



RESOLUCIÓN No. COSEDE-DIR-2019-025

**EL DIRECTORIO
DE LA CORPORACIÓN DEL SEGURO DE DEPÓSITOS, FONDO DE
LIQUIDEZ Y FONDO DE SEGUROS PRIVADOS**

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 4 del artículo 3 de la Constitución de la República determina como uno de los deberes del Estado: "Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico";

Que, el numeral 12 del artículo 83 de la Constitución de la República del Ecuador, establece como deber y responsabilidad de las ecuatorianas y ecuatorianos el ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República, dispone que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;

Que, el artículo 227 ibídem, establece que "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación";

Que, el artículo 233 de la misma Carta Magna, dispone que "Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos (...);

Que, el artículo 1 de la Ley Orgánica de Servicio Público, dispone, entre otros, como principios del sector público, los siguientes: "calidad, calidez, competitividad, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación";

Que, el artículo 22 ibídem, establece que son deberes de las o los servidores públicos: "(...) a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley (...) h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus

Handwritten signature and initials.



actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión (...);

Que, mediante acuerdo Nro. 039 CG, publicado en el Registro Oficial No. 78, de 01 de diciembre de 2009, la Contraloría General del Estado, expidió las Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y Personas Jurídicas de Derecho Privado que Dispongan de Recursos Públicos, cuyo numeral 20001 establece sobre la integridad y valores éticos, lo siguiente: "La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, la administración y el monitoreo de los otros componentes del control interno. La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de la cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de las personas de libre remoción; estos valores rigen la conducta de su personal, orientando su integridad y compromiso hacia la organización. La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción (...);"

Que, el artículo 79 del Código Orgánico Monetario y Financiero, indica que la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados es una persona jurídica de derecho público, no financiera, con autonomía administrativa y operativa;

Que, el numeral 9 del artículo 85 del Código Orgánico Monetario y Financiero, establece entre las funciones del Directorio, "Dictar las políticas de gestión y los reglamentos internos de la Corporación";

Que, el artículo 11.3.2.1. del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Corporación de Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados, establece, como entregable de la Coordinación General Administrativa Financiera, respecto a la Gestión Administrativa de Talento Humano: "Código de Ética Institucional";

Que, mediante resolución Nro. COSEDE-DIR-2016-012 de 10 de junio de 2016, el Directorio de la COSEDE, resolvió expedir el Código de Ética para el Buen Vivir;

Que, mediante resolución No. COSEDE-DIR-2019-008, de 28 de febrero de 2019, el Directorio aprobó y expidió la Codificación de Resoluciones del Directorio de la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados. El Código de Ética para el Buen Vivir de la COSEDE, emitido mediante resolución Nro. COSEDE-DIR-2016-012, de 10 de junio de 2016, fue codificado en la Subsección III, Sección I: "Del Funcionamiento de la Corporación", Capítulo I: "De la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados", Título Preliminar de la Codificación de Resoluciones del Directorio de la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados.



Que, el Plan Estratégico institucional 2018-2021 de la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados – COSEDE, establece como valores institucionales la excelencia, confianza, respeto y compromiso;

Que, la Coordinación General Administrativa Financiera, mediante informe técnico Nro. COSEDE-2019-0068, de 03 de septiembre de 2019, remitido con memorando Nro. COSEDE-CGAF-2019-0151-M, de la misma fecha, remitió al Gerente General el proyecto de Código de Ética de la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados, con la finalidad de que se ponga a consideración del Directorio de la institución para la respectiva revisión y aprobación;

Que, mediante memorando Nro. COSEDE-CGAF-2019-0160-M, de 9 de septiembre de 2019, la Coordinadora General Administrativa Financiera, remite un alcance a su Informe de Reforma de Código de Ética, en el que adjunta un nuevo proyecto de Código de Ética que contiene los cambios definidos en la reunión técnica de Directorio, efectuada en la misma fecha, con la finalidad de que se ponga a consideración del Directorio de la institución para la respectiva revisión y aprobación.

Que, la Coordinación Técnica de Protección de Seguros y Fondos mediante Informe Jurídico contenido en el memorando No. COSEDE-CPSF-2019-0085-M, de 09 de septiembre de 2019, concluye que el Directorio de la COSEDE es competente para derogar el Código de Ética para el buen vivir emitido mediante resolución Nro. COSEDE-DIR-2016-012 de 10 de junio de 2016; y para aprobar y emitir un nuevo Código de Ética de la Corporación de Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados;

Que, la Gerencia General, mediante memorando No. COSEDE-COSEDE-2019-2019-0135-M, de 10 de septiembre de 2019, remitió para conocimiento y resolución del Directorio, los informes técnico y jurídico referidos en los considerandos precedentes; y;

En ejercicio de sus funciones,

RESUELVE:

Artículo 1.- Sustitúyase la Subsección III: “Código de Ética para el Buen Vivir de la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados”, Sección I: “Del Funcionamiento de la Corporación”, Capítulo I: “De la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados”, del Título Preliminar de la Codificación de Resoluciones del Directorio de la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados, por el texto anexo que se adjunta y forma parte integrante de la presente resolución.



Artículo 2.- Derogar la resolución Nro. COSEDE-DIR-2016-012, de 10 de junio de 2016, a través de la cual el Directorio de la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados expidió el Código de Ética para el Buen Vivir de la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados – COSEDE.

DISPOSICIÓN GENERAL.- Codifíquese la presente resolución en la Codificación de Resoluciones del Directorio de la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados emitida mediante resolución Nro. COSEDE-DIR-2019-008, de 28 de febrero de 2019, y reenumérese los artículos que corresponda.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.- Dada en Quito, D.M. a los 12 días del mes de septiembre de 2019.

Dra. Lorena Freire Guerrero
PRESIDENTA DEL DIRECTORIO

La doctora Lorena Freire Guerrero, en su calidad de Presidenta del Directorio de la Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados, proveyó y firmó la Resolución que antecede, conforme fuere aprobada por el Directorio de la COSEDE en sesión ordinaria por medios tecnológicos el 12 de septiembre de 2019, en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano.

LO CERTIFICO.-

Ing. Luis Velasco Berrezueta
SECRETARIO



CÓDIGO DE ÉTICA DE LA CORPORACIÓN DEL SEGURO DE DEPÓSITOS, FONDO DE LIQUIDEZ Y FONDO DE SEGUROS PRIVADOS - COSEDE

ARTÍCULO 1: OBJETIVO

El principal objetivo del presente Código de Ética es proveer un marco de referencia y actuación a los servidores y trabajadores de Corporación del Seguro de Depósitos, Fondos de Liquidez y Fondo de Seguros Privados - COSEDE, respecto a las normas de comportamiento esperadas que promuevan la excelencia, respeto, confianza y compromiso en el desarrollo de sus funciones.

ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones del presente Código de Ética, son de aplicación obligatoria para todos los servidores y trabajadores de Corporación del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados - COSEDE, en su relación con autoridades, compañeros de trabajo, proveedores, usuarios, otras entidades vinculadas con las competencias de la Institución, y la sociedad en general.

ARTÍCULO 3: VALORES INSTITUCIONALES

Las actuaciones y conductas del personal de COSEDE, deberán regirse conforme los siguientes valores institucionales:

- **Excelencia**

Todas las personas que conformamos COSEDE reconocemos que la eficiencia permite alcanzar la excelencia, aplicando normas y conductas tendientes a la optimización de recursos para lograr productos y procesos de superior en constante perfeccionamiento, a través de:

- a) Eficiencia;
- b) Disciplina;
- c) Creatividad;
- d) Calidad; y,
- e) Orientación al Servicio.

- **Confianza**

Radica en la credibilidad, apoyada por la experiencia, de las acciones, procesos y pronunciamientos de la institución y quienes la conforman, generando seguridad hacia usuarios internos y externos, y coadyuvando a la confianza y seguridad del sistema financiero general, a través de:

- a) Honestidad;
- b) Responsabilidad;



- c) Lealtad; y,
- d) Transparencia.

- **Respeto**

Todas las personas que conformamos COSEDE reconocemos como valor transversal el respeto, tanto en lo personal como en lo profesional y en todas las interacciones con usuarios externos y compañeros, demostrando permanentemente una actitud positiva y de servicio, a través de:

- a) Puntualidad;
- b) Cordialidad; y,
- c) Empatía.

- **Compromiso**

Se lo debe generar con la institución, la sociedad y el Estado ecuatoriano, y se traduce en dar ejemplo de trabajo y buenas prácticas, de modo que todas las personas que nos rodean reciban lo mejor del esfuerzo individual encaminado a los mejores resultados colectivos. Implica ir más allá de las obligaciones adquiridas, con actitud proactiva, a través de:

- a) Trabajo en Equipo;
- b) Solidaridad;
- c) Humildad;
- d) Aprendizaje; y,
- e) Buena Actitud.

ARTÍCULO 4: COMPROMISO ÉTICO DE COSEDE

A través de nuestros valores institucionales, asumimos el compromiso de cumplir y promover los comportamientos éticos en el desempeño de nuestras actividades, a fin de proteger los recursos de la ciudadanía mediante la gestión eficiente y responsable del Seguro de Depósitos, Fondo de Liquidez y Fondo de Seguros Privados.

Por ende, en todo momento, honraremos y promoveremos el buen prestigio de COSEDE, a nivel local, nacional e internacional, según sea el caso.

ARTÍCULO 5: CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGLAMENTOS

Los funcionarios de COSEDE cumplirán de manera obligatoria con la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, el Código de Trabajo, los Reglamentos Internos y demás leyes, normas y procedimientos aplicables en el ejercicio de sus funciones. La ausencia de lineamientos o marco jurídico, no eximirá a los colaboradores de una permanente observancia y comportamiento ético.



ARTÍCULO 6: CONFLICTO DE INTERESES

El conflicto de intereses se ocasiona cuando existen intereses personales de los servidores y trabajadores de COSEDE, que obstaculizan o que podrían percibirse como una interferencia con la capacidad de tomar una decisión objetiva en el desarrollo de las actividades diarias.

Es responsabilidad de los servidores y trabajadores de COSEDE evitar situaciones que denoten conflicto de intereses; y, en caso de existir, informarlas por escrito para abstenerse de actuar o decidir en las mismas.

ARTÍCULO 7: PERSONAL DE COSEDE

El funcionario de COSEDE es una persona dinámica, propositiva, orientada a resultados y que construye día a día un ambiente de trabajo sano e inclusivo porque con su ejemplo atrae al mejor personal técnico y humano, busca de su función pública además de su seguridad y crecimiento, el desarrollo de sus compañeros; todo para la mejora del servicio público que ofrece al país.

ARTÍCULO 8: COMPORTAMIENTOS ÉTICOS ESPERADOS

- **Del servidor y trabajador de la Institución**
 - a) Ser cortés y respetuoso, en todo momento, con el tiempo y el espacio de las personas, con el objetivo de promover una convivencia armónica, sana y productiva.
 - b) Aplicar criterios basados en la justicia e igualdad de oportunidades en la gestión laboral.
 - c) Mantener un espacio de trabajo limpio y ordenado, a través del cuidado y buen uso de los recursos que les sean asignados.
 - d) Presentarse puntualmente a la jornada regular de trabajo y a las reuniones que se planifiquen.
 - e) Ocupar lealmente la jornada de trabajo para el cumplimiento de las actividades laborales designadas y para la consecución los objetivos institucionales.
 - f) Ser un ejemplo positivo, demostrando compromiso, convicción y transparencia en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.
 - g) Promover un entorno de trabajo de confianza, donde los miembros del equipo de trabajo tengan apertura al diálogo y formulación de preguntas y opiniones profesionales sin miedo a represalias o a ser discriminado.



- h) Mantener un comportamiento profesional en el trabajo cuidando las expresiones de afecto, desafecto y/o conflictos.
 - i) Acatar disposiciones de sus superiores solicitando ratificación por escrito en los casos que hubiere dudas respecto a su aplicación de acuerdo al Art. 41 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.
 - j) Generar el desarrollo profesional de todos los colaboradores, así como gestionar la capacitación y los recursos necesarios para propiciar el desarrollo de las competencias requeridas en el trabajo.
 - k) Reconocer, recoger y evaluar las contribuciones, aportes y nuevas ideas, intercambiando mejores experiencias, orientadas en el mejoramiento continuo de los procesos.
 - l) Compartir la información y conocimientos para la mejora de las capacidades de los compañeros, enmarcado en las normas de confidencialidad establecidas por la Institución.
 - m) Impulsar la igualdad de oportunidades y trato de manera justa e imparcial a todos los trabajadores, servidores, instituciones relacionadas, proveedores, usuarios y otras partes interesadas que mantengan cualquier tipo de relación con la institución.
 - n) Promover una cultura de lealtad, confianza, solidaridad y respeto de las diferencias culturales, sociales, religiosas y de género.
 - o) Informar oportunamente por escrito a quien corresponda, en el caso de que se produzca conflicto de intereses en el desarrollo de sus funciones, conforme sea establecido.
 - p) Prestar atención a las normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.
- **Con ciudadanos y usuarios de los servicios institucionales**
 - a) Brindar atención de una manera cálida y cortés, orientada en asesorar y ofrecer una solución y respuesta eficiente a los requerimientos que le sean realizados.
 - b) Ofrecer un trato equitativo y equilibrado, proporcionando los productos y servicios con la mayor calidad y oportunidad.
 - c) Demostrar honestidad e integridad en todas las interacciones que se mantengan con usuarios externos.
 - d) Salvaguardar la confidencialidad de la información que se posea de terceros, como consecuencia de las actividades regulares del trabajo y limitar su divulgación.
 - e) Publicar y transparentar la información pública de manera veraz, clara, útil y precisa.
 - **Con proveedores**



- a) Promover la ejecución de procesos de contratación con transparencia e imparcialidad, a través de la aplicación del marco legal vigente, así como los criterios técnicos profesionales y éticos, ajustándose a las necesidades institucionales y en beneficio de la misma.
- b) Gestionar de manera oportuna los compromisos de pago y obligaciones acordadas con proveedores, e inhibirse de aceptar o solicitar prestaciones a los mismos para beneficio propio.
- c) Los miembros del Directorio, Gerente, servidores de libre nombramiento y remoción, servidores públicos y trabajadores están impedidos de intervenir a título personal en negociaciones y en cualquier procedimiento de contratación por sí o por interpuesta persona, por intermedio de su cónyuge, personas en unión de hecho o de sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad. Tampoco podrán contratar a través de personas jurídicas en las que sean empleados, accionistas o socios.

ARTÍCULO 9: CONFIDENCIALIDAD Y USO DE LA INFORMACIÓN

Los servidores y trabajadores de COSEDE deben salvaguardar toda la información oficial. Por lo tanto, la información únicamente podrá ser utilizada, procesada, almacenada o manejada para los fines específicos determinados por la Institución y la ley.

En este sentido, estará prohibido:

- a) Entregar información oficial a personas no autorizadas;
- b) Proveer información oficial por canales no autorizados;
- c) Ingresar o excluir datos en las bases de información utilizadas por los sistemas administrados por COSEDE sin el respaldo correspondiente; y,
- d) Facilitar o suministrar contraseñas, interna o externamente, que son de uso exclusivo de cada individuo.

Según lo establecido en el Código Orgánico Monetario Financiero, la LOSEP, Ley del Sistema Nacional de Registro de Datos Públicos, las Resoluciones emitidas por Directorio, y demás normativa aplicable, los servidores y trabajadores de COSEDE deben mantener en la más estricta confidencialidad y reserva toda la información institucional a la que tengan acceso por sus funciones y alertar a su coordinador en caso de que le sea suministrada información no pertinente a su función.

En amparo a la normativa anteriormente citada, toda persona que con motivo de su trabajo, empleo, cargo, puesto, desempeño de su profesión, que tenga acceso a información reservada o confidencial, está obligada a mantener la reserva o confidencialidad de la información aun cuando su relación laboral, desempeño de su profesión o relación con la institución haya cesado.



Los servidores y trabajadores de COSEDE deben mantener suscritas políticas de acceso a información reservada y bajo ninguna circunstancia dicha información puede ser usada para beneficio personal, familiar, o de cualquier otra persona, o en perjuicio de terceras personas.

La información que deba ser publicada por COSEDE, en los términos de transparencia y responsabilidad institucional, se gestionará a través de la Dirección de Planificación y Gestión Estratégica; y, la Unidad de Comunicación Social, conforme a los procedimientos establecidos.

ARTÍCULO 10: IMAGEN INSTITUCIONAL

Los servidores y trabajadores de COSEDE deberán mantener tanto dentro como fuera de la organización, inclusive en redes sociales y aplicaciones de mensajería, un comportamiento que no comprometa la buena imagen institucional y/o la reputación u honra de sus compañeros de trabajo.

COSEDE respeta los derechos constitucionales de todos los colaboradores y la libertad de expresión; sin embargo, los colaboradores de COSEDE deben expresarse y comportarse, en todo momento, de modo que no se desacredite a la Institución o a sus integrantes.

Por lo tanto, se deberán observar las siguientes conductas personales en su vida pública como privada:

- **Manejo de logos y credenciales**

El nombre y el logotipo institucional no serán utilizados en actividades fuera de sus funciones asignadas o que causen cualquier tipo de perjuicio a COSEDE.

Las credenciales de identificación no serán utilizadas para fines contrarios a los intereses de la institución ni durante actividades no oficiales fuera de las instalaciones. Toda actividad no oficial es una actividad personal, por lo que la identificación con COSEDE no es procedente en ese ámbito.

- **Conducta fuera del trabajo**

La conducta fuera del trabajo es un asunto privado; sin embargo, se espera que todos los colaboradores de COSEDE actúen bajo los valores institucionales y el respeto a la Ley.

- **Declaraciones Públicas**

En caso de que un colaborador sea requerido para ofrecer una entrevista o cualquier tipo de declaración pública, que comprometa información de la institución, se deberá tener autorización expresa de la máxima autoridad, en coordinación con la Unidad de Comunicación Social.



ARTÍCULO 11: CULTURA ANTISOBORNO

Los servidores de COSEDE deberán en todo momento tener en cuenta las funciones que se les han sido asignadas conforme al Estatuto Orgánico por Procesos, y estar informados sobre lo dispuesto en el Código Orgánico Integral Penal respecto de los delitos contra la eficiencia de la administración pública y su vinculación con delitos económicos, tales como: peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, testaferrismo, entre otros, con el objetivo de promover un ambiente libre de actos de corrupción.

Cualquier intento por parte de organismos de control, entidades financieras contribuyentes y aportantes y empresas de seguros privados, entidades públicas y/o privadas relacionadas, beneficiarias del seguro de depósitos, proveedores y/o cualquier otra persona natural o jurídica que tenga relación con la entidad, de ofrecer prestaciones (regalos, invitaciones, pagos) u otros beneficios en agradecimiento o a cambio de favores o trato especial a servidores de COSEDE, éstos deben informar inmediatamente a su jefe inmediato superior, para la devolución de la prestación o beneficio, o hasta la denuncia correspondiente, de ser el caso.

Si un servidor conociere de la existencia de actos relacionados con el presente apartado por parte de otros servidores de COSEDE, es su obligación denunciarlos al Comité Estratégico Organizacional o por los canales establecidos para el efecto, conforme lo mencionado en el numeral 14 del presente documento.

Así mismo, quienes ofrezcan, soliciten o acepten cualquier tipo de *soborno* estarán sujetos a las sanciones administrativas que correspondan, sin perjuicio de las denuncias penales aplicables.

Los servidores de COSEDE por lo tanto, deberán denunciar y combatir los actos de corrupción y abstenerse de:

- a) Solicitar o aceptar, de cualquier persona natural o jurídica, de forma directa o indirecta, regalos, favores, dinero o cualquier clase de beneficio o atención, por agradecimiento o la ejecución de sus funciones.
- b) Aprovechar la influencia de su cargo para intervenir ante el personal de COSEDE u otras entidades, con el objetivo de obtener una ventaja o beneficio para sí mismo, familiares, o para terceros.
- c) Realizar intencionalmente cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con agravante de obtener indebidamente beneficios para sí mismo o para un tercero.

En este sentido, y como norma general, no está permitido que los servidores y trabajadores de COSEDE reciban gratificaciones o regalos por parte de terceros relacionados; sin embargo, en caso de que éstos los remitan o entreguen in situ como acciones de agradecimiento, el colaborador seguirá el protocolo establecido por la UATH para su

U
M
J
E



devolución e informará a su jefatura inmediata respecto de dicho evento.

Para el presente Código de Ética se considera gratificación, a la recibida por un servidor o trabajador de la institución de alguna parte relacionada; con el objetivo de obtener algún tipo de beneficio, que genere conflicto de interés en el desarrollo de sus funciones, o a su vez se constituya un soborno.

Estímese para su aplicación lo establecido en la norma "ISO 37:001 Sistemas de Gestión Antisoborno - Requisitos con Orientación para su Uso", referente al apartado 8.7 *Regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares*.

ARTÍCULO 12: RESPONSABILIDAD SOCIAL

COSEDE cuida de su entorno y a la vez, contribuye con el mejoramiento sistemático de la sociedad, actúa en beneficio de sus propios colaboradores, sus familias y el entorno social y ambiental.

Como parte fundamental de su responsabilidad social, COSEDE privilegia su relación con la sociedad, para lo cual:

- a) Impulsa el aprendizaje y desarrollo en las especializaciones afines al ámbito de su competencia, manteniendo convenios con diferentes Universidades, Escuelas Politécnicas y Colegios de Profesionales.
- b) Procura alcanzar el logro de intereses comunes con la ciudadanía, propiciando el diálogo y la democracia, para cuyo efecto utiliza espacios y canales específicos de comunicación.
- c) Se encuentra comprometida con la promoción y apoyo de acciones sociales y de voluntariado, a grupos vulnerables o en favor del medio ambiente.
- d) Realiza todas las actividades correspondientes a sus procesos, respetando los derechos humanos y el medio ambiente, y rechaza prácticas que los violenten.
- e) Se toman las acciones necesarias para asegurar que se cumplan los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Promueve la inserción laboral de personas con discapacidad de manera equitativa garantizando la igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 13: OTRAS CONDUCTAS NO ESPERADAS

Adicionalmente a las conductas mencionadas en los apartados anteriores, los servidores y trabajadores de COSEDE deberán evitar los siguientes tipos de comportamientos, sin perjuicio de que su omisión genere sanciones disciplinarias o de otra índole:



- a) Participar o apoyar a cualquier organización o persona que promueva actividades ilegales.
- b) Generar escándalo público en eventos institucionales o personales.
- c) Atribuirse funciones que no le correspondan.
- d) Acosar, amenazar, amedrentar, o intimidar a otra persona mediante el uso de lenguaje verbal o no verbal.
- e) Discriminar a las personas debido a su raza, etnia, religión, nacionalidad, cultura, género, edad, discapacidad, orientación e identidad sexual, estado civil, o cualquier otro aspecto usado para discriminación o exclusión social.
- f) Mantener deudas en mora con instituciones del sector público.
- g) Perjudicar al medio ambiente, el patrimonio cultural y los bienes públicos.
- h) Disponer de bienes y recursos de COSEDE para beneficio personal o de terceros
- i) Prestar servicios a título gratuito u oneroso en los cuales se presente un conflicto de intereses.
- j) Afectar el desarrollo de las funciones asignadas en COSEDE por realizar actividades personales.
- k) Solicitar directa o indirectamente, a otro servidor o subordinado, según el caso, cumplir con disposiciones que atenten contra los derechos y principios consagrados en la Constitución, las Leyes y normas, o las buenas prácticas.
- l) Asistir a la jornada regular de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas.
- m) Consumir durante la jornada regular de trabajo, bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes o psicotrópicas, excepto psicofármacos u otros medicamentos que deban ser utilizadas por prescripción médica.
- n) Organizar actos de proselitismo político, religioso, deportivo o de cualquier índole que pueda afectar o pretenda distraer a otro servidor o trabajador durante la jornada de trabajo.
- o) Ordenar por cualquier medio a los colaboradores el asistir a eventos de carácter partidista/proselitista, religioso, deportivo o de cualquier índole ajena a la función institucional o usar bienes y recursos institucionales de COSEDE para dichos fines.



- p) Iniciar o mantener relaciones sentimentales con otro compañero o compañera de COSEDE, pues las mismas afectan al sano juicio profesional, toma de decisiones y comprometen el ambiente de trabajo, además de producir un evidente conflicto personal o de intereses.
- q) Acosar sexual, psicológica o laboralmente a colaboradores de la institución.
- r) Usar el correo institucional para fines de interés personal; y,
- s) Descuidar el uso adecuado de los recursos materiales, energéticos y de bienes necesarios para sus funciones, pues su desperdicio además de ser un gasto innecesario del Estado compromete el cuidado del medio ambiente.

ARTÍCULO 14: OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR

Los servidores y los trabajadores de COSEDE, tienen la obligación de informar actos de corrupción, actuaciones, mecanismos, procedimientos o cualquier tipo de comportamiento, que se suscite habitual u ocasionalmente dentro o fuera de la jornada regular de trabajo, que pudiera dar lugar a prácticas que contravengan lo establecido en las leyes, normas y el presente Código de Ética; ya sea informando por escrito a su jefe inmediato o a la Unidad de Talento Humano, o en su defecto, remitiendo una comunicación por los canales establecidos para el efecto en la página web (www.cosede.gob.ec/denuncias-anonimas/ y www.cosede.gob.ec/denuncias/) o a través de un correo electrónico al Oficial de Seguridad de la institución (denuncias@cosede.gob.ec).

Según la naturaleza de las denuncias o informaciones recibidas, éstas tendrán el tratamiento diferenciado que corresponda conforme la Ley.

De conformidad con la LOSEP, los servidores y trabajadores de COSEDE denunciantes, gozarán de las protecciones y garantías en los casos que se denuncie de forma motivada el incumplimiento de la Ley y de éste código de ética.

ARTÍCULO 15: RESOLUCIÓN DE DILEMAS ÉTICOS

Si bien ninguna organización puede esperar prever, y por consiguiente controlar, la cantidad de dilemas éticos que las personas podrían enfrentar en la ejecución diaria de sus tareas, debido a la gran variedad de comportamientos y decisiones que se pueden derivar; un Código de Ética ayuda en la promoción de un marco referencial de actuación para delimitar los comportamientos aceptados y no aceptados por la institución.

Cualquier duda en la aplicación del presente código podrá ser absuelta por el Comité de Ética, pero únicamente sobre situaciones prácticas y vivenciales.

A continuación se presenta una adaptación de la metodología de resolución de dilemas éticos



del Instituto para la Ética Global (Institute for Global Ethics por sus siglas en Inglés)¹, para responder a los mismos de una manera racional y práctica.

En este sentido, si un colaborador de COSEDE se encuentra frente a una situación en la que se presenta un conflicto ético, antes de tomar una acción deberá desarrollar el siguiente ciclo de reflexión, que ha sido adaptado a la realidad local, para la toma de decisiones:

Ciclo de Reflexión Ética de COSEDE

(fot)

¹ Más información en <http://www.globalethics.org/>

Handwritten signature or initials in blue ink.



Elaborado por: COSEDE

ARTÍCULO 16: COMITÉ DE ÉTICA

El Comité Estratégico Organizacional de COSEDE junto con al menos dos funcionarios de la organización adicionales, conformarán el Comité de Ética.



Sus principales funciones serán las consideradas en el presente código y además:

1. Promover entre los funcionarios el conocimiento y práctica de la ética
2. Difundir el presente código entre los funcionarios de COSEDE

ARTÍCULO 17: CONSECUENCIAS

El incumplimiento o inobservancia de lo dispuesto en el presente Código de Ética, dependiendo de su gravedad, serán sancionadas conforme la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, el Código de Trabajo y el régimen disciplinario establecido en los Reglamentos Internos de Administración de Talento Humano, según sea el caso; sin perjuicio de otras acciones penales aplicables. Lo señalado en el presente Código no puede constituir eximente, atenuante o prueba a favor en el ámbito penal.

Yol

