



CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES AGROPECUARIAS Y FORESTALES

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Diciembre 2022

Tabla de contenido

I. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Principios Rectores.....	3
1.2.1 Obligaciones Básicas del Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales	4
1.2.2 Obligaciones básicas de los servidores del Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales	4
1.3 Marco Legal	5
1.4 Objetivos	6
1.5 Alcance	6
II. CARTA COMPROMISO DE LA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA INSTITUCIÓN.....	8
III. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CÓDIGO	9
IV. ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD?	9
V. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....	9
1.4 Misión	11
1.5 Visión.....	11
1.6 Atribuciones de CONIAF	11
VI. VALORES GUÍA.....	13
1.7 Transversales.....	13
1.8 Valores propios de la institución	14
VII. CONDUCTAS DEL SERVIDOR PÚBLICO	14
A. De la Institución con sus Servidores Públicos	14
B. De la institución y el cuidado de los bienes y la reputación pública	17
C. De la institución y los ciudadanos	19
D. De la institución y los proveedores.....	22
E. Normas de Clausura	24
VIII.MECANISMO DE CONSULTAS	25
IX. MECANISMOS DE DENUNCIAS	25
X. SANCIONES	25
XI. GOBERNANZA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	25
XII. GLOSARIO DE TERMINOS.....	26

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

El Código de Integridad Institucional (CEI) del Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (CONIAF), en lo adelante CEI-CONIAF, ha sido elaborado en cumplimiento de lo previsto en la Ley 10-07 que crea el Sistema Nacional de Control Interno, específicamente el Art. 7 sobre Atribuciones y Deberes Institucionales, y la Ley 120-01 que instituye el Código de Integridad del Servidor Público. Fue elaborado por los miembros de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) de este Consejo, para lo cual se agotó una etapa de recopilación de leyes, reglamentos, decretos y resoluciones que rigen la ética del sector público.

El Código de Integridad es una declaración pública de la política institucional sobre los aspectos más relevantes de la conducta que se espera de sus servidores y de las entidades que se relacionan con el CONIAF.

La socialización del CEI-CONIAF se realizó con el personal de la institución para enriquecer los contenidos del presente código de ética.

Finalmente, se remitió el CEI-CONIAF a la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) a los fines de ser aprobado.

1.2 Principios Rectores

Los principios rectores son la base en la cual se apoya el CEI-CONIAF. Expresan el fundamento de nuestros valores y nuestro compromiso con el Estado Dominicano en el cumplimiento de las normas éticas.

El CONIAF es una institución pública del Estado Dominicano que tiene como misión “Fortalecer, estimular y orientar al Sistema Nacional de Generación, Validación, Difusión y Evaluación de la

Adopción de la Tecnología Agropecuaria y Forestal”, siempre apegado a los principios y valores que regulan la función pública.

Desde esta misión todos los servidores del CONIAF tienen el compromiso y la obligación de regirse por los más altos estándares de ética a fin de ser congruentes con los objetivos institucionales y posibilitar una cultura de trabajo arduo y eficiente, en un ambiente motivador.

1.2.1 Obligaciones Básicas del Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales

- a. El CONIAF pondrá todos sus esfuerzos en la creación y sostenibilidad de una cultura basada en los principios éticos, que incluya el respeto por la dignidad de las personas, la no discriminación, el manejo equitativo de los asuntos del personal, la comunicación permanente y el estímulo para aclarar situaciones ambiguas sobre el comportamiento del personal y sus autoridades.
- b. El CONIAF suministrará orientación oportuna en caso de incertidumbre sobre conducta ética y proporcionará protección efectiva a los empleados y a otras personas que tomen la iniciativa de revelar situaciones que atenten contra la ética debida.
- c. El CONIAF ejercerá el debido cuidado en su práctica profesional y llevará hasta las últimas consecuencias posibles, dentro del marco legal y de sus atribuciones, los incidentes puestos en su conocimiento, relacionados con presuntas violaciones a la ética.
- d. El CONIAF garantizará el debido proceso de investigación o aclaración, antes de emitir juicios sobre supuestas conductas fuera de la ética y fomentará en sus servidores las discusiones necesarias para favorecer la sostenibilidad de dicha cultura basada en los principios y requerimientos del presente código de ética.

1.2.2 Obligaciones básicas de los servidores del Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales

Los servidores del CONIAF tienen el deber y la obligación de cumplir y hacer cumplir los más altos estándares profesionales y de comportamiento ético, como la honestidad, integridad, imparcialidad, lealtad, eficacia, entre otras.

1.3 Marco Legal

El desempeño ético del servidor público está establecido en la Ley 41-08 de Función Pública, bajo la rectoría del Ministerio de Administración Pública. No obstante, se han revisado los principales lineamientos de las siguientes leyes, reglamentos y normas institucionales:

- Ley 120-01 del 20 de julio del 2001 que instituye el Código de Ética del Servidor Público de la República Dominicana.
- Ley 10-04 de la Cámara de Cuentas, que instituye el Sistema Nacional de Control y Auditoría para promover la gestión ética, eficiente, eficaz y económica de los administradores de los recursos públicos y facilitar una transparente rendición de cuentas de quienes desempeñan una función pública o reciben recursos públicos.
- Ley 200-04, de Libre Acceso a la Información Pública.
- Ley 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones, sus modificaciones y Reglamentos de Aplicación.
- Ley No. 10-07 que instituye el Sistema Nacional de Control Interno de la Contraloría General de la República.
- Ley 41-08 de Función Pública y sus reglamentos.
- Ley 251-12 que crea el Sistema Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (SINIAF).
- Ley 311-14 sobre Declaración Jurada de Patrimonio, de fecha 11 de agosto de 2014
- Decreto 148-98, que ordena a los ministros, directores y administradores generales la formación de una Comisión de Ética Pública.
- Decreto No. 486-12 que crea la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental.
- Decreto No. 143-17 que crea las Comisiones de Ética Pública, de fecha 26 de abril de 2017.

- Resolución RE-003/2014 emitida por la Dirección General de Ética Pública e Integridad Gubernamental.
- Decreto No. 791-21 que declara de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN).

1.4 Objetivos

El presente código de integridad tiene como objetivos:

- a. Promover el comportamiento ético basado en la honradez, la honestidad, la integridad y el compromiso con el bien común, a los fines de que estos guíen la conducta de todos los servidores y la puedan reflejar en su accionar, dentro y fuera de la Institución.
- b. Divulgar los principios morales y los valores que se espera sean fuente de inspiración de buen comportamiento para los servidores públicos del CONIAF y de aquellos que se relacionan con este Consejo.
- c. Servir como una guía de conducta común para todos, esclareciendo a potenciales interesados en atentar contra los recursos y el patrimonio del Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales, o que buscan valerse de su posición o condición jerárquica para obtener para sí mismo o para terceros bienes y servicios de manera ventajosa y deshonesto.
- d. Contribuir a fomentar principios y valores que conduzcan a conductas socialmente positivas y correctas.
- e. Ofrecer orientación sobre cómo proceder en caso de incumplimiento con el CEI-CONIAF.

1.5 Alcance

Los principios éticos del presente código tienen carácter de obligatoriedad, sin excepción alguna y son aplicables a la Dirección Ejecutiva, Encargados Departamentales, Consultores, Asesores y todo personal de cualquier índole y categoría que labore en el CONIAF. Así mismo, todas aquellas personas físicas o jurídicas que se relacionen con el CONIAF.

A tales efectos, se entregará a los empleados y relacionados del CONIAF una copia del Código de Ética Institucional, ya sea en físico o digital. Estos deberán hacer acuse de recibo de este. Esta constancia será archivada en el expediente de cada servidor y persona física o jurídica relacionada con el CONIAF.

El CONIAF puede establecer las sanciones y correcciones que fueren necesarias, de acuerdo con los procedimientos establecidos para tales fines, cuando se incumpla con lo previsto en el presente código de integridad, los reglamentos de trabajo internos, las normas establecidas en la Ley 41-08 de Función Pública y cualquier otra norma aplicable.

II. CARTA COMPROMISO DE LA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA INSTITUCIÓN

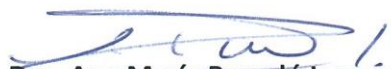
Carta Compromiso

En mi condición de Directora Ejecutiva del Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales, CONIAF, con el presente documento dejo establecido de manera formal mi compromiso con los principios fundamentales de la ética, la integridad y la transparencia en todo el accionar institucional.

Me comprometo de manera personal con la creación y sostenibilidad de una cultura basada en los principios éticos, el respeto por la dignidad de todas las personas, la inclusión y equidad sin excepciones, la comunicación permanente y abierta, así como el estímulo para aclarar situaciones ambiguas relativas el comportamiento del personal y sus autoridades.

Del mismo modo suministraré orientación oportuna en caso de incertidumbre sobre conducta ética y proporcionaré protección efectiva a los empleados y a otras personas que tomen la iniciativa de revelar situaciones que atenten contra la ética, la transparencia y el buen accionar institucional en todos y cada uno de sus preceptos.

Velaré para que desde CONIAF se ejerza el debido cuidado en la práctica profesional y llevaré hasta las últimas consecuencias posibles, dentro del marco legal y de sus atribuciones, los incidentes puestos en mi conocimiento, relacionados con presuntas violaciones a la ética, la integridad y la transparencia.


Dra. Ana María Barceló Larocca
Directora Ejecutiva



Distrito Nacional
9 de diciembre, 2022

III. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CÓDIGO

Para la elaboración del código de integridad del CONIAF se tomaron en cuenta la visión, misión y valores de la institución. Este código se elaboró con la participación de los miembros de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y con la colaboración de un personal de recursos humanos, de planificación y del área misionales de la institución.

IV. ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD?

El código de integridad del CONIAF es un documento que formaliza los lineamientos estratégicos para gestionar la ética en el día a día de la institución, conformado por principios y valores que, en coherencia con las normas que regulan la probidad, integridad y transparencia, debe observar la institución en el ejercicio de su función administrativa.

El objetivo es fijar y promover estándares de conducta para el actuar esperado en los funcionarios del CONIAF, de manera tal que permita alcanzar alto grado de compromiso ético con la institución y sus miembros, así como también con la ciudadanía.

El Código de Integridad está dirigido a todos los funcionarios, servidores y colaboradores del CONIAF sin distinción contractual con esta.

V. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

El Consejo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (CONIAF) fue creado en el año 2000 mediante el Decreto 687-00, de fecha 2 de septiembre de 2000 y en la actualidad la institución se rige por la Ley 251-12 promulgada por el Poder Ejecutivo en fecha 4 de octubre de 2012.

El CONIAF está definido como un organismo descentralizado, con autonomía funcional, organizativa y presupuestaria, con personalidad jurídica y patrimonio propio y cuya estructura institucional está compuesta por una Junta Directiva, una Dirección Ejecutiva y un Comité Consultivo, según lo establece el artículo 8 de la Ley 251-12 que crea el Sistema Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (SINIAF).

El CONIAF se establece como el ente cohesionador, articulador y de mayor jerarquía del SINIAF. Dentro de sus atribuciones generales se citan continuación las más relevantes para este PEI 2021-2024 para dar respuesta a los sectores productivos, alineados con el Plan de Gobierno 2021-2024, el Lay 1-12, los ODS al 2030, y el plan estratégico del Ministerio de Agricultura 2021-2024:

- Establecer las políticas públicas de investigaciones agropecuarias y forestales acordes con las políticas de desarrollo del país, a los fines de lograr armonía entre las necesidades de los sectores productivos, la protección de los recursos naturales y las posibilidades institucionales,
- Financiar proyectos de generación, validación, transferencia y evaluación de adopción de tecnologías agropecuarias y forestales,
- Propiciar la realización de foros y mesas de discusión sobre temas relevantes que afectan al desarrollo del sector agropecuario y forestal.

En términos generales, el CONIAF tiene como misión fortalecer, estimular y orientar al SINIAF mediante el financiamiento de investigaciones a través del Fondo Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (FONIAF) para fomentar el desarrollo de las capacidades científicas y tecnológicas en instituciones públicas y privadas.

El CONIAF se enmarca en la visión estratégica de apoyar las iniciativas sustentadas en la idea de establecer una visión de país como la definida en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. En ese contexto, se asume una perspectiva vinculada a una política de fortalecimiento continuo de la institución que, desde sus atribuciones, se fundamenta en apoyar y vincular sus acciones a los ejes 3 y 4 y los lineamientos estratégicos para la formulación del Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2021-2024 (MEPyD 2021).

Los ejes 3 y 4 postulan lo siguiente:

- EJE 3: “Una economía territorial y sectorialmente integrada, innovadora, diversificada, plural, orientada a la calidad y ambientalmente sostenible, que crea y desconcentra la riqueza, genera crecimiento alto y sostenido con equidad y empleo digno, y que aprovecha y potencia las oportunidades del mercado local y se inserta de forma competitiva en la economía global”.

- EJE 4: “Una sociedad con cultura de producción y consumo sostenible, que gestiona con equidad y eficacia los riesgos y la protección del medio ambiente y los recursos naturales y promueve una adecuada adaptación al cambio climático”.

1.4 Misión

Fortalecer, estimular y orientar al sistema nacional de generación, validación, difusión y evaluación de la adopción de la tecnología agropecuaria y forestal.

1.5 Visión

Ser la institución líder del Sistema Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales (SINIAF), reconocida a nivel nacional e internacionalmente por la transparencia de sus procesos y la búsqueda de la excelencia.

1.6 Atribuciones de CONIAF

Según el artículo 7 de la Ley 251-12, las atribuciones del CONIAF son las siguientes:

1. Establecer las políticas públicas de investigaciones agropecuarias y forestales acordes con las políticas de desarrollo del país, a los fines de lograr armonía entre las necesidades de los sectores productivos, la protección de los recursos naturales y las posibilidades institucionales.

2. Promover una programación sistematizada y coordinada entre los actores del sistema, en procura de evitar la dispersión o duplicación de esfuerzos, así como dejar áreas importantes desatendidas.
3. Favorecer el desarrollo de un sistema nacional de planificación, seguimiento y evaluación de la investigación.
4. Propiciar el establecimiento de un sistema nacional de información agropecuaria y forestal, que sirva de plataforma para la investigación y la transferencia de tecnologías.
5. Facilitar la ejecución conjunta de planes, programas y proyectos de investigación y transferencia de tecnologías alrededor de intereses comunes, fomentando la complementariedad interinstitucional.
6. Coordinar los esfuerzos de investigación en la dirección de atender las demandas tecnológicas que los sectores productivos planteen.
7. Facilitar la participación de investigadores en congresos, seminarios y reuniones científicas.
8. Promover el intercambio de científicos y personal técnico entre instituciones nacionales y la realización de sabáticos y estadías profesionales en el extranjero.
9. Propiciar la realización de foros y mesas de discusión sobre temas relevantes que afectan al desarrollo del sector agropecuario y forestal.
10. Revisar periódicamente las políticas de investigaciones agropecuarias y forestales, a los fines de adaptarlas a las prioridades nacionales.
11. Asesorar a los ministerios de Agricultura, Educación Superior, Ciencia y Tecnología, Medio Ambiente y Recursos Naturales, Economía, Planificación y Desarrollo y otras instituciones que inciden en la investigación y transferencia de tecnologías agropecuarias y forestales.
12. Orientar a las instituciones miembros del Sistema Nacional de Investigaciones Agropecuarias y Forestales en materia de prioridades, oportunidades tecnológicas y financiamiento.
13. Financiar proyectos de generación, validación, transferencia y evaluación de adopción de tecnologías agropecuarias y forestales.
14. Promover el desarrollo de capacidades nacionales en las universidades e institutos de educación superior, mediante el apoyo a la formación de recursos humanos a nivel de

maestría en ciencias, doctorados y capacitación en servicios de aquellas áreas prioritarias en el sector.

15. Establecer mecanismos para facilitar el proceso de difusión y divulgación de tecnologías agropecuarias y forestales.

VI. VALORES GUÍA

1.7 Transversales

- a) **Integridad:** Se define como honradez, honestidad, respeto por los demás, corrección, responsabilidad, control emocional, respeto por sí mismo, puntualidad, lealtad, pulcritud, disciplina, congruencia y firmeza en las acciones.
- b) **Lealtad:** Se refiere a la fidelidad o solidaridad de las personas con su país, la entidad a la cual pertenecen y, en especial, al comportamiento apegado al cuerpo de valores de esta.
- c) **Equidad:** Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.
- d) **Tolerancia:** Se refiere a la disposición de la entidad y sus colaboradores a respetar a las personas y sus opiniones, indistintamente de su raza, credo, preferencia política, edad, género, orientación sexual, condición social, condición física, etc.
- e) **Transparencia:** La idea de transparencia es un principio que permea a todo el aparato estatal de forma transversal, que articula el ejercicio de la función pública y que es garante del ejercicio de otros principios; este principio permite conocer el fundamento, los procesos y el cómo se tomó una decisión que afecta la vida diaria de las personas.
- f) **Discreción:** Es el actuar prudente y reservado que debe observar el funcionario público respecto a la información a la que tenga acceso o que le sea suministrada con motivo de sus funciones, así como al actuar correcto en el medio social.

1.8 Valores propios de la institución

El CONIAF basa su accionar en los siguientes valores:

- a) **Honestidad:** estableciendo relaciones basadas en el respeto, la confianza y la verdad.
- b) **Equidad:** actuando con justicia ofreciendo igualdad de oportunidades y respetando la pluralidad de la sociedad.
- c) **Transparencia:** comunicando la información de manera clara y evidente, evitando ambigüedades y generando confianza y seguridad.
- d) **Objetividad:** expresando la realidad tal cual es, desligada de los sentimientos y de la afinidad con respecto a determinados individuos, objetos, situaciones o ideas.
- e) **Participación:** desarrollando la capacidad de trabajar en colaboración con los demás, identificando prioridades y logrando que los proyectos se realicen.

VII. CONDUCTAS DEL SERVIDOR PÚBLICO

Los valores se expresan en las conductas y acciones cotidianas de los servidores públicos, donde se establecen como conductas mínimas para todo servidor público las que se expresan a continuación.

Para una mejor comprensión, las conductas fueron clasificadas por el tipo de relación que mantienen los organismos públicos, ya sea con sus equipos de trabajo, con sus proveedores y ciudadanos.

Para su explicitación en el Código debe considerar una definición, las conductas esperadas y un ejemplo cotidiano de la conducta en el organismo público. Para esto debe apoyarse en el Manual para la Elaboración del Código de Integridad.

A. De la Institución con sus Servidores Públicos

Los contenidos mínimos de este apartado son cuatro: relaciones de respeto, no discriminación, trabajo libre de acoso laboral y sexual, meritocracia y equidad de acceso a las oportunidades laborales. Cada uno de estos se presenta con una definición a modo de sugerencia, las

conductas relacionadas y un ejemplo, de manera que sean una guía para la redacción de los Códigos de Integridad.

a) Relaciones de respeto:

Mantenemos un ambiente laboral positivo de confianza y colaboración, a través del respeto y buen trato entre autoridades, servidores públicos, ciudadanía y personas externas a la Institución.

Conductas:

- Los servidores públicos muestran un trato amable y cortés con sus compañeros y compañeras de trabajo, promoviendo el trabajo en equipo de forma colaborativa.
- Los equipos de trabajo valoran y respetan las opiniones ajenas, siendo leales con los resultados del esfuerzo colectivo
- Incentivamos y participamos en proyectos colaborativos, tanto con nuestro equipo como con otras dependencias de la organización.
- Los directivos reconocen los logros de los servidores de la institución, para contribuir al ambiente de trabajo cortés y colaborativo

b) No discriminación:

En nuestra organización creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como por ejemplo su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras

Conductas:

- Reconocemos el aporte que cada uno puede hacer sobre la base de sus talentos, habilidades y experiencia, aceptando la diversidad y tratando a todos de manera igualitaria.
- Rechazamos cualquier maltrato y cualquier forma de discriminación. Respetamos los tiempos de trabajo y de vida personal de quienes trabajan en la organización.

- Evito referirme o dirigirme a mis compañeros y compañeras de trabajo con bromas, lenguaje vulgar o cualquier otra actitud que pueda generar un ambiente de trabajo hostil.
- Damos igual trato a instituciones y personas, sin discriminación ni beneficio a grupos o intereses particulares, prescindiendo de cualquier consideración derivada de simpatías ideológicas, políticas o de cualquier otra índole.

c) Trabajo libre de acoso sexual y laboral:

Los comportamientos irrespetuosos, el acoso laboral y sexual no son tolerables, por lo que deberán ser denunciados oportunamente en todas las instancias respectivas.

Conductas:

- Rechazamos cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por este cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos por el servidor público afectado.
- Rechazamos cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo en contra de algún o algunos servidores públicos.
- Denuncio responsablemente ante CIGCN, aquellas situaciones que implican una infracción a este Código, por parte de los servidores públicos de la Institución.

d) Meritocracia y equidad de acceso a las oportunidades laborales:

La carrera funcionaria deberá desarrollarse con apego a la ley y a la reglamentación interna, fomentando la meritocracia, la concursabilidad y la objetividad en nombramientos, ascensos y fijación de remuneraciones.

Conductas:

- Como funcionario sé que no puedo utilizar cualquier relación de amistad o cercanía para obtener el acceso a un cargo que se está concursando internamente.
- La institución respeta estrictamente la jornada de trabajo y su forma de ejecución establecida en los respectivos contratos, evitando exceder los términos establecidos en

estos, así mismo la vida privada, intimidad y vida personal deben ser estrictamente cauteladas.

- La jefatura no debe preguntar sobre ámbitos personales que no sean voluntariamente revelados por el servidor público y que no digan relación con las funciones propias de este.
- Toda persona tiene derecho de asociarse con fines lícitos, de conformidad con la ley. La institución rechaza cualquier práctica antisindical y permite la existencia de organizaciones al interior, así como la libre militancia en partidos políticos a menos que estuviese prohibido expresamente por la ley.

B. De la institución y el cuidado de los bienes y la reputación pública

Los contenidos mínimos de este apartado son cuatro: buen uso de los bienes públicos, buen uso del tiempo de trabajo, buen uso de las redes sociales y buen uso de la información del servicio. Cada uno de estos se presenta con una definición a modo de sugerencia, las conductas relacionadas y un ejemplo, de manera que sean una guía para la redacción de los Códigos de Integridad.

a) Buen uso de los bienes entregados para el ejercicio de la función pública

Los recursos fiscales entregados para los fines propios del servicio público no pueden ser utilizado para ningún fin distinto a este, recordando que un uso indebido importa responsabilidad administrativa y penal.

Conductas:

- Cuidamos, administramos y hacemos buen uso de los recursos humanos, físicos y financieros que nos asigna la Institución para el cumplimiento de los objetivos institucionales, a través de una eficiente planificación, organización y uso de estos recursos.

b) Buen uso del tiempo de trabajo

En los horarios de trabajo debe procurarse el buen empleo del tiempo en los asuntos que son propios de la labor institucional, evitando: (i) distracciones innecesarias, (ii) aceptar labores distintas a las propias o (iii) realizar labores paralelas no comprendidas en el empleo público.

Conductas:

- Dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas encomendadas, no realizando actividades personales en el horario de trabajo.
- Organizo mi trabajo para realizarlo dentro del horario laboral, compatibilizando mis funciones en la institución con mi vida personal y de quienes trabajan conmigo.
- Si efectúo un viaje por trabajo, ya sea que involucre o no costos monetarios parte de la institución, lo realizo por el tiempo que dura la actividad a la cual asisto en representación de la institución (sin perjuicio de eventuales días adicionales a causa de itinerarios, disponibilidad de vuelos, caso fortuito o fuerza mayor) y no utilizaré las millas acumuladas de la línea aérea u otro beneficio asociado, en actividades o viajes particulares.

c) Buen uso de redes sociales

El uso de redes sociales personales se encuentra en el ámbito de la libertad de expresión por lo que no pueden ser en ningún caso prohibidas o restringidas. Sin embargo, las y los servidores públicos deberán proteger siempre los activos, la reputación y la información confidencial de la institución. Los servidores públicos deben comprender que, el uso de sus redes sociales personales, pueden causar un daño reputacional institucional que debe ser ponderado en el momento de su uso.

Conductas:

- Reconocemos que todos los servidores públicos tienen derecho a utilizar las redes sociales en su tiempo personal. Sin embargo, deben actuar de acuerdo con el interés general, por lo que los comentarios personales no deben comprometer su capacidad para servir al público,

es decir, que se perciba en su conducta como servidor que pueda existir un sesgo o prejuicio.

- Tenemos presente, siempre y en toda circunstancia, nuestra calidad de servidores públicos, asumiendo responsabilidad por nuestras acciones y omisiones, a fin de favorecer el principio de rendición de cuentas.

d) Buen uso de la información propia del servicio

Esta absolutamente prohibido usar en beneficio personal o de terceros información reservada o privilegiada de la que tenga conocimiento en el ejercicio de las labores institucionales. El servidor público, una vez que cese sus funciones, no deberá aprovechar la información o las ventajas que le dio su antiguo cargo en detrimento de los intereses generales propios de la función desempeñada.

Conductas:

- En mi institución, protegemos toda información que no es de carácter público, como datos personales de los servidores públicos y todos aquellos antecedentes reservados a los que hemos tenido acceso debido a nuestro trabajo en la Institución.
- El servidor público, una vez que cese sus funciones, no deberá aprovechar la información o las ventajas que le dio su antiguo cargo en detrimento de los intereses generales propios del empleo público.

C. De la institución y los ciudadanos

Los contenidos mínimos de este apartado son cinco: igualdad de trato, prescindencia política, rechazo al conflicto de interés, transparencia y acceso a la información y rendición de cuentas. Cada uno de estos se presenta con una definición a modo de sugerencia, las conductas relacionadas y un ejemplo, de manera que sean una guía para la redacción de los Códigos de Integridad.

a) Igualdad de trato

La ciudadanía está en el centro del accionar del Estado por lo cual se debe respetar en el trato con las personas, los principios de inexcusabilidad, servicialidad, honestidad, empatía, oportunidad y transparencia, tratando como iguales a todos los que requieran de los servicios prestados.

Conductas:

- Entregamos a todos los ciudadanos/as, usuarios y beneficiarios un trato deferente y respetuoso, no realizando distinciones de ningún tipo.
- Damos igual trato a instituciones y personas, sin discriminación ni beneficio a grupos o intereses particulares, prescindiendo de cualquier consideración derivada de simpatías ideológicas, políticas o de cualquier otra índole.
- Como servidores públicos, entregamos un trato acogedor a los ciudadanos, usando siempre la empatía para entender su particular situación, procurando que el servicio prestado sea satisfactorio para este.

b) Prescendencia política

No se puede utilizar la función ni los bienes públicos para objetivos político-electorales. Respetamos el pensamiento político individual y la libertad para integrar partidos y/o movimientos políticos pero estas actividades deben separarse del diario quehacer institucional que debe estar inspirado por el principio de prescendencia.

Conductas:

- Nuestra jornada laboral debemos utilizarla cabalmente al cumplimiento de nuestras funciones públicas, por lo tanto, no desarrollamos en este espacio ninguna acción o actividad política o electoral
- Como servidores públicos realizamos nuestras actividades políticas fuera del horario laboral.

c) Rechazo al conflicto de interés

No es correcto intervenir directa o indirectamente, por sí o por medio de terceras personas, en la sustanciación o decisión de asuntos en los cuales anteriormente haya conocido en el ejercicio profesional, o tenga un interés personal, familiar, de amistad o colectivo.

Conductas:

- Debemos asegurarnos de que nuestros intereses financieros o personales no influyan en nuestra función pública. Por lo que no intervenimos en asuntos en los que tengamos un interés personal, por ejemplo, la contratación de algún amigo; o ser parte de la comisión de una licitación en la que un familiar participa.
- Ante un conflicto de interés, informo de inmediato a mi jefatura para que evalúe mi asignación a esa tarea, de modo de evitar cualquier cuestionamiento que afecte la imparcialidad e imagen de la institución.
- Si un familiar me pide realizar una gestión a su nombre en la institución donde trabajo debo negarme a realizarlo y señalarle que debe hacerla personalmente siguiendo el conducto regular.
- Transparencia y acceso a la información

Entregamos al público la información sobre nuestra gestión que no esté sometida a reserva por disposición legal, siguiendo lo dispuesto en la ley 200-04 sobre Libre Acceso la Información Pública.

Conductas:

- Somos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada. Por lo tanto, facilitamos el acceso a ésta por parte de cualquier ciudadano/a que pueda requerirla, manteniendo actualizado nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para darle respuesta

- Somos claros en la interacción con personas, proveedores e instituciones, comunicando oportunamente nuestros criterios y los hitos relevantes de nuestros distintos procesos y evaluaciones.
- Entrego a la brevedad, los antecedentes necesarios para responder las solicitudes de información pública que recibe la institución.

d) Rendición de cuentas:

Rendimos cuenta a la sociedad sobre los resultados de nuestras actuaciones en el ejercicio de la función pública que nos compete.

Conductas:

- Como responsable de los resultados de algunos indicadores de gestión de la Unidad a la cual pertenezco, genero reportes e información oportuna respecto de los objetivos, avances, presupuesto ejecutado y los resultados obtenidos, que permitan dar cuenta de la gestión interna.
- El diálogo abierto es muy importante, por lo que contamos con espacios y canales para plantear nuestras inquietudes, opiniones y sugerencias y recibir retroalimentación al respecto por parte de nuestros servidores públicos y ciudadanía.
- La institución realiza una cuenta pública participativa de manera anual, escuchando a sus usuarios sobre sus necesidades y evaluando nuevas posibilidades de acción.

D. De la institución y los proveedores

Los contenidos mínimos de este apartado son cuatro: buen uso de los bienes públicos, buen uso del tiempo de trabajo, buen uso de las redes sociales y buen uso de la información del servicio. Cada uno de estos se presenta con una definición a modo de sugerencia, las conductas relacionadas y un ejemplo, de manera que sean una guía para la redacción de los Códigos de Integridad.

- a) Rechazo al favoritismo y respeto irrestricto a las normas del mercado público y sistema de compras

Las licitaciones y en general todo tipo de compras que deban hacer en la institución se realizarán con estricto apego a las normas que regulan las contrataciones públicas, evitándose el favoritismo y privilegiando la calidad en la provisión del bien o servicio y el cuidado de los recursos fiscales.

Conductas:

- Nos comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria.
- Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, los funcionarios no se reunirán con los proveedores durante el proceso de licitación.
- Cuando un proveedor quiera entrevistarse con los equipos respectivos para mostrar su catálogo de productos, se le informará que dicha reunión no implica ningún tipo de compromiso futuro.

- b) Igual acceso a oportunidades

La institución promoverá la competencia, ingreso de nuevos actores al mercado público y búsqueda del mejor precio, calidad oportunidad en las compras que deba realizar y servicios que deba contratar.

Conductas:

- Un nuevo proveedor que ofrece un mejor servicio, precio y calidad y cumple con todos los requisitos del sistema de compras debe ser preferido al proveedor habitual.

- c) Principio de no recepción de regalos y beneficios

Los servidores públicos no deben aceptar presiones, recibir regalos, ni pagos indebidos. Las compras públicas se realizarán con estricto apego a las normas que las regulan.

Conductas:

- No debemos aceptar pagos en efectivo, propinas, préstamos o regalos equivalentes a dinero de proveedores o usuarios, sean estos reclamantes o representantes de los órganos fiscalizados.
- Los empleados que participen en decisiones sobre compras o selección de proveedores no deben aceptar nunca regalos personales ofrecidos por proveedores o posibles proveedores.
- Al ejercer mis funciones, no acepto regalos personales, invitaciones desvinculadas al cumplimiento de mis labores, favores, ventajas o privilegios de ningún tipo. Sin perjuicio de lo anterior, puedo aceptar donativos oficiales y protocolares, y aquellos que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación; los cuales pondré en antecedente a mi institución a la brevedad.

E. Normas de Clausura

Del sentido de los códigos de integridad:

Los códigos de integridad son instrumentos móviles por lo cual las conductas prohibidas o comportamientos recomendados son por la vía ejemplar, debiendo entenderse que cualquier comportamiento que atente contra la integridad, las definiciones valóricas de la época o que sea catalogado en el caso específico como tal podrá ser objeto de reproche ético por parte del comité respectivo.

Del rechazo a toda forma de corrupción:

Los servidores públicos dominicanos rechazan toda forma de corrupción, rigiendo nuestro accionar de manera leal, honesta y con estricto apego a la función que se ha encomendado en aras del interés general.

VIII. MECANISMO DE CONSULTAS

Se dispondrá de un canal permanente para recibir y gestionar las consultas e inquietudes, las que podrán ser de carácter anónimo, relacionadas con temas de integridad de la institución, lo que se materializará mediante la disposición del siguiente correo electrónico (cepconiaf@gmail.com) y buzones colocados de manera estratégica.

Las respuestas a las consultas e inquietudes serán entregadas en un plazo máximo de 10 días hábiles contados desde su recepción, o bien, desde el día hábil más próximo, en caso de ser recibidas en sábado o festivo. Este plazo podrá ser prorrogado fundadamente por 5 días hábiles adicionales.

IX. MECANISMOS DE DENUNCIAS

REDACCIÓN A CARGO DE LA DIGEIG

X. SANCIONES

El presente Código no consagra sanciones ya que el objetivo es convertirse en un instrumento preventivo, orientador y reparador.

Los incumplimientos a los estándares establecidos en este código, y que de conformidad la ley amerite una sanción disciplinaria, estarán circunscrito al régimen disciplinario establecido en el estatuto administrativo o código del trabajo según corresponda. Esta responsabilidad es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda tener el funcionario.

XI. GOBERNANZA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Se debe informar sobre los responsables del diseño, planificación, implementación del sistema de integridad, señalando las funciones que le compete a los equipos dentro de la organización, así

como de la CIGCN y también a otros actores relacionados (DIGEIG). En este capítulo al menos se deben considerar las funciones de:

- Comisión de Integridad Gubernamental y Control Interno (CIGCN): responsable de promover la institucionalización de la ética y el estímulo de conductas íntegras en el servidor público, vigilar el cumplimiento del Código de Integridad de los Servidores Públicos, así como fungir de órgano operativo para la estandarización de programas y políticas de cumplimiento normativo, prevención de riesgo, antisoborno y manejo de herramientas de integridad gubernamental para así prevenir los actos de corrupción y conflictos de intereses en la Administración Pública, garantizar el principio de buen gobierno, de la buena administración y el acceso a la información pública.
- Equipo técnico de la CIGCN: para apoyar las funciones propias de la Comisión en las etapas de planificación, ejecución y evaluación del sistema de integridad.
- Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG): reglamentará las facultades de actuación y todos los planes de acción a ser ejecutados por las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), con especial énfasis en planes institucionales de integridad y anticorrupción, realizar la inducción y habilitación y apoyar la planificación y ejecución de actividades de formación para el fortalecimiento de las competencias de los equipos del CIGCN, además de realizar una evaluación del funcionamiento de las Comisiones.

XII. GLOSARIO DE TERMINOS

- a) Código de Integridad: Documento que formaliza los lineamientos estratégicos del municipio para gestionar la integridad en el día a día de la institución, conformado por principios y valores que, en coherencia con las normas que regulan la probidad, integridad y transparencia, debe observar la institución en el ejercicio de su función administrativa.

- b) Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN): es un órgano plural de servidores públicos, con representación de todos los grupos ocupacionales presentes en la Administración Pública.

Tiene el objeto de promover la institucionalización de la ética y el estímulo de conductas íntegras en el servidor público, vigilar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos, así como fungir de órgano operativo para la estandarización de programas y políticas de cumplimiento normativo, prevención de riesgo, antisoborno y manejo de herramientas de integridad gubernamental para así prevenir los actos de corrupción y conflictos de intereses en la Administración Pública, garantizar el principio de buen gobierno, de la buena administración y el acceso a la información pública..

- c) Valores éticos: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos y cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.
- d) Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos internos como externos que puedan afectar o impedir el logro de los objetivos de la institución.
- e) Conflicto de Interés: Situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en la que podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.
- f) Rendición de cuentas: Deber ético de todo funcionario público que administre bienes públicos, de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido.
- g) Servidor Público: Cualquier funcionario o empleado de la institución sujeto a este Código, incluidos los que han sido nombrados, seleccionados, o contratados para desempeñar actividades o funciones en nombre del servicio o al servicio de éste, en todos los niveles jerárquicos. A tales efectos los términos “funcionario”, “funcionario público”, “servidor”,

“empleado”, empleado público”, “titulares”, asesores”, “funcionarios/as ad honórem”, cualquier otro que se use para designar a éstos se consideran sinónimos.

- h) Prestadores de Servicio/ proveedores: Personas naturales o jurídicas externos a la institución, y que entregan productos y/o prestan servicios a la institución, conforme a las directrices y valores institucionales.
- i) Función Pública: toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria realizada por una persona natural en nombre o al servicio de la institución o de cualquiera de sus entidades, en cualquier nivel jerárquico. Para los fines de esta Ley, los términos “función pública”, “servicio público”, “empleado público”, “cargo público”, o “función, servicio, empleo o cargo ad honórem” se consideran sinónimos.
- j) Corrupción: Uso del poder delegado para el beneficio propio, puede ser un beneficio no necesariamente pecuniario.
- k) 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 la función pública.
- l) Secreto o Reserva Administrativa: Sigilo, custodia, guarda o defensa sobre el conocimiento personal exclusivo de un medio o procedimiento
- m) Actividades Incompatibles: Cualquier actividad que por su naturaleza ente en conflicto de intereses con el desempeño de las funciones del servidor público o falte a la sobriedad, la dignidad y el decoro con los cuales debe ejercerse la función pública.
- n) Discrecionalidad: Es el ejercicio de potestades previstas en la Ley, con cierta libertad de acción y que obliga al servidor público a escoger la opción que más convenga al interés colectivo.

- o) Abuso de poder: Abuso cometido por la Administración pública o algunos de sus organismos, al extralimitarse en el ejercicio de las facultades que le son propias, en perjuicio de los particulares.