



Defensoría del Pueblo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 026 -2013/DP

Lima, 11 NOV. 2013

VISTO:

El Proyecto de Código de Ética de la Defensoría del Pueblo, presentado por la Primera Adjuntía; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 161° y 162° de la Constitución Política del Perú se aprobó la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, modificada por la Ley N° 29882, y mediante Resolución Defensorial N° 0012-2011/DP se aprobó su vigente Reglamento de Organización y Funciones;

Que, mediante Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, se establecen los principios, deberes y prohibiciones éticas que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública; asimismo, por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM se aprobó el Reglamento de la precitada Ley, a los que en adelante se les denominará como la LEY y el REGLAMENTO, respectivamente;

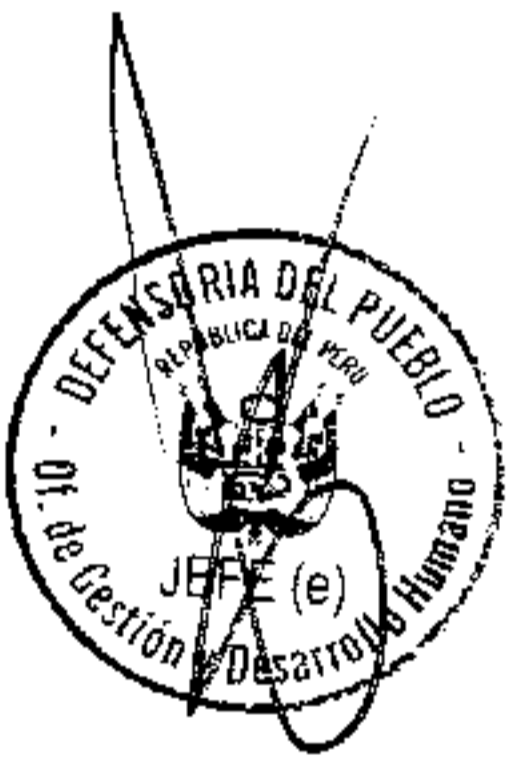
Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1° de la LEY y por el artículo 2° del REGLAMENTO, el ámbito subjetivo de aplicación de las citadas normas comprendería a los empleados públicos que desempeñen funciones en las entidades de la Administración Pública señaladas en el artículo 1° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, no obstante lo indicado, el artículo 2° de la LEY identifica como función pública a toda actividad temporal o permanente, remunerada y honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la administración pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos;

Que, de lo señalado se puede inferir que en principio se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la LEY y el REGLAMENTO los trabajadores públicos (funcionarios, servidores y personas contratadas bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios); sin embargo, también podrían existir otras personas que presten servicios en la Entidad y que, al realizar función pública, también se encuentren obligadas al cumplimiento de las referidas normas;



Que, la Defensoría del Pueblo cuenta con personal sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR; así como con personal sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057;

Que, asimismo, la Defensoría del Pueblo cuenta con colaboradores cuya actuación se encuentra regulada, en el caso de los que realizan prácticas Pre-Profesionales y Profesionales, en la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades






## Defensoría del Pueblo

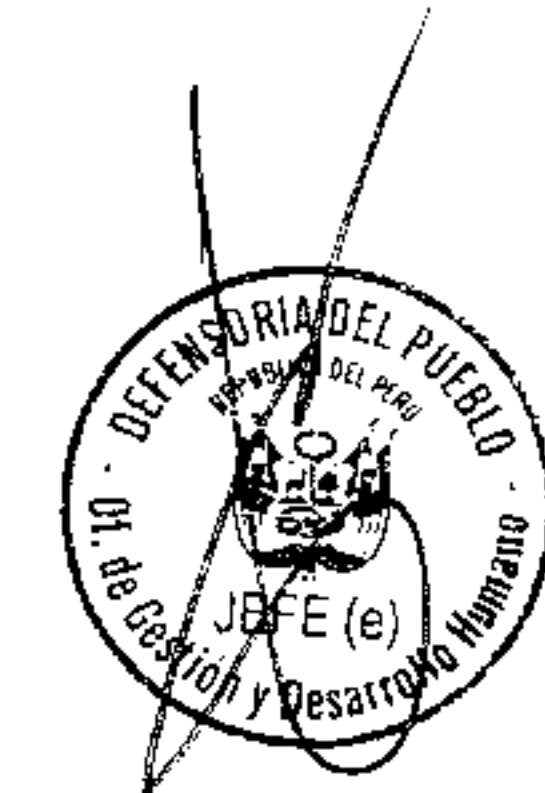


Formativas Laborales, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, así como en la Directiva N° 004-2011-DP/SG que establece los "Procedimientos y Normas Internas para la Realización de Prácticas Pre-Profesionales y Profesionales de la Defensoría del Pueblo", aprobada por Resolución de Secretaría General N° 0056-2011-DP/SG; en el caso de los que realizan actividades de voluntariado, en la Ley N° 28238, Ley General del Voluntariado, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2004-MIMDES, y en la Directiva N° 001-2012-DP/PAD, que establece las "Normas y procedimientos que regulan el Voluntariado en la Defensoría del Pueblo", aprobada por Resolución Administrativa N° 031-2012/DP-PAD; y, finalmente, en el caso de personas que se encuentran en el Servicio Civil de Graduandos, en el Decreto Ley N° 26113, Normas relativas al Servicio Civil de Graduandos – SECIGRA DERECHO, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2002-JUS;



Que, por lo señalado, en la medida en que las personas mencionadas en el considerando precedente realicen una función pública, sus actuaciones deben realizarse de acuerdo con lo dispuesto por la LEY y el REGLAMENTO;


Que, de conformidad con lo indicado, la Primera Adjuntía en el marco de sus competencias funcionales ha formulado un proyecto de Código de Ética de la Defensoría del Pueblo, con la finalidad de fortalecer los principios éticos y pautas de conducta que deben seguir los empleados públicos de la Defensoría del Pueblo, así como toda persona que desempeñe actividades o funciones en nombre de la Entidad, sin importar el régimen de contratación al que esté sujeto;



Que, asimismo, el proyecto antes mencionado hace referencia a algunas medidas para promover una cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público, estableciendo los mecanismos de promoción, difusión, reconocimiento y estímulos, así como el procedimiento para denunciar los hechos que puedan implicar un incumplimiento de los principios y deberes, o la inobservancia de las prohibiciones contenidas en la LEY y el REGLAMENTO;

Que, en tal sentido, es preciso aprobar el proyecto de Código de Ética de la Defensoría del Pueblo presentado, en la medida que ello contribuirá a la promoción de un activo compromiso con los principios y deberes éticos establecidos en la LEY y el REGLAMENTO;

Que, de acuerdo con lo señalado por el segundo párrafo del artículo 21° del REGLAMENTO, los incentivos, estímulos y los mecanismos de protección a favor de quienes denuncien el incumplimiento de las disposiciones de la LEY y el REGLAMENTO, deben ser aprobados por resolución del Titular del Pliego;



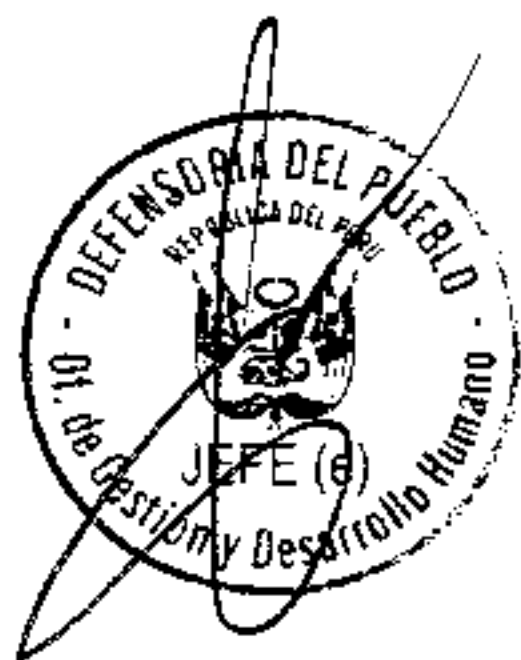
Con los visados de la Primera Adjuntía, de la Secretaría General y de las oficinas de Gestión y Desarrollo Humano y de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas por la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, modificada por la Ley N° 29882; de conformidad con lo dispuesto en los literales d) y n) del artículo 7° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo, aprobado por



## Defensoría del Pueblo

Resolución Defensorial N° 0012-2011/DP; en aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM; y estando al encargo efectuado mediante Resolución Defensorial N° 004-2011/DP;



### SE RESUELVE:

**Artículo Primero.- APROBAR** el Código de Ética de la Defensoría del Pueblo, que consta de XI Títulos y que forma parte de la presente resolución.

**Artículo Segundo.- DISPONER** la publicación de la presente resolución y del texto del Código de Ética de la Defensoría del Pueblo en el Portal Institucional y en el Portal de Transparencia de la Entidad, al día siguiente de su aprobación.



Regístrese y comuníquese,

**Eduardo Vega Luna**  
**DEFENSOR DEL PUEBLO (e)**







*Defensoría del Pueblo*

## CÓDIGO DE ÉTICA DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

### I. FINALIDAD

El presente Código de Ética tiene como finalidad promover entre los trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores de la Defensoría del Pueblo un activo compromiso con los principios y deberes éticos en el desempeño de las funciones que les son encomendadas.

Además de las disposiciones establecidas en el presente Código de Ética, los trabajadores deben observar los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley N° 27815 y su Reglamento.

### II. OBJETIVOS

- 2.1 Establecer las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.2 Establecer los mecanismos para la aplicación y difusión de los incentivos y estímulos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los empleados públicos. Asimismo, regula los mecanismos de protección a favor de los empleados públicos que denuncien el incumplimiento de las disposiciones de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento, así como del presente Código de Ética.

### III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones establecidas en el presente Código de Ética son de observancia obligatoria para todos los trabajadores, servidores y funcionarios de la Defensoría del Pueblo, sin importar el régimen laboral o de contratación al que estén sujetos.

Asimismo, en la medida en que desempeñen funciones públicas, se aplica a los colaboradores de la Defensoría del Pueblo, quienes realizan Prácticas Pre-Profesionales y Profesionales, Voluntariado y la prestación del Servicio Civil del Graduados (SECIGRA DERECHO).

Todos los obligados por el presente Código deben tomar conocimiento del mismo y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

### IV. BASE LEGAL

- Constitución de 1993.
- Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento del Código de Ética de la Función Pública.

Directiva sobre Neutralidad de Funcionarios y Servidores de la Defensoría del Pueblo, aprobada con Resolución Defensorial N° 001-2006/DP.





## Defensoría del Pueblo

### V. DE LOS PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES ÉTICAS

#### 5.1. DE LOS PRINCIPIOS

Todos los/las trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo deben observar los siguientes principios:

a. **Conocimiento y valoración de la misión institucional. Imagen de la Institución.** Mantener el prestigio de la Institución como un valor que pertenece a todos/as y es compartido por el solo hecho de pertenecer a la misma entidad y participar de su misión institucional.

b. **Imparcialidad e igualdad en el trato.**

Actuar sin favoritismos ni discriminaciones. Ello exige adoptar decisiones basadas en hechos y argumentos verificables, sin dar tratamiento especial de ninguna índole.

En todo momento los/as trabajadores/as, funcionarios/as y prestadores de servicios de la Defensoría deben evaluar la existencia de algún supuesto que afecte o pueda afectar su imparcialidad antes de conocer de algún asunto vinculado al ejercicio de su función.

c. **Respeto a la diversidad.**

Servir a la población tomando en cuenta y respetando su diversidad cultural, origen étnico, género, edad, capacidades diferentes, condición social, orientación sexual o cualquier otra condición especial.

d. **Respeto de la normatividad sobre contrataciones y adquisiciones.**

Los/as trabajadores/as, funcionarios/as y servidores de la Defensoría del Pueblo responsables de los procesos de contrataciones y adquisiciones de bienes y servicios deben implementar mecanismos que aseguren el cumplimiento de la normatividad referida a las contrataciones y adquisiciones del Estado, especialmente de los principios de transparencia, moralidad, imparcialidad, igualdad, probidad, trato justo e igualitario y libre competencia y competencia.

e. **Integridad.**

Desarrollar sus actividades con plena observancia de los principios y valores morales de probidad, integridad, honestidad, respeto y compromiso que le permitan adoptar decisiones y tener un comportamiento correcto en las actividades que les corresponde cumplir en la entidad.

f. **Vocación de servicio.**

La función pública es un servicio que se brinda a los ciudadanos y ciudadanas. El ejercicio del servicio público significa para los/las trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo un compromiso con la misión institucional y los principios de conducta y valores que la institución defiende, con el respeto a la Constitución y a las leyes; con la integridad, transparencia, honor, responsabilidad, imparcialidad, neutralidad, honradez, diligencia y total independencia de las actividades políticas o partidarias en todas nuestras funciones y actividades.





## Defensoría del Pueblo

### g. Eficiencia.

Los/as trabajadores/as, funcionarios/as y servidores de la Defensoría del Pueblo se ciñen a los criterios de eficiencia y calidad dados por la Alta Dirección en el cumplimiento de sus funciones, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

## 5.2. DE LOS DEBERES

Todos los/las trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo deben observar los siguientes deberes:

### a. Neutralidad.

Actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

Durante un proceso electoral, los/las trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo deben ceñir su conducta a la *Directiva sobre Neutralidad de Funcionarios y Servidores de la Defensoría del Pueblo*, aprobada con Resolución Defensorial N° 001-2006/DP, del 5 de enero de 2006. Esta Directiva es válida para todos los procesos electorales.

### b. Transparencia.

Ejecutar los actos del servicio de manera transparente. Ello implica que dichos actos tienen -en principio- carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. Debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

### c. Información privilegiada.

Abstenerse de utilizar indebidamente, en provecho propio o de terceros, directa o indirectamente, aquella información a la que hubieran accedido como consecuencia del ejercicio de sus funciones. Asimismo, deberán respetar el secreto profesional y garantizar la adecuada preservación de la reserva de aquella documentación que las normas hayan calificado como tal.

### d. Cuidado de los bienes de la Defensoría del Pueblo.

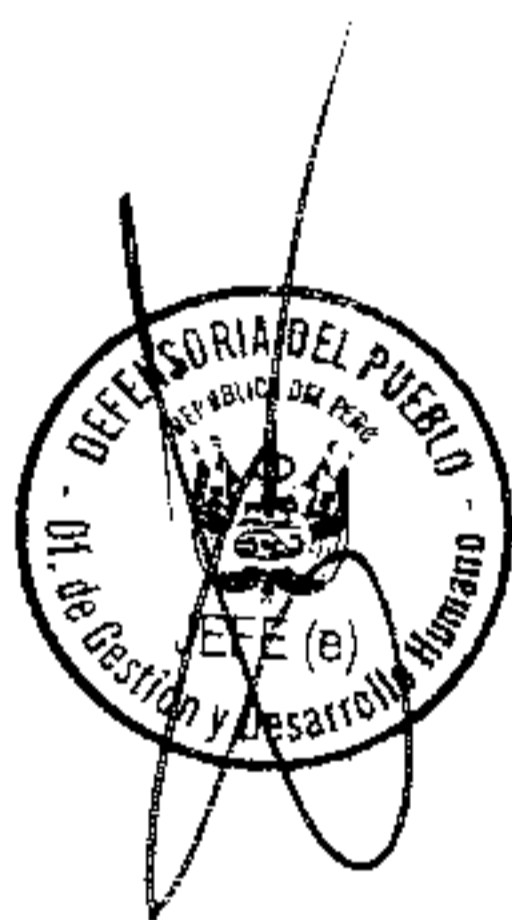
Abstenerse de utilizar, directa o indirectamente, total o parcialmente, cualquiera de los bienes de propiedad de la institución para actividades distintas a las del servicio público. Asimismo, deben cuidar los bienes del Estado evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.

### e. Crítica respetuosa.

Tienen la obligación de manifestar sus discrepancias, manteniendo en todo momento, un lenguaje alturado y apropiado para dirigirse a sus colegas de trabajo.

### f. Trabajo en equipo y colaboración.

Fomentar y fortalecer el trabajo en equipo entre sus miembros.





## Defensoría del Pueblo

### g. Veracidad.

Los/as trabajadores/as, funcionarios/as, servidores y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo deben expresarse con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos.

### h. Buenas prácticas de Ecoeficiencia.

Cumplir las disposiciones que establecen las medidas de ecoeficiencia en la Defensoría del Pueblo, así como a las disposiciones previstas por el Comité de Ecoeficiencia de la institución.



### 5.3. PROHIBICIONES ÉTICAS

Todos los/las trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo deben observar las siguientes prohibiciones:

#### a. Vulneración del principio de neutralidad.

Los/as trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo están prohibidos de realizar actividades de proselitismo político, que impliquen o no utilización de los bienes y recursos de la institución.



#### b. Mantener intereses en conflicto.

Los/as trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo están prohibidos de mantener relaciones o aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos, financieros o de otra índole pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.



Asimismo, están prohibidos de intervenir con ocasión de su cargo, en la atención, tramitación o resolución de asuntos que se encuentran bajo su ámbito de actuación funcional, en que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para sí mismo, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. En estos casos, el/la trabajador/a deberá solicitar previamente licencia sin goce de remuneración.

#### c. Percepción de dádivas y obsequios.

Los/as trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo no solicitan ni aceptan retribuciones monetarias, obsequios, donaciones, dádivas o atenciones por el cumplimiento de sus funciones.

## VI. DE LAS FALTAS ÉTICAS Y LAS SANCIONES APLICABLES

### 6.1 FALTAS ÉTICAS

Constituyen faltas éticas las siguientes:





## Defensoría del Pueblo

### 6.1.1 FALTAS ÉTICAS LEVES:

- Incumplir las disposiciones que establecen las medidas de ecoeficiencia en la Defensoría del Pueblo, así como a las disposiciones previstas por el Comité de Ecoeficiencia de la Institución.
- Dejar máquinas, equipos y fluido eléctrico encendidos después de concluida su labor, o abiertas las conexiones de agua de la Institución.

### 6.1.2 FALTAS ÉTICAS GRAVES:

- Mantener y/o aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos, financieros o de cualquier índole pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- Intervenir, con ocasión de su cargo, en la atención, tramitación o resolución de asuntos que se encuentran bajo su ámbito de actuación funcional, en que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para sí mismo, su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, sin que para ello cuente previamente con la respectiva licencia sin goce de remuneración.
- Utilizar los permisos por comisión de servicio para fines diferentes a aquellos que la sustentaron.
- Utilizar indebidamente, en provecho propio o de terceros, directa o indirectamente, aquella información a la que hubieran accedido como consecuencia del ejercicio de sus funciones en la institución.
- Utilizar, directa o indirectamente; total o parcialmente, cualquiera de los bienes de propiedad de la institución para actividades distintas de las del servicio público.
- Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
- Solicitar o aceptar retribuciones monetarias, obsequios, donaciones, dádivas o atenciones por el cumplimiento de sus funciones.
- Presentar una denuncia, a sabiendas de que es falsa o engañosa (denuncia de mala fe).

### 6.2 DE LA CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones por faltas éticas pueden ser:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.





## Defensoría del Pueblo

- c. Suspensión sin goce de remuneración de forma gradual según la falta cometida y hasta por doce (12) meses.
- d. Despido.
- e. Resolución del contrato administrativo de servicios.
- f. Suspensión del convenio de prácticas pre-profesionales.
- g. Suspensión del convenio de prácticas profesionales.
- h. Resolución del convenio de prácticas pre-profesionales.
- i. Resolución del convenio de prácticas profesionales.
- j. Resolución del compromiso de voluntariado.
- k. Multa hasta doce (12) Unidades Impositivas Tributarias (UIT).



### 6.3 DE LAS SANCIONES APLICABLES

Las sanciones antes mencionadas se aplicarán atendiendo a la gravedad de infracciones de la siguiente manera:

#### a) Para el caso de trabajadores/as en planilla y trabajadores CAS

**Faltas leves:** Amonestación (verbal o escrita) o suspensión hasta por cinco (5) días sin goce de remuneración.

**Faltas graves:** Suspensión desde seis (6) días hasta doce (12) meses sin goce de remuneración, despido o resolución contractual.

La amonestación verbal se aplica cuando la falta es de carácter leve y no reviste gravedad. Esta medida no da lugar a anotación en el legajo del trabajador, sin embargo se pondrá en conocimiento del jefe inmediato superior del trabajador y de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano.

La amonestación escrita se aplica cuando la falta es de carácter leve, pero sin embargo reviste cierta gravedad por los daños y/o perjuicios que originan. Se efectiviza por medio de un memorando, con indicación expresa de los hechos que la motivan. Copia de tal amonestación será enviada a la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano para su inclusión en el legajo personal.

La suspensión sin goce de remuneraciones es la medida correctiva que implica la separación temporal del trabajador sin percepción de remuneración. Dicha sanción puede imponerse de acuerdo a la falta y hasta un máximo de doce (12) meses en cada oportunidad. La imposición de esta sanción se incluye en el legajo personal correspondiente.

La sanción de despido es aplicable en caso de comisión de falta grave.

#### b) Para el caso de prácticas pre-profesionales y profesionales

**Faltas leves:** Suspensión del convenio de prácticas pre-profesionales o profesionales sin goce de subvención económica.





## Defensoría del Pueblo

**Faltas graves:** Conclusión del convenio de prácticas pre-profesionales o profesionales.

**c) Para el caso de voluntarios/as**

Resolución del compromiso de voluntariado.

**d) Para el caso de los/las trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores que ya no estén desempeñando Función Pública**

En estos casos la sanción consistirá en una multa. La multa se aplicará tomando en consideración los criterios establecidos en el numeral 6.4 de este Código de Ética y atendiendo al tipo de falta ética cometida.

**e) En caso de que el/la secgrista incurra en alguna de las faltas establecidas en el presente Código, la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano procederá a informar de esta situación a la Dirección de Servicio Civil de Graduandos del Ministerio de Justicia, a fin de que dicha institución le brinde el trámite correspondiente, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 016-2002-JUS, Reglamento de la Ley del Servicio Civil de Graduandos.**



### 6.4 DE LOS CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

La aplicación de las sanciones se realizará teniendo en consideración los siguientes criterios:

- El perjuicio ocasionado a los administrados o a la administración pública.
- La afectación a los procedimientos.
- La naturaleza de las funciones desempeñadas, así como el cargo y la jerarquía del infractor.
- El beneficio obtenido por el infractor.
- La reincidencia o reiteración.



### 6.5 INDEPENDENCIA DE RESPONSABILIDADES

La responsabilidad por infracción al presente Código es independiente de las responsabilidades penales o civiles que pudieran establecerse por los mismos hechos, en tanto los bienes jurídicos o intereses protegidos son diferentes.

## VII. DEL RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULOS DE LOS ACTOS QUE CONTRIBUYAN A IMPLEMENTAR ACCIONES POR LA ÉTICA, LA TRANSPARENCIA Y LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Es parte de la política institucional, el reconocimiento y estímulo de los actos de los/las trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la institución que, en el ejercicio de su función cotidiana, contribuyan a implementar acciones por la ética, la transparencia y la lucha contra la corrupción en la Defensoría del Pueblo.

### 7.1 DE LOS RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS.

Los reconocimientos y estímulos que se otorgan son:





## Defensoría del Pueblo

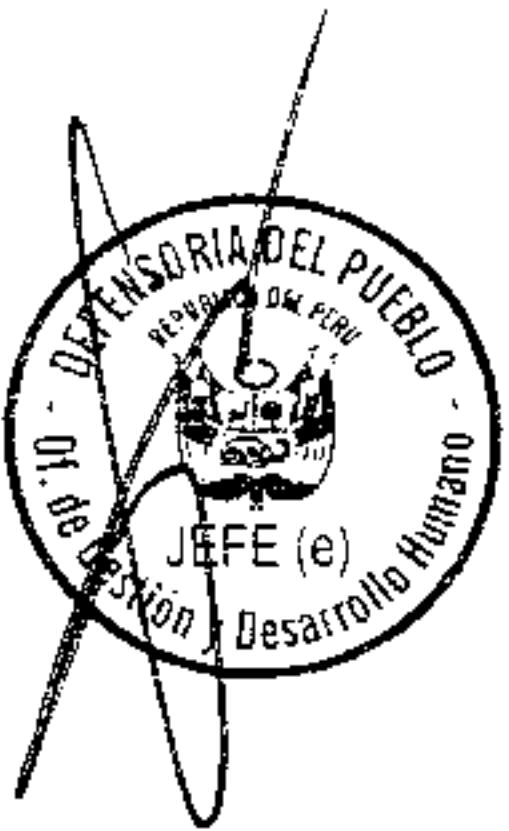
- Acto público de reconocimiento, salvo solicitud expresa en contrario del beneficiario o beneficiaria, a cargo de la Secretaría General y a propuesta del/de la Defensor/a del Pueblo y de el/la Primer/a Adjunto/a, previo informe de la Oficina Gestión y Desarrollo Humano.
- Felicitación escrita por parte de la Secretaría General, mediante la respectiva Resolución Secretarial, a propuesta del/de la Defensor/a del Pueblo y de el/la Primer/a Adjunto/a, previo informe de la Oficina Gestión y Desarrollo Humano.
- Reconocimiento público a la/s dependencia/s, que contribuya/n a implementar acciones por la ética, la transparencia y la lucha contra la corrupción en la Defensoría del Pueblo.



### 7.2 PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO POR EL BUEN DESEMPEÑO ÉTICO.

El procedimiento de reconocimiento y otorgamiento de estímulos por el buen desempeño ético a los/las trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo se realizará de la siguiente manera:

- Los jefes de las dependencias comunicarán a la Secretaría General de aquellas situaciones que, a su criterio, merezcan dicho reconocimiento o estímulo acompañando para tal efecto el sustento de la propuesta.
- Anualmente, la Secretaría General consolidará las propuestas alcanzadas y emitirá pronunciamiento preliminar, previo informe de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano. Dichas propuestas, serán puestas en conocimiento de el/ la Defensor/a del Pueblo y de el/la Primer/a Adjunto/a para la decisión correspondiente.
- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos precedentes, la Secretaría General podrá proponer el reconocimiento o estímulo por actos de particulares que contribuyan a la lucha contra la corrupción en la Defensoría del Pueblo.
- En los casos que resulte aplicable, las felicitaciones y reconocimientos hechos serán tomados en cuenta como mérito para efectos de las evaluaciones del desempeño y capacitación, conforme a la normatividad vigente.



## VIII. DEL PROCEDIMIENTO Y REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

### 8.1. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA

Es obligación de los/las trabajadores/as, servidores, funcionarios y colaboradores de la Defensoría del Pueblo denunciar ante la Oficina de Gestión de Desarrollo Humano o ante la respectiva Comisión encargada del procedimiento por infracción a la Ley del Código de Ética, los hechos que conozcan e impliquen el incumplimiento del presente Código, de los principios y







## Defensoría del Pueblo

deberes, así como la inobservancia de las prohibiciones contenidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento.

### 8.2. REQUISITOS DE LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

La denuncia podrá presentarse por escrito o en forma verbal y deberá contener:

- Identificación de la persona denunciante. En este caso, el/los responsable/s de recibir y tramitar la denuncia tienen la obligación de asegurar la reserva de la identidad y no revelarla sin el consentimiento del denunciante.
- La exposición de los hechos que motiva la denuncia.
- La identidad del presunto o presuntos partícipes del hecho denunciado.
- Las evidencias que sustenten el hecho denunciado, de contarse con ellas.



### 8.3. PROCEDIMIENTO

La denuncia será presentada ante la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano o ante la respectiva Comisión encargada del procedimiento por infracción del presente Código, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 16° del Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el procedimiento será el establecido en el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en lo que resulte aplicable.



### 8.4. MECANISMOS DE PROTECCIÓN A LA PERSONA DENUNCIANTE

Ante la denuncia interpuesta, se asegurará la reserva de identidad del denunciante, la que sólo podrá ser revelada en caso el/la denunciante brinde expresamente su consentimiento. Además se le brindará protección frente a toda forma de represalia, desventaja, discriminación o amenaza que afecte las condiciones de su trabajo. El incumplimiento de esta disposición constituye falta laboral de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano y/o la Comisión encargada del procedimiento por infracción a la Ley del Código de Ética de la Función Pública son responsables de asegurar tal confidencialidad.

Asimismo, la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano adoptará las medidas básicas de protección para el denunciante, para lo cual se evaluará cada caso en particular. En caso sea necesario, la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano procederá a la rotación de la persona denunciante o del denunciado siempre que, comprobados los hechos denunciados, se evidencie un deterioro de la relación laboral o contractual entre ambas partes o cuando el denunciante así lo requiera.





*Defensoría del Pueblo*

## **IX. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Las acciones de promoción y difusión que se desplieguen desde las diferentes unidades orgánicas de la Defensoría del Pueblo están dirigidas a propiciar una cultura organizacional que permita el desarrollo del comportamiento responsable y eficaz de los/las trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la institución, con predominio de la comunicación, creatividad, solidaridad y trabajo en equipo.



Es parte de la política institucional el desarrollo de jornadas de inducción para el personal y colaboradores/as que se incorporen a la institución, a fin de sensibilizarlo respecto de la importancia del cumplimiento de los valores y principios éticos, así como de las consecuencias de su incumplimiento. Estas jornadas deberán asegurar la suscripción de compromisos por la ética de cada personal y colaborador/a que se incorpore a la institución.

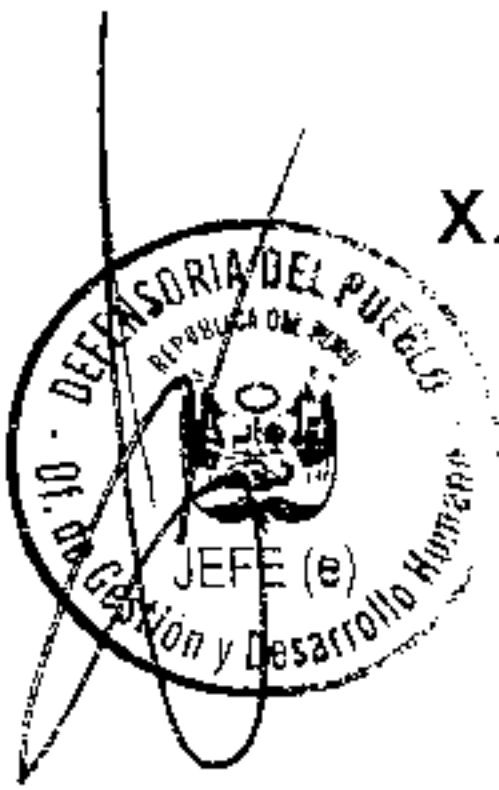


Del mismo modo, constituye parte de esta política, la ejecución de permanentes actividades de sensibilización sobre los contenidos éticos como herramienta estratégica para el fortalecimiento institucional.

## **X. RESPONSABILIDADES**

Las disposiciones contenidas en el presente Código son de responsabilidad y cumplimiento obligatorio para todos/as los/las trabajadores/as, servidores/as, funcionarios/as y colaboradores/as de la Defensoría del Pueblo.

La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano es responsable de la difusión y supervisión del cumplimiento del presente Código, dentro de sus respectivas competencias funcionales.



## **XI. DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Código de Ética se encontrará vigente a partir del día siguiente de su aprobación mediante Resolución Administrativa.

