



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

**Dirección General
de Ganadería**

Código de Ética Institucional

Septiembre 2021

CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Dirección General de Ganadería

Septiembre 2021

Contenido

| | |
|--|----|
| Prólogo..... | 2 |
| Introducción..... | 3 |
| Antecedentes..... | 4 |
| Principios Rectores..... | 5 |
| Marco legal..... | 7 |
| Interpretación y aclaraciones..... | 7 |
| Objetivos..... | 8 |
| Aplicación..... | 8 |
| Valores básicos éticos de DGG. | 10 |
| Conducta para situaciones específicas..... | 11 |
| Glosario de términos..... | 13 |
| Ámbito de Aplicación..... | 14 |
| Compromiso..... | 14 |

Prólogo

Con gran orgullo presentamos, la tercera edición del Código de Ética del Servidor Público de esta Dirección General de Ganadería (DGG). De acuerdo a lo establecido en la Ley 120-01 de fecha 20 julio 2001.

La importancia de este documento radica en el cumplimiento de la ética, la moral y el fomento de la eficiencia de los servicios de los servidores públicos; con esto se desea promover el comportamiento ético basado en la honradez, honestidad, integridad y el compromiso con el bien común.

Por lo antes expuesto recomendamos encarecidamente la lectura y puesta en práctica del documento.



Dr. Geovanny Antonio Molina Abramo
Director General
Dirección General de Ganadería

Introducción

Breve Reseña Histórica Institucional

La Dirección General de Ganadería (DGG), es la Institución oficial encargada de trazar y ejecutar la política pecuaria del Gobierno, sobre todo en materia de sanidad animal, en sus años de existencia ha cumplido un rol de excepcional importancia para los productores pecuarios y el país en general, ejecutando programas que promueven el crecimiento económico.

Para conocer la historia de la DGG, es necesario remontarse al año 1948, en que se creó la Sección de Ganadería y Cría adscrita a la Secretaría de Estado de Agricultura, Pecuaria y Colonización, luego en 1950 esta pasa a llamarse Sección de Pecuaria, Caza y Pesca y más tarde Sección de Pecuaria y Floresta; para 1954 se llamaba Sección de Ganadería y Veterinaria, y en 1955 se llamó Sección de Agricultura y Ganadería. Es a partir de mediados del 1957 que pasa a denominarse Dirección General de Ganadería y tiene como su primer director al Dr. Héctor Luis Rodríguez Jiménez.

En sus primeros tiempos, la DGG estuvo en la sede de la Secretaría de Estado de Agricultura (SEA), luego hasta 1987 en la Ciudad Ganadera, de ahí pasó al edificio del Banco Agrícola de la República Dominicana hasta 1994 en que volvió a la SEA en los Jardines del Norte y allí estuvo hasta el 2002 en que fue trasladada a su sede propia en la Ciudad Ganadera.

1. Antecedentes

La edición anterior del Código de Ética Institucional (CEI) fue creada por la Comisión de Ética Pública (CEP) de la Dirección General de Ganadería (DGG) conformada en cumplimiento al Decreto 143-17, dictado por el Poder Ejecutivo el 26 de abril de 2017.

Esta Comisión fue elegida el 17 de agosto de 2017 por los empleados con derecho al voto mediante la celebración de un proceso de votación abierto y democrático organizado y celebrado de conformidad con lo establecido mediante Resolución de la Dirección General de Ética y Transparencia Gubernamental (DIGEIG) que en adhesión al referido Decreto disponía la metodología para la conformación y funcionamiento de las Comisiones de Ética Pública.

Luego de ser juramentada, el 31 de agosto de 2017, la CEP de la DGG creó un Código de Ética Institucional (CEI), acogándose al marco normativo, con el fin de fomentar el correcto proceder de los servidores de la institución y su apego a los principios rectores de la ética, asesorar en la toma de decisiones y promover medidas y procedimientos que respondan a la integridad basada en una cultura institucional donde predomine la ética y la transparencia.

La primera edición del CEI fue elaborada en noviembre del año 2018 por la CEP.

Los miembros de la Comisión de Ética Pública de la DGG, luego de un arduo proceso deliberativo abierto y participativo construyeron un consenso que permitió la elaboración de la primera edición del Código de Ética Institucional. En el mes de agosto del 2019, la Dirección General de Ganadería celebró un proceso electivo para seleccionar los nuevos miembros de la CEP de la institución, cuyos integrantes fueron electos por un periodo de dos años.

El Código de Ética Institucional, fue revisado y actualizado en septiembre del 2021 con el fin de emitir una segunda edición actualizada.

2. Principios Rectores

CONSIDERANDO: Que la República Dominicana es signataria de la Convención Interamericana contra la Corrupción en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA) y de la Convención de la Organización de las Naciones Unidas Contra la Corrupción (CNUCC).

CONSIDERANDO: Que la República Dominicana ha asumido el compromiso de combatir la corrupción y promover acciones tendientes a mejorar el grado de transparencia en la Administración Pública.

CONSIDERANDO: Que la Convención Interamericana contra la Corrupción, es el primer instrumento internacional mediante el cual los Estados de América definen objetivos y adoptan obligaciones, no sólo desde el punto de vista político sino también jurídico, en la lucha contra la corrupción.

CONSIDERANDO: Que la Comisión de Ética Pública de la DGG, en cumplimiento de su competencia y acogiendo la recomendación expresada en la Convención Interamericana contra la Corrupción, ha decidido elaborar el Código de Ética Institucional de la Dirección General de Ganadería (DGG), basado en la idea rectora de que el fin de la función pública es la realización del bien común y orientado principalmente a la educación ética y a la prevención de conductas disfuncionales que pudieran propiciar la realización de actos de corrupción.

VISTA: La Ley 41-08 de Función Pública, la cual dispone en sus artículos 77 y siguientes el Régimen Ético y Disciplinario al que están sujetos los Servidores Públicos.

VISTO: El Decreto No. 486-12, de fecha 21 de agosto del 2012, que crea la Dirección General de Ética y Transparencia Gubernamental (DIGEIG), organismo cuyo principal objetivo es adoptar las medidas necesarias para la creación de un verdadero clima ético en el seno de la Administración Pública.

VISTO: El Decreto 143-17, de fecha 26 de abril de 2017, que rige la creación y mantenimiento de las Comisiones de Ética Pública y su funcionamiento.

VISTA: La Resolución DIGEIG-01/2019 de fecha 22 de mayo de 2019 que modifica y sustituye en todas sus partes la Resolución DIGEIG-04/2017 de fecha 30 de mayo de 2017.

La Comisión de Ética Pública (CEP) de la DGG decidió aprobar el presente Código de Ética, a fin de:

- * Orientar sobre el comportamiento y la gestión de sus funcionarios y servidores.
- * Establecer el sentido de responsabilidad entre los funcionarios y servidores.
- * Velar que todos sus funcionarios y servidores se comprometan a cumplir con los principios éticos que deben regir las relaciones personales y laborales basadas en el respeto, calidad en el servicio y confianza, así como asumir los siguientes principios rectores:

Probidad. Los funcionarios y empleados, en el ejercicio de sus funciones, deben actuar con rectitud y honradez haciendo una correcta administración del patrimonio de la DGG, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal.

Prudencia. Los funcionarios y empleados deben actuar con pleno conocimiento de las materias sometidas a su consideración, con la misma diligencia que un buen administrador emplearía para con sus propios bienes.

Igualdad. Los funcionarios y empleados actuarán con absoluta imparcialidad, sin permitir discriminación garantizando la igualdad de oportunidades.

Responsabilidad. Los funcionarios y empleados deben observar una actitud diligente en sus funciones, siendo eficientes, oportunos y respetuosos a los requerimientos que se le hagan en el ejercicio de su cargo. Cuanto más elevado sea el cargo que ocupa un funcionario o empleado, mayor es su responsabilidad para el cumplimiento de las disposiciones de este Código.

Legalidad. Los funcionarios y empleados que ingresen a la institución deben cumplir con la Constitución, leyes, reglamentos y normativas que regulen las actividades de la Dirección General de Ganadería.

Confidencialidad. Los funcionarios y empleados al servicio de la Dirección General de Ganadería, que en virtud de sus funciones tengan acceso a información de carácter confidencial y privilegiado, tendrán la obligación de observar total discreción.

Tolerancia. Los funcionarios y empleados deben observar, frente a las críticas del público y de la prensa, un grado de tolerancia superior al que, razonablemente, pudiera esperarse de un ciudadano común.

Equilibrio. Los funcionarios y empleados deben actuar, en el desempeño de sus funciones, con sentido práctico y buen juicio.

Veracidad. Los funcionarios y empleados están obligados a expresarse con veracidad en sus relaciones funcionales, tanto con los particulares como con sus superiores y subordinados y contribuir al esclarecimiento de la verdad.

Discreción. Los funcionarios y empleados deben guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el secreto o la reserva administrativa.

Transparencia. Los funcionarios y empleados deben ajustar su conducta al derecho que tiene la sociedad de estar informada sobre la actividad de la Administración pública.

Decoro. Los funcionarios y empleados deben guardar respeto para sí y para los ciudadanos que demandan algún servicio.

3. Marco Legal

El comportamiento Ético de los Servidores Públicos, se encuentra establecido en las bases legales de la ley 41-08 de Función Pública (Ministerio de Administración Pública) y por la ley 120-01, la cual crea el código de ética del servidor público de la República Dominicana, promoción directa de la Contraloría General de la República, estas leyes dan a conocer los principios éticos que deben conocer y poner en práctica los servidores públicos, establecen los pro y los contra a los que son sujetos dichos servidores según su conducta.

Para llegar hasta este punto nos apoyamos en Leyes, Reglamentos y Normas Institucionales, necesarias para la creación del presente Código de Ética y Conducta Institucional.

- Constitución de la República Dominicana.
- Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública.
- Decreto 130-05, crea el Reglamento de la Ley 200-04.
- Decreto 101-05, crea la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción.
- Decreto 310-05, establece el Reglamento Operativo de la Comisión Nacional de Ética y Combate de la Corrupción.
- Decreto 143-17, crea las Comisiones de Ética.
- Decreto 486-12, crea la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG).
- Ley 340-06 Sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concepciones.
- Reglamento 543-12 de Aplicación a la Ley 340-06 que regula el funcionamiento de las CEP.

Marco Normativo:

- Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) Pauta I-002 para Preparación o Ajuste del Código de Ética a la medida de cada Institución

4. Interpretaciones y aclaraciones

El presente Código no tiene contradicción entre su contenido y lo estipulado en las leyes internas y externas que rigen la institución. En caso de presentarse contradicciones o dudas sobre la aplicación del Código de Ética Institucional (CEI) o inconsistencia entre este y el marco legal o las normas internas de la entidad, estas serán aclaradas por la Comisión de Ética Pública, previa solicitud fundamentada por escrito de conformidad con el reglamento del CEI.

5. Objetivos

a. General

El objetivo fundamental del presente Código de Ética es trazar pautas de conducta personal y profesional para todos los funcionarios y servidores de la DGG, quienes deben adherirse a lo establecido en el mismo.

b. Específicos

- 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.
- Crear o continuar fomentando una conducta positiva para «hacer lo correcto», y proporcionar su orientación.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Contribuir al fortalecimiento de los valores personales y colectivos del medio social en el cual se desempeñan los miembros de la entidad.
-

6. Aplicación

a. Alcance

El presente Código de Ética es aplicable a los funcionarios o servidores públicos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de estatuto simplificado, a empleados temporales, pasantes, asesores, consultores; en fin a todos aquellos que ofrecen servicios al Estado Dominicano a través de la Dirección General de Ganadería (DGG); así como también a todos sus relacionados, ya sean clientes internos o externos y/o proveedores de servicios.

En el caso de los proveedores de servicios estos recibirán un ejemplar del presente Código y deberán firmar constancia de recepción del mismo al formalizar cualquier proceso de contratación cuyo contrato tendrá anexa la certificación de conocimiento y cumplimiento del CEI elaborada para estos fines.

Todos los empleados de la institución, independientemente del cargo o posición que ocupen, tipo de contrato o acto que lo vincula a ella, tienen la responsabilidad de ser honestos, imparciales, íntegros, leales, eficaces, cumplidores de las leyes y reglamentos, así como evitar o revelar de manera oportuna conflictos de intereses, cuidar los bienes o activos de la Organización y mantener la confidencialidad de la información no pública o interna. Además, deberán de cumplir con:

- **Uso adecuado del tiempo de trabajo.** Los funcionarios y servidores deben usar el tiempo

oficial de trabajo en un esfuerzo responsable para cumplir con sus quehaceres, y los que tienen personal bajo su supervisión, deben velar para que estos actúen de la misma manera.

- **Uso adecuado de los bienes de la institución.** Los funcionarios y servidores deben proteger y conservar los bienes de la DGG, y utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o dilapidación.
- **Uso adecuado del correo electrónico institucional.** Queda prohibido el uso del correo institucional para fines distintos a los laborales, igualmente no puede ser utilizado un correo electrónico personal para fines de trabajo.
- **Adecuado ejercicio del cargo.** Los funcionarios y servidores de DGG deben mantener un esmerado y adecuado ejercicio de su cargo asumiendo la responsabilidad personal de cumplir con el presente Código.
- **Trafico de influencias.** Los servidores públicos de la DGG tienen prohibido el uso de relaciones para agilizar certificaciones, expedientes y cualquier otro tipo de trámite o servicio ofrecido por la institución y demandado por ellos mismos o por un tercero.
 - **Correcta aplicación de las Leyes en las relaciones con contratistas y proveedores de bienes y servicios, atendiendo a:**
 1. Dar cumplimiento a la Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de bienes, servicios, obras y concesiones.
 2. Promover la adopción de los principios y valores institucionales por parte de los contratistas vinculados a la DGG con sentido de pertenencia y compromiso.

b. Certificación de conocimiento y cumplimiento

Para la efectividad del presente Código es indispensable que todos aquellos mencionados en el alcance asuman su conocimiento y cumplimiento mediante la firma de la certificación de conocimiento y cumplimiento.

Aquellos funcionarios y servidores de la DGG que tienen cargos de responsabilidad en el manejo de recursos, deben firmar la certificación anualmente y estarán sujetos a que la Comisión de Ética realice verificaciones aleatorias al cumplimiento de sus procesos.

c. Incumplimiento

La violación de lo establecido en el presente Código hace posible a los funcionarios y servidores de la DGG de la aplicación de las sanciones previstas en la Ley 41-08 de Función Pública y su Reglamento de Aplicación, sin desmedro de aquellas sanciones de tipo penal que pudiera entrañar su falta o incumplimiento.

Agotado el proceso de investigación de supuestas violaciones al presente Código, estas podrán ser divulgadas públicamente con el fin de enviar una clara señal a los relacionados y de cuidar los valores éticos e intereses de la DGG.

d. Aspectos que están fuera del alcance del código de ética institucional

Este CEI no pretende abarcar todas las potenciales desviaciones de la conducta que se presenten en el cumplimiento de la misión de la entidad y en el desempeño de sus empleados y otros vinculados. Se trata de identificar aquellas situaciones más frecuentes en la gestión pública, relacionadas con el comportamiento, que pueden afectar el bien común, el patrimonio y otros intereses de la entidad y de sus empleados. Se espera que el juicio de personas razonables en los diferentes niveles de la entidad sea suficiente para ejercer las funciones con apego a las normas del CEI y a principios morales que pueden no estar necesariamente explícitos en el CEI.

Asimismo, que en caso de presentarse dudas, antes de tomar una decisión, ejerzan con el debido cuidado y hagan las consultas pertinentes al CEP.

7. Valores básicos éticos de la DGG

Los valores básicos éticos de DGG corresponden a principios, conceptos y criterios que los funcionarios y servidores de la institución deben observar en todos sus actos.

Los valores éticos deben ser inherentes a cada individuo en todo su quehacer social y profesional, por lo que exhortamos a los funcionarios y servidores de esta Dirección General de Ganadería (DGG) a cumplir con los siguientes valores básicos:

Integridad: Define el comportamiento general de las personas y sus cualidades personales de honestidad, sinceridad, rectitud, su rechazo de influencias corruptivas y disposición permanente al cumplimiento de las normas legales de la institución.

Honestidad: Los funcionarios y servidores deben comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores de verdad y justicia.

Respeto: Todo funcionario y servidor de la DGG debe observar una conducta respetuosa frente a los derechos de las personas dentro y fuera de la institución.

Lealtad: Se refiere a la fidelidad o solidaridad de las personas con la institución en especial, al comportamiento apegado al cuerpo de valores de esta.

Equidad: Tomar decisiones equilibradas sobre bases objetivas, es decir, sin sesgos ni prejuicios que pongan en desventaja a otros en beneficio de una persona o grupo de personas en particular.

Puntualidad: Todo funcionario y servidor de la DGG debe cumplir de manera cabal con los tiempos, las fechas y las horas pautadas para la jornada laboral, reuniones, encuentros y eventos.

Vocación de Servicio: Se manifiesta a través de acciones de entrega diligente a las tareas asignadas e implica disposición para dar oportuna y esmerada atención a los requerimientos y trabajos encomendados.

Cortesía: Se manifiesta en el trato amable y de respeto a la dignidad en las relaciones humanas.

Decoro: Impone al servidor público respeto para sí y para los ciudadanos que demanden algún servicio.

Discreción: Requiere guardar silencio de los casos que se traten cuando éstos ameriten confidencia.

Disciplina: Significa la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas y de derecho público por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

Vocación de Justicia: Obliga a los servidores públicos a actuar con equidad y sin discriminación por razones políticas, religión, etnia, posición social y económica, o de otra índole.

Probidad: Conducta humana considerada como reflejo de integridad, honradez y entereza.

Transparencia: Exige del servidor público, la ejecución diáfana de los actos del servicio e implica que éstos tienen, en principio, carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo en el asunto.

8. Conducta para situaciones específicas

A todos los funcionarios y servidores de esta Dirección General de Ganadería (DGG), independientemente del nivel jerárquico que ostenten, les es requerido con carácter de obligatoriedad el cuidar la imagen pública de la institución, guardando el debido respeto y compostura dentro de las normas de convivencia social, tanto en su lugar de trabajo como en lugares públicos y/o en eventos de la institución así como, en relaciones de índoles laborales, comerciales o financieras vinculadas a sus funciones, ante las cuales no deberá incurrir en:

1. Conflicto de Intereses. Los funcionarios y servidores no pueden mantener relaciones ni aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo. No pueden mantener vínculos que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la DGG. Estos ejemplos son de carácter ilustrativo y no limitativo, pudiendo haber otras situaciones donde se genere conflictos de interés.

a. Nepotismo o Favoritismo. Los funcionarios y servidores no deben designar parientes que estén unidos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, inclusive, (hijos, hermanos, padre, madre, cónyuges) para que presten servicios en la DGG.

b. Acumulación de Cargos. El funcionario o servidor que desempeñe un cargo en la DGG, no debe ejercer otro cargo remunerado en la Administración Pública, sin perjuicio de las excepciones que establezcan y regulen los regímenes especiales.

c. Contribuciones Políticas. El funcionario o servidor de la DGG no puede hacer uso indebido de bienes o intereses de la institución ni ninguna contribución de fondos o recursos en apoyo a campañas o partidos políticos.

2. Beneficios Prohibidos.

a. Los funcionarios y servidores no deben directa o indirectamente, ni para sí ni para terceros, solicitar, aceptar o admitir dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas en las siguientes situaciones:

- Para hacer, retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones.
- Para hacer valer su influencia ante otro funcionario o empleado de la Administración Pública, a fin de que éste haga, retarde o deje de hacer tareas relativas a sus funciones.

b. Se presume especialmente que el beneficio está prohibido si proviene de una persona o entidad donde:

- El funcionario o servidor gestione o explote concesiones, autorizaciones privilegios otorgados a favor de entidades sujetas a supervisión por parte de la DGG.
- DGG lleva a cabo actividades de regulación.
- Sea o pretendiera ser contratista o proveedor de bienes o servicios de la DGG.
- Tenga intereses que pudieran verse significativamente afectados por la decisión, acción, retardo u omisión en las labores que desempeña el funcionario o servidor de la DGG.

3. Cuidado de la información

Las informaciones que se procesan en la Dirección General de Ganadería (DGG) son altamente valiosas, por tanto los funcionarios y servidores tienen la obligación de asegurarse de su calidad, cuyo contenido ha de ser seguro y verificable, y quien la suministre deberá tener la atribución correspondiente.

Queda prohibido disponer de información cuyo acceso este limitado a los empleados o no sea del dominio público y esté regulada o clasificada como confidencial o privada.

4. Control y uso de bienes

Es responsabilidad de cada servidor de la Dirección General de Ganadería (DGG) el control, protección y uso racional de todos los activos de la institución puestos a su disposición para el ejercicio de sus funciones; por lo que le queda prohibido utilizar estos activos para lucro personal, suministro a terceros, sustracción, así como, el uso indebido de equipos electrónicos, de generación eléctrica, muebles, material gastable, vehículos, utensilios, etc.

5. Controles Internos

Es responsabilidad de los servidores de la Dirección General de Ganadería (DGG) conocer y respetar el cumplimiento de las normas de control interno de la institución, dirigidas a contribuir con el logro de sus objetivos.

6. Medio Ambiente

Es responsabilidad de la Dirección General de Ganadería (DGG) y sus funcionarios y servidores la protección del medio ambiente y los recursos naturales, asumiendo un comportamiento ético que vele por la conservación de los mismos, cuidando su correcto uso y el no desperdicio de la energía, el agua, el papel y el manejo adecuado de los desechos orgánicos e inorgánicos.

7. Comportamiento en el lugar de trabajo

El presente Código exige a todas las personas vinculadas a la Dirección General de Ganadería (DGG), desde la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE) hasta los cargos más sencillos, el debido comportamiento en su lugar de trabajo, quedando prohibidas las acciones que deriven en acoso sexual, discriminación racial, religiosa, política o de cualquier otra índole.

8. Imagen pública

Todo funcionario y empleado de la DGG debe cuidar su presentación personal, siguiendo la costumbre y la solemnidad de los eventos en los cuales participe. Se espera que la prudencia y las buenas maneras orienten el uso de indumentaria apropiada tanto en el lugar de trabajo como en toda circunstancia en la que el empleado representa a su entidad.

9. Acoso sexual

Definido como acciones mediante las cuales se hacen propuestas o se solicitan favores sexuales, ofreciendo explícita o implícitamente beneficio a la persona que acceda a las peticiones y perjuicio para quien no acceda. El acoso sexual puede incluir diversas situaciones o expresiones que van desde la

insinuación mediante gestos hasta los requerimientos verbales, intentos de agresión sexual y agresión sexual, exhibicionismo, exhibición de material pornográfico, invitaciones constantes a pesar del rechazo, etc. En todo caso, el acoso sexual puede ir hasta la intimidación y el comportamiento agresivo u hostil contra la persona que se niega a la aceptación de las insinuaciones o invitaciones.

10. Acoso Laboral

Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

9. Glosario de términos

Para efectos de la aplicación e interpretación de este Código de Ética, definimos los términos afines, tales como:

Ética: Es un conjunto de reglas, principios y modelos de conducta que responden a criterios de corrección y de racionalidad que se identifican con un código de buen gobierno.

Código de Ética: Es un conjunto de principios y normas de obligatorio cumplimiento, con recomendaciones que ayudan a los miembros de una institución a actuar correctamente.

Funcionario Público. A los efectos del presente Código, se entiende por "funcionario público" cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos. A tales efectos, los términos "funcionario", "servidor", "agente", "oficial", "empleado" o "colaborador" se consideran sinónimos.

La Comisión de Ética Pública (CEP): Es un organismo de carácter cívico creadas con el objetivo de servir de ente promotor para la vigencia y fortalecimiento de la ética y la transparencia en la gestión administrativa de las instituciones públicas donde operan.

Código de Ética Institucional (CEI): Es un conjunto de declaraciones de política de una entidad pública que contribuye a orientar el comportamiento de sus servidores y de otros relacionados con la gestión pública. Se basa en reglas comunes del comportamiento consistentes con las disposiciones legales relativas a aspectos generales sobre la conducta de quienes trabajan en el sector público o se relacionan con él.

El CEI es un instrumento que apoya la comunicación de la Dirección General sobre lo que debe entenderse por conducta apropiada y conducta indeseada de los servidores públicos y de otros relacionados con la administración pública.

10. Ámbito de Aplicación

Este Código rige para todos los funcionarios y servidores de la Dirección General de Ganadería (DGG), de la República Dominicana.

En el ámbito de aplicación del CEI se consideran dos aspectos esenciales.

A) Estructura para velar su cumplimiento.

Se contempla la figura de un Oficial de Ética y una Comisión de Ética Institucional.

B) Procedimiento para su aplicación.

Para la aplicación del indicado Código de Ética Institucional, la CEP dispone de un mecanismo procedimental para accionar frente a denuncias de conductas indebidas, protección a denunciantes y medidas correctivas o sanciones disciplinarias.

11. Compromiso

Todos los funcionarios y empleados de la Dirección General de Ganadería (DGG) deben conocer el presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

Este CEI tiene una duración 4 años, al transcurrir este tiempo entrará en proceso de revisión por parte de la CEP y la Máxima Autoridad Ejecutiva.

Comisión de Ética Pública de la DGG

2da. Edición, Revisado y Actualizado Septiembre de 2021



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

**Dirección General
de Ganadería**

DIRECCIÓN GENERAL DE GANADERÍA
DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

Autopista 30 de Mayo, Ciudad Ganadera, Santo Domingo, República Dominicana
Tel.: (809) 535-9689 | Fax - (809) 532-4146
digeга@ganaderia.gob.do