoque centrado en la persona afectada, el respeto al debido proceso y la protección frente a represalias, colaborando activamente con las autoridades para el esclarecimiento de los hechos y la protección de las personas involucradas.

9. Seguimiento, revisión y actualización del Código

El presente Código de Ética se mantendrá como un documento vivo, sujeto a seguimiento, evaluación y actualización permanente para garantizar su pertinencia y alineamiento con la misión institucional, la Política de Salvaguardas, el marco normativo vigente y las buenas prácticas internacionales.

9.1. Periodicidad y responsables de revisión

La revisión integral del Código se realizará como mínimo cada tres (3) años, o antes si se identifican cambios normativos, institucionales o contextuales que lo requieran. El Comité de Ética y Salvaguardas, en coordinación con la Dirección General, será responsable de liderar este proceso, recopilando observaciones y proponiendo modificaciones al Directorio para su aprobación.

9.2. Mecanismos de participación interna

Todo el personal de CIPCA tendrá la oportunidad de participar en el proceso de revisión, mediante consultas internas, encuestas, reuniones o espacios de retroalimentación habilitados por el Comité de Ética y Salvaguardas. Las propuestas serán evaluadas en función de su viabilidad, pertinencia y coherencia con los principios institucionales.

9.3. Publicación y difusión del Código

La versión actualizada del Código será difundida a todo el personal, colaboradores/as, voluntarios/as, socios/as y aliados/as, entregándose en formato físico o digital, y publicada en los canales institucionales, incluido el sitio web. Durante los procesos de inducción y capacitación continua, se garantizará que todas las personas vinculadas a CIPCA conozcan y comprendan su contenido, los procedimientos de denuncia y las consecuencias de su incumplimiento.

9.4. Sistema de reporte

El Comité de Ética y Salvaguardas elaborará un informe anual dirigido al Directorio de CIPCA, detallando el cumplimiento del presente Código, las denuncias recibidas, las medidas adoptadas y las acciones de mejora implementadas. Este informe se elaborará respetando la confidencialidad de las personas involucradas y se utilizará para retroalimentar los procesos de prevención, detección y respuesta, así como para fortalecer la cultura ética y de salvaguardas en la institución.


CIPCA
Centro de Investigación y Promoción del Campesinado