

**MINISTERIO DE AGRICULTURA DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA**



**CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL
SERVIDOR PÚBLICO**

**Distrito Nacional, República Dominicana
Noviembre 2011**



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
I. INTRODUCCIÓN	4
a. Antecedentes	4
b. Principios Rectores	5
c. Acerca del Código de ética	6
II. VALORES Y COMPROMISOS	8
III. GUÍA DE CONDUCTA EN SITUACIONES ESPECÍFICAS	10
a. Medio Ambiente	10
b. Control y Uso de Bienes	10
c. Conflictos de Interés	11
d. Regalos o Equivalentes	11
e. Contribuciones Políticas	12
f. Comportamiento en el Lugar de Trabajo	12
g. Seguridad e Higiene	12
h. Sobre los Inspectores	12
IV. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	13
a. Estructura Para Gobernar el Código de Ética	13
b. Procedimiento para la Aplicación del Código de Ética	14
V. LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN ÉTICA CON GRUPOS DE INTERÉS Y EL MEDIO AMBIENTE	15
a. Relaciones con los Servidores Públicos del MA	15
b. Relaciones con la Comunidad	15
c. Relaciones con otras Instituciones	15
d. Relaciones con Proveedores	16
e. Relaciones con el Medio Ambiente	16
f. Relaciones con los Productores, Importadores y Exportadores	16
VI. DEFINICIONES Y GLOSARIO AXIOLÓGICO	17



REPUBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE AGRICULTURA

“Año del Fortalecimiento del Estado Social y Democrático de Derecho”

PRESENTACION

El Ministerio de Agricultura ha estado inmerso en un proceso de Fortalecimiento Institucional, teniendo como eje fundamental la Ética en todo el accionar de nuestra Institución.

Este proceso ha estado enmarcado dentro de las directrices trazadas por el Honorable Señor Presidente de la Republica, Dr. Leonel Fernández Reyna, quien ha sido el gran propulsor de leyes, proyectos e iniciativas para que los actos del gobierno se ejerzan con transparencia, calidad, eficiencia y equidad. Por ello me complace presentar por primera vez **“El Código de Ética del Ministerio de Agricultura”**.

Esperamos que este código de ética y su reglamento, constituyan una herramienta que sirva de guía de conducta para todo el personal directivo, administrativo y operativo; así como para todos los que estamos comprometidos con la Seguridad Alimentaria de la Nación.

Ing. Salvador Jiménez,
Ministro de Agricultura





I. INTRODUCCIÓN

A. ANTECEDENTES

- 1.1. El Estado Dominicano ha previsto el establecimiento y mantenimiento del control interno a través de la elaboración de normas secundarias para apoyar el ambiente de control, según lo expresado en el Artículo 7 de la Ley 10-07 sobre Atribuciones y Deberes Institucionales. El Ministerio de Agricultura fue seleccionada como una de las instituciones modelo de control interno. Por tal razón, el Ministerio de Agricultura ha elaborado el presente Código de Ética Pública (CEP), en adelante, CEP-MA.
- 1.2. Para la preparación del CEP-MA, se utilizó como guía la Pauta I-002 “Pauta para la preparación o ajuste del Código de Ética Pública a la medida de cada institución” formulada por la Contraloría General de la República Dominicana. En ese sentido, se comparte el mismo marco conceptual de dicho documento.
- 1.3. El CEP-MA es una declaración pública de la política de la MA que se constituye en una estrategia básica de gran importancia del ambiente de control interno, pues como guía de conducta para los servidores públicos, los proveedores y demás partes interesadas, ayuda a identificar las conductas óptimas, esperadas, deseables o reprobables en la institución.
- 1.4. El CEP-MA abarca la enunciación de los principios rectores, la conducta en situaciones específicas, orientaciones sobre cómo actuar en casos de incertidumbre con el CEP-MA, y el Reglamento que describe los pasos a seguir cuando el código no se ha cumplido.
- 1.5. La preparación del CEP-MA conllevó un amplio proceso de consulta interna que contó con el apoyo, las orientaciones y el seguimiento del Vice-Ministerio Administrativo y Financiero, la Dirección del Departamento de Recursos Humanos y, Consultoría Jurídica.
- 1.6. Mediante la realización de talleres de discusión el personal de distintos niveles jerárquicos provenientes de Departamentos diversos, incluyendo Directores Regionales de Agropecuarias, se constituyeron en la fuente principal de insumos conceptuales para definir el contenido de este CEP-MA. Por tal razón, se reconoce y agradece su buena disposición a colaborar con el proceso de preparación del código de ética, fortaleciendo los resultados, gracias a la calidad de los aportes de éstos servidores públicos y, a su compromiso con el MA y el Estado dominicano.
- 1.7. Este proceso de consulta fue precedido por una etapa de recopilación de las leyes, reglamentos, decretos y resoluciones que forman el cuerpo regulativo del MA, incluyendo pero no limitándose, a las regulaciones de los recursos humanos.
- 1.8. Asimismo se identificó, mediante una amplia revisión bibliográfica de fuentes de información externas al MA, el “estado del arte” en materia de códigos de ética pública y corporativa a nivel internacional y local. Entre la bibliografía identificada destacan los Códigos de ética del Banco Interamericano de Desarrollo y, del Ministerio de Agricultura de Colombia. Fruto de esta fase, se consideró que la Pauta I-002 era el referente y el modelo obligatorio en la



preparación de este CEP-MA, dada a su pertinencia e idoneidad para modelar los avances en la ética pública del Estado dominicano.

1.9. Durante la realización de los talleres fue evidente que los servidores públicos del MA tienen un fuerte compromiso ético-profesional con la institución, mostrado por el entusiasmo durante la fase de consulta. A continuación se destacan las consideraciones de los servidores públicos del MA sobre la eficacia potencial de un CEP como guía de conducta:

- a) Promueven el servicio responsable y de calidad
- b) Transforman la imagen de la institución
- c) Facilitan la transparencia institucional y el conocimiento de las medidas a seguir en caso de violación
- d) Sirven de motivación a los empleados en la realización de la conducta esperada
- e) Son eficaces cuando se asumen en todos los niveles de la institución, dígame por cada servidor sin importar el nivel de mando o funciones.
- f) Permiten unificar criterios y lograr un mismo fin, para todos en común.
- g) Ofrece una significativa e importante orientación en el manejo de problemáticas internas.
- h) Facilitan mejores relaciones interpersonales entre los entes actuantes.
- i) Facilitan el crecimiento de la institución, de las personas que la conforman, ubicándolas en sitios importantes de prestigio y respeto por sus conciudadanos.

De igual manera, los servidores públicos fueron autocríticos y reconocen que:

- a. La transformación radical de la cultura ética proviene del cambio de nuestras creencias sobre la responsabilidad de cuidar el patrimonio y recursos de la comunidad, o sea, de una actitud de defensa del interés colectivo.
- b. La ley obliga, más la ética es propone, sugiere, aspira, invita a la solidaridad, la transparencia, la equidad, el respeto al derecho de los demás. Estos valores ameritan ser promovidos desde todas las instancias sociales; fundamentalmente desde las instituciones públicas que tienen el compromiso de administrar los bienes públicos.
- c. El CEP es una guía inspiradora del bien hacer, del comportamiento correcto. Este código de ética no reemplaza el juicio de los individuos en las diversas circunstancias de su desempeño personal y profesional.

B. PRINCIPIOS RECTORES

1. Importancia de la Ética para el Ministerio de Agricultura

El MA es una institución pública del Estado dominicano que tiene como misión aprovechar las ventajas comparativas y competitivas para garantizar la seguridad alimentaria; incrementar la generación de empleos productivos y divisas para reducir la pobreza rural, así como, enfatizar la formación y capacitación de productores y profesionales del sector, a fin de garantizar la asistencia técnica apropiada, utilizando la investigación y la tecnología como base del desarrollo, siempre apegado a los principios y valores de competitividad, sostenibilidad y equidad.



Dada la misión del MA los funcionarios y todo servidor público tienen la obligación de regirse por los más altos estándares de ética a fin de ser congruente con los objetivos institucionales, de ganar la confianza pública y posibilitar una cultura de trabajo arduo y eficiente, en un ambiente motivador.

2. Obligaciones Básicas del Ministerio de Agricultura

El MA busca impulsar un comportamiento ético que genere una transformación a lo interno de la institución. Para ello se compromete con velar por el fortalecimiento del ambiente ético corporativo, mejorando las relaciones entre sus empleados y los funcionarios, buscando la equidad, la imparcialidad y, el manejo transparente en sus transacciones y toma de decisiones.

c. ACERCA DEL CÓDIGO

1. Objetivos

Los objetivos de este código de ética son los siguientes:

- a. Fortalecer el clima o ambiente ético del Ministerio de Agricultura.
- b. Enunciar y dar a conocer los principios morales y los valores que se espera sean fuente de inspiración de buen comportamiento para los servidores públicos del Ministerio de Agricultura.
- c. Comunicar a los ciudadanos y otras partes interesadas lo que el propio Ministerio busca de sus servidores públicos.
- d. Buscar establecer estándares de comportamientos que sirvan como referente en la toma de decisiones morales cuando se presentasen situaciones conflictivas.
- e. Servir como una guía de conducta común para todos, esclareciendo a potenciales interesados en atentar contra los recursos y el patrimonio del MA o que buscan valerse de su posición o condición jerárquica o mediante influencia indebida obtener para sí mismos o para terceros, bienes o servicios de manera ventajosa y deshonesta.
- f. Ofrecer orientación sobre cómo proceder en caso de incumplimiento con el CEP-MA.

2. Alcance

El presente Código de Ética es aplicable a las personas que desarrollan actividades laborales en la institución o a nombre de la misma, tanto en funciones jerárquicas como subordinadas, y cualquiera que sea la naturaleza del vínculo laboral que mantengan con la misma. Sin distinciones de ningún tipo, todos están obligados a conocer, comprender, solicitar y recibir aclaraciones, diseminar, y vigilar su cumplimiento.

Aquellas personas físicas o jurídicas que deseen establecer vínculos con el MA deberán estar al tanto de las condiciones impuestas por este CEP, que les son vinculantes directamente, pues son parte integral de la política del MA.



3. Certificación de Conocimiento y Cumplimiento

Cada servidor público deberá presentar una declaración que especifique que le ha sido suministrado, según lo especificado en el Reglamento del CEP-MA, el presente código, lo ha leído, comprendido y cumplido.

4. Aspectos que el CEP-MA no abarca

El CEP-MA no puede abarcar o predecir todas las conductas indebidas o no deseables en el marco de las relaciones de los servidores públicos con otros colegas en el ámbito público y/o privado. Más que predecir o especificar las posibles conductas, el CEP-MA pretende ser una guía de conducta, una propuesta de comportamientos éticos esperados.

5. Incumplimiento y sanción disciplinaria

El MA prohíbe la conducta indebida, entendiendo por tal, la inobservancia del presente código, las leyes y reglamentos públicos vigentes, el contrato de trabajo, así como otras normas aplicables. Según los procesos estipulados en estos reglamentos, la MA procederá con las sanciones establecidas.

Se entiende que la moral se aprende y crece con los buenos ejemplos, modelos y prácticas. En esa línea, basados en la objetividad y en la investigación seria e independiente de probables violaciones al CEP-MA, serán publicados los resultados y decisiones de dichos casos, de manera que los ciudadanos y el personal en general del MA reciban una señal clara de las implicaciones que conlleva el incumplimiento del CEP-MA y de las normativas vigentes.

6. Relación con otras políticas y normativas internas

Varias leyes y reglamentos constituyen el marco legal del Ministerio de Agricultura. Cada servidor público tiene el deber de conocer, estudiar y velar por el cumplimiento de las mismas. Esto en ocasiones implica revelar en base a información objetiva, cualquier violación o intento de violación que sea de su conocimiento.

El MA a través de las instancias correspondientes promoverá la difusión de las normas y leyes a fin de que cada servidor público conozca las leyes que regulan sus actividades contractuales. Ningún servidor público puede alegar ignorancia de las normas, es su estricta responsabilidad el exigir copias de dichas normas en caso que no tenga acceso a las mismas. El MA a través de su departamento de capacitación de recursos humanos hará disponible este tipo de talleres, cursos y materiales de inducción tanto a los servidores públicos de mayor antigüedad como a los de recién ingreso.

7. Interpretaciones y aclaraciones

El Código de Ética Institucional del Ministerio de Agricultura, no sustituye ni modifica cualquier norma legal de índole laboral, tributaria, económica o presupuestal, reglamento interno de trabajo, pactos, convenios u otros similares, debiendo adecuarse en todo caso a lo que resulte más ético, transparente y eficaz.





II. VALORES Y COMPROMISOS

La conducta de los servidores públicos del MA se rige por un conjunto de Valores Básicos que se aplican a todas las acciones del Ministerio y de su personal:

- A. **LEALTDAD:**
Ser fiel al país y a la institución, su misión, visión, principios y valores. La adhesión a este valor permite a los servidores públicos evitar conflictos de lealtad hacia otras instituciones o grupos que afecten el cumplimiento de sus deberes o les impidan ejercer sus funciones de manera consistente con la misión del MA. Asimismo significa que el Ministerio deberá respaldar a sus servidores públicos en la medida de las necesidades, los intereses y el prestigio de la institución.
- B. **INTEGRIDAD:**
Honradez y rectitud de conducta. Es la capacidad de decidir por sí mismo, una actitud firme de rechazo a las corrupciones, donde se asumen las normas del CEP-MA, las normas legales e internas.
- C. **TRANSPARENCIA**
Ser transparente es una actitud de permitir al público ver lo que hay dentro. EL reconocimiento de que en las actividades públicas pertenecen a ese ámbito, por ellos son públicas. El sector público como tal de transparencia. En tal sentido, al entrar en la vida pública se hace un voto ante los ciudadanos de preservar el patrimonio común, y que cualquiera puede pedirnos cuentas de nuestras acciones en que tanto estas les afectan. Esto no es para el funcionario como para el servidor en general.
- D. **RESPONSABILIDAD**
Cumplir bien, a tiempo y con empeño nuestras funciones y obligaciones.
- E. **HONESTIDAD**
Cualidad que denota *calidad humana*. Consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad (decir la verdad), de acuerdo con los valores de verdad y justicia. Vivir con coherencia entre lo que se piensa y se siente.
- F. **PROFESIONALIDAD**
Caracteriza un quehacer laboral con aplicación, seriedad y honradez.
- G. **SERVICIO**
Lograr y mantener la satisfacción de los requerimientos y expectativas de los clientes, y de la población en general.
- H. **COMPROMISO**
Esencial para transformar los ideales y las metas institucionales en realidad.



- I. **TOLERANCIA**
Aceptación de la variedad de opinión, social, política, étnica, cultural y religiosa.
- J. **DISCRECIÓN**
Guardar discreción respecto de la información que tuviere conocimiento por razón de sus funciones y abstenerse de difundir o utilizar en beneficio propio o de terceros, o para fines ajenos al servicio, información que haya sido calificada como reservada conforme a las disposiciones vigentes.
- K. **OBJETIVIDAD**
Centrar la mirada en los hechos, en los problemas, en las cuestiones de fondo que las determinan. Evitar el pensamiento desiderativo, es decir que interpreta y confunde la realidad con los propios deseos.
- L. **EQUIDAD:**
Actuar con sentido de justicia e imparcialidad. Trato digno a las personas, sin distinción de consideraciones de tipo políticas, religiosa, de raza, orientación sexual, estatus socioeconómico, jerarquía. La equidad es el remedio en contra del favoritismo que como entidad pública está en el centro de nuestros fines, servir a todos como a iguales.
- M. **IMPARCIALIDAD**
Falta de preferencia hacia las personas o entidades de cualquier tipo, ofreciendo un trato igualitario independientemente de su sexo, raza, religión, nacionalidad, estatus socioeconómico, orientación sexual u otra condición.
- N. **INNOVACIÓN**
Elemento clave para la competitividad. Es un compromiso asumido con la nación de aportar al desarrollo de la población, especialmente la rural, a través de la introducción en el mercado de elementos nuevos que lleven a lograr los objetivos de la institución y de la nación.
- O. **SOSTENIBILIDAD**
Mantener la productividad y competitividad en el transcurso del tiempo. Se refiere al equilibrio de la producción y logro de los objetivos institucionales considerando los recursos de su entorno.
- P. **COMPETITIVIDAD**
Capacidad de producir bienes y servicios que puedan colocar a la nación en posición ventajosa en el mercado internacional.



III. CONDUCTA EN SITUACIONES ESPECÍFICAS

La variedad de situaciones en que se encuentra involucrado un servidor público son difíciles, sino imposibles de enumerar; por tal razón, el juicio de personas razonables parece insustituible. Este código, intenta además delimitar posibles áreas sensibles, en las que según la naturaleza de la institución se producen intercambios entre el personal del MA con otros miembros de la institución o con terceros que requieren especial atención.

A. MEDIO AMBIENTE

El MA tiene funciones claves en la preservación del medio ambiente. Este compromiso debe verse reflejado en cada actividad en que nos involucramos dentro y fuera de la institución. En las actividades rutinarias se debe velar por la conservación de la energía, el adecuado manejo de los desechos sólidos y líquidos, y el avance en las medidas adicionales que promuevan la preservación de los recursos naturales a disposición del MA, de las comunidades y de la nación en su conjunto.

Cada empleado está en pleno de derecho de demandar mejores condiciones y practicas institucionales que mejoren la relación de trabajo con el medio ambiente, a la vez que es responsable de conocer, cumplir y denunciar actos que vayan en contra de las políticas.

B. CONTROL Y USO DE BIENES

Los bienes del MA son patrimonio de Estado y del pueblo dominicano, por lo que deben ser respetados y cuidados como tales. Proteger y conservar los bienes de la Institución, utilizando los que le fueran asignados para el estricto cumplimiento de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.

De manera que hay que evitar los usos no autorizados de las propiedades físicas u otros activos, que incluyen:

- a) Utilizar activos para lucro personal
- b) Dar acceso o suministrar los activos a terceros sin servicio o beneficio alguno para la MA.
- c) Sustraer bienes como papelería, lápices, y otros insumos de oficina, equipos usados en el campo, o material de siembra para uso personal o con fines comerciales.
- d) Dar uso inapropiado a los bienes asignados y ser negligente en la solicitud oportuna de su mantenimiento.

Los sistemas de comunicación del Ministerio de Agricultura, incluidos el teléfono, Internet y el correo electrónico, se ponen a su disposición con fines profesionales, para ayudarle en su trabajo. Estos no se deben utilizar para ver, recibir o transmitir materiales inadecuados comúnmente transmitidos a través de redes de comunicación social.

Si bien entiende la necesidad de un uso limitado, ocasional e infrecuente de los sistemas de comunicación para fines personales, debe usted ser consciente de que los



mensajes que se envíen y reciben a través de los sistemas de comunicación del Ministerio de Agricultura pueden ser objeto de seguimiento, examen y almacenamiento. No cabe albergar ninguna expectativa de privacidad con respecto a estas comunicaciones.

C. CONFLICTOS DE INTERÉS

Se entiende por conflicto de interés o aparente conflicto de interés, las situaciones en que la toma de decisiones, la integridad y el juicio son influenciados por interés personal o de terceros, en perjuicio de la institución.

Los conflictos de interés comunes al Ministerio incluyen:

- a) Buscar o relacionarse directa o indirectamente con un proveedor de bienes servicios de la MA. Esto incluye relaciones de parentesco o amistad.
- b) Utilizar el poder público que se dispone en beneficio de un pariente, amigo o conocido sin criterios de imparcialidad o equidad.
- c) Promover a cargos a personas en función de afinidad política.
- d) Participar en decisiones institucionales que afecten a un anterior empleador, acreedor o deudor, en donde su juicio pudiera estar comprometido
- e) Mantener ocupaciones externas relacionadas con la institución en las cuales pudiera tomar ventaja o beneficios en función de su posición en la institución.
- f) Relacionarse o atender demandas de proveedores, o usuarios de los servicios institucionales en clubes o restaurantes que quepa considerar poco apropiados u ofensivos. No se deberán llevar a cabo actividades de tipo comercial en dichos establecimientos.

Para dirimir los conflictos de interés se requiere de:

- a) Prevenir, evitando las situaciones que puedan colocarlo en tales conflictos.
- b) Revelar oportunamente ante los oficiales o personas correspondientes con el objeto de eximirlo de participar en reuniones o de decisiones donde su juicio o imparcialidad pudiera verse comprometida.
- c) Declaraciones periódicas sobre la ausencia de conflictos de interés.

D. REGALOS O EQUIVALENTES

Los servidores públicos del MA, cualquiera sea su nivel jerárquico no debe, ni directa o indirectamente, ni para sí, ni para terceros, solicitar o aceptar dinero, especies, dadas, beneficios, regalos, favores promesas u otras ventajas en las siguientes situaciones:

- a) Para hacer retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones.
- b) Para hacer valer su influencia ante otro funcionario, a fin de que este haga retarde o deje de hacer tareas relativas a sus funciones.
- c) Cuando no se habrían ofrecido o dado si el funcionario no desempeñara ese cargo o función.
- d) Para proporcionar a terceros información que le signifique una ventaja o privilegio que pondría en riesgo el debido proceso que se lleve a cabo al interior de la institución.



Los regalos pueden crear influencias indebidas las cuales pueden comprometer la objetividad y la imparcialidad de los servidores públicos. Quedan exceptuados los regalos que por su valor exiguo, según las circunstancias, no pudieran razonablemente ser considerados como un medio tendiente a afectar la voluntad del funcionario. En caso de duda en cuanto a las implicaciones de recibir un regalo o servicio en específico, se deberá consultar con el Oficial de ética y/o el Comité de ética.

E. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Las simpatías políticas de los empleados son entendidas como un derecho de cada uno. El MA no interferirá con las mismas pues pertenecen a la esfera individual. A modo personal cada empleado tiene la libertad de expresar y asistir a actos de apoyo de su candidato político. Dichas actividades no deben realizarse en un horario que obstaculice sus deberes de trabajo. De igual manera, se debe estar atento a no ligar ni dar la imagen de estar usando su función pública para beneficiar a un candidato o impulsar o fomentar el favoritismo basados en preferencias políticas.

Las instalaciones, equipos y recursos humanos del MA no pueden ser usados en apoyo a campañas políticas. Entendiendo el derecho de cada empleado a aliarse a partidos políticos debe tener presente de no presentarse como delegado o representante del MA.

Ninguna autoridad del MA debe solicitar a los empleados a hacer contribuciones a campañas políticas o participar en actividades proselitistas, pues estas actividades son de decisión deben ser determinadas a título personal y fuera del contexto de la institución.

F. COMPORTAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

a) Acoso sexual y otras formas de acoso

Una conducta insultante, ofensiva o de acoso es inaceptable, ya sea verbal, física o visual. Entre los ejemplos de dicha conducta figuran los comentarios despectivos basados en las características raciales o étnicas, o las insinuaciones sexuales no deseadas. Las amenazas o actos de violencia o intimidación física están prohibidos. Se le anima a denunciar la conducta de un compañero que le incomode a usted o a otros, así como a informar de las conductas de acoso o amenaza, si se producen.

G. SEGURIDAD E HIGIENE

Cada servidor público del MA tiene la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo seguro mediante el establecimiento y la observancia de normas y políticas de seguridad e higiene. Es su deber informar inmediatamente de la existencia de accidentes, lesiones y condiciones de trabajo inseguras.

H. SOBRE LOS INSPECTORES

Los inspectores tienen un rol clave para preservar la sanidad vegetal y animal, velar por el cumplimiento de las leyes de registro sanitario, el control de plaguicidas y de colocar en cuarentena aquello que no cumpla con los estándares de calidad requeridos. El MA y, la nación como un todo, descansa en la ejecución correcta desde el punto de vista técnico y moral de los inspectores.



Un buen conocimiento en lo relativo a sus funciones es esencial, más no suficiente, se impone ejercer una labor basada en valores, con una alta conciencia moral, y sentido de cuidado de la seguridad nacional.

IV. APLICACIÓN DEL CODIGO DE ÉTICA

A. ESTRUCTURA PARA GOBERNAR EL CODIGO DE ÉTICA

a. Oficial de ética

El Oficial de ética será la persona responsable de velar que este código sea respetado y seguido, y de recibir las quejas, denuncias relacionadas con el comportamiento ético de los servidores públicos de MA.

La administración del CEP-MA está a cargo de un funcionario denominado ODE (oficial de ética). El ODE será un funcionario de dedicación permanente y libre nombramiento y remoción por el Ministro de Agricultura. El Oficial de ética será una persona con antecedentes personales que demuestren idoneidad y conducta ética respaldadas por cartas o recomendaciones de las instituciones a las que ha pertenecido.

La oficina del ODE es independiente de todas las dependencias de la entidad y dispone de personal profesional especializado y recursos necesarios para su cabal funcionamiento y para interactuar con el CE (Comité de ética) cuando sea necesario.

b. Comité de ética

Las **Comisiones de Ética Pública** son organismos de carácter cívico cuya función principal es la de promover la vigencia y el fortalecimiento de valores éticos y fomentar la transparencia en las instituciones públicas donde operan. Fueron creadas mediante el Decreto 149-98 del 29 de abril del 1998 y su funcionamiento es regulado mediante el Reglamento de fecha 28 de noviembre de 1998.

El comité de ética del MA será conformado de acuerdo a la normas de la **Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción (CNECC)**, esto en conformidad con el decreto 324-07, por lo que recibirá el seguimiento, colaboración y soporte que necesite para su correcto funcionamiento¹.

La misión del CNECC es fomentar y promover la ética, eficiencia y transparencia en el Estado, mediante políticas de prevención de la corrupción que contribuyan al fortalecimiento de un sistema democrático, en procura de la integridad moral del pueblo dominicano.

¹ El Decreto No. 101-05 crea la CNECC y el Decreto No. 310-05 establece su Reglamento Interno.



B. PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

a. Denuncias de conducta indebida

La denuncia de las conductas indebidas es una obligación y una necesidad para que se entienda la seriedad y el compromiso institucional con la ética.

Las denuncias deben ser tramitadas a través del ODE, quien incluirá la discusión del caso en la agenda de la siguiente reunión del Comité de ética. En caso, de que se amerite un conocimiento inmediato del caso, el ODE tendrá que convocar a una reunión extraordinaria para conocer la denuncia.

Las denuncias se trataran conforme a lo establecido en el Reglamento del CEP-MA.

b. Protección a los denunciantes

La persona que denuncia un presunto caso de conducta indebida o violación al presente código puede hacerlo de forma anónima o confidencial. La denuncia es anónima cuando la persona no se identifica, y confidencial cuando se identifica y la MA se compromete a no divulgar su identidad, exceptuando al ODE y al CE.

En caso que un miembro del CE esté implicado en la denuncia, esta persona no podrá participar de las reuniones del CE.

Además, ningún denunciante deberá sufrir consecuencias negativas por haber expuesto a una autoridad. Deberán tomarse las medidas necesarias para asegurar la confianza en las personas de que pueden denunciar casos de conducta indebida en la institución.

El MA entiende que puede haber casos en los que usted desee informar de determinada inquietud relacionada con el Código de ética de forma anónima o confidencial. En la medida de lo posible, el MA mantendrá la confidencialidad de los informes. Sin embargo, si no se identifica, el MA puede no ser capaz de responder adecuadamente a su inquietud. Además, puede llegar un momento en que el MA no pueda continuar la investigación sin obtener más información de terceros.

c. Medidas correctivas o sanciones disciplinarias

El incumplimiento de cualquier artículo del presente Código de Ética, constituye falta susceptible de sanción disciplinaria.

Los servidores públicos vinculados al MA que incurran en actos comprados de violación al CEP, sin perjuicio a lo previsto para faltas y sanciones en la Ley 41-08 y su reglamento y el Decreto 523-09, estarán sujetos a las siguientes medidas correctivas y sanciones disciplinarias, sin limitarlas:

- a) Medidas correctivas
- b) Amonestación verbal
- c) Amonestación escrita



- d) Suspensión conforme a las normas de servicio público
- e) Restricción de acceso a las instalaciones del MA
- f) Despido de trabajo
- g) Aplicación de cláusulas contractuales como penalidades (multas o terminación contractual) en los casos de contratistas.
- h) Cualquier combinación de las medidas anteriores que determine el CE, observando el marco legal y otras normativas internas.

V. LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN ÉTICA CON GRUPOS DE INTERÉS Y CON LA COMUNIDAD

Al Ministerio de Agricultura le corresponde, directamente o en coordinación con otras entidades o por medio de las entidades vinculadas al Ministerio, formular y dirigir la política agropecuaria del país en un todo, de acuerdo con los planes generales de desarrollo. Para lograr esta meta con criterios de inclusión, la institución sigue lineamientos generales de conducta con grupos específicos.

A. Relaciones con los Servidores Públicos del MA

1. Socializar la Ley de Función Pública (No. 41-08) con todos los servidores públicos del MA.
2. Promover el desarrollo de capacidades técnicas y profesionales de cada integrante del MA, reconociendo que el talento humano es el principal activo del MA.
3. Garantizar la participación de las partes interesadas en los procesos, contribuyendo a un eficiente desempeño profesional e institucional.
4. Respetar y aprovechar la experiencia de los servidores públicos que han dedicado años de su vida profesional al MA. Estos tienen la posibilidad de transmitir valores al nuevo talento humano que llega a la institución que requiere de un apoyo para insertarse exitosamente a la misma.
5. Evitar la arbitrariedad en la toma de decisiones que afectan a terceros, estar en plena disposición de dar respuestas a quienes la exigen sin importar jerarquía.

B. Relaciones con la comunidad

1. Formular políticas encaminadas a satisfacer las necesidades de la población rural permitiendo su acceso sin discriminación.
2. Promover y divulgar mecanismos que faciliten la participación y veeduría ciudadana en la formulación y ejecución de políticas sectoriales.
3. Garantizar la prestación de servicios con calidad y oportunidad.

C. Relaciones con otras instituciones

1. Generar espacios para la participación activa y honesta de gremios, asociaciones y organizaciones de productores, campesinos y demás grupos interesados en el desarrollo de las políticas de agricultura.
2. Suministrar oportuna, veraz, y suficiente la información que los órganos de control requieran para cumplir sus funciones.
3. Tomar las medidas necesarias y pertinentes para atender las sugerencias y recomendaciones que hagan los órganos de control conducentes al mejoramiento de la gestión del Ministerio.



4. Entender la importancia de la comunicación y de la coordinación interinstitucional para enfrentar los retos de desarrollo nacionales.

D. Relaciones con los Contratistas

1. Dar cumplimiento a la Ley de Compra y Contrataciones.
2. Promover la adopción de los principios y los valores institucionales por parte de los contratistas vinculados al Ministerio con sentido de pertenencia y compromiso.
3. Realizar un plan de contratación en áreas específicas del conocimiento que sean complementarias y que sean de valor agregado a la institución.

E. Relaciones con el Medio Ambiente

1. Promover el respeto por el medio ambiente, a través del desarrollo sostenible de las actividades agropecuarias y rurales.
2. Incluir en la política agropecuaria y en los programas y proyectos criterios ambientales.
3. Coordinar acciones interinstitucionales que propicien el uso sostenible de los recursos naturales.

F. Relaciones con los , importadores y exportadores

1. Incluir Programas sectoriales para la implementación de políticas que contribuya a las mejores prácticas de comercio exterior, siempre teniendo en cuenta la promoción de valores que en el ejercicio de sus actividades respondan a los intereses de la agropecuaria nacional.

G . Relación con los Productores.

1. Incluir en la planificación de todas las actividades del Ministerio de Agricultura a lo productores como activo principal de la producción nacional, promoviendo en ellos los valores que contribuyen al diseño de políticas publicas para el sector agropecuario en beneficio de la seguridad alimentaria de la nación.



VI. GLOSARIO Y DICCIONARIO AXIOLÓGICO

Bienes del Estado¹	Cualquier bien que forma parte del patrimonio de las entidades públicas o que se encuentra bajo su administración, destinado para el cumplimiento de sus funciones. Esta disposición también deberá observarse para los bienes de terceros que se encuentren bajo su uso o custodia.
Colusión¹	Es un medio que se usa regularmente para el cometimiento de irregularidades calificadas de actos fraudulentos.
Colaboración	Disposición para brindar el apoyo en aquellas tareas que por su naturaleza no sea estrictamente inherente a su función, siempre que ello resulte necesario para superar dificultades.
Compromiso	Cumplir con las obligaciones contraídas.
Confidencialidad	No difundir la información a personas ajenas a los involucrados.
Conflicto de interés¹	Surge cuando una persona o empleado de la MA es influenciada por consideraciones personales al realizar su trabajo. De manera que los intereses del empleado colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones.
Corrupción¹	Abuso de poder para uso personal. Enriquecerse o enriquecer a otros mediante el uso indebido del poder que les han conferido. Mal uso del poder para conseguir una ventaja ilegítima, generalmente secreta y privada.
Discreción	Actuar con prudencia y reserva respecto a la información a la que tenga acceso o le sea suministrada con motivo de sus funciones.
Eficiencia	Virtud y facultad de lograr un efecto determinado. Capacidad de acción para lograr un propósito con el menor uso de energía y recursos.
Empleado¹	Persona física vinculada a la entidad por la nomina publica, contrato de trabajo temporal o equivalente. Servidor público, funcionario público y empleado público se consideran sinónimos en este CEP.
Ética¹	Ciencia del comportamiento moral. Conjunto de valores y principios adoptados, el cual regula y orienta las relaciones de los miembros de una entidad y de terceros que puedan relacionarse con ella.



Ética pública¹	Desempeño de los empleados basados en la observancia de valores, principios y deberes que aseguran el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública. ¹ Disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los mandatos de la constitución y la ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos, de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.
Excelencia	Actuar con eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones.
Fraude²	Actividades y acciones con el propósito de enriquecimiento personal a través del uso inapropiado o la sustracción de recursos/activos de una organización por una persona. Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, el ocultamiento o la violación de la confianza. Los fraudes son perpetrados por organización e individuos para: obtener dinero, propiedades o servicios, evitar pagos o pérdida de servicios, asegurar una ventaja personal o del negocio.
Honestidad	Respeto hacia la verdad y la justicia a lo largo de sus relaciones.
Imparcialidad	Es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones deben basarse a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.
Información privilegiada¹	Información a la que los empleados públicos acceden en el ejercicio de sus funciones y que por tener carácter secreto, reservado o confidencial conforme la Ley, o careciendo de dicho carácter resulte privilegiada por su contenido relevante, y que por tanto sea susceptible de emplearse en beneficio propio o de terceros directa o indirectamente.
Intereses personales³	Son los intereses específicos de una persona que guardan relación con sus necesidades, deseos, metas, valores o creencias individuales y que son independientes de las necesidades y metas de la organización para la que trabaja.
Lealtad	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.
Nepotismo¹	Favoritismo con los parientes a la hora de conceder cargos, privilegios, honores, etc., por parte de alguien con poder, especialmente político.
Probidad²	Actuar con rectitud y honradez. Desechar todo provecho o ventaja personal obtenida para sí o para terceras personas.
Proselitismo político¹	cualquier actividad realizada por empleados públicos con la finalidad de favorecer o perjudicar los intereses particulares de organizaciones



	políticas. ¹
Reincidencia¹	Circunstancia agravante de responsabilidad que consiste en haber sido sancionado antes por una infracción análoga a la que se imputa. ¹
Reiteración¹	Circunstancia agravante de responsabilidad derivada de sanciones administrativas anteriores por infracciones de diversa índole cometidas por el empleado público.
Soborno (macuteo)¹	Ofrecer, prometer, dar, solicitar una ventaja en calidad de incentivo para una acción que es ilegal o abuso de confianza.
Responsabilidad	Cumplir con las funciones asignadas, asumiendo las consecuencias de sus acciones y decisiones.
Servicio /Laboriosidad²	Disposición para ayudar a los demás. Conducirse en todo momento con respeto y corrección, en su trato con los usuarios internos y externos.
Tolerancia	Observar frente a las críticas de los usuarios/administrados y de la prensa, un grado de tolerancia superior al que razonablemente, pudiera esperarse de un ciudadano común.
Transparencia	Desarrollar sus funciones teniendo en consideración el derecho de los usuarios de recibir la información sobre la acciones desarrolladas por la Institución.
Valores	Son formas de ser y de actuar en las personas que son altamente deseables como atributos y cualidades positivas que contribuyen a una convivencia gratificante.
Ventaja indebida¹	Cualquier liberalidad o beneficio no reconocido por la Ley, de cualquier naturaleza, que propicien para sí o para terceros, sea directa o indirectamente, por el cumplimiento, incumplimiento u omisión de su función; así como para hacer valer su influencia o apariencia de esta, prometiendo una actuación u omisión propia o ajena.
Veracidad²	Buscar la verdad en el ejercicio de sus funciones, tanto en la relación con otros integrantes de la Institución como con los usuarios en general.

¹ Tomado del Glosario del Código de Ética de la Contraloría General de la República. Santo Domingo, Febrero, 2011.

² Tomado del Glosario del Código de ética del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de la República de Colombia. Versión 1, 2007.

³ Definiciones plasmadas en el Código de ética y Conducta Profesional del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y sus Procedimientos.