

Presidencia de la República Dominicana
Defensa Civil

CÓDIGO DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL



DICIEMBRE 2022

“Cuando un hombre asume un cargo público debe considerarse a sí mismo como propiedad pública”

Thomas Jefferson,

Código de Integridad de la Defensa Civil

(CI-DC)

Índice

Contenido

Código de Integridad de la Defensa Civil (CI-DC	4
1. Introducción.....	5
2. Objetivos.....	6
3. Antecedentes.....	6
4. Proceso de elaboración del Código.	8
5. Descripción de la Defensa Civil.	8
Misión.....	9
Visión	9
Productos y Servicios.....	9
6. Valores Guía.	9
Voluntad	9
Compromiso.....	9
Integridad	9
Altruismo	9
Solidaridad	9
Transparencia.....	9
7. Valores propios de la institución.	10
Respeto	10
Honestidad	10
Integridad	10
Disciplina	10
Vocación de Servicio.....	10
Responsabilidad Social.....	10
Transparencia.....	11
Interés Nacional	11
Equidad	11
Justicia.....	11
8. Conductas del Servidor Público.....	11
De la Institución con sus Servidores Públicos.....	11
a. Respeto.....	11
b. Honestidad	12
c. Compromiso	12
d. No discriminación	12
9. De la institución y el cuidado de los bienes y la reputación pública	13
1. Buen uso de los bienes entregados para el ejercicio de la función pública	13

2.	Buen uso del tiempo de trabajo	13
3.	Buen uso de redes sociales	14
10.	De la institución y los ciudadanos	14
1.	Igualdad de trato	14
2.	Acoso Sexual.....	14
3.	Otras formas de acoso.....	15
11.	Mecanismo de consultas	15
12.	Mecanismos de Denuncia	15
13.	Sanciones	15
14.	Gobernanza del Código de Integridad.....	16
15.	Glosario de términos	17
16.	Otras Normas Internas.....	18
17.	Interpretaciones y Aclaraciones.....	18
1.	Aplicación del Código de Integridad de la defensa Civil	19
a.	Alcance	19
b.	Certificación de conocimiento y cumplimiento	19
c.	Incumplimiento.....	19
18.	Aspectos fuera del alcance del código de Integridad de la defensa civil (CEI-DC)	20
19.	Conducta para situaciones especiales.....	20
1.	Imagen Pública.....	20
2.	Obligaciones Financieras.	21
3.	Conflictos de Intereses.....	21
4.	Regalos o Equivalentes	21
5.	Cuidado de la Información	21
6.	Contribuciones Políticas.....	22
20.	Aplicación del Código de Integridad de la Defensa Civil (CI-DC).....	23
	Procedimiento para la aplicación del código	23
a.	Denuncias Indebidas	23
b.	Medios de denuncias.....	23
c.	Protección a denunciante.....	24
d.	Medidas correctivas o sanciones.....	24
e.	Otras medidas correctivas de acuerdo a este código.....	25
f.	Vigencia de CI-DC.....	25
21.	Anexos.....	22
22.	Glosario de Términos	26

Código de Integridad de la Defensa Civil (CI-DC)

Presentación.

La ética relacionada con la acción humana y como elemento principal de la administración pública, nos compromete a impulsar y desarrollar políticas y procedimientos enfocados a transparentar las actuaciones de los servidores de esta institución, para lo que resulta necesario la aplicación de las mejores prácticas éticas que confirmen la precisión de políticas formalizadas en un código de ética, referente a los aspectos sustantivos de la gestión y de acuerdo con las particularidades del objetivo social de la entidad para regular la manera de actuar de su servidores garantizando el buen manejo y evitando conductas inadecuadas.

En el ejercicio de nuestras funciones como servidores públicos debemos regirnos a través de normas y pautas que garanticen la convivencia en un ambiente de transparencia que nos ayude a desarrollar de la mejor manera posible las funciones para las cuales hemos sido designados, con el presente código de ética queda claro que cada servidor debe conducirse sobre la base de los valores y principios rectores y que estos deben ser el emblema de cada uno de los integrantes de esta institución.

Como cabeza de esta institución estoy altamente responsabilizado con promover tanto en la oficina central como en las oficinas provinciales y municipales de Defensa Civil, normas éticas que certifiquen y expresen la intención de potencializar una gestión pública establecida en la capacidad de sus servidores y en plena veracidad de sus servicios.

En él se instituyen los lineamientos conductuales que la Defensa Civil anhela de su personal y se fijan las instancias que deben velar por su aplicación, resolver los conflictos y realizar las revisiones y actualizaciones periódicas que sean necesarias.

A nombre de la Defensa Civil y el mío propio manifiesto abiertamente mi más sincero agradecimiento al personal de esta institución y en especial al comité de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo que se entregó de forma apasionada a la elaboración de este código.

Lic. Juan Salas
Director Ejecutivo de la Defensa Civil.

1. Introducción

El siguiente Código de Integridad de la Defensa Civil, en lo que sigue CI- DC, se elaboró siguiendo lo establecido en el **Decreto Número 791-21 el Presidente de la República Luis Abinader**, quien declaró de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN) a los fines de fijar las políticas de actuaciones y comportamiento de los servidores de esta institución, mediante el cual asumen el compromiso de servir a la población dominicana en su colectividad.

Nuestro país al igual que otros 168 estados de mundo ratificaron la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción en 2006, estableciendo algunas políticas y prácticas para la 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. 10
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.

El CI-DC, recoge los semblantes más sobresalientes del proceder que se espera de sus servidores, el mismo incluye una descripción de los principios que rigen la conducta de la Defensa Civil, las políticas sobre situaciones específicas, indicaciones al personal de cómo manejarse cuando surjan dudas sobre la aplicación del CI-DC, así como normas de establecimiento y mantenimiento del control interno de la institución.

Este código institucional, fue diseñado bajo el consenso de los miembros del CIGCN y los oficiales de integridad de nuestra institución y consultando las normativas legales vigentes para los servidores públicos en el país, así como determinados códigos de ética de entidades reconocidas como la Contraloría General de la República, del Ministerio de la Presidencia.

2. Objetivos

El presente Código, tiene como objetivo:

- Establecer las normas de comportamiento de los funcionarios públicos y el personal voluntario de la institución, apegadas a su misión, visión, y principios éticos, que han de fijar su desempeño ante la sociedad y la comunidad a la cual brindan sus servicios.
- Publicar considerablemente las normas éticas que deben regir la conducta del personal que trabajan en la Defensa Civil y oportunamente de aquellos que se relacionan con ella.
- Velar por la puesta en práctica de valores y principios ético que identifiquen a un servidor público y voluntario digno de ser imitado en su accionar cotidiano.
- Cumplir con los requerimientos de las leyes dominicanas, que exigen la realización de operaciones transparentes en beneficio de la comunidad nacional.
- Servir de instrumento o referente, en caso de incumplimiento de CEI-DC para apoyar decisiones de responsabilidad administrativa y continuar el proceso sobre posibles responsabilidades.
- Colaborar a la consolidación de las capacidades personales y en general del entorno social en el cual brindan sus servicios los servidores de la Defensa Civil.
- Facilitar una guía para la solución de situaciones, que pudieran atentar contra el uso adecuado de los recursos y bienes de la institución.

3. Antecedentes

El concepto de ética proviene del término griego “ethikos” que significa carácter, la ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, en lo referente a una acción o decisión como seres humanos y como servidores públicos.

Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio

moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una sociedad.

En nuestro caso también podemos hablar de La ética normativa, la cual estudia e interpreta los principios que rigen a los sistemas que regulan la conducta humana. Por ejemplo, los códigos civiles.

Historia. La ética como problema filosófico es objeto de estudio de pensadores y filósofos desde la Antigüedad. Filósofos como Platón (c. 427-347 a. C.) y Aristóteles (384-322 a. C.) estudiaron la conducta humana y los códigos bajo los que se rige. Obras como Gorgias, Fedón y República, de Platón, trabajan problemas éticos como el hedonismo, la vida después de la muerte y la ética pública, respectivamente.

En su *Ética Nicomáquea*, Aristóteles presenta el primer tratado de ética propiamente dicho de la historia. La ética aristotélica trata sobre la forma en que se debe alcanzar la felicidad como fin último del ser humano, y relaciona la felicidad con las virtudes y la autonomía material y física.

En la Edad Media la ética unió la búsqueda de la felicidad con la doctrina cristiana según los diez mandamientos. El rol de la ética durante este período fue interpretar de modo correcto las sagradas escrituras. Gracias a ello apareció la idea de la caridad como fin último del ser humano, adquirida al vivir a través del Evangelio y teniendo a Dios como bien supremo y máxima plenitud. Se destacan las obras de pensadores religiosos como Agustín de Hipona (354-430) y Tomás de Aquino (1224-1274).

Durante la Edad Moderna se impuso la necesidad de construir un modelo ético, que respondiera a la razón. Los grandes filósofos modernos, como René Descartes (1596-1650), Baruch Spinoza (1632-1677) y David Hume (1711-1776), trabajaron en distintas cuestiones éticas y morales, tal como se observa en la *Ética de Spinoza*.

Sin embargo, fue Emmanuel Kant (1724-1804) quien revolucionó la ética moderna con las obras *Fundamentación metafísica de las costumbres*, *Crítica de la razón práctica* y *Metafísica de las costumbres*. La idea del imperativo categórico, postulada por primera vez en la *Fundamentación metafísica de las costumbres*, sostiene que solo se debe obrar según una máxima que pueda considerarse como ley universal. Esto implica que, antes de tomar una decisión conductual, hay que preguntarse qué podría pasar si todas las personas hicieran exactamente lo mismo, como si se tratara de una ley total.

Los siglos XIX y XX, escenarios de las Grandes Guerras, vieron a una sociedad harta de los mandamientos tradicionales y las ideas y conductas que se desprendían de las leyes y códigos morales vigentes.

4. Proceso de elaboración del Código.

Este documento fue elaborado en consenso, tratando temas relacionados con la conducta habitual de nuestros servidores públicos y tratando de relacionarlo con los principios rectores de nuestra institución, manifestando nuestros valores y el compromiso con nuestro Presidente Luis Abinader, así como también cumplir con las funciones que nos asigna la Ley 257 que crea la oficina nacional de la Defensa Civil.

Después de las diferentes recomendaciones y consultas, investigaciones y diálogos, formulamos algunos elementos fundacionales de este Código:

- La aprobación e implementación de un Código de conducta único para nuestra institución en el sector público dominicano.
- La construcción de un sistema de formación e interiorización de los valores formulados en este Código.
- La implementación de un sistema de seguimiento y evaluación del Código.

Así nace este Código que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de sello y guía sobre cómo debemos ser y obrar en nuestra institución, para así servir a la ciudadanía.

5. Descripción de la Defensa Civil.

La Defensa Civil tiene como objeto principal la protección y el bienestar de los ciudadanos dominicanos en materia de prevención, mitigación y respuesta ante desastres naturales, esta responsabilidad demanda una dedicación cimentada en los más altos modelos conocedores, lo que hace de suma importancia para esta institución la aplicación de los principios éticos presididos por comportamiento morales adecuados, ofreciendo un instrumento para el cumplimiento de las normas éticas que representa una promesa de valores de forma concisa, clara y fácil de entender por todos los integrantes de la institución desde el más humilde de los servidores hasta la más alta Jerarquía en función de las posiciones ocupacionales.

Misión. Dirigir las acciones de coordinación, preparación y operación de todas las funciones de emergencias ante la ocurrencia de un evento natural o antrópico, en una forma eficiente y eficaz, garantizando un control adecuado de las operaciones, para resguardar la vida y la propiedad de los habitantes de la República Dominicana.

Visión. Perdurar a través del tiempo como una Institución de servicio y socorro, con una correcta distribución de ayudas humanitarias y priorizar las necesidades ante cualquier evento nacional, garantizando la responsabilidad, esfuerzo y compromiso de las instituciones involucradas para una respuesta eficaz y eficiente.

Productos y Servicios. Tiene por objetivo principal asegurar que los operativos del país sean adecuados para los perjuicios que se originen por los desastres causados por inundación, terremoto, tormenta, huracán, fuego, escasez o distribución deficiente de suministro de materiales, u otros motivos similares, y en general para proveer el orden, salud y bienestar económico, seguridad pública, preservación de la vida y de la propiedad.

6. Valores Guia.

Voluntad. Facultad de decidir y ordenar la propia conducta. Libre albedrío o libre determinación

Compromiso. Hace referencia a un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación.

Integridad. Es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, en lo referente a una acción o decisión como seres humanos y como servidores públicos.

Altruismo. Tendencia a procurar el bien de las personas de manera desinteresada, incluso a costa del interés propio.

Solidaridad. Se refiere a compartir, a aplicar a los demás lo que creemos es bueno para uno. Y se refiere no solo a lograr bienes materiales, sino sentimientos, expresa que no sobra nadie. Es empeñarse en el bien común, pensar que todos somos responsables de todos.

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.

7. Valores propios de la institución.

La Defensa Civil dispondrá de todo su empeño en la formación permanente de una educación institucional sustentada en los cimientos éticos y morales vigentes en este código. Esta dirección ejecutiva se obliga a proporcionar una atmósfera de trabajo que fomente el respeto por la integridad de las personas, a la no exclusión, a la aplicación imparcial de los temas del personal, a una adecuada y constante comunicación y a trabajar con ahínco y buen ánimo en el esclarecimiento de situaciones equívocas en el comportamiento del personal y sus autoridades.

Los valores institucionales y básicos en los que se fundamenta nuestro comportamiento son los siguientes:

Respeto. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Honestidad. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Integridad. Actuamos con honestidad en todas las funciones y tareas propias al cargo asignadas por el superior inmediato, siendo coherentes en el cumplimiento de las políticas, leyes normas y procedimientos.

Disciplina. Implica un compromiso del estricto cumplimiento de las tareas establecidas tanto administrativas como operativas ejercidas con carácter de responsabilidad.

Vocación de Servicio. Ésta es nuestra piedra angular por la naturaleza de nuestra institución, esta implica la disposición para dar oportuna y esmerada atención a es decir adoptar una actitud permanente de colaboración hacia los demás y una acertada receptividad para encausar cortésmente peticiones apegadas a la moral.

Responsabilidad Social. apoyamos las acciones de rendir tributo a la confidencialidad en el ejercicio del desarrollo humano en conductas dirigidas al mejoramiento de las condiciones de vida de la población, con el debido

compromiso de poner en práctica los valores asumiendo las consecuencias de sus propios actos.

Transparencia. La información suministrada por la institución y sus empleados debe ser confiable, es decir, basada en hechos comprobables y sin distorsión que pueda desorientar a quienes la reciben, respetando el derecho de los ciudadanos a conocer los actos del gobierno y de la administración, especialmente en relación con el uso del dinero público, y a prevenir los casos de corrupción, sobornos o amiguismos.

Interés Nacional. Debido a nuestra naturaleza de trabajo es de vital importancia la preparación y ejecución de todas las funciones de emergencias con el marcado interés de salvaguardar vidas, reducir al mínimo y reparar los perjuicios y daños que resulten de desastres causados por la naturaleza relacionados con la protección de la población haciendo prevalecer los intereses colectivos.

Equidad. Dar a cada quien lo que se merece, proporcionando las igualdades de oportunidad para nuestro personal. Tomar decisiones sobre bases objetivas, es decir sin prejuicios que pongan en desventaja a otros en beneficio de una persona o grupo de personas en particular.

Justicia. Nos basamos en los Principios morales que se inclinan a obrar y juzgar respetando la verdad buscando el bien propio y de la sociedad, fomentando las buenas causas y acciones, de igual manera condenado el comportamiento que hacen daño a las personas y a la colectividad, en un ambiente equilibrio.

8. Conductas del Servidor Público.

De la Institución con sus Servidores Públicos.

a. Respeto.

¿Qué hacer?

- Atender con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
- Ser amable todos los días, esa es la clave, siempre.

¿Qué no hacer?

- Nunca actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en ninguna circunstancia.

- No agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

b. Honestidad

¿Qué hacer?

- Siempre decir la verdad, incluso cuando se cometan errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Denunciar las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

¿Qué no hacer?

- No aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No usar recursos públicos para fines personales ni relacionados con la familia o amigos.

c. Compromiso

¿Qué hacer?

- Asumir mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a los ciudadanos.
- Escuchar, atender y orientar a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Prestar un servicio ágil, amable y de calidad.

¿Qué no hacer?

- Nunca trabajar con una actitud negativa. No se puede afectar el trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.

d. No discriminación

¿Qué hacer?

- Tratar a todas las personas iguales ante la ley y darles el derecho sin discriminación a igual protección de dicha ley.
- Crear en nuestra organización un ambiente libre de discriminación, sin tratar 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.

¿Qué no hacer?

Negar servicios a los ciudadanos por su aspecto físico, condición mental.
O cualquier otra razón relacionada a su condición económica.

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

1. Buen uso de los bienes entregados para el ejercicio de la función pública

¿Qué hacer?

- Cuidar, administrar y hacer 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.

¿Qué no hacer?

- Robar, malgastar los recursos disponibles en nuestra institución sin previa autorización de la máxima autoridad.

2. Buen uso del tiempo de trabajo

¿Qué hacer?

- Procurar respetar los horarios establecidos en los contratos laborales.
- Establecer objetivos claros a la hora de realizar las tareas laborales.
- Evitar las distracciones con los demás compañeros.
- Dejar un margen de tiempo entre las tareas, priorizando siempre los objetivos del departamento o institución.
- registrar el tiempo que dedicamos a cada actividad, bien sea laboral, académica o personal, dentro de nuestro horario.

¿Qué no hacer?

- Trabajar de manera desordenada.
- Realizar labores ajenas a las asignadas cuando se realicen viajes fuera de la institución.

3. Buen uso de redes sociales

¿Qué hacer?

- Actuar de acuerdo con el interés general de la institución, tratando de publicar informaciones de actividades académicas relacionadas con el puesto.
- Evitar publicar comentarios

¿Qué no hacer?

- Publicar comentarios contrarios a los valores institucionales en las redes sociales personales.

10. De la institución y los ciudadanos

1. Igualdad de trato

¿Qué hacer?

- Tratar a todos los ciudadanos con igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

¿Qué no hacer?

- Ignorar a las personas con discapacidad, procurando siempre buscar soluciones alternas para este tipo de problemas.

2. Acoso Sexual

El acoso sexual puede incluir diversas situaciones o expresiones que van desde insinuaciones mediante gestos hasta los requerimientos verbales, intentos de agresión sexual, exhibicionismo, exhibición de material pornográfico, invitaciones constantes a pesar del rechazo, así como realizar propuestas sexuales ofreciendo favores a cambio.

3. Otras formas de acoso

Se prohíbe aquellas acciones que discriminen a personas o familia de la persona por su raza, sexo, condición o su preferencia cultural mediante burlas o críticas constantes formales o informales e igualmente todo tipo de amenaza contra la integridad y la agresión física como medios de presión contra alguien, dichas prácticas se denunciarán ante la autoridad competente que cuidara por la corrección apegada a la ley.

11. Mecanismo de consultas

Este mecanismo consiste en recibir sugerencias o inquietudes de parte de los ciudadanos o servidores públicos mediante formulario electrónico (todavía no establecido). Podrán ser carácter anónimo y siempre relacionadas con temas de integridad de la institución.

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. Dichas inquietudes no podrán ser recibidas en sábado o festivo. Este plazo podrá ser prorrogado fundadamente por 5 días hábiles adicionales.

12. Mecanismos de Denuncia

REDACCIÓN A CARGO DE LA DIGEIG

13. 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 el Ministerio de Administración Pública.

Este Código no pretende abarcar todas las malas conductas de los servidores públicos que se presenten en cumplimiento de la misión de la Defensa Civil y en el desempeño de sus funciones y otros vinculados; más bien trata de identificar aquellas situaciones más frecuentes en la gestión pública, relacionados con el

comportamiento, que pudieran afectar el bien común, el patrimonio y otros intereses de la institución y de sus empleados.

Asimismo, en caso de presentar dudas, antes de tomar decisiones, se deberá consultar con el debido cuidado al CIGCN de la institución, acompañados siempre de un representante del Departamento de Recursos Humanos.

14. Gobernanza del Código de Integridad

Los siguientes órganos son 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). Este código y su implementación estará a cargo de:

La 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.

Los representantes de las instituciones privadas y de servicios públicos que se encontraren realizando una labor en periodo de emergencias, por evento natural o antrópico, los grupos civiles o de reservas móviles: servicios de rescate, primeros auxilios, ingeniería, bomberos y policías auxiliares, al igual que los proveedores que participen en los procesos de contratación con la institución deberán someterse al cumplimiento del presente código de ética.

15. Glosario de términos

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.

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..

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.

Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos internos como externos que puedan afectar o impedir el logro de los objetivos de la institución.

Conflicto de Interés: Situación en virtud de la cual una persona, debido a 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.

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.

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 adolóreme”, cualquier otro que se use para designar a éstos se consideran sinónimos.

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.

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 adhonórem” se consideran sinónimos.

Corrupción: Uso del poder delegado para el beneficio propio, puede ser un beneficio no necesariamente pecuniario.

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.

Secreto o Reserva Administrativa: Sigilo, custodia, guarda o defensa sobre el conocimiento personal exclusivo de un medio o procedimiento

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.

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.

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.

16. Otras Normas Internas

La Defensa Civil tiene la potestad de introducir en sus políticas y procedimientos medidas relacionadas con la conducta de sus servidores, las cuales no deben entrar en discordancia con lo establecido en el Código de Ética Institucional; por el contrario, deben ser suplementario a este.

17. Interpretaciones y Aclaraciones

En caso de que surjan contradicciones o incertidumbres acerca de la aplicación del CEI-DC o inconsistencias entre éste y el marco legal o las normas internas, las mismas deberán ser aclaradas por el Comisión de Ética Pública, conforme la solicitud motivada por escrito de acuerdo con este reglamento.

1. Aplicación del Código de Integridad de la defensa Civil

a. Alcance

El Personal de la Defensa Civil dígase Director Ejecutivo, Subdirectores, encargados, supervisores y en general todo el personal asalariado, así como el personal voluntario sin distinción jerárquica tiene la obligación de conocer, comprender, recibir aclaración y vigilar la ejecución del CEI-DC.

Los representantes de las instituciones privadas y de servicios públicos que se encontraren realizando una labor en periodo de emergencias, por evento natural o antrópico, los grupos civiles o de reservas móviles: servicios de rescate, primeros auxilios, ingeniería, bomberos y policías auxiliares, al igual que los proveedores que participen en los procesos de contratación con la institución deberán someterse al cumplimiento del presente código de ética.

b. Certificación de conocimiento y cumplimiento

Para la efectividad de este código de ética se hace indispensable que las personas indicadas en esta política, quienes tienen cargos de responsabilidad y funcionarios de libre nombramiento y remoción en el manejo de los recursos de la institución, deben firmar la declaración de conocimiento y cumplimiento del código de ética certificando periódicamente que conocen, entienden y cumplen con las directrices establecidas en el mencionado código de ética.

c. Incumplimiento

La Defensa Civil impide la conducta indebida, lo cual se aparta de los principios de la ética, ley de función pública y demás leyes relacionadas a las conductas dentro de lo adecuado. Una vez que se detecten fallas se realizará el debido proceso para imponer las sanciones y correcciones de acuerdo con la ley que fueren necesarios en caso de violación comprobada.

Las lecciones aprendidas en la lucha contra las desorientaciones éticas serán motivo de estudio de casos que formarán parte del proceso de capacitación institucional y de la formación de una cultura ética en los servidores.

18. Aspectos fuera del alcance del código de Integridad de la defensa civil (CEI-DC)

Este CEI-DC no pretende abarcar todas las potenciales desviaciones de la conducta que se presenten en cumplimiento de la misión de la Defensa Civil y en el desempeño de sus empleados y otros vinculados; más bien trata de identificar aquellas situaciones más frecuentes en la gestión pública, relacionados con el comportamiento, que pueden afectar el bien común, el patrimonio y otros intereses de la institución y de sus empleados.

Asimismo, en caso de presentar dudas, antes de tomar decisiones, se deberá consultar con el debido cuidado al Comité de Ética Pública de la institución.

19. Conducta para situaciones especiales.

A todos los servidores públicos de esta Defensa Civil les está prohibido incurrir en los actos que la Ley 41-08, capítulo II, artículo 80, califica como faltas disciplinarias, independientemente de que constituyan infracciones penales, civiles, o administrativas consagradas y sancionadas en otras leyes vigentes.

Existen conductas prohibidas para situaciones específicas y otras que van de la mano directamente con el comportamiento del personal, tales como las que se desarrollan a continuación:

1. Imagen Pública

Todo miembro de la Defensa Civil deberá mantener un comportamiento adecuado en cualquier lugar donde se encuentre representando la institución. Como servidor de la institución, usted la representa en cualquier espacio y su conducta puede engrandecer o desacreditar la imagen institucional. De igual manera debe mantener su presentación personal, siguiendo la costumbre y la solemnidad de los eventos en los cuales participe. Se espera que la prudencia y las buenas maneras orienten al uso de vestimenta apropiada tanto en lugar de trabajo como en todas circunstancias en que el personal represente a la institución.

En toda actividad, los miembros voluntarios de la institución deben estar debidamente uniformados y las áreas Administrativas y/o gerenciales deberán asistir a sus labores con vestimenta formal, y cuando se le requiera asistir uniformado con la vestimenta institucional.

2. Obligaciones Financieras.

La adquisición de compromisos con entidades financieras, que involucren el incumplimiento de sus obligaciones personales, puede afectar la imagen de la entidad. En tal sentido, es una obligación que los miembros de la Defensa Civil honren sus compromisos tanto a particulares como con el Estado, con la finalidad de que no se vincule su falta con la institución. En el caso de litigio entre sus empleados y particulares los cuales pueden afectar el CEI-DC, la entidad tomará decisiones únicamente cuando haya un fallo legal definitivo.

3. Conflictos de Intereses.

Los servidores de la Defensa Civil se comprometerán a actuar con la debida integridad para no vincular a terceros que guarden relación cercana o familiar con su vida institucional al momento de tomar decisiones que impliquen asuntos financieros o beneficios en donde se haga uso del poder público, en extorsión de la imagen de la entidad. Los miembros de esta institución no deben actuar en ejercicio de su función en ningún asunto en el cual tenga un interés financiero personal directo o indirecto, que pudiera afectar su objetividad o independencia de juicio. De igual modo tampoco deben tener vinculo o relación con terceros o con aquellos que buscan enlazarse con la institución.

4. Regalos o Equivalentes

La acción de recibir regalos, ayudas, y agasajos o sus equivalentes no es permitido a los servidores públicos, más bien representa una actitud delincencial pues no solo desprestigia a la persona, sino que se extiende a la institución dañando la imagen de esta. En consecuencia, todo miembro de la institución debe abstenerse de ejercer la misma y comunicar al Comité de Ética si existiera algún ofrecimiento por parte de terceros a fin de no lesionar la entidad.

5. Cuidado de la Información

Las informaciones institucionales deben ser preservadas por los miembros de la misma, hasta tanto su superior inmediato no le autorice a publicarlas. De acuerdo con la calidad, precisión y niveles de las informaciones puede incurrirse en errores que perjudiquen el ambiente interno y externo de la institución. La intención en divulgar una información puede ser muy buena, sin embargo, si no es oportuna puede perjudicar a otros, siendo violatorio al principio de equidad

La persona de las áreas administrativa y afines deberá tener alto nivel de confidencialidad de acuerdo con las informaciones que maneja referente a informaciones de no manejo público.

Reproducir o difundir archivos y/o documentos confidenciales sin previa autorización del superior, queda determinadamente prohibido.

Está prohibido compartir informaciones no confirmadas o no verídicas, que puedan afectar la imagen de la institución.

El hecho de saber guardar silencio de los casos que se traten, cuando éstos ameriten secreto, es un rasgo de altura moral del individuo.

Es un deber de todos los miembros de esta institución cumplir con los mandatos de la Ley General de Libre Acceso a la Información 200-04, utilizada en este código, por lo que deberán salvaguardar las informaciones que este clasifica como confidenciales de las que se dispone un pequeño grupo de personas por razones de su cargo, no accesibles al público en general.

6. Contribuciones Políticas

Esta institución debe proteger el derecho de los ciudadanos sin importar sus preferencias políticas. No obstante, ningún empleado hará contribución a nombre de la entidad a ningún partido o candidato a cargo en los poderes del Estado. Dadas las características de esta institución, el sustento financiero de la misma en gran medida depende de los aportes de instituciones conscientes de su rol humanitario. En consecuencia, es una falta a la ética que se vulneren estos aportes.

La Defensa Civil no limitara la libertad de credo ni restringe el derecho de sus servidores a participar en comités de acción política o actos comunes de apoyo a candidatos políticos, siempre que lo hagan a título personal y que no afecten estas al desempeño de sus labores con la institución en tiempo y espacio.

La realización de actividades partiditas, así como solicitar o recibir dinero u otros bienes con fines políticos en los lugares de trabajo es considerado como una falta a la ley 41-08, capítulo II, artículo 83.

20. Aplicación del Código de Integridad de la Defensa Civil (CI-DC)

La aplicación del CI-DC está estipulada en el cumplimiento de sus deberes en articulación con la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental de manera constante, e institucionalmente está a cargo de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo de la Defensa Civil quienes velaran por el cumplimiento del mismo.

Procedimiento para la aplicación del código.

Los aspectos a tener en cuenta para la aplicación del CEI-DC son los siguientes:

a. Denuncias Indebidas

Denunciar la conducta indebida es una manera importante para combatir las infracciones a la ética.

Cualquier empleado, voluntario o particular puede hacer la denuncia de hechos que afecten la ética en el servicio que ofrece esta entidad, ésta denuncia debe ser formal y tramitada a través del Coordinador de Integridad, mismo que debe remitir la denuncia inmediatamente ante la comisión de Ética Pública de la Defensa Civil (CIGCN), la cual someterá el caso en la próxima reunión ordinaria o según la gravedad de este, citara a dicho comité a una reunión extraordinaria para conocer la denuncia.

b. Medios de denuncias

Las denuncias podrán realizarse mediante el buzón de denuncias, formulario de denuncias que va a estar colocado al lado del buzón y en caso no estar cualquier miembro de la CIGCN lo proporcionara también mediante el correo electrónico comision.integridad@defensacivil.gob.do

Pasos para someter las denuncias de supuesta conducta indebida ante el Coordinador de la CIGCN, indicando por escrito o verbalmente lo siguiente:

- Fecha de presentación de la denuncia.
- Tipos de denuncias (malversación de fondos, acoso, conflicto de intereses, extorsión, nepotismo, etc.)
- Descripción de los hechos de los cuales tiene conocimiento, indicando fechas, personas presuntamente involucradas, documentos y otras informaciones que podrían probar los hechos (cuando aplique), testigos

además del denunciante (si aplica y desea incluirlos), otra información considerada útil para valorar la denuncia.

- Firma del denunciante (opcional).

Las denuncias anónimas o confidenciales serán tratadas con discreción por el Comité de Ética. El anonimato le permite no identificarse al externar su preocupación de que se está violentando este código, sin embargo, es más fácil realizar una investigación más completa si se identifica a sí mismo y a las personas involucradas en la desobediencia de las normas éticas.

La CIGCN valorará la seriedad y consistencia de las denuncias realizadas desestimando aquellas que se compruebe que son injustificadas o inconsistentes o están fundadas mediante habladurías, especulaciones, chismes o equivalentes, o que simplemente no cuente con las evidencias necesarias para demostrarlas.

Recuerde que mantenerse en silencio ante tales acciones, puede repercutir en consecuencias que lesionen su integridad.

c. Protección a denunciante

La Defensa Civil se compromete a proteger la integridad de la persona denunciante y a no revelar su identidad si este así lo desea, la denuncia no afectará su historial, no será objeto de suspensión, ni se tomará represalias en su contra por haber emprendido en dicha denuncia. Amenazar o sancionar a quienes presenten una denuncia constituye una violación del CI, y la persona que lo haga estará incurriendo en una conducta indebida y se le someterá al debido proceso de responsabilidad previsto en este código.

Todos los asuntos relacionados con aclaraciones preliminares o investigaciones de probable conducta indebida, así como los documentos que conformen el expediente, son de naturaleza confidencial por lo que los miembros de la CEP se comprometen por escrito a no divulgar información sobre los casos tratados y la información relacionada.

d. Medidas correctivas o sanciones

Estas serán impuestas para corregir o sancionar la conducta indebida, proteger a víctimas de dicha conducta o al denunciante y desalentar futuros comportamientos controversiales.

Los servidores públicos que incurran en conducta indebida, previa investigación, estarán sujetos a lo establecido en la Ley 41-08 de Función Pública, Capítulo III, sobre el Régimen Disciplinario y su Reglamento de Aplicación 523-09, Capítulo XI

sobre Régimen Disciplinario, Gradación de las faltas y sanciones, según la citada Ley y su reglamento estas sanciones son:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de funciones de hasta noventa (90), días sin disfrute de sueldo.

Destitución del cargo.

e. Otras medidas correctivas de acuerdo a este código.

- Restricción de acceso a las instalaciones de la entidad.
- Pérdida de oportunidades de promoción.
- Pérdida de oportunidad de vinculación futura a la DC.
- Multas pecuniarias.
- Cualquier combinación de las medidas anteriores que la CEP estime conveniente y en armonía con los reglamentos internos y el marco legal.

f. Vigencia de CI-DC

El CI-DC tendrá una duración indefinida. La máxima autoridad podrá promover la modificación o ampliación de su contenido, cuando así lo consideren necesario, mas no tendrán la capacidad de efectuar la indicada modificación toda vez que dicha responsabilidad compete exclusivamente al Comité de Ética Pública de la Defensa Civil

21. Anexos



Comisión de Integridad de la Defensa Civil

ANEXO I

Formulario de recepción del Código de Ética por parte de los suplidores de bienes y servicios que interactúan con la institución.

Yo _____, portador de la cédula de identidad y electoral No. _____ en calidad de suplidor de bienes y servicios del Estado, representante de la casa suplidora _____, certifico haber recibido de la Oficina de la Defensa Civil un ejemplar del Código de Ética, el cual contiene los aspectos específicos y normativas legales que rigen el orden ético y disciplinario de la institución.

En la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional a los _____ días del mes de _____ del año _____.-



Comisión de Integridad de la Defensa Civil

ANEXO II
FORMULARIO DE DENUNCIAS

Fecha: _____

Tipos de denuncia:

- Malversación de fondos
- Acoso
- Conflicto de intereses
- Extorción
- Nepotismo
- Otros (especifique); _____

Departamento, División o Sección involucrada en la denuncia;

Breve Descripción de los hechos:

Firma del denunciante (opcional)



**Comisión de Integridad de la Defensa Civil
ANEXO III**

**Certificación de conocimiento del Código de Integridad por parte
de los empleados de la institución.**

Señor
Oficial de Integridad
Ciudad.-

De conformidad con las políticas previstas en el Código de Integridad (CI) de la Oficina de la Defensa Civil me permito confirmar lo siguiente:

1. He recibido un ejemplar del CI.
2. He leído el CI mencionado y entiendo su contenido.
3. Cumplo con los requerimientos de comportamiento ético y otros asuntos aplicables a mi desempeño en el ámbito de las funciones que me han sido asignadas de conformidad con mi contrato de trabajo o documento equivalente que me vincula a la Oficina de la Defensa Civil.
4. Me comprometo a cumplir el CI y a vigilar en cuanto esté a mi alcance que las personas relacionadas con mi trabajo cumplan con el mismo.
5. Declaro que actualmente SI NO existen situaciones o circunstancias que me indiquen que estoy en conflicto de intereses, dentro de los límites y conceptos descritos en el CI. Expresamente solicito que se me excuse de participar en cualquier acto que implique interés comercial o de cualquier otro tipo con las personas incluidas en la relación adjunta con las cuales la Oficina de la Defensa Civil tiene o puede llegar a relacionarse. (Si marcó la casilla «SI», listar por separado de nombres, cargos, empresas a las que pertenecen y otra información de utilidad).
6. No presto otros servicios al sector público o a intereses privados que puedan dividir mi lealtad o restarme capacidad de cumplir con mis responsabilidades.

Nombre de Declarante; _____

Cargo; _____

Firma; _____ Fecha de declaración; _____

22. Glosario de Términos

Ética

Ciencia del comportamiento moral. Se ocupa del comportamiento de las personas.

La ética aplicada al sector público se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en la gestión de los recursos públicos y la relación con la comunidad beneficiaria de los servicios públicos y otros que se relacionan con la gestión pública.

Código De Integridad

El código de Integridad es un referente formal e institucional de la conducta personal y profesional que deben cumplir todos los empleados de una institución, empresa u organización, independientemente del cargo o función que ocupen, a través de principios y valores, basados en fundamentos morales y éticos.

CIGCN

La CIGCN es un órgano plural de servidores públicos, con representación de todos los grupos ocupacionales presentes en la Administración Pública.

Son creadas con 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 prevenir los actos de corrupción y conflictos de intereses en la Administración Pública.

Defensa Civil

Es una institución del Estado con jurisdicción nacional, que tiene a su cargo la preparación y ejecución de todas las funciones de emergencias para resguardar la vida y la propiedad de los habitantes de la República Dominicana.

Conflicto de Intereses

Existe conflicto de interés cuando en el ejercicio de las labores dentro de una institución, sobreviene una contraposición entre el interés propio y el interés de la institución.

Información Clasificada

Información a la que los servidores públicos acceden en el ejercicio de sus funciones y que, por tener carácter secreto, reservado o confidencial conforme a la ley, es sensible por su contenido relevante lo que la hace restringida para los demás.

En el ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 1, párrafo 3 literal B de la Ley 257 que crea la Oficina de la Defensa Civil dicto el presente código de ética institucional.

DADO en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional a los 8 días del mes Diciembre del año 2022.



Lic. Juan Salas
Director Ejecutivo Defensa Civil,
Presidente de la Comisión Nacional de Emergencias