



CODIGO DE CONDUCTA ETICA DE LA ASOCIACIÓN DEL CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER AYMARA "AMUYT'A" CDIMA

PRESENTACIÓN

La Asociación del Centro de Desarrollo Integral de la Mujer Aymara "Amuyt'a" CDIMA, es una organización con principios y valores éticos, sin fines de lucro, de servicio a la colectividad y principalmente a sectores más marginados de la sociedad como son la mujer y la Juventud indígena. En este marco, el presente documento pretende orientar y dar un contenido mínimo de los Códigos de Ética, el mismo que no es limitativo y permite la inclusión de otros aspectos, que, en el ámbito de la ética pública, se consideren apropiados para la entidad, sin entrar en redundancia ni contradicción con el Reglamento Interno de Personal del cual el Código de Ética es parte complementaria.

Para entender mejor el presente documento, es necesario definir el termino Código y Ética:

CÓDIGO es un conjunto de normas que regulan una materia determinada. Y la **ÉTICA**, un conjunto de principios y valores que determinan cómo deben actuar los integrantes de una sociedad.

Entonces, el Código de Ética es un conjunto de normas de carácter moral que guían las acciones y comportamiento de las servidoras y servidores públicos en el ejercicio de sus funciones cuya base de sustento se encuentra en los artículos 8 y 232 de la Constitución Política del Estado que es la norma suprema y de cumplimiento obligatorio para todas y todos los bolivianos.

En el artículo 13 del Capítulo III de la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público, establece que las entidades públicas deben promover políticas y normas de conducta regidas por principios y valores éticos que orienten la actuación personal y profesional de sus servidores y la relación de éstos con la colectividad. Asimismo, establece que toda entidad pública debe adoptar obligatoriamente un Código de Ética.

En el marco de estas normativas nacionales se elabora el presente documento Código de Conducta Ética, velando siempre los principios y valores de la Asociación del Centro de Desarrollo Integral de la Mujer Aymara "Amuyt'a" CDIMA.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.

El presente Código de Conducta Ética de la Asociación del Centro de Desarrollo Integral de la Mujer Aymara "Amuyt'a" CDIMA, establece un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción a todas las personas que se desempeñen en la función de prestación de servicios a CDIMA en todos los niveles de su estructura



organizacional, ya sea en forma permanente o transitoria, por elección, nombramiento, concurso o por cualquier otro medio legal que ingrese a CDIMA.

Toda persona que ingrese a CDIMA en su calidad de trabajador/a, o en calidad de asociada (o), está obligado a conocer, cumplir y hacer cumplir fielmente el presente Código en el marco de los principios y valores de la institución.

ARTÍCULO 2.

El presente documento de Código de Conducta Ética de CDIMA tiene por objeto promover el desarrollo de las acciones institucionales con ética y responsabilidad libre de corrupción y socialmente justa que propicie la plena realización de la persona humana con justicia, libertad, equidad, seguridad, armonía y transparencia, garantizando la estabilidad, el pluralismo en la democracia y el bien común, de acuerdo a la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.

ARTÍCULO 3.

El presente Código de Conducta Ética es aplicable a todas las personas que son parte de CDIMA:

- 1) Las socias y socios de CDIMA.
- 2) El Directorio en pleno.
- 3) Las y los trabajadores y/o funcionarios en su conjunto, tales como: Responsables de Áreas, Técnicos del III nivel, del II nivel y del I nivel definidos en su Plan Estratégico Institucional de CDIMA.

ARTÍCULO 4.

Esta norma, debe ser acatado de forma obligatoria por todas y todos quienes forman parte del CDIMA sin excepción. De lo contrario, quienes no acataren serán pasibles a sanciones de acuerdo a normativas establecidas en la institución bajo amparo de las normativas nacionales. Además de esta norma de carácter general, CDIMA sujeto a este Código puede emitir normas específicas de conducta ética.

CAPITULO II DEFINICIONES

ARTÍCULO 5.- (Definición).

Para los fines de este Código, se entenderá por los términos siguientes:

- 1) **Socias y Socios:** Son las fundadoras, socias y socios invitados que conforman la sociedad de CDIMA están sujetas a este código, de acuerdo al Artículo 3 precedente.
- 2) **Directorio:** Conformado según sus estatutos por: Coordinadora General, Secretario General y Tesorera.
- 3) **Trabajadores/as y/o funcionarios/as:** toda persona que trabaja bajo contrato con remuneración ya sea como personal de planta, contrato a plazo fijo, contrato por servicio y personal que trabaja ad-honoren y/o en pasantía.

- 4) **Conflicto de Intereses:** toda situación en la cual el interés personal, sea económico, financiero, comercial, laboral, político o religioso de un o una funcionaria, se antepone al interés institucional para beneficiarse indebidamente.
- 5) **Corrupción:** uso indebido o ilegal de los recursos de la institución para obtener un beneficio que redunde en provecho del o de la funcionaria.
- 6) **Regalo:** Cualquier privilegio, prebenda, favor o beneficio análogo, sea de cosas, servicios o cualquier tipo de bien o servicio con valor material o inmaterial, ofrecido y aceptado con motivo o durante el desempeño de sus funciones en la institución.
- 7) **Actividades Incompatibles:** Cualquier actividad que por su naturaleza entre en conflicto de intereses con el desempeño de las funciones del personal o falte a la dignidad y el respeto con los cuales debe ejercerse el cargo asignado.
- 8) **Discrecionalidad:** Hacer y decir las cosas con cierto cuidado cosa que no ofenda a nadie ni dañe la imagen institucional o personal por malos entendidos.

CAPÍTULO 3 **NORMAS DE CONDUCTA ÉTICA**

ARTÍCULO 6.

Las y los funcionarios y demás miembros del CDIMA se encuentran obligados a cumplir con las normas de conducta éticas siguientes:

- 1) Conocer, respetar, cumplir y hacer cumplir las normas institucionales, el presente Código de Conducta Ética y demás normativa aplicable al cargo que desempeña.
- 2) Observar en todo momento un comportamiento tal que, examinada su conducta por los ciudadanos, ésta no pueda ser objeto de reproche.
- 3) Abstenerse de participar en actividades, situaciones o comportamientos incompatibles con sus funciones o que puedan afectar su independencia de criterio para el desempeño de las mismas.
- 4) Actuar con transparencia, integridad, honestidad y responsabilidad. Ningún acto discrecional debe ser ejecutado en contra de los fines perseguidos por la institución y el interés colectivo.
- 5) Actuar en todo momento de acuerdo al bien común, con lealtad a los intereses de CDIMA sobre cualquier otro interés ya sea personal, económico, financiero, comercial, laboral, político, religioso, racial, partidista, sectario, gremial o asociativo de cualquier naturaleza.
- 6) Observar de acuerdo a las reglas de la moral, buenas costumbres y de convivencia social armónica, una conducta digna dentro y fuera de la institución en la cual labora.
- 7) Desempeñar sus obligaciones y funciones con honestidad, integridad y responsabilidad conforme a los reglamentos y demás normas administrativas institucionales y en el marco de la Ley de Anticorrupción del Estado Plurinacional de Bolivia.
- 8) Desarrollar sus funciones con respeto hacia los demás y con sobriedad, usando las prerrogativas inherentes a su cargo y los recursos humanos y materiales de que disponga de manera racional y únicamente para el cumplimiento de sus funciones y deberes.
- 9) Administrar con eficiencia y eficacia los recursos institucionales que le sean confiados en virtud de sus responsabilidades como funcionario.
- 10) Ser diligente, justo e imparcial en el desempeño de sus funciones, atento y cortés en sus relaciones con las y los beneficiarios y el público en general.

- 11) Otorgar a todas las personas igualdad de trato, ni abusará de otro modo del poder ni de la autoridad, dentro la sociedad en su conjunto.
- 12) Motivar a sus subalternas/os a actuar con independencia de criterio y buen juicio, con honestidad, integridad, responsabilidad y sin intereses personales y/o intereses creados para el beneficio propio en desmedro de la institución.
- 13) Rendir cuenta de sus actos y decisiones informando periódicamente a su inmediato superior y/o instancias correspondientes con los procedimientos establecidos en la institución.
- 14) Guardar reserva administrativa respecto de hechos, acciones o informaciones de los cuales tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones y cuya divulgación pueda traer un daño a los intereses de la institución. El trabajador o la trabajadora debe abstenerse de difundir toda información que hubiera sido calificada como reservada o confidencial de acuerdo a las normativas del CDIMA. No debe utilizar en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos, información de la que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que no esté destinada al público en general.
- 15) Abstenerse de usar su cargo, poder, autoridad o influencia para obtener o procurar beneficios o ventajas indebidamente o ilegales para sí o para terceras personas naturales o jurídicas.
- 16) Dar cumplimiento a las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, siempre y cuando éstas reúnan las formalidades del caso, se ajusten a las normativas institucionales y tengan por objeto la ejecución de actos que le competan al trabajador en virtud de las funciones inherentes a su cargo.
- 17) Denunciar ante la Dirección Ejecutiva o el Directorio, los actos de los que tuviera conocimiento y que pudieran causar perjuicio a CDIMA o constituir un delito, violaciones a las normativas o falta a cualquiera de las disposiciones del presente Código. El Directorio o la Dirección Ejecutiva que reciban la denuncia están obligados a mantener y proteger la confidencialidad sobre la identidad del denunciante, investigar y en caso de evidenciarse los hechos denunciados, proceder a la sanción correspondiente en el marco de las normativas institucionales y normas nacionales.
- 18) Facilitar la investigación en el caso que se le impute un delito y colaborar con las autoridades para que se ejecuten las medidas administrativas y judiciales necesarias para esclarecer la situación a fin de dejar a salvo su honra y la dignidad de su cargo.

CAPÍTULO IV

CONDUCTAS NO ÉTICAS DEL FUNCIONARIA (o)

ARTICULO 7.

Las conductas no éticas son:

- 1) Negar la información solicitada de conformidad a la presente normativa. En los casos en que deba guardarse reserva, confidencialidad o secreto por razones legales, deberá señalarse claramente al solicitante la prohibición o circunstancia existente que legalmente impide dar a conocer la información solicitada.

- 2) Valerse de su cargo para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio indebido o ilegal, sea éste directo, o indirecto para sí o para una tercera persona natural o jurídica.
- 3) Tomar indebidamente o apropiarse de dinero, bienes o servicios, ya sea en préstamo o bajo cualquier otra forma, de la institución para la cual preste sus servicios.
- 4) Usar en beneficio personal o de terceros información reservada o privilegiada de la que tenga conocimiento en el ejercicio de su función pública.
- 5) Cualquier otra contraria a las normas de comportamiento ético, establecidas en este Código.

CAPITULO V

MEDIDAS PREVENTIVAS:

OBLIGACIONES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 8.

El Directorio de CDIMA está obligado a designar en el cargo de DIRECCION EJECUTIVA a una profesional idónea, capaz, con vasto conocimiento en la gestión, administración y con experiencia en similares cargos preferiblemente mujer indígena o de descendencia para cumplir con los objetivos, metas, los principios y los valores institucionales cumpliendo estrictamente con los procedimientos de contratación establecidos.

ARTICULO 9.

La Dirección Ejecutiva del CDIMA tienen la obligación de respetar estrictamente los procedimientos de contratación de personal legalmente aplicables. Están igualmente obligados a no favorecer ni discriminar por razones de orden político, partidista, discapacidad, de género o secta religiosa, Etc. Y mantener la equidad de género y generacional en el marco de la filosofía institucional.

ARTÍCULO 10.

Es obligación del personal técnico estar actualizado y capacitarse permanentemente para actuar con pleno conocimiento y capacidad en el cargo asignado en la institución.

ARTÍCULO 11.

Todo trabajador y/o funcionario de CDIMA está obligado a recibir un curso sobre este Código de Conducta Ética y sobre las reglas de ética específicas de la institución.

ARTÍCULO 12.

Todo trabajador y/o funcionario de CDIMA está obligado a hacer el máximo esfuerzo posible por alcanzar los fines, objetivos y metas de la institución para la cual presta sus servicios.

ARTÍCULO 13.

El Trabajador o la trabajadora que desempeñe un cargo remunerado a tiempo completo, no debe ejercer otro cargo remunerado en la misma institución o en otras instituciones en los mismos horarios de trabajo establecidos, para no interferir su jornada laboral y el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 14.

En ningún caso se debe utilizar las instalaciones, el personal o los recursos materiales y financieros de la institución con fines de interés personal o ajena a la institución.

Abstenerse de cumplir funciones con intención política, ideológica, sectorial o religiosa.

Abstenerse de exigir o solicitar el cobro o descuento de cuotas o contribuciones para fines políticos a otras personas particulares o a sus compañeros.

CAPITULO VI CONFLICTO DE INTERESES

ARTICULO 14.

El o la trabajadora debe abstenerse de participar en toda actividad que pudiesen generar conflicto entre sus intereses personales, económicos, financieros, comerciales, laborales, políticos, religiosos que perjudique a la institución y se exhorta a trabajar con honestidad, transparencia y responsabilidad en el cargo asignado.

ARTICULO 15.

El o la trabajadora debe de excusarse por escrito de participar o de decidir en todos aquellos casos en los que pudiera presentarse un conflicto de intereses.

ARTICULO 16.

El Directorio, Directora ó la trabajadora, una vez cese en sus funciones, no deberá beneficiarse de la información institucional que conoce, ni tener ventajas posteriores a su cargo en detrimento de los intereses del CDIMA.

ARTICULO 17.

Toda documentación que haya generado el o la trabajadora durante su relación laboral en CDIMA, es de propiedad exclusivo de la institución.

CAPITULO VII REGIMEN DE REGALOS Y OTROS BENEFICIOS

ARTICULO 18.

Queda prohibido otorgar regalos y otros beneficios, por lo tanto, no debe, directa ni indirectamente, ni para sí, o para terceros, solicitar, aceptar o admitir dinero, dádivas, beneficios, regalos, objetos de valor, favores, viajes, gastos de viaje, promesas u otras ventajas o valores materiales o inmateriales por parte de personas o entidades en las situaciones siguientes:

1. Por hacer o dejar de hacer, acelerar indebidamente o retardar tareas relativas a sus funciones u obviar requisitos exigidos por la Ley, los reglamentos, manuales e instructivos.
2. Para hacer valer su influencia ante otra persona o funcionario, a fin de que éste haga o deje de hacer, acelere indebidamente o retarde tareas relativas a sus funciones u obvie requisitos exigidos por la Ley, los reglamentos, manuales e instructivos.

ARTICULO 19.

Quedan exceptuados de la prohibición establecida en el artículo 18:

1. Los reconocimientos y atenciones protocolares, y los regalos recibidos de los Gobiernos locales, regionales y nacionales, organismos internacionales o entidades sin fines de lucro.
2. Los pasajes, gastos de viaje, estadía y representación, recibidos de gobiernos, organismos internacionales, instituciones de enseñanza, de asistencia social o entidades sin fines de lucro, para conferencias, cursos, viajes de estudio, visitas o actividades académicas o culturales, investigaciones y auditorías siempre que no resultare incompatible con las funciones del cargo o prohibido por normas especiales y sean justificadas.
3. Los regalos o beneficios que por su valor simbólico no influyan en la sana voluntad e independencia del o la trabajadora.

CAPITULO VIII SANCIONES

CAPITULO ÚNICO PROCEDIMIENTO Y SANCIONES

ARTICULO 20.

Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal prevista en la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia, el Código Penal y demás Leyes del Estado, las normativas internas del CDIMA, el incumplimiento de este Código, constituyen faltas disciplinarias, las cuales serán objeto de una sanción proporcional a su gravedad de acuerdo al Estatuto, Reglamento Interno, Manual de Funciones del Personal y en el marco de las normativas nacionales.

En la aplicación de las sanciones el acusado tiene el derecho de apelar en el marco de los Estatutos del CDIMA en el caso de las asociadas y asociados del CDIMA; en el caso de las y los trabajadores estos podrán apelar en el marco del contrato de trabajo y manual de funciones del personal.

En la aplicación de las sanciones, la autoridad tendrá en cuenta la gravedad de la infracción y las circunstancias agravantes o atenuantes, que establece el presente documento.

ARTICULO 21.

La Dirección Ejecutiva, es responsable de realizar las investigaciones especiales, de oficio o a petición de parte, cuando a su juicio consideren que existen indicios reales de violaciones a las disposiciones de este Código, hacer la investigación, fijar, calificar y aplicar la sanción, con arreglo a las normas legales vigentes en la institución al trabajador o trabajadora que sea declarado culpable de violar lo dispuesto en el presente Código, las decisiones deben de ser comunicadas al Directorio de CDIMA y éste podrá revisarlas de oficio para agravarlas o disminuirlas si no las encontrare ajustada a derecho. Si esta instancia actuare de forma desleal o no tuviera la capacidad de sancionar, podrá remitirse el asunto ante la Asamblea de socias y socios de CDIMA, y, si esta instancia no tuviere la capacidad de sancionar o se vea impedida por la gravedad del caso, esta a su vez podrá remitir el caso ante las instancias pertinentes del Estado en el marco de las normativas vigentes.

INCENTIVOS

ARTÍCULO 22.

El cumplimiento, observancia y fomento del Código de Ética deberá generar para las y los trabajadores de CDIMA, el reconocimiento de incentivos.

La entidad, de acuerdo con sus competencias y normativa vigente, promoverá incentivos al personal que mantenga una conducta enmarcada en los principios y valores contenidos en el presente Código. Asimismo, la conducta de las y los trabajadores, será referencia valorativa válida para la evaluación que se haga del servicio prestado por éstos y merecerá calificación dentro de la evaluación de desempeño.

Artículo 23. (Actualización del Código).

El presente Código deberá ser revisado periódicamente y podrá ser ajustado en función a la dinámica institucional y las disposiciones emanadas del Ministerio de Trabajo, Empleo y otros.



TITULO IX DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

ARTICULO 24.

Los casos, hechos y actos de conducta NO ética del Art.7 suscitados, e incumplimiento al Art. 6, anterior a la promulgación del este documento, podrán ser juzgados con esta norma en el marco del rigor y tenor del presente documento y la Ley Anticorrupción del Estado Plurinacional de Bolivia.

ARTICULO 25.

El Presente documento de Código de Conducta Ética de la Asociación del Centro de Desarrollo Integral de la Mujer Aymara "Amuyt'a" CDIMA, será aprobado y promulgado por el Directorio del CDIMA bajo consentimiento de todas y todos quienes componen el CDIMA.

El Alto, Julio 2022