



PROGRAMA GESTION RESILIENTE PARA REDUCCIÓN DE RIESGOS Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

CODIGO DE CONDUCTA

1. INTRODUCCIÓN

El presente Código de Conducta (CC) es la herramienta fundamental que establece el marco de comportamiento ético, profesional y ambiental para todos los participantes del Proyecto de Microriego, como parte integral del Programa de Gestión Resiliente (PGAS Riego).

Este documento está diseñado para regular la conducta del Personal del Proyecto (Contratista, Subcontratistas, Consultores y Fiscalización) y sus interacciones con las Comunidades Beneficiarias y el entorno natural.

Su aplicación es obligatoria y garantiza un entorno de trabajo seguro, respetuoso y en pleno cumplimiento con:

- Los Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del Organismo Financiador.
- La normativa nacional boliviana (incluyendo legislación laboral, ambiental y penal).
- El Plan de Gestión de Mano de Obra (PGMO) y el Plan de Equidad de Género (PEG) del Contratista.

2. VALORES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El Código se fundamenta en los siguientes pilares éticos, esenciales para la gestión social y ambiental de un proyecto de riego:

- Integridad y Honestidad: Actuar con verdad en todas las transacciones y reportes.
- Transparencia y Responsabilidad: Rendir cuentas sobre las acciones y decisiones tomadas.
- Respeto y Equidad: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminación.
- Sostenibilidad y Resiliencia: Priorizar la protección ambiental, la gestión del riesgo (RRD-ACC) y la sostenibilidad del sistema de riego.

3. CUMPLIMIENTO Y COMPROMISO

La firma y el entendimiento de este Código son obligatorios y constituyen una condición contractual para todo el personal involucrado en el proyecto.

- El Incumplimiento dará lugar a medidas disciplinarias inmediatas, que pueden incluir la rescisión del contrato laboral o de servicios.
- Los Delitos Graves (VBG/AS-AES) como los actos de Violencia Basada en Género, Acoso y Explotación Sexual serán remitidos obligatoriamente a las autoridades competentes (FELCV, SLIM, DNNA) para su procesamiento penal, sin perjuicio de las sanciones contractuales.



NORMAS DE CONDUCTA CLAVE

4. COMPORTAMIENTO LABORAL Y PROFESIONAL

Todo el personal debe:

Principio	Norma de Conducta Obligatoria
Trato Respetuoso	Tratar a colegas, supervisores y miembros de la Comunidad con dignidad y cortesía. Se prohíbe cualquier forma de discriminación por origen, género, orientación sexual, religión, posición social o tenencia de la tierra.
Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)	Cumplir estrictamente con el Plan de SSO. Es obligatorio el uso correcto y permanente del Equipo de Protección Personal (EPP) y la participación en todas las capacitaciones de Inducción y Refuerzo Mensual.
Integridad Laboral	Está estrictamente prohibido el consumo, posesión o distribución de drogas o alcohol en el lugar de trabajo, en los campamentos o durante las horas laborales.

5. PROTECCIÓN DE PERSONAS VULNERABLES

El personal del proyecto tiene la obligación de reportar de inmediato cualquier acto o amenaza de:

Acto Prohibido	Definición y Protocolo de Denuncia
Violencia Basada en Género (VBG)	Cualquier acto que resulte en daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.
Acoso y Explotación Sexual (AS/AES)	Todo acto de naturaleza sexual que atente contra la dignidad, incluyendo acoso, solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios o la explotación sexual de cualquier tipo. Prohibición estricta de tener relaciones sexuales con menores de edad, sin excepción.
Acoso Moral/Laboral	Actos que busquen intimidar, humillar o maltratar a otro trabajador o miembro de la comunidad, afectando su dignidad o desempeño.
Protocolo Inmediato	Los casos sustentables de VBG/AS-AES serán reportados y remitidos inmediatamente al Servicio Legal Integral Municipal (SLIM), la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV) o la Defensoría de la Niñez y Adolescencia (DNNA). Se garantiza la no represalia por las denuncias realizadas.

6. RELACIONES COMUNITARIAS Y GESTIÓN DEL AGUA

Se exige el máximo respeto y sensibilidad al interactuar en la Comunidad:



- Usos y Costumbres del Agua: Se debe respetar y no interferir con las tradiciones, estructuras de autoridad (ej. autoridades ancestrales del agua) y, en particular, los usos y costumbres relacionados con la gestión y distribución del agua (ej. sistemas de turno de riego) sin la debida consulta y autorización formal.
- No Intervención: Está prohibido modificar, manipular o intervenir sistemas de riego, tomas o infraestructura hídrica preexistente, canales o acequias sin la debida instrucción y supervisión de la Fiscalización y el Contratista.
- Información y PPPI: Proporcionar información oportuna y comprensible sobre el avance, cronogramas y riesgos del proyecto a la comunidad, cumpliendo con el Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI).
- Patrimonio Cultural (Hallazgos Fortuitos): Aplicar de inmediato el Protocolo de Hallazgos Fortuitos ante el descubrimiento de cualquier vestigio arqueológico, histórico o paleontológico, siguiendo la regla de: Detener, Asegurar y Notificar a la autoridad competente y al fiscal.
- Protección Hídrica: Prohibición absoluta del vertido de residuos, aceites, combustibles o contaminantes de cualquier tipo en canales, acequias, ríos o fuentes hídricas utilizadas por la comunidad para riego o consumo, como medida de mitigación ambiental crítica.

7. MECANISMO DE QUEJAS Y RECLAMOS (MQR)

El Contratista garantizará un Mecanismo de Atención de Quejas y Reclamos (MAQR) eficaz, que estará disponible para trabajadores y miembros de la Comunidad, bajo los siguientes estándares:

- Accesibilidad y Confidencialidad: Se establecerán Puntos de Contacto Confidencial (buzones seguros, línea telefónica dedicada y/o formularios accesibles) en un lugar neutral de la comunidad. Se garantiza la confidencialidad de la persona que realiza la queja y se prohíbe cualquier tipo de represalia.
- Respuesta Oportuna: Todas las quejas, denuncias o reclamos serán registrados, investigados y respondidos de forma oficial en un plazo de hasta 15 días hábiles.
- Prioridad VBG/AS-AES: Las quejas relacionadas con AS/AES o VBG tendrán un procedimiento prioritario de investigación y derivación inmediata a las instancias legales correspondientes, según lo establecido en el Plan de Equidad de Género (PEG) del proyecto.

COMPROMISO DEL PERSONAL

Yo, [Nombre y Apellido del Trabajador/a], declaro haber recibido, leído y entendido el presente Código de Conducta del PGAS Riego y me comprometo a cumplirlo rigurosamente durante mi participación en el Proyecto. Entiendo las consecuencias disciplinarias y legales de su incumplimiento, especialmente en materia de VBG/AS-AES y normas ambientales.

Firma: _____ Fecha: _____