

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EL SERVICIO

PUBLICO EN EL

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

NOVIEMBRE DE 2022

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

- I. Base legal.**
- II. Ámbito de aplicación**
- III. Consideraciones**
- IV. Nuestros compromisos**
- V. Prevención del Hostigamiento Laboral y Sexual**
- VI. Erradicación de la discriminación**
- VII. Sirviendo con eficiencia y eficacia**
- VIII. Manejo de Información**

Presentación

El Gobierno Regional Cajamarca, tiene como Misión: *Organizar y conducir la gestión pública regional, de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región*¹. Asume el compromiso con el servidor (a) para construir de manera participativa el Código de Conducta en el Gobierno Regional Cajamarca, que implica la importancia de mantener un comportamiento ético e íntegro en nuestra labor diaria, como pilar fundamental para el ejercicio de la función pública con el objetivo de fortalecer la institucionalidad, teniendo como factor determinante el deber y compromiso de realizar nuestro trabajo de manera profesional e íntegra para brindar un servicio de calidad a la ciudadanía, permitiendo observar transparencia, eficiencia y eficacia en cada una de nuestras acciones.

En tal sentido, se presenta el Código de conducta en el Gobierno Regional Cajamarca, para la observancia de los valores éticos y morales en el ejercicio de nuestro trabajo.

El Código de Conducta, constituye instrumento adicional de guía para la toma de decisiones cuando se presenten dilemas éticos en nuestro actuar, pues tiene como propósito orientar las buenas conductas en aras de consolidar estándares de integridad.

Es voluntad y compromiso de la gestión regional, entablar una lucha frontal contra la corrupción y promover la integridad pública; en este sentido, las autoridades, funcionarios, directivos y servidores del Gobierno Regional Cajamarca, cualquiera sea su condición laboral o contractual, deberán hacer suyo este Código para reafirmar la confianza y credibilidad de las y los ciudadanos frente a nuestras acciones y desarrollar nuestro trabajo, en el marco integral de desarrollo para la sociedad.

Gobierno Regional Cajamarca

¹ Artículo 5.- Misión del Gobierno Regional, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley N°27867.

INTRODUCCIÓN

Nuestra institución enfrenta una difícil época, donde la ciudadanía cajamarquina ha perdido la confianza en las instituciones públicas, sin embargo, quienes conformamos el Gobierno Regional Cajamarca, somos servidores/as que conforma uno de los pilares más importantes para alcanzar el desarrollo regional, en el marco de nuestras competencias.

Para promover una conducta laboral, en el marco de los principios y deberes éticos y morales, que redunden en la adopción de una cultura de integridad y respeto a la sociedad, a la cual nos debemos; se ha elaborado el Código de Conducta, cuya observancia alcance al conjunto de las servidores y servidores públicos que prestan sus servicios, bajo cualquier modalidad en las distintas unidades de organización que conforman el Gobierno Regional Cajamarca.

I. Base Legal

- Constitución Política del Estado.
- Ley N° 28607, “Ley que reforma los artículos 91,191 y 194 de la Constitución Política del Perú”.
- Ley N° 27783, “Ley de Bases de la Descentralización”, Artículo 31° Gobiernos Regionales.
- Ley N° 27867, “Ley Orgánica de Gobiernos Regionales”, Artículo 2° Legitimidad y naturaleza jurídica y sus modificatorias.
- Ley N° 27815, Ley del código de ética de la función pública, Capítulo II: Principios y deberes éticos del servidor público.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Legislativo N°1327. Establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/ GPGSC, Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N°30057, Ley del servicio civil.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N°042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP: “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”.

- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP: Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público.
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019- CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado” y modificatorias.

II. Ámbito de aplicación

El presente código es de observancia por parte de las autoridades, funcionarios, directivos, servidores (as) civiles, bajo cualquier modalidad contractual y que tengan relación con el Gobierno Regional Cajamarca.

III. Consideraciones

El Código de Conducta constituye un instrumento que contiene estándares, principios y normas de conducta, cuyo propósito es guiar, ordenar y facilitar la gestión institucional en el Gobierno Regional Cajamarca por parte de sus autoridades, funcionarios, directivos, servidoras y servidores civiles, cualquiera sea su relación laboral con el propósito de contribuir al logro de los fines y objetivos y metas de la entidad regional.

El Código de Conducta en el Gobierno Regional Cajamarca, es una herramienta, que ayuda a los servidores públicos a mantener la Integridad² en todo momento, como principio inspirador del actuar dentro de la entidad.

Si existe alguna duda cómo comportarse en una situación determinada, las siguientes preguntas pueden orientar tu decisión:

- ¿La decisión que voy a tomar tiene consecuencias legales?
- ¿Cómo afecta esta decisión a los demás?

² *Integridad significa hacer lo correcto, es decir, actuar en todo momento de manera responsable, honesta, recta, seria, transparente y de acuerdo con la Ley y las políticas fijadas por la entidad.*

- ¿Me sentiría cómodo o cómoda si esta decisión fuera de conocimiento público?
- ¿Esta decisión perjudica la reputación de la entidad?
- ¿Puedo yo, un familiar, una amistad o proveedores (ras) obtener algún beneficio a causa de la decisión o acción que debo adoptar en nombre de la entidad?

Tomando decisiones éticas cada uno de nosotros es responsable de leer, comprender y adherirse a los compromisos establecidos en el Código de Conducta.

IV. Nuestros Valores Institucionales

RESPECTO

Tratamos a todos los usuarios (as) compañeros (ras) de trabajo o cualquier otra persona con la que interactuamos, con amabilidad, consideración y reconocimiento a su integridad y derechos, generando un ambiente de confianza y cooperación en la Institución para brindar un buen servicio a la ciudadanía.

Respecto a nuestro espacio de trabajo, nuestra institución garantiza un ambiente de trabajo profesional y adecuado, en el cual los servidores/as públicos mantienen entre sí un trato amable, respetuoso y cordial.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Hacer comentarios falsos u ofensivos (sobrenombres no consentidos o denigrantes, frases en doble sentido, entre otros) sobre una compañera o compañero de trabajo, jefe/a o un usuario (a).
- Crear o transmitir comentarios sobre la vida privada (chismes) de las y los compañeros de trabajo.
- Trato agresivo o menospreciativo de parte de servidores (ras) con posición jerárquica superior a personal subordinado (a).
- Contacto físico sutil, violento o agresivo.

- Dirigir una acción en contra de cualquier persona por tener opiniones distintas respecto de cualquier tema laboral o de otra índole.
- Intimidar a una o un compañero de trabajo, sus familiares, amistades o personas conocidas mediante insultos, gritos, amenazas, llamadas telefónicas, asecho u otras modalidades.
- Realizar acciones de hostigamiento laboral (forzar al personal a realizar acciones degradantes, maltrato verbal o físico, obligar a trabajar en horarios inadecuados, asignar trabajo en volumen o complejidad por encima de lo razonable con el objeto de dañar la imagen o autoestima del servidor/ra, amenaza constante del despido por razones arbitrarias, entre otros).

EQUIDAD

Actuamos con criterios de equidad en el servicio a nuestros usuarios, sin privilegios ni prejuicios y discriminación, con un trato justo y equitativo, en igualdad de condiciones a fin de satisfacer los derechos de la ciudadanía.

RESPONSABILIDAD

Asumimos nuestros roles de manera oportuna, para así poder actuar proactivamente e íntegramente, en el desarrollo de nuestro trabajo de manera efectiva, con calidad, y beneficiando a la ciudadanía, bajo el cumplimiento de la normativa laboral interno y promoviendo una buena imagen institucional en todas nuestras acciones.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Realizar actividades personales durante el horario de trabajo.
- Uso excesivo de aparatos electrónicos (celulares, tabletas, entre otros) para fines privados durante el horario laboral.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante el horario de atención al público de manera injustificable.

- Uso indebido de los permisos de salida de la entidades (p.ej. pasar por comisión de servicios por motivos particulares o personales)
- Incumplimiento de los horarios laborales establecidos.
- Vulnerar e influenciar de forma indebida en los procedimientos de investigación y sanción administrativa, así como tomar represalias contra denunciantes de casos de corrupción en la entidad.

TRABAJO EN EQUIPO

Nos desenvolvemos en el marco del trabajo solidario y en equipo, para alcanzar eficiencia y eficacia en el cumplimiento de nuestras metas y objetivos, que conlleve a una mayor productividad e impacto social; así como en la prestación de los bienes y servicios de competencia del Gobierno Regional.

PROBIDAD

Actuamos con rectitud, honestidad y honradez, a fin de satisfacer el interés general, rechazando cualquier provecho o ventaja personal para el servidor, servidora o algún tercero (a). Asimismo, garantizamos el buen uso de los recursos públicos, contribuimos a fortalecer la confianza de la ciudadanía en las acciones que realiza nuestra institución.

INTEGRIDAD

Nos desarrollamos en el marco de una cultura de valores éticos y morales; así como la observancia de medidas preventivas para prevenir actos de corrupción y malos manejos de los recursos públicos, respaldados en la honradez y honestidad.

COMPROMISO

Mantenemos un alto nivel de esfuerzo y coordinación en todas nuestras acciones y nos identificamos con los objetivos de nuestra institución

brindando un servicio de calidad a la ciudadanía teniendo como mecanismo básico el trabajo solidario en equipo y compañerismo.

INNOVACIÓN

Asumimos actitudes y comportamientos proactivos y proclives al cambio e innovación que facilite la gestión administrativa e institucional, haciendo uso de los beneficios de las tecnologías digitales que redunden en la calidad de los servicios y bienes que se prestan a la sociedad.

V. Prevención del Hostigamiento Laboral y Sexual:

Todas y todos los servidores públicos garantizan un ambiente libre de hostigamiento sexual; es decir, de toda conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista, que puede implicar rechazo activo o pasivo³ por parte de la agraviada o agraviado. Las y los servidores públicos estamos comprometidos con la erradicación del hostigamiento sexual a través del reporte de todo comportamiento o conducta de este tipo.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Acercamientos corporales, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados.
- El uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos.
- El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- Ejercer presión sobre una o un subordinado (a) para realizar un acto sexual, no consentido, bajo la amenaza de no renovar un contrato

³ El rechazo pasivo se refiere a la no manifestación del rechazo al acoso u hostigamiento sexual por parte de la o el agraviado y se puede presentar por las siguientes razones, temor a represalias, vergüenza, naturalización del acoso sexual en el ambiente de trabajo, incentivos para ascensos o promociones, entre otras.

laboral, privarle de servicios o prestaciones estatales a las que tiene derecho, retrasar su ascenso laboral, rotar fuera de la jurisdicción o sancionar.

- La promesa implícita o expresa a la o el acosado (a) de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual a cambio de favores sexuales.

VI. Erradicación de la discriminación

Respetamos y valoramos la diversidad de nuestros servidoras/es, de los ciudadanos (as) a los cuales prestamos servicio brindando un trato equitativo, cordial y digno a cada uno de ellos (as). Los servidores/as públicos tenemos el deber de mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación ya sea por nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus laboral y social, orientación política, entre otras.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Expresiones discriminatorias de diverso tipo (verbal, gestual o de cualquier otra naturaleza) en contra de los servidores/as o usuarios/as, por su grado de instrucción, labor que desempeñan, etnia, cultura, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social, entre otros.
- Diferencias en el trato por la forma de contratación entre nombrados/as, contratados/as, bajo cualquier modalidad.
- Mostrar actitudes de desprecio o agresivos en contra de los ciudadanos (as) por razones de etnicidad, cultura, lengua, sexo, género, religión, orientación sexual, estatus social, pertenencia sindical, entre otros.
- Expresar preferencias indebidas o injustificadas por compañeros/as de trabajo por razones de etnicidad, cultura, lengua, sexo, género, religión, orientación sexual, estatus social, estatus sindical, entre otros.

- Dar preferencia indebida o injustificada en la atención a la ciudadanía por su nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión orientación sexual, estatuto social, si están sindicalizados o no u orientación política.

VII. Sirviendo con eficiencia y eficacia

Los servidores (as) públicos de nuestra entidad, nos aseguramos de que nuestra labor tenga el mayor impacto positivo en la sociedad, procurando contar con las capacidades para el trabajo asignado, y que los recursos utilizados sean los adecuados para el logro de los resultados para el beneficios de la ciudadanía.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Los superiores jerárquicos toman decisiones irresponsables, es decir, sin realizar un análisis serio de la situación.
- Elaborar de forma inadecuada Expedientes Técnicos o Términos de Referencia, los cuales pueden ser sobrevalorados o subvalorados.
- No tener un control adecuado de las actividades que realizan las personas naturales o jurídicas contratantes de los servidores que la entidad ha requerido.
- Emplear de manera irresponsable el presupuesto público (p.ej. La transferencia de partidas presupuestales sin justificación adecuada o de forma irregular).

VIII. Manejo de Información

Los servidores (as) públicos proporcionamos de forma oportuna la información que nos sea solicitada y garantizamos la accesibilidad a esta, así como a la documentación correspondiente cuando esta es de naturaleza pública. Asimismo, resguardamos los derechos básicos de protección de datos de las y los ciudadanos donde mantenemos en reserva la información confidencial de la institución.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Responder las solicitudes de información fuera del plazo legal determinado.
- Revelar información privilegiada que otorgue a personas naturales o jurídicas una posición ventajosa en procesos de contrataciones con el Estado; así como de otras acciones que vulneren derechos institucionales o laborales.
- Alterar información.
- Brindar información falsa, ocultar, destruir o extraviar intencionalmente información administrativa.
- Divulgar información confidencial y sensible que posee la institución de acuerdo con lo regulado en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.