

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

RESOLUCION JEFATURAL N° 004062-2022-JN/ONPE

Lima, 31 de Octubre del 2022

VISTOS: El Informe n.° 000097-2022-SG/ONPE, de la Secretaría General; el Informe n.° 000128-2022-GRH/ONPE, de la Gerencia de Recursos Humanos; así como el Informe n.° 006623-2022-GAJ/ONPE, de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

La Oficina Nacional de Procesos Electorales es un organismo constitucionalmente autónomo, que cuenta con personería jurídica de derecho público interno y goza de atribuciones en materia técnica, administrativa, económica y financiera, siendo la autoridad máxima en la organización y ejecución de los procesos electorales, de referéndum y otros tipos de consulta popular a su cargo;

Mediante el Decreto Supremo n.° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la misma que tiene como objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; así como garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local con la participación activa de la ciudadanía;

En esa línea, el artículo 1 del Decreto Supremo n.° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establecieron medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, a fin de orientar la actuación de los servidores públicos y las entidades públicas para que contribuyan al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno;

De conformidad con el artículo 4 de la norma antes mencionada, uno de los principales mecanismos para promover la integridad pública son los códigos y cartas de buena conducta administrativa, definidos como los instrumentos mediante los cuales se establecen los lineamientos para la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores civiles con el fin de promover una cultura de integridad y servicio a la ciudadanía al interior de cada Entidad;

Asimismo, con Decreto Supremo n.° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, a fin de contar con un instrumento que establezca las acciones prioritizadas que sobre la materia se deben adoptar para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública;

Con Resolución de Secretaría de Integridad Pública n.° 002-2021-PCM/SIP se aprueba la Directiva n.° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público" (en adelante, la Directiva), según la cual, de acuerdo con lo dispuesto en el primer párrafo del punto V. Disposiciones Específicas, el fortalecimiento de una cultura de integridad comprende las siguientes etapas: i) Planificación, ii) Desarrollo de los componentes del Modelo de Integridad y iii) Seguimiento;

Además, conforme al subnumeral 5.2.3 del numeral 5.2 de la mencionada Directiva, la mencionada *Etapas* II: Desarrollo de los componentes del modelo de

Es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Oficina Nacional de Procesos Electorales, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://cdn.sisadm.onpe.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación:

RCWXHXB



integridad, consta el desarrollo de nueve (9) componentes, entre los que se encuentra el Componente “Políticas de Integridad”, que debe entenderse como los estándares de cumplimiento y responsabilidad para las Entidades y servidores públicos como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción. Estas son desarrolladas en concordancia con las directrices establecidas por la Secretaría de Integridad Pública, así como las normas vinculadas a la materia;

En igual sentido, el ítem 5.2.3.1 del subnumeral 5.2.3 del numeral 5.2 de la citada Directiva señala que dicho componente se detalla a través de la ejecución, entre otros, del *Subcomponente: Código de conducta*, en donde se precisa que el órgano que ejerce la función de integridad asiste técnicamente a la Oficina de Recursos Humanos en la elaboración de un código de conducta. Dicho documento describe el comportamiento esperado de los servidores públicos para guiarlos hacia el logro de objetivos comunes y promover una cultura de integridad en la organización;

En ese marco normativo, a través del Informe n.º 000097-2022-SG/ONPE, la Secretaría General, que a su vez refiere el Informe n.º 000128-2022-GRH/ONPE de la Gerencia de Recursos Humanos, sustenta la necesidad de aprobar el proyecto de Código de Conducta de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, cuyo objetivo es el siguiente:

Establecer las disposiciones que orienten a los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) sobre su conducta, siendo una guía que inspire el comportamiento ético en su trabajo diario y en sus relaciones internas y externas, a fin de contribuir al correcto accionar cotidiano y la transparencia en el ejercicio de sus atribuciones;

Además, se señala que mediante el Código de Conducta “se establecen los principios, valores institucionales y deberes éticos para asegurar niveles de integridad en el desempeño diario. Asimismo, se han establecido ejemplos de conductas adecuadas e inadecuadas en el contexto y situaciones particulares de la Entidad”;

En tal contexto, resulta viable emitir el acto resolutivo que apruebe el documento denominado Código de Conducta de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el cual cumple con la estructura establecida en la Resolución de Secretaría de Integridad Pública n.º 002-2021-PCM/SIP;

De conformidad con lo dispuesto en los dispositivos legales precedentes; el literal g) del artículo 5 de la Ley n.º 26487, Ley Orgánica de la Oficina Nacional de Procesos Electorales; así como, el literal r) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones de la ONPE, aprobado por Resolución Jefatural n.º 063-2014-J/ONPE y adecuado por la Resolución Jefatural n.º 000902-2021-JN/ONPE, y sus modificatorias;

Con el visado de la Gerencia General, Secretaría General y de las Gerencias de Recursos Humanos y de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el documento denominado “Código de Conducta” de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución;

Artículo Segundo.- Disponer, a todos los Órganos de la Entidad, el cumplimiento del Código de Conducta de la ONPE;



Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal de la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano www.gob.pe/onpe, en el portal institucional y en el portal de Transparencia de la ONPE.

Regístrese y comuníquese.

PIERO ALESSANDRO CORVETTO SALINAS
Jefe
Oficina Nacional de Procesos Electorales





CÓDIGO DE CONDUCTA



Firmado digitalmente por BOLAÑOS
LLANOS Ejar Juan FAU
20291973851 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25.10.2022 10:36:19 -05:00

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Oficina Nacional de Procesos Electorales, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://cdn.sisadm.onpe.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **RCWHXIB**



ÍNDICE

1.	OBJETIVO	3
2.	FINALIDAD	3
3.	ALCANCE	3
4.	BASE LEGAL	3
5.	DISPOSICIONES GENERALES	4
5.1.	Sobre el Código de Conducta	4
6.	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	4
6.1.1.	Respeto:	4
6.1.2.	Probidad:	5
6.1.3.	Eficiencia	5
6.1.4.	Idoneidad.....	5
6.1.5.	Veracidad	6
6.1.6.	Lealtad y Obediencia	6
6.1.7.	Justicia y Equidad	6
6.2.	Valores Institucionales.....	7
6.2.1.	Transparencia	7
6.2.2.	Compromiso	7
6.2.3.	Honestidad	7
6.2.4.	Excelencia de Servicio	7
6.2.5.	Integridad.....	7
6.3.	Deberes Éticos	7
6.3.1.	Neutralidad	7
6.3.2.	Transparencia	8
6.3.3.	Discreción.....	8
6.3.4.	Ejercicio adecuado del cargo.....	9
6.3.5.	Uso adecuado de los bienes del Estado.	9
6.3.6.	Responsabilidad.....	10
6.4.	Prohibiciones	11
6.4.1.	Conflicto de intereses.....	11
6.4.2.	Mal uso de la información privilegiada.....	12
6.4.3.	Obtención de ventajas indebidas.....	12
6.4.4.	Actividades de proselitismo político:.....	13
6.4.5.	Actos de amenaza, presión y/o acoso.....	13
7.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	14
8.	VIGENCIA.....	14



1. OBJETIVO

Establecer las disposiciones que orienten a los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) sobre su conducta, siendo una guía que inspire el comportamiento ético en su trabajo diario y en sus relaciones internas y externas, a fin de contribuir al correcto accionar cotidiano y la transparencia en el ejercicio de sus atribuciones.

2. FINALIDAD

- a) Fortalecer la cultura de integridad institucional a través de conductas adecuadas, que promuevan el comportamiento íntegro de los trabajadores de la ONPE en el ejercicio de sus funciones y/o actividades.
- b) Promover valores éticos en los trabajadores de la ONPE, a partir de los cuales pueda desarrollar un comportamiento responsable y eficaz en el ejercicio de sus funciones y/o actividades.
- c) Renovar permanentemente el compromiso institucional de los trabajadores a través de su participación durante la etapa de implementación del presente Código, posibilitando su interiorización.

3. ALCANCE

El Código de Conducta de la ONPE es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la institución, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan, así como para las personas con convenios de modalidades formativas de servicios.

4. BASE LEGAL

- Ley n.º 26487, Ley Orgánica de la Oficina Nacional de Procesos Electorales.
- Ley n.º 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de Funcionarios y Servidores Públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley n.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y sus modificatorias.
- Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, y sus modificatorias
- Ley n.º 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, y sus modificatorias.
- Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- Ley n.º 30161, Ley que regula la presentación de Declaración Jurada de Ingresos, Bienes y Rentas de los Funcionarios y Servidores Públicos del Estado, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo n.º 019-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Decreto Supremo n.º 072-2003-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n.º 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y sus modificatorias.



- Decreto Supremo n.° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley n. 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley n.° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y su modificatoria.
- Decreto Supremo n.° 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Resolución de Contraloría n.° 320-2006-CG, que aprueba Normas de Control Interno.
- Resolución Jefatural n.° 172-2014-J/ONPE, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, y sus modificatorias.
- Resolución Jefatural n.° 000030-2017-J/ONPE, que aprueba el Código de Ética de la ONPE.
- Resolución Jefatural n.° 000284-2020-JN/ONPE, que aprueba la Directiva “Prevención y sanción ante el Hostigamiento Sexual”, primera versión.

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. Sobre el Código de Conducta

Es un documento que describe el comportamiento esperado de todos los trabajadores de la institución, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan, así como para las personas con convenios de modalidades formativas de servicios, para guiarlos hacia el logro de objetivos comunes y promover una cultura de integridad en la ONPE.

Por ello, se establecen los principios, valores institucionales y deberes éticos para asegurar niveles de integridad en el desempeño diario. Asimismo, se han establecido ejemplos de conductas adecuadas e inadecuadas en el contexto y situaciones particulares de la Entidad.

6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 Principios Éticos

Son principios de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la institución, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan, así como para las personas con convenios de modalidades formativas de servicios, los siguientes:

6.1.1. Respeto:

Los trabajadores de ONPE adecuan su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

Ejemplo de conducta adecuada:

- Se atienden solicitudes de excusa o justificación al cargo de miembro de mesa respetando los requisitos establecidos.



Ejemplo de conducta inadecuada:

- Aceptar solicitudes del cargo de miembro de mesa, por causales no establecidas o sin el sustento debido.

6.1.2. Probidad:

Los trabajadores de la ONPE actúan con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenida por sí o por interpósita persona.

Ejemplo de conducta adecuada:

- Denunciar ante los órganos competentes cualquier acto de corrupción del que se tome conocimiento, que se realice o afecte a la Entidad.

Ejemplo de conducta inadecuada:

- Requerir o aceptar, directa o indirectamente, cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como: regalos, favores, promesas o ventaja de parte de personas naturales o jurídicas, sea para acelerar procedimientos administrativos, para recibir un mejor trato, para evitar una situación adversa a sus intereses, entre otros.

6.1.3. Eficiencia

Los trabajadores de la ONPE desempeñan sus funciones con cuidado, diligencia y profesionalismo. Brindan calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

Ejemplo de conducta adecuada:

- Cumplir con la realización de las actividades encomendadas respetando los plazos establecidos y con la calidad debida.

Ejemplo de conducta inadecuada:

- Realizar las actividades requeridas incumpliendo de manera injustificada los plazos establecidos y/o a través de un producto o servicio deficiente.

6.1.4. Idoneidad

Los trabajadores de la ONPE cuentan con aptitud técnica, legal y moral, como condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Ejemplo de conducta adecuada:

- Mantener un comportamiento apropiado en la Entidad, durante el horario de trabajo como fuera de ella, asumiendo que representamos a la misma en diferentes espacios.



Ejemplo de conducta inadecuada:

- Tener comportamientos inapropiados o verse envuelto por propia responsabilidad en situaciones, tanto en la Entidad como fuera de ella, que afecten de forma negativa su imagen.

6.1.5. Veracidad

Los trabajadores de ONPE se expresan con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

Ejemplo de conducta adecuada:

- Brindar un trato informado y veraz a los ciudadanos, servidores públicos de otras entidades y a todos los compañeros de trabajo, en cualquier consulta o gestión que deseen realizar.

Ejemplo de conducta inadecuada:

- Brindar información incompleta y/o errónea a los ciudadanos, servidores públicos de otras entidades y compañeros de trabajo, respecto de procedimientos (como trámites) u otros servicios en los que participe.

6.1.6. Lealtad y Obediencia

Los trabajadores de la ONPE actúan con fidelidad y solidaridad, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

Ejemplo de conducta adecuada:

- Mantener un ambiente laboral en el que prime el respeto mutuo y la solidaridad en las relaciones entre compañeros, así como hacia los jefes y viceversa.

Ejemplo de conducta inadecuada:

- Generar denuncias, quejas o acusaciones sin fundamento en contra de otros compañeros de trabajo que mellen su honra.

6.1.7. Justicia y Equidad

Los trabajadores de la ONPE tienen permanente disposición para el cumplimiento de las funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

Ejemplo de conducta adecuada:

- Reconocer el trabajo de todos los trabajadores, al momento de recibir los créditos por un trabajo bien realizado.



Ejemplo de conducta inadecuada:

- Minimizar o no reconocer el esfuerzo y resultados de los trabajadores.

6.2. Valores Institucionales

Son valores institucionales de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la institución, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan, así como para las personas con convenios de modalidades formativas de servicios, los siguientes:

6.2.1. Transparencia

Nuestras acciones son de conocimiento público y se realizan de acuerdo con la ley, lo que genera confianza y seguridad en la población.

6.2.2. Compromiso

Nuestros esfuerzos están orientados al fortalecimiento de la democracia.

6.2.3. Honestidad

Somos garantía del respeto a las normas y a la voluntad ciudadana expresada en las urnas.

6.2.4. Excelencia de Servicio

Buscamos generar valor público en cada uno de nuestros servicios.

6.2.5. Integridad

Nuestras decisiones se rigen por la objetividad e imparcialidad.

6.3. Deberes Éticos

Son deberes éticos de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la institución, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan, así como para las personas con convenios de modalidades formativas de servicios, los siguientes:

6.3.1. Neutralidad

El personal de la ONPE actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier índole en el desempeño de sus funciones. Asimismo, demuestra independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- El personal desempeña sus funciones dirigidas al interés general o público.
- Las actuaciones del personal tienen independencia respecto de sus vinculaciones de parentesco, laborales, comerciales o políticas.



Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Desempeñar sus funciones en contra de lo establecido en el marco legal, por presiones de tipo político o económico.
- Contratar, despedir u obligar a la renuncia, bajo presiones de la misma naturaleza, o por vinculación partidaria.
- Solicitar aportes para campañas políticas en cuestión o del partido político al cual pertenece.
- Entregar información a determinada agrupación política.
- Utilizar los recursos de ONPE para beneficiar a determinada agrupación política.

6.3.2. Transparencia

El personal de la ONPE desempeña sus funciones de manera transparente, lo que implica que dichos actos tienen carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. Del mismo modo, debe brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Responder las solicitudes de información en el plazo legal establecido, verificando el cumplimiento del procedimiento establecido.
- Las únicas personas autorizadas a brindar declaraciones oficiales en representación de la ONPE son el Jefe Nacional y Gerente General, o en su defecto las personas o voceros que sean autorizados por la Alta Dirección.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Negarse sin motivo justificado a proporcionar información solicitada.
- Brindar información parcial, incompleta o adulterada.

6.3.3. Discreción

El personal de la ONPE guarda 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 acceso y la transparencia de la información pública.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- El personal de la ONPE se conduce con reserva y prudencia con los hechos que conozca o informaciones de la Entidad o de terceras personas naturales o jurídicas, que conozca con motivo del ejercicio de la función encomendada.



- Respecto de aquella información excluida del acceso público, no usan dicha información en beneficio propio o de terceras personas, y no la revelan o dejan que otra persona no autorizada la revele o acceda a ella, aun cuando hayan cesado en el cargo.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Revelar información privilegiada, que otorgue a personas naturales, empresas o partidos políticos una posición injustificadamente ventajosa.
- Revelar información sujeta a reserva tributaria o bajo el deber de reserva vinculado a las investigaciones en materia de control.

6.3.4. Ejercicio adecuado del cargo

El personal de la ONPE, con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, no adopta represalias de ningún tipo o ejerce coacción alguna contra sus compañeros/as de trabajo u otras personas.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Encomendar a los/las subordinados/as únicamente actividades propias a sus funciones.
- El deber de ejercer adecuadamente el cargo implica que la cuota de poder atribuido corresponde ser ejercida para perseguir fines públicos lícitos.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- La autoridad ejerce coacción para obligar al personal a que diga, oculte o ejecute algo indebido.
- Obligar al personal a hacer lo que la norma no dispone ni impedir realizar lo que sí es su cometido legal.
- Obligar al personal a hacer lo que no desean dentro de su libertad ni impedirseles ejercer actividades lícitas.

6.3.5. Uso adecuado de los bienes del Estado.

El personal de la ONPE protege y conserva los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir el uso de los bienes para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Aprobar directivas para su adecuado uso, conservación y mantenimiento, en las que se prohíba, entre otros supuestos, el uso privado de los mismos y su abuso, derroche o desaprovechamiento.
- Efectuar inventarios oportunos, detallados y completos de los bienes de la Entidad.



Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Hacer llamadas telefónicas desproporcionadas de índole personal, a través de equipos o servicios pagados por el Estado.
- Vender bienes que están destinados a ser distribuidos gratuitamente a la colectividad.
- Usar para sí bienes del Estado o emplear sus equipos o infraestructura en provecho propio.
- Emplear vehículos oficiales asignados para actividades oficiales en actividades personales o familiares, o prescindiendo del personal asignado para su conducción.
- Emplear los locales de las institución para agasajos personales o reuniones festivas, afectando la continuidad del servicio.
- Emplear las computadoras asignadas para el trabajo para comunicaciones personales asiduas en redes sociales, visitar páginas de diversión o realizar juegos en red.
- Aparentar o crear viajes institucionales para realizar actividades personales.
- Disponer recursos presupuestarios en beneficio propio o de quien postule a cargo de elección popular o a algún partido político.

6.3.6. Responsabilidad

El personal de la ONPE desarrolla sus funciones o labores a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, realiza aquellas tareas que, por su naturaleza o modalidad, no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Ejemplo de conductas adecuadas:

- Ejercer las funciones encargadas a cabalidad y en forma integral, con pleno respeto de su función pública.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Ejecutar actividades u ocupar tiempo de la jornada de trabajo con fines ajenos a los institucionales.
- Silenciar la comisión de faltas funcionales, incumplimientos al Código de Ética o Código de Conducta y particularmente actos que supongan perjuicio económico para la Entidad, o la comisión de delitos por parte del personal o por terceras personas en perjuicio de la Administración, así como no dar trámite oportuno a las denuncias con que se formulan.
- Incumplir los instrumentos de rendición de cuentas, de los planes, programas y recursos asignados.



- Permitir que se deteriore o destruya la documentación sustentadora de las operaciones.
- Cumplir formalmente o rutinariamente las tareas sin darle valor agregado a los informes que se preparan.
- Brindar información incompleta, errónea o a destiempo a los usuarios respecto de procedimientos (como trámites), documentación, entre otros servicios requeridos.
- No brindar una atención cálida, respetuosa y empática a los usuarios.
- Atención inapropiada a los usuarios que requieran un servicio de la Entidad o presentan alguna queja o reclamo.

6.4. Prohibiciones

Representan prohibiciones para los trabajadores de la ONPE y se traduce en:

6.4.1. Conflicto de intereses

Evitar cualquier situación o circunstancia en la que exista la posibilidad de obtener un beneficio económico o de cualquier tipo, que sea ajeno a los que corresponden por el cargo o función.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Orientar a nuestros compañeros de trabajo a fin de que eviten encontrarse en una situación de conflicto de intereses.
- Abstenerse de participar en procesos o en comités de selección donde los postores/as sean personas con las que mantengamos un vínculo familiar, de afinidad, societario, económico, político o de enemistad.
- Realizar nuestra declaración jurada de intereses de forma completa, con información verdadera y con la periodicidad establecida por la norma.
- Informar a la autoridad competente en el momento en que se identifique un potencial conflicto de intereses en el cumplimiento de nuestras funciones.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Participar en la toma de decisiones de un procedimiento o asunto en el que se tenga interés personal, o en favor de terceros hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- Dar preferencia al interés personal sobre el interés general.
- Favorecer en la gestión de trámites y en contrataciones a personas con las que se mantiene una relación particular.



- Tener reuniones o mantener comunicaciones que puedan resultar inadecuadas o poco transparentes con potenciales proveedores de servicios y bienes a la institución.

6.4.2. Mal uso de la información privilegiada

No utilizar en beneficio propio o de un tercero, información de la ONPE o de particulares, que tenga la condición de información confidencial, secreta o reservada, conforme a ley, ni realizar la difusión de la misma.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Abstenerse de brindar información clasificada como confidencial, secreta o reservada, a la que se haya tenido acceso en cumplimiento de las funciones asignadas, evitando la difusión de la misma.
- Informar los canales por los cuales se puede solicitar información de la ONPE.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Utilizar las redes sociales para publicar información confidencial.
- Difundir ante sus familiares, amistades o compañeros de trabajo información confidencial.
- Filtrar información a cualquier medio de comunicación sin contar con la debida autorización de la ONPE.

6.4.3. Obtención de ventajas indebidas

Evitar y rechazar la obtención o búsqueda de un beneficio o ventaja, sea este cualquier provecho, utilidad, lucro, ganancia o regalo o cortesía (en dinero o especie), entre otros, a través del uso del cargo o autoridad o con la influencia o apariencia de esta.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- No aceptar ofrecimientos de los usuarios o administrados para acelerar trámites o procedimientos dentro de la ONPE.
- Brindar a la ciudadanía información sobre aquellas acciones que por desconocimiento realizan, como la entrega de presentes por agradecimiento a la atención o servicio proporcionado.
- Cumplir las funciones con integridad y profesionalismo, de acuerdo con las prioridades que se hayan establecido en el marco de las tareas asignadas, sin solicitar beneficios indebidos a otros servidores o a la ciudadanía.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Realizar cobros por prestar los servicios de la Institución.



- Recibir el pago de derechos, tasas y multas por un canal diferente a la entidad banacaria.

6.4.4. Actividades de proselitismo político:

No hacer uso de los bienes de la ONPE con la finalidad de beneficiar o perjudicar a alguna agrupación, movimiento o candidato político; ni utilizar el cargo, puesto o función para influenciar en los servidores o la ciudadanía en favor o en contra de aquellas.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- No utilizar los bienes de la ONPE para gestionar propaganda política.
- No utilizar los servicios que presta la ONPE para realización de campañas políticas.

Ejemplo de conductas inadecuadas:

- Ayudar o apoyar a un determinado grupo, facción o partido político, durante la vigencia de su relación contractual con la Entidad.

6.4.5. Actos de amenaza, presión y/o acoso

Respetar a los trabajadores de la ONPE sin utilizar una posición ventajosa para afectarlos moralmente a través de humillaciones, intimidaciones, hostilidad laboral u hostigamiento sexual.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Visibilizar formas de acoso u hostigamiento en los espacios de trabajo, generando una cultura de prevención y sanción contra estas prácticas.
- Interactuar con los compañeros de trabajo, subordinados o jefes respetando su espacio personal y su cuerpo.
- Interactuar respetando la integridad física y mental de nuestros compañeros de trabajo y de la ciudadanía.
- Visibilizar el efecto negativo de las diferentes formas de hostigamiento sexual en los espacios de trabajo, consolidando la sanción social a estas prácticas.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Realizar, desde una posición jerárquica superior, acciones de hostilización laboral (mobbing vertical descendente) como llamadas de atención humillantes, gritos, insultos, lanzamiento de objetos, asignación de trabajo en exceso y fuera del horario laboral o durante vacaciones, no asignar trabajo alguno, entre otros.
- Realizar conductas inapropiadas entre compañeros de trabajo o de bullying laboral (mobbing horizontal), sean estas de forma verbal, escrita o gestual, que van en contra de la dignidad e integridad de las personas,



como humillaciones, gritos, bromas o juegos vulgares, rumores, entre otros.

- Tener un trato desconsiderado, al asignar tareas que no pueden realizar los servidores, por no contar con los recursos logísticos y/o informáticos necesarios en las localidades donde operan en ese momento.
- Realizar acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- Usar términos o bromas de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones o proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición presencial o a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivas.

7. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 7.1. Todos los trabajadores de la ONPE deben denunciar ante la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la ONPE los actos contrarios a lo establecido en el presente Código.
- 7.2. La transgresión de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en el presente Código generan responsabilidad administrativa pasible de sanción, la que será determinada conforme a las disposiciones establecidas por la ONPE y demás normas aplicables.
- 7.3. Cada trabajador de la ONPE debe de participar en la prevención y reporte de conductas inadecuadas mediante su comunicación a la Secretaría Técnica, quien preserva la confidencialidad de los reportes o denuncias formuladas.
- 7.4. Las sanciones impuestas por la transgresión del presente Código no eximen de las responsabilidades civiles y/o penales a que hubiere lugar.

8. VIGENCIA

El presente Código de Conducta entra en vigencia a partir de su aprobación.

