



Pacto Global
Red Bolivia

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL.

Acción colectiva impulsada por la Mesa de Gobernanza Transformacional
Pacto Global Red Bolivia



Diciembre, 2025

Con el apoyo de:



Suecia
Sverige



Pacto Global
Red Bolivia

Primera edición | 2025

Copyright © 2025

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en un sistema de recuperación o transmitida de ninguna forma ni por ningún medio, electrónico, mecánico, fotocopiado, grabación o de otro tipo, sin la autorización previa de la Red Bolivia de Pacto Global de Naciones Unidas.

Liderado por:

Pacto Global de Naciones Unidas en Bolivia

Con el apoyo de:

Embajada de Suecia en Bolivia

Elaboración:

Petit Comité de la Mesa de Gobernanza Transformacional del Pacto Global Red Bolivia:

Erick Frederiksen (Grupo Minero Sinchi Wayra)

Alvaro Muñoz-Reyes (Grupo Minero Sinchi Wayra)

Gissel Cabrera Torrez (Banco Fortaleza)

Jorge Inchauste (Dentons Guevara & Gutiérrez)

Jorge Palza (Ferrere)

Maria Laura Aguirre (Ferrere)

Diego Tamayo (Ferrere)

Catherine H. Zuazo Avila (Cervieri Monsuárez)

Verónica Schütt (Imcruz-Inchcape Bolivia)

Roxana Balderrama (Banco Ecofuturo)

Sonia B. Soruco Ruiz (Cámara Nacional de Industrias)

Big Changer Mesa de Gobernanza Transformacional:

Grupo Minero Sinchi Wayra

Diseño y diagramado:

Alec Echeverría

Supervisión:

J. Elvira Fresco Vaca (Pacto Global Bolivia)

Fabian Sanchez (Pacto Global Bolivia)

PRÓLOGO.

Este Código de Conducta y Ética nace del trabajo sostenido de la Mesa de Gobernanza Transformacional del Pacto Global Bolivia, un espacio donde la ética, la sostenibilidad y los derechos humanos han dejado de ser conceptos abstractos para convertirse en principios accionables capaces de transformar realidades institucionales. Su elaboración ha sido el resultado de múltiples intentos, debates y versiones preliminares, cada uno de ellos aportando al consenso técnico y a la convicción colectiva que hoy presentamos.

Concebido como una guía práctica y accesible, este Código busca orientar la conducta de las empresas y sus colaboradores en un entorno de negocios cada vez más exigente y transparente. Su propósito es fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia, la responsabilidad y el respeto, valores esenciales para construir relaciones de confianza con los distintos grupos de interés.

En un contexto de crisis globales, desigualdades persistentes y desafíos ambientales apremiantes, la gobernanza transformacional se vuelve más urgente que nunca. Este documento constituye una propuesta inicial de lineamientos éticos y de integridad corporativa, elaborada de manera colaborativa y en coherencia con los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Más que un conjunto de normas, el Código representa un compromiso colectivo de actuar con rectitud en la toma de decisiones, en las operaciones cotidianas y en la interacción con la sociedad. Aspira a ser un marco común y adaptable para empresas de distintos rubros y tamaños, asegurando que el crecimiento económico vaya de la mano con la sostenibilidad, la lucha contra la corrupción, la equidad y el respeto a los derechos humanos.

Nuestro agradecimiento profundo a todas las personas, instituciones y equipos técnicos que, con paciencia, rigor y visión de futuro, hicieron posible esta entrega. Que este Código inspire acción, genere diálogo y se convierta en una herramienta viva para nuevas generaciones de liderazgos éticos y sostenibles en Bolivia y la región.

Les invitamos a ir más allá de la simple lectura, asimilando estos principios e incorporándolos en sus operaciones y estrategias. Abrir este Código de Conducta y Ética es el primer paso para que, juntos y juntas, podamos construir e implementar un entorno laboral basado en la integridad.

ÍNDICE.

1. PROPÓSITO DEL CÓDIGO. 01

- 1.1 Alcance y aplicabilidad 02
 - 1.2 Responsabilidad y cumplimiento 02
-

2. PRINCIPIOS Y VALORES. 03

3. AMBIENTE DE TRABAJO Y CULTURA ORGANIZACIONAL. 03

- 3.1. Clima laboral 04
 - 3.2. Respeto mutuo 04
 - 3.3. Comunicación 04
 - 3.4. Antidiscriminación 04
 - 3.5. Fomento del trabajo en equipo 04
 - 3.6. Prevención del acoso 04
-

4. TALENTO HUMANO. 05

5. INTEGRIDAD EN LOS NEGOCIOS. 05

- 5.1. Prevención de la corrupción 05
 - 5.2. Prohibición del soborno. 06
 - 5.3. Responsabilidad organizacional 06
 - 5.4. Gestión de conflictos de interés 07
 - 5.5. Regalos y hospitalidades 07
 - 5.6. Prácticas de competencia justa 07
-

6. RELACIONES CON TERCEROS. 08

7. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y EL ENTORNO. 08

8. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y RECURSOS CORPORATIVOS. 09

9. PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD. 09

10. CANAL DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE. 10

11. DEFINICIONES DE INTERÉS. 11

12. ANEXOS. 13

1. PROPÓSITO DEL CÓDIGO.

Establecer las normas de comportamiento que se espera de cada persona que trabaje/colabore con la empresa/entidad/organización, implementando un marco de valores, comportamientos deseables y correctos, que sirvan como guía para ayudar a cada uno a tomar decisiones éticas, indicando cómo identificar una potencial conducta indebida.

Este código busca promover la integridad, la responsabilidad y el respeto, creando una cultura organizacional positiva y alineada con los valores de la empresa/entidad/organización.

En el lugar en el que se trabaje y sea cual fuere el cargo, este Código protegerá la reputación de la empresa/entidad/organización, entre los colegas, clientes, proveedores, accionistas y otras partes interesadas.



El objetivo del Código de Conducta y Ética va más allá de sólo cumplir la ley y las políticas internas. También ayudará a guiar la conducta y toma decisiones de los colaboradores, para que hagan lo correcto y trabajen de una manera justa, abierta y confiable.

El comportamiento de la empresa/entidad/organización, impulsa a sus colaboradores a hacer lo siguiente:

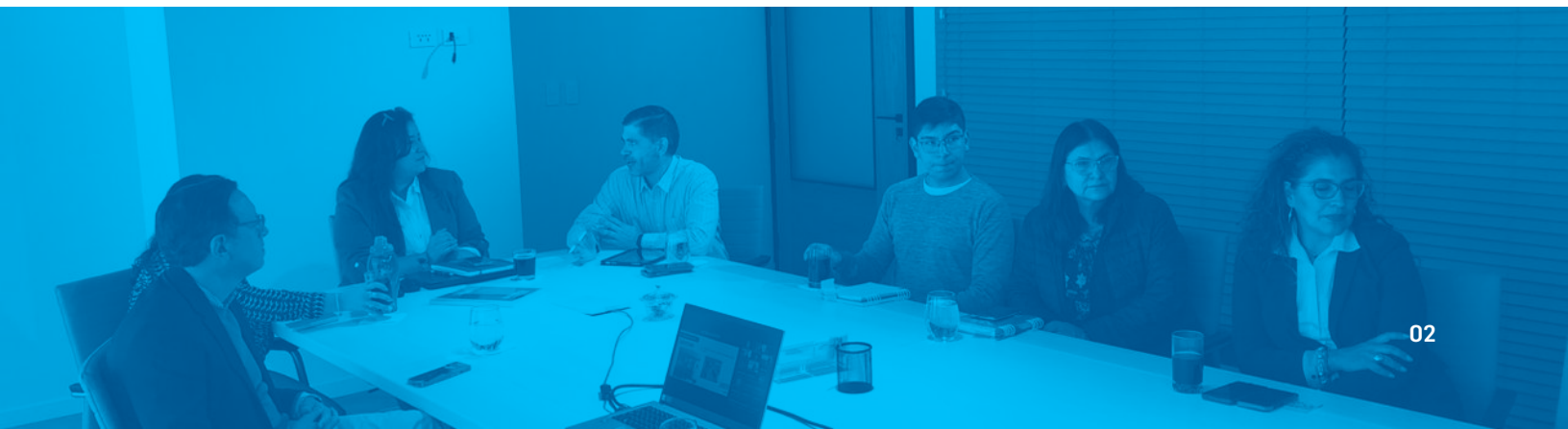
- Actuar con integridad en cada decisión que tome. Integridad es hacer lo correcto, incluso si se sabe que nadie está mirando.
- Ser responsables y rendir cuentas por las decisiones y acciones que cada uno tome y realice.
- Mantener la conducta en los más altos estándares éticos y comportarse de manera que se gane la confianza de los demás.
- Respetarse y trabajar juntos para construir relaciones fuertes y de confianza.

1.1 Alcance y aplicabilidad.

El presente Código se aplica a todos los colaboradores, sin excepción, que sean parte de la empresa/entidad/organización, independientemente de su nivel jerárquico, desde los accionistas - socios y directivos hasta los recién incorporados. Se espera que los consultores y proveedores de bienes y servicios actúen de una manera consistente con este Código.

1.2 Responsabilidad y cumplimiento.

Cada colaborador tiene la responsabilidad de conocer, comprender y aplicar de manera adecuada los principios establecidos en el presente Código de Conducta y Ética, los cuales deben ser aplicados en el ejercicio de sus funciones y su relacionamiento cotidiano, con el objetivo de reflejar el compromiso conjunto de toda la empresa/entidad/organización hacia la ética y el cumplimiento



2. PRINCIPIOS Y VALORES.

Se deben incluir los principios y valores de la empresa/entidad/organización; sin embargo, de forma enunciativa se pueden implementar los valores mencionados en el Anexo I del presente documento.

3. AMBIENTE DE TRABAJO Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

3.1. Clima laboral:

Se debe promover una cultura organizacional basada en los principios y valores descritos en el numeral 2 anterior, para fortalecer la diversidad, tolerancia e inclusión de todos los colaboradores de la empresa/entidad/organización, sin excepciones.

Se rechaza toda forma de intimidación, abuso de poder, favoritismo o represalias.

3.2. Respeto mutuo:

Todas las interacciones deben ser corteses y profesionales. Se valorará:

- La diversidad de ideas, perspectivas y antecedentes personales;
- Los diversos enfoques para la solución de conflictos o problemas; y
- El aporte de soluciones a través de nuevas ideas.

3.3. Comunicación:

Los colaboradores tienen derecho a expresar sus opiniones de forma libre, respetuosa y transparente.

La escucha activa será promovida por la empresa/entidad/organización como una herramienta para resolver conflictos y crear entendimiento. Asimismo, se valorará la retroalimentación constructiva.

3.4. Antidiscriminación:

Está prohibida cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de género, raza, edad, religión, orientación sexual, condición social, capacidades diferentes u otro.

Los colaboradores deben respetar la diversidad de pensamiento, ideología política y preferencias y creencias en el marco del respeto mutuo.

3.5. Fomento del trabajo en equipo:

La empresa/entidad/organización debe promover un espíritu de cooperación para lograr objetivos comunes, además de la colaboración en proyectos conjuntos.

3.6. Prevención del acoso:

La empresa/entidad/organización tiene la obligación de asegurar un entorno laboral libre de violencia, acoso y toda forma de maltrato o conducta inaceptable que se contraponga con la ley y los principios éticos generales.

4. TALENTO HUMANO.

La empresa/entidad/organización reconoce que el talento humano es un pilar fundamental para su desarrollo sostenible, debiendo gestionarlo con base en los principios de equidad, diversidad e inclusión, promoviendo un ambiente laboral respetuoso y seguro para todos los colaboradores.

5. INTEGRIDAD EN LOS NEGOCIOS.

5.1. Prevención de la corrupción.

En el ejercicio de sus actividades, los colaboradores se comprometen a actuar con honestidad e integridad, rechazando cualquier práctica que implique medios deshonestos.

Está estrictamente prohibido para cualquier colaborador de la empresa/entidad/organización ofrecer, prometer, otorgar, solicitar o aceptar cualquier tipo de beneficio directo o indirecto que pueda constituir en un acto de corrupción, incluido soborno y/o extorsión, sin importar si este tiene lugar en el ámbito público o privado.

Consiguientemente, es menester que la empresa/entidad/organización:

- Evalúe los riesgos de corrupción, identificando las áreas vulnerables (ej. contratación pública, mercados emergentes) mediante herramientas como matrices de riesgo y debida diligencia de terceros, además de la probabilidad e impacto de los riesgos para asignar recursos de manera eficiente.
- Realice controles proactivos, implementando políticas claras sobre regalos, hospitalidad y contribuciones políticas, con límites monetarios y aprobaciones jerárquicas.
- Capacite como mínimo anualmente a sus colaboradores y socios comerciales en reconocer y rechazar prácticas corruptas, usando casos prácticos adaptados a cada función (ej. ventas, logística). Además de establecer claramente que el Código Penal de Bolivia sanciona a las personas que cometen delitos relacionados con la Legitimación de Ganancias Ilícitas, financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, penalizando incluso la adquisición, conversión o transferencia de bienes provenientes de delitos, especialmente aquellos vinculados al tráfico de sustancias controladas, corrupción de funcionarios públicos y actividades ilícitas de organizaciones criminales.

5.2. Prohibición del soborno.

Queda estrictamente prohibido ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar cualquier tipo de soborno (*coima*) con el fin de obtener un beneficio.

Los colaboradores deben velar que los colegas, agentes, proveedores y socios comerciales de la empresa/entidad/organización cumplan con estándares anticorrupción.

5.3. Responsabilidad organizacional.

La prevención del soborno no es únicamente una cuestión legal, sino una responsabilidad ética que se debe asumir desde la cultura corporativa. Todos los colaboradores de la empresa/entidad/organización, desde la alta dirección hasta el personal operativo, deben actuar con integridad y conforme a la legislación aplicable en materia de corrupción.

5.4. Gestión de conflictos de interés.

La empresa/entidad/organización establecerá directrices claras, objetivas y de obligatorio cumplimiento para la identificación, declaración, gestión y resolución de situaciones que constituyan o puedan constituir un potencial conflicto de interés. Estas medidas tendrán como finalidad preservar la integridad, imparcialidad y transparencia en todas las actividades y operaciones de la empresa/entidad/organización. Todo posible conflicto de interés, real o aparente debe ser declarado oportunamente.

5.5. Regalos y hospitalidades

Los colaboradores no aceptarán hospitalidades o regalos de un valor superior a (insertar valor) de proveedores, contratistas o partes interesadas que puedan percibirse como una forma de influir en la toma de decisiones o comprometer la integridad y objetividad de la empresa/entidad/organización.

No se podrá entregar hospitalidades o regalos de ningún valor al sector público conforme a normativa vigente.

5.6. Prácticas de competencia justa.

La empresa/entidad/organización y todos sus colaboradores deben cumplir con todas las normas de libre competencia y antimonopolio vigentes en el país, compitiendo de una manera justa, transparente y abierta, cumpliendo todas las leyes y regulaciones locales.



6. RELACIONES CON TERCEROS.

La empresa/entidad/organización busca relaciones justas, abiertas y transparentes con los proveedores, clientes y socios, a través de:

- Trabajar con aquellos que comparten y se comprometen con las prácticas y conductas comerciales éticas;
- Un trato respetuoso;
- Procurar que operen de un modo que no se ponga en peligro su vida ni la de terceros;
- No pedir que actúen de una manera que infrinja la ley, los valores o el presente Código.

7. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y EL ENTORNO.

La empresa/entidad/organización así como sus colaboradores, asumen su rol como actores sociales responsables, contribuyendo al desarrollo sostenible a través de iniciativas que generen valor para la comunidad y minimicen su impacto ambiental.

8. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y RECURSOS CORPORATIVOS.

La empresa/entidad/organización considera que la información y los recursos corporativos constituyen activos estratégicos fundamentales. Su adecuada gestión, uso responsable y protección es obligación de todos sus colaboradores.

9. PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD.

Todas las personas vinculadas a la empresa/entidad/organización, cualquiera sea la naturaleza de su relación, deben actuar con absoluta reserva respecto a la información a la que accedan en el ejercicio de sus funciones.

10. CANAL DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE.

La empresa/entidad/organización brindará a sus colaboradores canales de denuncia y preservará la confidencialidad e integridad de los denunciantes para abordar de manera proactiva las inquietudes recibidas y de esta manera evitar conductas indebidas.

Toda denuncia deberá ser realizada de buena fe.



11. DEFINICIONES DE INTERÉS.

Acoso laboral:	<p>Comportamiento repetitivo relacionado a las actividades laborales que puede incluir agresiones físicas, verbales, críticas injustificadas, amenazas, aislamiento, cambios laborales sin aviso y otras acciones que buscan desacreditar o presionar a la persona, con el objetivo de forzar su renuncia o abandono del cargo.</p> <p>No constituye acoso laboral las exigencias que pueda efectuar el empleador/contratante respecto al cumplimiento de las funciones y obligaciones del colaborador inherentes a su cargo y que se hallan contenidas en su contrato, manual de funciones, reglamentos internos, código de ética y otros documentos que forman parte y se desprenden de la relación laboral.</p>
Acoso sexual:	<p>Intimidación, hostigamiento, amenaza con producir un daño o perjuicio, promesas a cambio de favores sexuales, haciendo uso de una posición de poder o no.</p>
Beneficio:	<p>Se entiende por “beneficio” no solo el pago en dinero, sino también a cualquier ventaja, lucro o gratificación tangible o intangible, incluyendo —sin limitarse a— obsequios en especie, boletos de avión, invitaciones a comidas de negocios, cobertura de gastos de hospedaje u otros similares.</p>
Colaborador:	<p>Aquella persona con dependencia laboral o relación contractual con la empresa/entidad/organización.</p>
Conflictos de interés:	<p>Situación en la que un colaborador antepone sus intereses personales (o de terceros) a los de la empresa/entidad/organización, comprometiendo su objetividad.</p>
Diligencia:	<p>Ejercicio de las funciones con competencia, cuidado y proactividad, asegurando que recursos y procesos se optimicen para cumplir los objetivos institucionales.</p>

Hospitalidades:	Cualquier actividad, evento o servicio para el entretenimiento de invitados, en el que la persona o entidad que proporciona el beneficio esté presente y participe, incluso virtualmente.
Regalos:	Obsequios, presentes, ofrenda, cortesías (materiales o no) ofrecidos o recibidos en el ámbito laboral.
Soborno:	Acción deliberada de ofrecer, entregar, prometer o aceptar dinero, bienes, favores o cualquier beneficio indebido a un funcionario público, colaborador de otra empresa o tercero, con el fin de influir en sus decisiones o acciones para obtener una ventaja ilegítima.

12. ANEXOS.

Anexo I Principios y valores.

Compromiso:	Actuar con dedicación, esfuerzo y profesionalismo.
Confidencialidad:	Proteger la información privada o sensible a la que se tiene acceso en el ejercicio profesional.
Honestidad:	Decir la verdad, actuar con sinceridad y evitar la falsedad o el engaño en cualquier circunstancia.
Integridad:	Actuar con honestidad, transparencia y coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, evitando engaños o manipulaciones.
Justicia:	Actuar con equidad, imparcialidad y sin discriminación, dando a cada persona lo que le corresponde.
Lealtad:	Mantener fidelidad a los principios y valores de la empresa/entidad/organización, y a las personas con las que se tiene un compromiso profesional o moral.
Legalidad:	Cumplir con las leyes, normas y reglamentos vigentes, tanto a nivel interno como externo.
Respeto:	Valorar la dignidad de todas las personas, reconociendo la diversidad, la libertad de pensamiento y los derechos individuales.

- Responsabilidad:** Asumir las consecuencias de los propios actos y cumplir con los deberes y compromisos adquiridos, tanto personales como profesionales.
-
- Solidaridad:** Colaborar y ayudar a los demás, promoviendo el bienestar colectivo y el trabajo en equipo.
-
- Tolerancia:** Aceptar las diferencias individuales, culturales y de pensamiento, fomentando la convivencia pacífica.
-

Anexo II

Carta Compromiso Individual.

[Nombre o logo de la empresa/entidad/organización]

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

Carta de Compromiso Individual

Yo, [Nombre completo], identificado con C.I. [número], en mi calidad de [cargo o función que desempeña] en [nombre de la empresa/entidad/organización], declaro haber recibido, leído y comprendido el Código de Conducta y Ética de la empresa/entidad/organización.

Mediante la presente, me comprometo expresamente a:

1. Cumplir con los principios, valores y normas contenidos en el Código.
2. Actuar con integridad, responsabilidad y respeto en todas mis funciones y relaciones laborales.
3. Proteger la confidencialidad de la información a la que accedo en el ejercicio de mis funciones, incluso una vez finalizada mi relación con la empresa.
4. Utilizar de manera responsable los recursos corporativos, incluidos los tecnológicos y digitales.
5. Abstenerme de realizar cualquier acto que pueda constituir una falta ética, conflicto de interés o violación a los principios del presente Código.
6. Reportar, de buena fe, cualquier hecho o sospecha de incumplimiento del Código, utilizando los canales dispuestos por la empresa.
7. Cumplir con la normativa vigente aplicable en materia de protección de datos personales, y actuar con especial diligencia en el uso de herramientas de inteligencia artificial, evitando la exposición indebida de información sensible o confidencial.
8. Promover la adopción del presente código por parte de consultores y proveedores de bienes y servicios.

Declaro conocer que el incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Conducta y Ética puede dar lugar a sanciones internas, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

Firmo la presente en señal de aceptación y compromiso:

Firma: _____

Nombre completo: _____

Cargo: _____

Fecha: _____



Pacto Global

Red Bolivia