



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO REGIONAL (CEDER)



Arequipa – Perú

2023

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	3
GLOSARIO	3
CAPÍTULO II	4
SUJETOS Y OBJETIVO DEL CÓDIGO	4
CAPÍTULO III	4
FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS ÉTICOS	4
CAPÍTULO IV	6
NORMAS DE CONDUCTA.....	6
CAPÍTULO V	9
PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO	9
CAPÍTULO VI	10
VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN	10
CAPÍTULO VII	11
MEDIOS DE DENUNCIA Y SANCIONES	11
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	11



INTRODUCCIÓN

El presente documento ha sido elaborado a solicitud del Consejo Directivo y aprobado en Asamblea General Extraordinaria de Asociados del 25 de setiembre del 2023.

La práctica de ética y conducta se enmarca bajo los siguientes protocolos institucionales:

- **Visión:** CEDER es un líder y referente institucional sobre planeamiento y gestión del desarrollo humano sostenible e inclusivo con alta incidencia pública en los territorios donde opera y en los decisores públicos y privados con los que se relaciona.
- **Misión:** Identificamos, construimos y validamos propuestas innovadoras de desarrollo humano sostenible, dirigidas a crear y mejorar los activos ambientales, económicos y sociales, tanto de emprendedores (as) como grupos con baja calidad de vida. Para esto, promovemos la participación activa de la población y las sinergias institucionales.

En CEDER mantenemos los siguientes **objetivos estratégicos**:

- Elevar la eficiencia y eficacia en la ejecución de las actividades, proyectos y programas que ejecutamos. A fin de contribuir a la mejora sostenible de las condiciones y calidad de vida de la población con quien trabajamos.
- Mejorar la eficiencia y eficacia de la administración y uso de los recursos institucionales y de aquellos que nos confían las fuentes cooperantes.
- Asegurar el financiamiento sostenido para la implementación de las diferentes actividades, proyectos y programas, que permitan el logro de la misión y visión de CEDER
- Sistematizar, diseminar y capitalizar experiencias que contribuyan al diseño de políticas públicas locales, regionales y nacionales.

Para generar todos estos objetivos, es imprescindible que nuestros/as colaboradores/as se guíen bajo un esquema de respeto mutuo y con las personas con las que trabajamos, así como bajo la estructura de una relación laboral responsable y diligente. En este marco, se erige el presente Código de estricto cumplimiento para el personal.



CAPÍTULO I

GLOSARIO

1. Financiamiento Del Terrorismo

Cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación hecha voluntariamente con la finalidad de financiar las actividades de elementos o grupos terroristas. Delito tipificado en el literal f) del artículo 4 del Decreto Ley N° 25475 y sus normas modificatorias.

2. Lavado De Activos

Son los que establece en los Artículos 1° al 4° de la Ley N° 27765, Ley Penal contra el Lavado de Activos y sus normas modificatorias:

- a. Actos de Conversión y Transferencia
- b. Actos de Ocultamiento y Tenencia
- c. Formas Agravadas:
 - El agente utilice o se sirva de su condición de funcionario público o de agente del sector inmobiliario, financiero, bancario o bursátil.
 - El agente comete el delito en calidad de integrante de una organización criminal.
 - Omisión de comunicación de operaciones o transacciones sospechosas.

3. Interlocutores

Personas con las que se relaciona el CEDER en busca del logro de sus objetivos institucionales.

4. Beneficiarios/as

Personas que se benefician de los servicios que provee el CEDER en los distintos proyectos.

5. Colaborador/a

Toda persona que, en calidad de socios, trabajador/a en planilla, contratado/a por consultoría, practicante, voluntario/a, desarrolla actividades permanentes o temporales para CEDER.

6. Trabajador/a

Persona vinculada al CEDER por el régimen laboral de la actividad privada.



CAPÍTULO II

SUJETOS Y OBJETIVO DEL CÓDIGO

Artículo 1°.- Nuestro Código de Ética y Conducta es la herramienta que comunica nuestra Visión y Misión, así como nuestros objetivos institucionales y ofrece los medios para llevarlos a cabo.

Artículo 2°.- El presente Código está dirigido a todos/as los trabajadores/as y colaboradores/as que forman parte del CEDER, y busca promover altos estándares para generar una conducta ética y profesional a fin de preservar la confiabilidad y la integridad de la institución y asegurar el cumplimiento de las normas, estableciendo un ambiente equitativo y justo, además de responsable para con nuestros interlocutores y beneficiarios/as.

CAPÍTULO III

FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS ÉTICOS

Artículo 3°.- Los principios y prohibiciones éticas que se establecen a continuación, son aplicables a todos/as los/as colaboradores/as del CEDER.

Artículo 4°.- Todos/as los/as colaboradores/as deberán actuar de acuerdo a los siguientes principios:

- a. **Respeto.** En el ámbito de gestión del empleador adecuar su conducta hacia el respeto de las leyes, garantizando que en todo proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento. Asimismo, a fin de garantizar un ambiente de trabajo adecuado y armónico, los/as colaboradores/as debe abstenerse de conductas que alteren el orden interno de la institución, debiendo mantener el respeto por sus compañeros de trabajo, coordinadores y asociados, así como respeto a los/las beneficiarios/as de los proyectos y miembros de la comunidad, así como respeto al medio ambiente y a la biodiversidad.
- b. **Probidad.** Actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la institución, los/as beneficiarios/as y la comunidad en conjunto, y desechando el provecho o ventaja personal. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño del CEDER y cumple cabalmente con los procedimientos de gastos y rendición de los mismos, conforme lo prescribe el manual de procedimientos y las normas vigentes.
- c. **Eficiencia y eficacia.** Brindar calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno.
- d. **Idoneidad.** Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a la autoformación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.



- e. **Veracidad.** Se expresa con autenticidad y honestidad en las relaciones laborales con todos los miembros de la institución y con terceros.
- f. **Lealtad y obediencia.** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la Institución, cumpliendo las órdenes que le imparta su superior jerárquico competente, en la medida que tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las labores a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, que deberá poner en conocimiento de la dirección de la institución.
- g. **Confidencialidad.** Guardar total y absoluta reserva de la totalidad de información general y clasificada correspondientes a la institución, a la que hayan tenido acceso, especialmente la información relativa al secreto de las bases de datos, información financiera, expedientes de personal, decisiones institucionales, manuales, información sobre estudios y actividades de investigación y desarrollo, programas o sistemas de cómputo, software, códigos fuente o códigos objeto, planos, fotografías, registros, compilaciones y, en general, toda aquella información de propiedad o que esté en custodia de la Institución. Esta información no deberá utilizarla para sí, ni transmitirla a terceros.
- h. **Dignidad.** La persona es el fin y no el medio, en ese sentido, el CEDER reconoce **el valor de la persona**, respetando la dignidad, derechos y obligaciones de nuestros colaboradores, beneficiarios e interlocutores, bajo los siguientes alcances: reconocemos la igualdad de las personas en dignidad y derechos; respetando la equidad de género; rechazamos toda forma de discriminación; asimismo, ofrecemos a nuestros colaboradores los medios para que logren su desarrollo personal y profesional.
- i. **Servicio a los demás.** Nuestros beneficiarios son nuestra razón de ser, por lo que buscamos ayudarles a mejorar sus condiciones de vida, protegerlos contra toda forma de abuso y procuramos la protección especial que necesitan los adultos mayores, mujeres y los menores de edad que forman parte de nuestros proyectos.

Artículo 5°.- Los/as colaboradores/as están prohibidos de:

- a. Participar en situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, pudieran entrar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y labores de su cargo.
- b. Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, influencia o apariencia de influencia.
- c. Permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés particular.
- d. Ejercer presiones, amenazas o acoso que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a hacer mal uso de la información privilegiada. Dar consejo, advertir, sugerir o cualquier otra forma de influenciar a otros o participar directamente en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la Institución, o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña.
- e. También están expresamente prohibidos de realizar acciones dolosas.¹

¹ El dolo es la voluntad deliberada de cometer un acto sabiendo que se va a producir un resultado lesivo sobre otra persona. También se actúa con dolo cuando se opte por omitir una acción de forma consciente, sabiendo que al no realizar dicha acción se perjudicará a otra persona.



Artículo 6°.- Para lograr el reconocimiento del bien común, promovemos la generación de oportunidades en las comunidades donde trabajamos bajo los siguientes considerandos:

- a. Somos conscientes que los proyectos en los que trabajamos contribuyen al mejoramiento de la sociedad, bienestar social y económico, así como al crecimiento y desarrollo humano.
- b. Luchamos por llegar con nuestros proyectos a las zonas más alejadas de los territorios en los cuales intervenimos
- c. Construimos enlaces de cambio y mejoramiento entre nuestros interlocutores y la realidad peruana
- d. Estamos convencidos que a través de acciones de Responsabilidad Social contribuiremos a un mundo mejor y fomentaremos el desarrollo de nuestras comunidades, sea mediante el cuidado del medio ambiente, el respeto a los derechos humanos, la igualdad entre todos/as sin discriminación alguna, la generación de activos de trabajo y el desarrollo de capacidades humanas.

CAPÍTULO IV

NORMAS DE CONDUCTA

Artículo 7°.- Además del cumplimiento de conductas congruentes con los puntos anteriores, nuestros colaboradores tienen prohibido incurrir en conductas que se opongan a los intereses de nuestros interlocutores y beneficiarios/as. Asimismo, estarán obligados a cumplir, además de las normas del Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes obligaciones y/o a respetar las prohibiciones que se detallan en los siguientes capítulos y artículos.

Artículo 8°.- Existe conflicto de intereses, cuando los intereses del colaborador o los de personas cercanas a su entorno, hacen difícil su decisión o actuación eficiente y objetiva en el marco de su relación laboral, haciendo suponer que prevalece el interés propio por encima del interés de CEDER.

Es responsabilidad de todo colaborador revelar sus relaciones familiares y/o de denunciar cualquier conflicto de intereses en el marco del desarrollo de su relación laboral. Como medida de prevención ante cualquier conflicto, los trabajadores deberán:

- a. Abstenerse de participar en actividades contrarias a los intereses de CEDER que puedan influir su juicio, lealtad y objetividad en el desarrollo de sus funciones.
- b. Informar de inmediato aquellas situaciones que puedan constituir un conflicto de intereses.

Adicionalmente, está prohibido de:

- a. Vender o llevar cualquier tipo de producto o servicio distinto al que ofrece CEDER a nuestros interlocutores en el marco de la relación CEDER- beneficiario/a



- b. Ofrecer, aceptar o pedir comisiones, dádivas, donativos, regalos, etc. que puedan influir en sus decisiones.
- c. Relacionarse sentimentalmente con algún colaborador(a), interlocutor(a) o beneficiario/a que pueda representar un riesgo o aprovechamiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- d. Utilizar las condiciones laborales para satisfacer intereses sentimentales y/o realizar acciones para beneficio de quienes ejercen este tipo de relaciones.
- e. Atender de forma personal y/o directa a interlocutores o beneficiarios/as sin conocimiento del CEDER.

Artículo 9°.- Los colaboradores no podrán, sin previa autorización expresa, revelar o discutir cualquier información relacionada con los proyectos de CEDER, salvo que sea necesario para el desarrollo de las labores.

En ese sentido, los colaboradores deberán:

- a. Guardar la información confidencial usando mecanismos de seguridad apropiados.
- b. Está prohibido utilizar mecanismos de video o audio grabación sin autorización del titular
- c. No divulgar o brindar información confidencial de CEDER para obtener un beneficio personal.

Artículo 10°.- La corrupción es una falta grave en cualquier ámbito y bajo cualquier circunstancia y característica. CEDER rechaza cualquier acción de corrupción en cualquier ámbito y con el ánimo de seguir manteniendo firme la confianza de todos los que nos rodean, nuestros colaboradores están prohibidos de:

- a. Realizar acciones que puedan influir, ejercer coerción, manipular o engañar a cualquier auditor y/o colaborador que se encuentre en el desempeño de sus funciones.
- b. Sobornar o dejarse sobornar con dádivas u otra manera para alterar o aparentar una verdad que no existe.
- c. Influir o ejercer coerción sobre colaboradores/as, interlocutores, o beneficiarios/as para responder encuestas institucionales.
- d. Exigir a los interlocutores o beneficiarios/as alguna contraprestación para un servicio externo
- e. Conferir pagos para agilizar trámites y/o obtener un beneficio personal.

En la misma línea, el fraude, como parte de los actos que buscan procurar un beneficio indebido, es una conducta no permitida en CEDER. Para ello, nuestros colaboradores/as están prohibidos de:

- a. Distorsionar, alterar, falsificar o manipular registros.
- b. Ocultar y/o no enviar en tiempo y forma toda información requerida.
- c. Alterar o falsificar información de encuestas o indicadores de desempeño.
- d. Falsificar información de los proyectos y/o clientes.
- e. Uso indebido de la información de CEDER para beneficio personal.



Artículo 11°.- En el marco del vínculo laboral, nuestros colaboradores/as fomentarán relaciones entre compañeros, con nuestros interlocutores y beneficiarios/as. Estas relaciones deben desarrollarse en clima de responsabilidad, respeto mutuo, armonía y bondad, no coerción o amenaza.

a) Relaciones con el personal:

En CEDER no se discrimina en base a raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, estado civil u otros, en lo que se refiere a la contratación de personal y/o a la promoción o retribución de personal, así como cualquier otra condición que se lleve a cabo en el marco de la relación laboral.

En este marco, nuestros colaboradores/as están obligados a:

- Observar siempre la actitud de no discriminación y respeto a los demás en sus formas de ser y opinar.
- Hacerse responsable del logro de sus objetivos.
- Abstenerse de dar instrucciones a otros colaboradores/as que sean contrarias a las políticas internas y las leyes vigentes.
- Informar cualquier conducta que implique una violación a nuestras normas internas.
- Contribuir a la investigación de aquellos hechos que impliquen una violación a nuestras normas internas.
- Cuidar que la atención, el trato y las palabras hacia los demás sean siempre respetuosas de modo que no puedan confundirse con hostigamiento sexual.

Asimismo, nuestro personal está prohibido de:

- Utilizar recursos a su nombre para contribuciones a partidos políticos u otro organismo sin autorización.
- Establecer sanciones económicas a otros colaboradores/as.
- Utilizar recursos económicos y materiales para beneficio personal.
- Protagonizar e inducir a realizar escenas o comportamientos que vayan en contra de la moral y buenas costumbres.

b) Relaciones con beneficiarios/as de los proyectos:

En CEDER mantenemos contacto con las distintas personas que integran y forman parte de los proyectos encargados. En ese sentido, nuestros colaboradores/as deben:

- Fomentar un ambiente de respeto y tolerancia
- Contribuir al desarrollo profesional de nuestros interlocutores en cualquier línea del proyecto asignado.
- Poner a disposición del interlocutor su fuerza de trabajo en el marco del proyecto asignado y bajo estándares de diligencia y calidad.



- Reportar cualquier situación que pueda implicar actos de violencia en contra del interlocutor sea personal o de terceros.

Asimismo, nuestros colaboradores/as están prohibidos de:

- Solicitar dádivas, donaciones y/o cualquier otro incentivo para obtener un beneficio personal por parte de los beneficiarios/as de los proyectos.
- Incurrir en actos que impliquen abuso infantil en cualquiera de sus modalidades.
- Respetar al interlocutor y evitar cualquier tipo de discriminación.

CAPÍTULO V

PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

Artículo 12°.- El lavado de Dinero y Financiamiento de Terrorismo es un delito grave; el primero es el proceso a través del cual se trata de ocultar el origen de los recursos generados mediante una actividad ilícita y el segundo consiste en la aportación, financiamiento, recaudación con el fin de provocar amenazas o violencia contra determinado grupo de personas.

Artículo 13°.- CEDER y sus colaboradores/as deben asumir la obligación y responsabilidad de celebrar y ejecutar los proyectos que mantienen sin incurrir en forma alguna en los actos tipificados y sancionados por las normas legales anticorrupción o de lucha contra la corrupción. En tal sentido, asumen expresamente las siguientes obligaciones en relación con sus actividades:

- a. Vigilar, prohibir e impedir que sus representantes, administradores, socios, o personal, por cuenta y en interés de cualquiera de las partes, sus sedes zonales o afiliadas, formulen cualquier ofrecimiento o promesa, entreguen o acepten, directa o indirectamente, por sí o mediante terceras personas: dinero, objetos de valor, ganancia pecuniaria indebida, ventaja impropia o cualquier otra dádiva o bienes, a favor de servidor, funcionario o empleado público, personal estatal contratado por cualquier modalidad, autoridad o cualquier persona vinculada y/o relacionada con las entidades de gobierno (local, regional o nacional) o instituciones públicas, así como de otras instituciones privadas con las que el CEDER se relaciona, con la finalidad que éstos hagan o dejen de hacer algo relativo a sus funciones, incurriendo en incumplimiento o infracción a la ley, o conductas consumadas o en grado de tentativa que se consideren como faltas, delitos o que ameriten la imposición de una sanción, de carácter administrativa, penal o de cualquier otra naturaleza; tales como robo, fraude, cohecho, tráfico de influencias, extorsión, soborno, lavado de activos y conductas similares.
- b. Actuar siempre con lealtad, ética, honestidad, transparencia y/o integridad profesional.
- c. Denunciar ante las autoridades correspondientes los hechos que le consten y que pudiesen ser constitutivos de responsabilidades administrativas y/o penales, o de cualquier otra naturaleza, de las personas que hayan incurrido en las faltas o causales mencionadas.



CAPÍTULO VI

VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Artículo 14°.- En CEDER nos esforzamos por mantener un clima de respeto mutuo que propicie un ambiente sano y de realización personal y profesional.

Artículo 15°.- En este marco, nuestro personal está prohibido de:

- a. Discriminar por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra situación que atente contra la dignidad humana.
- b. Expresarse con palabras altisonantes u ofensivas.
- c. Consumir, distribuir, vender o poseer cualquier tipo de droga
- d. Consumir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.
- e. Favorecer a determinados colaboradores/as asignando tareas preferentes, o aprovecharse de otros colaboradores/as asignándoles cargas pesadas e inapropiadas de trabajo.
- f.

Artículo 16°.- En CEDER rechazamos cualquier acto de violencia que atente contra la dignidad humana o que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. En CEDER procuramos un ambiente de tolerancia y respeto libre de violencia laboral, incluyendo el hostigamiento sexual y el acoso laboral.

Artículo 17°.- Sin perjuicio de las disposiciones abordadas en el Reglamento Interno de Trabajo y/o cualquier política interna, todo trabajador está prohibido de:

- a. Realizar comentarios, burlas o proposiciones de índole sexual.
- b. Invitar reiteradamente a otro colaborador o interlocutor a citas cuando ya existe negativa.
- c. Hacer preguntas sobre la vida sexual de otras personas salvo en casos de investigaciones o trabajos autorizados respetando la privacidad y el consentimiento informado de los/as participantes.
- d. Presionar para obtener favores sexuales
- e. Solicitar actos sexuales con la presión de negarle beneficios o perjudicarlo en su desempeño

Artículo 18°.- El acoso laboral o mobbing es una forma de violencia laboral, cuyo objetivo no es de naturaleza sexual, sino que busca intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente al acosado para excluirlo o satisfacer una necesidad de agresión o control.



El acoso laboral puede presentarse de forma horizontal cuando es entre colaboradores del mismo nivel, se puede presentar de forma vertical descendente y/o ascendente dependiente del grado jerárquico del presunto hostigador.

Para evitar esta situación, nuestros/as colaboradores/as están prohibidos de:

- a. Maltratar física o verbalmente a otra persona
- b. Utilizar palabras degradantes para describir a una persona
- c. Burlarse de otro colaborador/a
- d. Difamar y dañar la imagen de un colaborador/a
- e. Intimidar o tomar represalias con colaboradores.
- f. Amenazar al personal o hacer uso de la autoridad para encubrir actividades de violencia.

CAPÍTULO VII

MEDIOS DE DENUNCIA Y SANCIONES

Artículo 19°.- El personal del CEDER, tiene el deber de comunicar los actos contrarios a lo normado en el presente Código de Ética y Conducta. Dicha denuncia, podrá ser interpuesta directamente (verbal o escrita) al consejo directivo o al correo institucional creado para tal fin.

Artículo 20°.- El incumplimiento de las disposiciones normadas en el presente Código de Ética y Conducta, será considerado según corresponda, como falta laboral conforme a las normas laborales y al Reglamento Interno de Trabajo respetando los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

UNICA: Todo lo no previsto en el presente Código, será resuelto por CEDER, en su calidad de empleador, de acuerdo a la normatividad laboral vigente y su Reglamento Interno de Trabajo.



Francisco Javier Vilca Arhuiri
Presidente CEDER