Jardín Botánico Nacional

"Dr. Rafael Ma. Moscoso"

Fundado el 15 de agosto 1976

CÓDIGO DE ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO

Abril, 2016

REPÚBLICA DOMINICANA

Y ESTOS VALORES... A RESPETARLOS, EH? ¡NO VAYA A PASAR COMO CON LOS DIEZ MANDAMIENTOS!

Por QUINO

CÓDIGO DE ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO

Créditos

Creado bajo la coordinación de:

Lic. Ricardo García----------**Director General**

Revisado por:

Licda. Nestina Contreras----------**Encda. Depto. Administrativo y Financiero**

Dr. Raúl Ventura----------**Encdo. Depto. Recursos Humanos**

Francisco Jiménez----------**Encdo. Depto. Botánica**

Ing. Pedro García----------**Encdo. Depto. Horticultura**

Licda. Olga Rojas----------**Encda. Depto. Educación Ambiental**

Comité de Ética Institucional (CEI):

Licda. Jennifer Paredes Carpio----------**Coordinadora**

Licda. Maridalia Tejeda----------**Secretaria**

Licda. Nestina Contreras----------**Miembro**

Dr. Raúl Ventura----------**Miembro**

Licda. Maira Estévez----------**Miembro**

Dra. Josefa Librada Luis Peguero----------**Miembro**

Licdo. Alberto Veloz----------**Miembro**

Jacqueline Nolasco----------**Miembro**

Asesoría:

La Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción (CNECC)

Este Código tiene como objetivo principal, normar la conducta de los servidores públicos respecto a los principios éticos que han de regir su desempeño en la administración pública, a fin de garantizar y promover el más alto grado de honestidad y moralidad en el ejercicio de las funciones del Estado.

Dr. Rafael Ma. Moscoso

"Las acciones de las instituciones y de los individuos que son parte de ellas, repercuten de manera positiva o negativa en otras instituciones, otros individuos u otros procesos."

- Anónimo -

CONTENIDO

PRESENTACIÓN ---------- 8

I. INTRODUCCIÓN ---------- 9

A. Antecedentes ---------- 10
B. Principios Rectores ---------- 10
1. Obligaciones básicas del JBN ----------
2. Responsabilidad general de quienes trabajan para la entidad -- 12
C. Marco legal ---------- 12
D. Otras normas internas ---------- 13
E. Interpretaciones y aclaraciones ---------- 13
F. Objetivos ---------- 13
G. Aplicación ---------- 14
H. Aspectos que están fuera del alcance del CEI ---------- 14

II. VALORES BÁSICOS ---------- 15

A. Integridad ---------- 15
B. Lealtad ---------- 15
C. Equidad ---------- 15
D. Tolerancia ---------- 15
E. Transparencia ---------- 15
F. Discreción ---------- 16
G. Honradez ---------- 16
H. Imparcialidad ---------- 16
I. Justicia ---------- 16
J. Liderazgo ---------- 17

III. CONDUCTA PARA SITUACIONES ESPECÍFICAS ---------- 17

A. Imagen pública ---------- 17
B. Obligaciones financieras ---------- 17
C. Conflictos de intereses ---------- 18
D. Regalos o equivalentes ---------- 19
E. Manejo de la información ---------- 19
1. Del uso indebido de la información ---------- 20
2. De los criterios para diseminar información pública ---------- 21
F. Control y uso de bienes ---------- 21
G. Contribuciones políticas ---------- 22

H. Controles internos ----------22
I. Medio ambiente ----------23
J. Comportamiento en el lugar de trabajo ----------23
1. Acoso sexual ----------23
2. Hostigamiento----------23

IV. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL JBN ---------- 24
1. Oficial de Ética ----------24
2. Comité de Ética ----------24
B. Procedimientos para la aplicación del Código de Ética --------24
1. Denuncias de conducta indebida ----------24
2. Protección a los denunciantes----------25
3. Medidas correctivas o sanciones disciplinarias----------25
Colaboración ----------25
Confidencialidad----------25
Corrupción ----------25
Código de Ética ----------25
Fraude ----------25
Nepotismo ----------25
Ventaja indebida ----------25
Términos ----------25
Significado ----------25

GLOSARIO ---------- 25

PRESENTACIÓN

El Jardín Botánico Nacional, 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 República, Lic. Danilo Medina Sánchez, quien es el gran propulsor de leyes, proyectos e iniciativas para que los actos del gobierno se ejerzan con transparencia, calidad, eficiencia y equidad. Por ello nos complace presentar por primera vez "El Código de Ética del Jardín Botánico Nacional (JBN)".

Se espera que este Código de Ética constituya herramientas adecuadas que sirvan de guía de conducta para el personal directivo, administrativo, operativo y todos los empleados en sentido general que están comprometidos con la conservación de la flora nacional.

Este Código se constituye en la carta de navegación de las actuaciones que debemos asumir todos los servidores públicos sin excepción alguna, con el fin de lograr el cumplimiento de nuestros objetivos institucionales con eficiencia, eficacia y efectividad. De nada servirá contar con un Código de Ética, si en la aplicación y en el ejemplo no se tienen en cuenta sus preceptos y si no reflexionamos sobre nuestras obligaciones, prohibiciones, restricciones y derechos como servidores públicos y nuestra realización personal y organizacional a través del servicio comunitario.

Es por ello que hacemos una cordial invitación a realizar una lectura reflexiva de este Código y de la práctica e interiorización que debemos tener sobre cada uno de los principios y valores establecidos, así como liderar su divulgación, aplicación y auditoría que permita asegurar el fortalecimiento de la cultura organizacional de las instituciones y en caso de requerirse, la formulación y legitimación de nuevos cambios.

I. INTRODUCCIÓN

El Código de Ética tiene el propósito de sensibilizar a cada uno de sus empleados para que el ejercicio de sus funciones sea realizado siempre con apego a la honestidad, legitimidad y moralidad, así como con la garantía de que su trabajo será siempre responsable, serio, objetivo e imparcial, a fin de orientarlo a la protección de la Flora Nacional, como es el propósito del JBN.

Este Código se encuentra dividido en cuatro grandes partes: en la Primera Parte, se define los valores básicos que comandan todos los requerimientos de conducta incluidos en el CEI. Se trata de que los servidores tengan una clara información de cuáles son los conceptos de valor que integran la política sobre ética de la entidad. La Segunda Parte da detalles sobre las conductas prohibidas para situaciones específicas que desarrolla el servidor público. La Tercera, puntualiza la aplicación del Código de Ética en el JBN y por último, la Cuarta, que explica los procedimientos para la aplicación del Código.

La metodología propuesta se orienta hacia la afectación de la cultura institucional, a través de acciones conducentes tanto a la definición de enunciados explícitos acerca del deber ser, como a la puesta en práctica en el transcurrir cotidiano de los funcionarios públicos, de comportamientos y actitudes que conviertan en realidad vivida, las pautas éticas en sus relaciones con los diferentes públicos con los que la institución interactúa.

A. Antecedentes

La preparación del Código de Ética Institucional (CEI) a la medida del Jardín Botánico Nacional (JBN), conllevó un amplio proceso de consulta interna que contó con el apoyo, las orientaciones y el seguimiento del Director Ejecutivo, los Encargados de Departamentos y la Consultoría Jurídica.

Mediante la realización de talleres de discusión con la participación del personal de distintos niveles jerárquicos de los diferentes departamentos se constituyeron en la fuente principal de insumos conceptuales para definir el contenido de este CEI-JBN. 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 estos servidores públicos y a su compromiso con el JBN y el Estado Dominicano.

Se realizó un proceso de consultas internas y externas que consistió en la recopilación de las leyes, reglamentos, decretos y resoluciones que forman el cuerpo normativo del JBN, incluyendo, pero no limitándose, a las regulaciones de los recursos humanos.

Durante la realización de las reuniones fue evidente que los servidores públicos del JBN 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 JBN 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) Promueven 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, dígase 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 y de las personas que la conforman, ubicándolas en sitiales 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 flora y con ello la de defensa de los recursos naturales.

B. Principios Rectores

1. Obligaciones básicas del JBN

El JBN busca impulsar un comportamiento ético que genere una transformación a lo interno de la institución. Para ello se compromete a 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 servicios y toma de decisiones.

2. Responsabilidad general de quienes trabajan para la entidad

Los empleados de la entidad, independientemente del tipo de contrato y en todos los actos que lo vinculan directa o indirectamente a ella, tienen la responsabilidad de ser honestos, imparciales, íntegros, leales, eficaces, cumplidores de las leyes y reglamentos, de evitar o revelar oportunamente conflictos de intereses, salvaguardar los activos de la organización y mantener la confidencialidad de la información no pública o interna. Asimismo, son también responsables de vigilar los comportamientos de otras personas que puedan perjudicar los intereses leales de la entidad y socavar sus valores.

C. Marco legal

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. Un requerimiento importante de la Ley 10-07 mediante la normativa básica de control interno es la elaboración por las instituciones del Código de Ética Público, por tal razón el JBN ha elaborado el presente Código de Ética Institucional (CEI), en adelante, CEI-JBN.

Para la preparación del CEI-JBN, 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, dada a su pertinencia e idoneidad para modelar los avances en la ética pública del Estado dominicano.

Cada servidor público del JBN deberá cumplir y velar por el cumplimiento de las normas legales y de revelar, cuando disponga de bases objetivas, cualquier violación, elusión o intento de violación que sea de su conocimiento.

D. Otras normas internas

El Comité de Ética del JBN (CE-JBN) monitoreará el cumplimiento de los compromisos contraídos en materia de transparencia e integridad, con la intención de generar los mecanismos para que sean cumplidos. Asimismo, contribuirá a fortalecer los modelos de prevención y control en el ámbito administrativo.

E. Interpretaciones y aclaraciones

En caso de presentarse contradicciones y/o dudas sobre la aplicación del CEI-JBN o inconsistencias entre el mismo y el marco legal o las normas internas del JBN, estas deberán ser aclaradas por la Comisión de Ética Pública (CEP), previa solicitud fundamentada por escrito de conformidad con el Reglamento del CEI-JBN.

F. Objetivos

a. Divulgar ampliamente las normas éticas que deben regir la conducta de las personas que trabajan en la entidad y en lo posible, de aquellos que se relacionan con ella.

b. Crear o continuar fomentando una conducta positiva para "hacer lo correcto", y proporcionar su orientación.

c. Informar a los ciudadanos y otras partes interesadas sobre lo que las autoridades entienden como requisitos de comportamiento para merecer formar parte de la entidad.

d. Servir de instrumento para disuadir a potenciales interesados en atentar contra los recursos y el patrimonio de la entidad o valerse de ella o de la posición en ella, para obtener deshonestamente beneficios personales o para terceros.

e. Establecer un referente que sirva para resolver situaciones en las cuales se pretenda dividir la lealtad o modificar la objetividad de los servidores públicos vinculados a la entidad.

f. En casos de incumplimiento del CEI, servir de instrumento o referente para acompañar la decisión de responsabilidad administrativa y continuar procesos sobre otras presumibles responsabilidades.

g. Contribuir al fortalecimiento de los valores personales y colectivos del medio social en el cual se desempeñan los miembros de la entidad.

G. Aplicación

1. 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.

2. Certificación de conocimiento y cumplimiento

Todo el personal del JBN indistintamente de su función, deberá presentar una certificación periódica en la cual declare que conoce, entiende y cumple el código.

3. Incumplimiento

El JBN 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, el JBN procederá con las sanciones establecidas, mediante las leyes y reglamentos del Estado Dominicano.

Basados en la objetividad y en la investigación seria e independiente de probables violaciones al CEI-JBN, serán publicados los resultados y decisiones de dichos casos, de manera que los ciudadanos y el personal en general del JBN reciban una señal clara de las implicaciones que conlleva el incumplimiento del CEI-JBN y de las normativas vigentes.

H. Aspectos que están fuera del alcance del CEI

El CEI-JBN 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 CEI-JBN, pretende ser una guía de conducta, una propuesta de comportamientos éticos esperados.

II. VALORES BÁSICOS

A. Integridad

Se relaciona con el comportamiento general de las personas. Incluye las cualidades de honestidad, sinceridad, rectitud, ausencia y actitud de rechazo de influencias corruptivas y disposición permanente de cumplimiento o adhesión a las normas legales e internas del JBN.

B. Lealtad

Es una obligación que se tiene con el JBN y con nosotros mismos. Es un compromiso a defender lo que creemos y en quien creemos. Es trabajar no solo porque nos pagan, sino porque tenemos un compromiso más profundo con la institución en donde trabajamos, y con la sociedad misma.

C. Equidad

Dar a cada quien lo que se merece. Hacer decisiones sobre bases objetivas es decir sin sesgos o prejuicios que pongan en desventaja a otros en beneficio de una persona o grupo de personas en particular. Las normas del JBN, y en general las decisiones relacionadas con la gestión, deben aplicarse de manera uniforme, sin favoritismos o arbitrariedad. El trato equitativo en todos los actos del JBN y sus colaboradores debe extenderse a las relaciones o trato con proveedores, entidades públicas y privadas relacionadas y la comunidad en general.

D. Tolerancia

El servidor del JBN debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante. Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

E. Transparencia

El servidor del JBN debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

F. Discreción

Sin perjuicio de las obligaciones legales y éticas relacionadas con el suministro de información de carácter público tratada en la sección sobre transparencia, el servidor del JBN debe actuar con prudencia y reserva respecto a la información a la que tenga acceso o le sea suministrada con motivo de sus funciones. Asimismo, debe evitar dar declaraciones públicas o participar en actos públicos que comprometan o aparenten comprometer el cumplimiento de sus funciones o a la entidad para la cual trabaja.

G. Honradez

El servidor del JBN no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros. Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

H. Imparcialidad

El servidor del JBN actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna. Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

I. Justicia

El servidor del JBN debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir. Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

J. Liderazgo

El servidor del JBN debe convertirse en un decidido promotor de valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público este Código de Ética a la que esté adscrito. El liderazgo también debe asumirlo dentro del JBN, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público. El servidor del JBN tiene una responsabilidad especial, ya que a través de su actitud, actuación y desempeño se construye la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

III. CONDUCTA PARA SITUACIONES ESPECÍFICAS

Este código, intenta delimitar posibles áreas sensibles, en las que se producen intercambios entre el personal del JBN con otros miembros de la institución o con terceros que requieren especial atención. Veamos las siguientes:

A. Imagen pública

El servidor del JBN debe mantener el debido cuidado por la ética en todas las representaciones institucionales y personales para evitar el descrédito de la entidad. El JBN respeta la privacidad de sus empleados, pero éstos deben acatar elevadas normas de conducta según lo dispuesto en la sección de valores, ya que ejercen la representación formal o informal de la entidad para la que trabajan. Por lo que se espera de todo empleado de esta institución que la prudencia y las buenas maneras orienten el uso de indumentaria apropiada tanto en el lugar de trabajo como en toda circunstancia en la que el empleado representa a la entidad.

B. Obligaciones financieras

El JBN espera que sus empleados honren sus compromisos tanto con particulares como con el Estado y que en caso de incumplimiento, sea el empleado quien tome la iniciativa de ordenar su situación y se asegure de no extender su influencia a la entidad. En casos de litigio entre sus empleados y particulares o el mismo Estado, los cuales pueden haber afectado el cumplimiento del CEI, el JBN tomará decisiones únicamente cuando medie un fallo legal definitivo.

C. Conflictos de intereses

Para los fines del JBN se consideran conflictos de interés, entre otros, los siguientes:

a. Buscar o relacionarse directa o indirectamente con un proveedor de bienes servicios del JBN. 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, considerados 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:

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 JBN, cualquiera sea su nivel jerárquico, no deben directa ni indirectamente, para sí ni para terceros, solicitar o aceptar dinero, especies, dádivas, 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. 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. Por lo que el servidor de esta institución deberá expresar por escrito que no puede aceptar por convicción propia y en cumplimiento del CEI de esta entidad.

E. Manejo de la información

Los servidores del JBN no podrán, sin previa autorización expresa y por escrito, discutir o revelar, o aplicar presión sobre otras para poderdiscutir o revelar, cualquier información relacionada con sus responsabilidades que se hayan llevado a cabo o que se hayan convenido, o que estén por ser llevadas a cabo, excepto por las partes directamente involucradas en el convenio.

Se considera información confidencial:

a. Información personal de los servidores del JBN.

b. Datos, fórmulas, metodologías y especificaciones de sus investigaciones.

c. Técnicas, métodos, procesos de los departamentos de Horticultura y Botánica. Resultados de análisis y pruebas.

Independientemente del medio en que se encuentre la información (en forma electrónica, impresa, o cualquier otro). Los servidores del JBN se conducirán de acuerdo a los siguientes lineamientos:

a. Guardar la información confidencial, por medio de los mecanismos apropiados de seguridad que eviten su divulgación y mal uso.

b. Las visitas a las áreas de trabajo por parte de externos deberán ser requeridas previamente y estar autorizadas por el encargado del área a visitar. Durante todo el recorrido los visitantes serán acompañados por el responsable que solicitó dicha visita, siendo este último responsable de las actividades que realicen dichas personas externas.

c. Está prohibido a los visitantes utilizar teléfonos celulares u otro equipo de transmisión de datos en las áreas de trabajo y en donde se realicen actividades de investigación.

1. Del uso indebido de la información

Con el fin de evitar el uso indebido de la información, cualquier servidor del JBN:

a. Deberá de abstenerse de usar y/o difundir información privilegiada o confidencial.

c. No podrá vender, distribuir o usar información confidencial para su beneficio personal.

d. Será responsable de la confidencialidad y del uso de su clave de acceso (password) para operar en el sistema del JBN.

f. No dejar la información o documentación confidencial al alcance de terceras personas, ni comentar su existencia a personas no autorizadas.

2. De los criterios para diseminar información pública

La Oficina de Acceso a la Información (OAI) y Relaciones Públicas son responsables del uso adecuado de la información pública dada a conocer por el JBN a través de los canales de comunicación autorizados. En cualquier ocasión, la OAI y Relaciones Públicas tienen la obligación superior de cuidar el buen nombre, la marca e imagen del JBN, así como la de las instituciones y empresas con las que se tienen relaciones institucionales.

F. Control y uso de bienes

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

Se prohíbe, entre otros:

a. Utilizar activos con fines de lucro personal;

b. Suministrar los activos o dar acceso a terceros a los activos, sin ninguna relación de utilización para beneficio o en función de servicio para el JBN;

c. Sustraer bienes fungibles como papelería, lápices, y otros insumos de oficina 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 JBN, incluidos el teléfono e Internet, se ponen a disposición de todo el personal 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 el servidor estar consciente de que los mensajes que se envíen y reciben a través de los sistemas de comunicación del JBN pueden ser objeto de seguimiento, examen y almacenamiento.

G. Contribuciones políticas

Ninguna autoridad del JBN debe solicitar a los empleados a hacer contribuciones a campañas políticas o participar en actividades proselitistas, pues estas actividades son de libre decisión y deben obedecer a sentimientos personales y fuera del contexto de la institución.

A modo personal cada empleado tiene la libertad de expresar y asistir a actos de apoyo de su candidato político con la sola y única condición de que dichas actividades no deben realizarse en un horario que obstaculice sus deberes de trabajo.

Las instalaciones, equipos y recursos humanos del JBN no pueden ser usados en apoyo a campañas políticas. Entendiendo el derecho de cada empleado a afiliarse a partidos políticos debe tenerse presente que en ningún caso lo hará como delegado o representante del JBN.

Las simpatías políticas de los empleados son entendidas como un derecho de cada uno y el JBN no interferirá con las mismas pues pertenecen a la esfera individual.

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.

H. Controles internos

El JBN ha establecido un sistema de control interno (SCI) acorde con las normas vigentes para el sector público. Estas normas están dirigidas a contribuir al logro de los objetivos, la protección de los activos de la entidad o de terceros en su poder, la confiabilidad de los informes que se preparen y presenten en todos los ámbitos y el cumplimiento de las leyes y otras regulaciones aplicables.

Los empleados comparten la responsabilidad de conocer el SCI en general, los aspectos específicos relacionados con su área de influencia y el cumplimiento de los aspectos que le atañen.

La negligencia en el cumplimiento de los controles, la violación o el intento de violación de los mismos, son considerados conducta indebida en el marco del CEI-JBN.

I. Medio ambiente

El JBN y sus recursos humanos están comprometidos con la preservación del medio ambiente. Este compromiso debe verse reflejado en cada actividad en que nos involucramos dentro y fuera de la institución. En ese tenor, en las actividades rutinarias velaremos por la conservación de la flora, el adecuado manejo de los desechos sólidos, líquidos y gaseosos y el avance en las medidas adicionales que promuevan la preservación de los recursos naturales a disposición de todas las comunidades y de la nación en su conjunto.

J. Comportamiento en el lugar de trabajo

El JBN procura un ambiente de trabajo libre de hostigamiento de cualquier índole, en el cual, cada servidor sea tratado con dignidad y respeto. En el JBN se tomarán todas las medidas preventivas para evitar este tipo de prácticas dado el caso.

1. Acoso sexual

El acoso sexual es aquella conducta en donde una persona, sin importar su sexo, investida de autoridad, solicita favores de tipo sexual a cambio de mejores posiciones laborales o recompensas de distinta clase. En el JBN se reprueba y se castiga el acoso sexual de la manera más severa, por el daño moral que causa a quienes lo experimentan y por el efecto nocivo que puede tener para la reputación de la empresa.

2. Hostigamiento

El JBN rechaza el hecho de que un servidor sea molestado por otros servidores debido a su condición social, cultural o de cualquier otra índole. Deberán abstenerse de la crítica y la burla hacia otro servidor, ya que puede afectar negativamente su dignidad y desempeño en el trabajo.

Está prohibido:

a. Maltratar física o verbalmente a otra persona por cualquier razón, incluyendo maltrato por condición social, cultural o de cualquier otra índole.

b. Realizar insinuaciones o proposiciones sexuales.

c. Utilizar palabras degradantes para describir a una persona.

d. Criticar o burlarse de otro colaborador.

IV. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL JBN

A. Estructura para gobernar el Código de Ética

1. Oficial de Ética

El Oficial de ética es la persona responsable de velar para que este código sea respetado y de recibir las quejas y denuncias relacionadas con el comportamiento ético de los servidores públicos del JBN.

La administración del CEI-JBN está a cargo de un funcionario denominado ODE (Oficial de Ética). El Oficial de Ética debe ser una persona con antecedentes personales que demuestren idoneidad y conducta incuestionables, respaldadas por cartas o recomendaciones de las instituciones a las que ha pertenecido, si fuere el caso, o mediante otros mecanismos que a juicio del Director Ejecutivo le hagan merecedor de dicha posición. Es un funcionario de libre nombramiento y remoción por el Director Ejecutivo del JBN.

2. Comité de Ética

El Comité de Ética (CE) es un organismo de carácter cívico cuya función principal es la de promover la vigencia y el fortalecimiento de valores éticos y fomentar la transparencia en el JBN. Las Comisiones de Éticas Publicas 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 JBN fue conformado el 13 de junio de 2013, de acuerdo a la normas de la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción (CNECC), en conformidad con el decreto 324-07, por lo que recibe de esta institución el seguimiento, colaboración y soporte que necesita para su correcto funcionamiento.

B. Procedimientos para la aplicación del Código de Ética

1. 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. Si alguna situación amerita del conocimiento inmediato, el ODE convocará a una reunión extraordinaria para conocer y decidir, conforme a lo establecido en el CEI-JBN, acerca de dicha denuncia.

2. Protección a los denunciantes

La persona que denuncia un caso de conducta indebida o violación al presente código puede hacerlo de forma anónima o confidencial. Es anónima cuando la persona no se identifica, y confidencial cuando lo hace personalmente y el JBN 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 de ese organismo.

Ningún denunciante sufrirá consecuencias negativas por exponer 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.

3. Medidas correctivas o sanciones disciplinarias

El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones del presente Código de Ética constituye una falta susceptible de sanción disciplinaria. En consecuencia, los servidores públicos vinculados al JBN que cometan un acto de conducta indebida, previa investigación, sin perjuicio de 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 pretender limitarlas:

a. Medidas correctivas;

b. Amonestación verbal;

c. Amonestación escrita;

d. Suspensión conforme a las normas del servicio público vigentes;

e. Restricción de acceso a las instalaciones del JBN;

f. Pérdida temporal o permanente de beneficios o privilegios establecidos;

g. Pérdida de oportunidades de promoción;

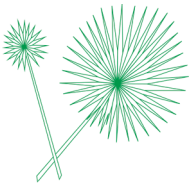
h. Despido del trabajo;

i. Aplicación de cláusulas contractuales como penalidades (multas o terminación contractual) en los casos de contratistas;

j. Cualquier combinación de las medidas anteriores que se estime conveniente por disposición de la CEP y en armonía con los reglamentos internos y el marco legal.

GLOSARIO

Términos	Significado
Bienes del Estado	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.
Transparencia	Un principio que permite a los afectados por las decisiones administrativas, las transacciones de negocios o la beneficencia, conocer no solo los hechos y las cifras básicas, sino también los mecanismos y procesos.
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 interés	Surge cuando una persona o empleado 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.
Corrupción	Enriquecerse o enriquecer a otros mediante el uso indebido del poder que les han conferido. Mal uso del poder para conseguir una ventaja ilegitima, 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.
Código de Ética	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 pública	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.
Fraude	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.
Intereses personales	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.
Nepotismo	Favoritismo con los parientes a lo hora de conceder cargos, privilegios, honores, etc., por parte de alguien con poder, especialmente politico.
Soborno	Ofrecer, prometer, dar, solicitar una ventaja en calidad de incentivo para una acción que es ilegal o abuso de confianza.
Ventaja indebida	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.



Jardín
Botánico
Nacional

"Dr. Rafael Ma. Moscoso"

Fundado el 15 de agosto 1976