



**INSTITUTO NACIONAL DE AGUAS
POTABLES Y ALCANTARILLADOS
(INAPA)**

CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS INAPA



**PRESIDENCIA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA**



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. CARTA COMPROMISO DE LA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA INSTITUCIÓN.....	6
2. ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD?.....	6
3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CÓDIGO.....	6
4. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....	7
5. VALORES GUÍA.....	8
5.1 Transversales:.....	9
5.2 Valores propios de la institución.....	10
6. CONDUCTAS DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	10
6.1.De la Institución con sus Servidores Públicos.....	10
6.2.De la institución, el cuidado de los bienes y la reputación pública	
11	
6.3.De la institución y los ciudadanos.....	12
6.4.De la institución y los proveedores.....	12
6.5.Normas de Clausura.....	13
7. MECANISMO DE CONSULTAS.....	15
8. MECANISMOS DE DENUNCIA.....	15
9. SANCIONES.....	15
10. GOBERNANZA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	15
11. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	17



INTRODUCCIÓN

En su informe de integridad pública de 2017, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) define la integridad pública como “La aplicación constante de valores, principios y normas éticas compartidas para defender y priorizar el interés público sobre los intereses privados” agrega que la integridad es “uno de los pilares clave de las estructuras políticas, económicas y sociales y, por lo tanto, es esencial para el bienestar económico y social, y la prosperidad de las personas y las sociedades en su conjunto”.

El concepto de integridad como podemos ver está íntimamente ligado con el de “Buen Gobierno” que no es otra cosa que la creación de un gobierno eficaz capaz de rendir cuentas a los ciudadanos, apuntando su accionar hacia la consecución de bien común.

El 26 de octubre de 2006 República Dominicana ratificó la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, convención hoy ratificada por 168 países la cual establece:

Artículo 5. Políticas y prácticas de prevención de la corrupción.

1. Cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, formulará y aplicará o mantendrá en vigor políticas coordinadas y eficaces contra la corrupción que promuevan la participación de la sociedad y reflejen los principios del imperio de la ley, la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos, la integridad, la transparencia y la obligación de rendir cuentas.
2. Cada Estado Parte procurará establecer y fomentar prácticas eficaces encaminadas a prevenir la corrupción.
3. Cada Estado Parte procurará evaluar periódicamente los instrumentos jurídicos y las medidas administrativas pertinentes a fin de determinar si son adecuados para combatir la corrupción.
4. Los Estados Parte, según proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, colaborarán entre sí y con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes en la promoción y formulación de las medidas mencionadas en el presente artículo. Esa colaboración podrá comprender la participación en programas y proyectos internacionales destinados a prevenir la corrupción.



Artículo 8. Códigos de conducta para funcionarios públicos

1. Con objeto de combatir la corrupción, cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, promoverá, entre otras cosas, la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre sus funcionarios públicos.
2. En particular, cada Estado Parte procurará aplicar, en sus propios ordenamientos institucionales y jurídicos, códigos o normas de conducta para el correcto, honorable y debido cumplimiento de las funciones públicas.
3. Con miras a aplicar las disposiciones del presente artículo, cada Estado Parte, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, tomará nota de las iniciativas pertinentes de las organizaciones regionales, interregionales y multilaterales, tales como el Código Internacional de Conducta para los titulares de cargos públicos, que figura en el anexo de la resolución 51/59 de la Asamblea General de 12 de diciembre de 1996.
4. Cada Estado Parte también considerará, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, la posibilidad de establecer medidas y sistemas para facilitar que los funcionarios públicos denuncien todo acto de corrupción a las autoridades competentes cuando tengan conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones.
5. Cada Estado Parte procurará, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, establecer medidas y sistemas para exigir a los funcionarios públicos que hagan declaraciones a las autoridades competentes en relación, entre otras cosas, con sus actividades externas y con empleos, inversiones, activos y regalos o beneficios importantes que puedan dar lugar a un conflicto de intereses respecto de sus atribuciones como funcionarios públicos.
6. Cada Estado Parte considerará la posibilidad de adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, medidas disciplinarias o de otra índole contra todo funcionario público que transgreda los códigos o normas establecidos de conformidad con el presente artículo.

Por su parte la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) mediante su Consejo ha realizado una recomendación sobre Integridad Pública, la cual nos señala como pilares: (I) un sistema de Integridad Pública, (II) una Cultura de Integridad Pública, y (III) Rendición de cuentas.

Las políticas de integridad deben ser construidas teniendo en cuenta el contexto donde se aplican.

Tomando como base los instrumentos anteriormente mencionados se podría señalar que los sistemas de integridad deben contener a lo menos: Compromiso de alto nivel, un enfoque basado en riesgo, un set de reglas normalmente con un Código de Ética y políticas específicas, capacitación y formación,



rendición de cuentas, incentivos, un sistema de consulta y denuncias, sanciones y mejora continua.

La Integridad Pública en la República Dominicana

República Dominicana es signataria de la Convención de Naciones Unidas Contra la Corrupción aprobada mediante la resolución 333-06, de fecha 18 de julio del año 2006; y de la Convención Interamericana contra la Corrupción aprobada mediante la resolución 498-98, de fecha 25 de febrero de 2003.

El artículo 146 de la Constitución de la República Dominicana establece que "se condena toda forma de corrupción en los órganos del Estado" y a mayor abundamiento el artículo 147 señala "los servicios públicos están destinados a satisfacer las necesidades de interés colectivo" y estos deberán "responder a los principios de universalidad, accesibilidad, eficiencia, transparencia, responsabilidad, continuidad, razonabilidad, y equidad tarifaria"

A nivel legal podemos mencionar como relevantes la ley N°41-08 de la Función Pública, la ley 247-12 Orgánica de la Función Pública y a nivel reglamentario los Decretos 486-12 y el 143-17, estos han sido profundizados mediante al Decreto Número 791-21, de fecha 9 de diciembre de 2021, en el que el Presidente de la República Luis Abinader Corona declaró de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN).



Capítulo 1. Carta Compromiso de la Máxima Autoridad de la Institución

Incorporar el mensaje de la autoridad superior del organismo público, que evidencie el compromiso institucional, además de involucrar e invitar a los servidores públicos a conocer y utilizar el documento.

Capítulo 2. ¿Qué es el Código de Integridad?

Un código de integridad es un documento que formaliza los lineamientos estratégicos del municipio 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.

Su objetivo es fijar y promover estándares de conducta para el actuar esperado en los/as funcionarios/as municipales, 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, trabajadores y colaboradores de la institución sin distinción contractual con esta.

Capítulo 3. Proceso de Elaboración del Código

El proceso de elaboración del Código de Integridad se produjo de manera participativa con los servidores públicos en varias etapas que desglosamos a continuación:

La primera etapa consistió en la revisión y análisis de la normativa vigente, del Código de Integridad actual y la consideración de los riesgos a los que se encuentra expuesta la institución, este diagnóstico fue realizado por los miembros de la Comisión en diferentes sesiones de trabajo, para encontrar puntos en común y aspectos por complementar o modificar, también de realizaron consultas a las áreas sustantivas de la institución dando como resultado que el Código anterior es una herramienta más enfocada en los valores éticos que atañen a todo ser humano de forma muy general y carece de un enfoque hacia la integridad que debe ser el eje de la conducta de todo servidor público.

La redacción del Código estuvo a cargo de los miembros de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) de la Institución, con el apoyo del Equipo Técnico, se crearon mesas de trabajo para desarrollar cada acápite según el área de conocimiento de los miembros del equipo para entregar un primer borrador para su revisión de la Dirección Ejecutiva a fin de garantizar que sea comprendido por la totalidad de los integrantes y surgieran las incorporaciones, modificaciones o correcciones que estimaran pertinentes.



La aprobación de la redacción final del Código de Integridad, estuvo a cargo de la Máxima Autoridad Ejecutiva para su posterior emisión formal.

Una vez aprobado, iniciamos la etapa de difusión y capacitación, con un gran evento de presentación del nuevo Código y el desarrollo de actividades de socialización y sensibilización utilizando los diferentes canales de comunicación para la distribución del contenido. Además, implementamos capacitaciones en integridad y conductas propias de los servidores hasta lograr la apropiación por parte de cada integrante de la institución.

Capítulo 4. Descripción de la institución

Para enmarcar la aplicación del Código, se deben incorporar los lineamientos estratégicos del organismo público, a través de la definición de los siguientes aspectos:

- **4.1. Misión:** Contribuir a la salud y calidad de vida de la población bajo nuestra jurisdicción a través de la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento, conforme a lo establecido en la política del Sistema de gestión.
- **4.2. Visión:** Ser una institución líder por la calidad de los servicios de agua potable y saneamiento, brindados a la población bajo nuestra jurisdicción con una gestión innovadora, eficaz, eficiente, transparente y que impulsa el desarrollo del país.
- **4.3. Productos y Servicios:** El Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados es una dependencia creada mediante la Ley 5994, en el año 1962, con la finalidad de satisfacer plenamente las necesidades y demandas de la población urbana, periurbana y rural del país ubicada en su área de jurisdicción operacional, con servicios de agua potable de calidad adecuada bajo el punto de vista físico-químico, bacteriológico y organoléptico, confiables, continuos, con presiones adecuadas, con cobertura total, a costos razonables y en la cantidad necesaria para atender el consumo racional de la población, así como del servicio de recolección, transporte y disposición final de las aguas servidas, sin causar impactos negativos en la salud o en el ambiente, y contribuir al mejoramiento de los niveles de bienestar, salud y desarrollo.



Capítulo 5. Valores guía

5.1 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.

5.2 Equidad: Cualidad que consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.

5.3 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.

5.4 Compromiso: Implica una relación de reciprocidad entre el organismo y los servidores públicos, de modo tal que estos se identifican con la institución y se sienten parte de él, realizando su función pública con responsabilidad y profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. Así mismo, la institución reconoce la labor realizada por los servidores públicos y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.

5.5 Confianza: Se trata de resguardar un ambiente de trabajo grato y cordial, en el que cada miembro de la institución realice sus tareas con responsabilidad y profesionalismo. De este modo, los servidores públicos pueden sentirse cómodos y seguros, trabajando colaborativamente en un ambiente de respeto.

5.6 Excelencia: La función pública se desarrolla de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsablemente. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de calidad en el trabajo.

5.7 Inclusión: Consiste en entregar igualdad de condiciones a todos los servidores públicos, usuarios/as, beneficiarios/as, con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. Es decir, implica eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en razones arbitrarias y/o personales, como lo son el sexo, la orientación sexual, la religión, la raza, la nacionalidad, la adherencia política, entre otras.

5.8 Participación: Propiciar al interior de la institución instancias para el diálogo, la toma de decisiones y la realización de actividades conjuntas que den cumplimiento a los desafíos institucionales, además de promover espacios de consulta acerca de intereses y necesidades de los diferentes actores con los que nos relacionamos.



5.9 Probidad: En el ejercicio de la función pública, el servidor público mantiene una conducta honesta e íntegra. Esto implica que el interés común prima por sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales. Del mismo modo, el servidor público debe ser imparcial en el ejercicio de sus funciones.

5.10 Respeto: La realización de las labores que los funcionarios aplicamos en el marco de la cordialidad, igualdad, y tolerancia, entre compañeros de trabajo y en nuestra relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidad de las personas.

5.11 Protección al medio ambiente: Es deber de la autoridad y los servidores públicos, en la ejecución de sus servicios y prestaciones a la comunidad, preservar el medio ambiente y la naturaleza para que los ciudadanos puedan ejercer el derecho a disfrutar de un medio ambiente sano.

5.12 Valores Transversales:

- **Cortesía:** Se manifiesta en el trato amable y de respeto a la dignidad en las relaciones humanas.
- **Decoro:** Impone al servidor público respeto para sí y para los ciudadanos que demanden algún servicio.
- **Discreción:** Requiere guardar silencio de los casos que se traten cuando éstos ameriten confidencia.
- **Disciplina:** Significa la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas y de derecho público por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.
- **Honestidad:** Refleja el recto proceder del individuo.
- **Vocación de Justicia:** Obliga a los servidores públicos a actuar con equidad y sin discriminación por razones políticas, religión, etnia, posición social y económica, o de otra índole.
- **Lealtad:** Manifestación permanente de fidelidad hacia el Estado, que se traduce en solidaridad con la institución, superiores, compañeros de labores y subordinados, dentro de los límites de las leyes y de la ética.



- **Probidad:** Conducta humana considerada como reflejo de integridad, honradez y entereza.
- **Pulcritud:** Entraña manejo adecuado y transparente de los bienes del Estado.
- **Vocación de Servicio:** Se manifiesta a través de acciones de entrega diligente a las tareas asignadas e implica disposición para dar oportuna y esmerada atención a los requerimientos y trabajos encomendados.

5.13 Valores propios de la institución

- **Vocación de servicio:** Mantenemos una actitud de empatía, pasión y disposición, orientadas a satisfacer las necesidades de nuestros clientes.
- **Confiabilidad:** Estamos comprometidos a brindar el servicio de forma consistente con calidad y puntualidad, apegados a los valores éticos del servidor público.
- **Eficacia:** Logramos los resultados esperados conforme a lo planificado
- **Eficiencia:** Trabajamos optimizando los recursos necesarios, para lograr que nuestros usuarios reciban el servicio oportunamente.
- **Transparencia:** Nos mostramos de manera veraz, abierta y fácil, expuestos al escrutinio público.
- **Responsabilidad:** demostramos ser responsables con la sociedad y el medio ambiente.

Capítulo 6. Conductas del Servidor Público

Cada servidor debe mostrar una conducta digna, leal y honesta en el desempeño de su labor. No participar en actividades u otros actos que afecten su imagen o la del ministerio. Respetar las personas que están en nuestro entorno laboral, familiar y social. Respetar la dignidad y los derechos de los demás.

6.1 De la Institución con sus Servidores Públicos

El ejercicio de la función pública estará regido por un conjunto ordenado y sistemático de principios fundamentales que constituyen la esencia de su estatuto jurídico, a saber:

- a) **Mérito personal:** Tanto el ingreso a la función pública de carrera como su ascenso dentro de ésta debe basarse en el mérito personal del ciudadano, demostrado en concursos internos y externos, la evaluación de su desempeño y otros instrumentos de calificación.



- b) **Igualdad de acceso a la función pública:** Derecho universal de acceder a los cargos y a las oportunidades de la función pública sin otro criterio que el mérito personal y sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole.
- c) **Equidad retributiva:** Prescribe el principio universal, que, a trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, desempeño o antigüedad, corresponde siempre igual remuneración, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.
- d) **Flexibilidad organizacional:** Potestad reconocida del Estado empleador de variar las condiciones de trabajo por interés institucional.
- e) **Irrenunciabilidad:** Los derechos y prerrogativas que la presente ley reconoce a los servidores públicos son irrenunciables.
- f) **Relaciones de respeto:** Mantener un ambiente laboral de cortesía, decoro, positivo de confianza y colaboración, a través del respeto y buen trato entre servidores públicos y personas externas a la institución.
- g) **Meritocracia y equidad de acceso a las oportunidades laborales:** Los servidores públicos de INAPA deberán aplicar permanentemente las normas y políticas establecidas en el presente Código de Integridad institucional, a fin de asegurar un ambiente de trabajo libre de decisiones arbitrarias o de favoritismos, y brindar un trato equitativo a los usuarios.

6.2 De la institución, el cuidado de los bienes y la reputación pública

La institución proporciona información clara y fidedigna a los medios de comunicación y al público en general que no esté sometida por disposiciones legales, siguiendo lo dispuesto en la ley 200-04 sobre el libre acceso a la información pública.

Por lo tanto, INAPA a través de la oficina de Libre Acceso a la Información Pública en nuestro sitio web, los canales de consultas para que cualquier ciudadano la puedan consultar sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para darle respuesta.

En la interacción con personas, proveedores e instituciones es clara comunicando oportuna y eficientemente nuestros criterios y los límites o hitos relevantes de los distintos procesos y evaluaciones.

a) Buen uso del tiempo de trabajo

Los servidores públicos del INAPA deberán colaborar entre si y realizar los trabajos en equipo para alcanzar los objetivos comunes, planes y programas por ejecutar.



Deberán asumir plenamente su responsabilidad en su cargo y/o cualquier misión que se les asigne, de no poder cumplir las tareas asignadas deberán informar y explicar a sus superiores inmediato.

Los servidores públicos del INAPA en el desempeño de sus funciones deberían cumplir con el Código de Integridad y las reglas y normas de integridad institucional establecidas.

Deberán actuar en todo momento con transparencia cooperación, honestidad y lealtad.

b) Buen uso de la información propia del servicio

Deberán abstenerse de cumplir con las atribuciones y facultades que impone el estado dominicano que contiene los ordenamientos legales y normativas correspondientes a la conducta.

Nunca deberán obtener beneficios personales en el cargo que desempeñan, por un tercero.

6.3 De la institución y sus servidores públicos

El servidor público del INAPA debe actuar con transparencia, cooperación, austeridad, honestidad y lealtad.

Deberá abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el Código de Integridad que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes a conducta regulados por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG) y la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) del INAPA.

Debe prevalecer la equidad entre los participantes dentro de los procedimientos de concurso de todos los ciudadanos con la salvedad de que todos tiene los mismos derechos.

6.4 De la institución y los proveedores

Ningún servidor público del INAPA deberá violentar procedimientos para provocar gastos excesivos e innecesarios.

Se deberá cumplir con la ley de compras y contrataciones a plenitud, cuando se realicen convocatorias a licitaciones y queda totalmente prohibido el favoritismo con cualquier participante. No se deberá obstruir los proyectos y metas previstas por la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN).

El INAPA se compromete a publicar oportunamente las bases de las licitaciones con un lenguaje claro y los requisitos precisos y sin discriminación arbitraria con el fin que la licitación sea transparente e igualitaria.

INAPA no se presta a compromisos cuando el proveedor quiera entregarse y mostrar su catálogo de productos para aplicar favoritismo.

Se establece como política institucional, proporcionar inducción a todo el personal, incluyendo al de nuevo ingreso sobre el Código de Integridad y a



su vez, que se realicen evaluaciones periódicas de la CIGCN con el personal y que estos firmen constancias del conocimiento, entendimiento y apego del mismo (al menos una vez al año).

La Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo del INAPA, coordinará con la Dirección de Tecnología, el contenido y la implementación de la encuesta como método para la evaluación, la cual será socializada a través del correo institucional desde la Dirección de Recursos Humanos. Si existe una o más preguntas de resultados deficientes, se llevarán a cabo talleres de reforzamientos.

Nota:

En caso de las evaluaciones, la evidencia que quedará como constancia será el correo institucional, desde donde se completa la encuesta del Código de Integridad, o de manera física (firma) el personal que no tenga acceso a computadora.

6.4.1 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.

6.5 Normas de Clausura

a) Del sentido de los códigos de integridad:

El Código de Integridad es un instrumento móvil 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.

b) Del rechazo a toda forma de corrupción:



MODELO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

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



Capítulo 7. Mecanismos 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 y será depositado en los buzones ubicados en la escalera del 3er piso y en el Edificio Comercial 1er piso, así como en la Oficina de Acceso a la Información Pública.

Las respuestas a las consultas e inquietudes (si así lo amerita el caso) 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 sábados o días festivos. Este plazo podrá ser prorrogado fundadamente por 5 días hábiles adicionales.

Capítulo 8. Mecanismos de Denuncia

REDACCIÓN A CARGO DE LA DIRECCION GENERAL DE ETICA E INTEGRIDAD GUBERNAMENTAL (DIGEIG).

Capítulo 9. Sanciones

El presente Código de Integridad 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 circunscritos 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.

Sin embargo, la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), tiene la responsabilidad de documentar (en la carpeta compartida de Oficina de Acceso a la Información) los casos tratados en conjunto con las sanciones aplicadas o decisiones tomadas, por lo que se requiere que la Dirección de Recursos Humanos suministre esta información con las evidencias correspondientes.

Capítulo 10. 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 Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) y también a otros actores relacionados Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (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, anti soborno 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 de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), además de realizar una evaluación del funcionamiento de las Comisiones.



Capítulo 11. Glosario de términos

- 11.1 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.
- 11.2 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 Integridad de los servidores públicos, así como fungir de órgano operativo para la estandarización de programas y políticas de cumplimiento normativo, prevención de riesgo, anti soborno 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..
- 11.3 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.
- 11.4 Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos internos como externos que puedan afectar o impedir el logro de los objetivos de la institución.
- 11.5 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.
- 11.6 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.
- 11.7 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.



- 11.8 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.
- 11.9 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.
- 11.10 Corrupción: Uso del poder delegado para el beneficio propio, puede ser un beneficio no necesariamente pecuniario.
- 11.11 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.
- 11.12 Secreto o Reserva Administrativa: Sigilo, custodia, guarda o defensa sobre el conocimiento personal exclusivo de un medio o procedimiento
- 11.13 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.
- 11.14 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.
- 11.15 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.