




RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL N° 0189-2023-DP/SG


Lima, 06 de noviembre de 2023

VISTO:




El Informe N° 0018-2023-DP/SG-UFII que adjunta el Memorando N° 817-2023-DP/OPP, el Informe N° 588-2023-DP/OAJ, mediante el cual se solicita y sustenta la necesidad de aprobar el documento denominado: "Código de Conducta de la Defensoría del Pueblo", propuesto por la Unidad Funcional de Integridad Institucional (UFII); 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, y mediante Resolución Defensorial N° 007-2019/DP, y sus modificatorias, se aprobó su Reglamento de Organización y Funciones;

Que, de acuerdo al artículo 162° de la Constitución Política del Perú y al artículo 1° de la Ley N° 26520, la Defensoría del Pueblo es una institución autónoma encargada de la defensa de los derechos constitucionales y fundamentales de la persona y de la comunidad, así como de supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración estatal y la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía;



Que, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, regula los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, asimismo señala en su artículo 3° que los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado;

Que, el artículo 4° de la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, establece la obligatoriedad de las entidades del Estado de implantar procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales orientados al cumplimiento del fomento e impulso de la práctica de valores institucionales;



Que, mediante Resolución Administrativa N° 026-2013/DP, se aprobó el "Código de Ética de la Defensoría del Pueblo", que tiene por objeto establecer las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público y asimismo, tiene por finalidad incentivar entre los servidores de la Defensoría del Pueblo un activo compromiso con los principios y deberes éticos en el desempeño de las funciones que le son encomendadas;



Que, el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprobó la “Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”, dispone en su artículo 2° que dicho marco normativo es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno, quienes deben adecuar su marco normativo a la presente norma;



Que, el artículo 6° del referido Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, señala que la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción cuenta con un Plan Nacional que se actualiza periódicamente cada 4 años, desarrollada por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción y aprobada por Decreto Supremo. El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción desarrolla los objetivos de la política, precisando las acciones, metas, indicadores, plazos y entidades responsables para la implementación de los objetivos y lineamientos contenidos en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción;

Que, en esa línea, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprobó el “Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021”, el cual constituye un instrumento que establece las acciones priorizadas que se deben adoptar para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública, el mismo plantea en su objetivo estratégico 1.4 el promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y en la ciudadanía;

Que, el “Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021”, tiene previsto en la Tabla N° 11 el “Modelo de Integridad para las entidades del Sector Público”, el cual se mantiene vigente hasta la actualización de la “Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, se aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, en adelante la Directiva, que tiene por objeto establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública, siendo sus disposiciones de alcance nacional a todas las entidades de la Administración Pública comprendidas en el Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, entre las que se encuentra la Defensoría del Pueblo;

Que, el componente 5.2.3 “Políticas de Integridad” de la Directiva, desarrolla un subcomponente denominado: Código de Conducta, documento que 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, el mismo debe precisar conductas específicas en el contexto y situaciones particulares de la entidad y en relación con los valores de la organización;

Que, en ese orden de ideas, el literal e. del numeral 4.6.2 de la Directiva dispone que el órgano que ejerce la función de integridad se encarga de conducir y dirigir medidas destinadas a fortalecer una cultura de integridad, proponiendo a la Alta Dirección la aprobación de los documentos para el fortalecimiento de una cultura de integridad, de corresponder;



Que, mediante Informe N° 0018-2023-DP/SG-UFII de fecha 30 de octubre de 2023, la Unidad Funcional de Integridad Institucional de la Defensoría del Pueblo sustenta la necesidad de aprobar el “Código de Conducta de la Defensoría del Pueblo” y al respecto señala que: *“(...) se ha dado cumplimiento a la revisión del proyecto de la directiva por parte de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, Oficina de Asesoría Jurídica y con el Área de Modernización de la Oficina de Planificación y Presupuesto (...)”*, y asimismo, concluye que el proyecto: *“(...) se sustenta en la necesidad de aprobar un lineamiento normativo que ayude a las/los funcionarias/os y servidoras/es a comprender e integrar sus actuaciones en el ejercicio de sus funciones, teniendo en consideración que su quehacer contribuye al logro de la misión y visión de la entidad.”*;

Que, asimismo, a través del referido Informe N° 0018-2023-DP/SG-UFII, la Unidad Funcional de Integridad Institucional de la Defensoría del Pueblo remite a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto el proyecto de “Código de Conducta de la Defensoría del Pueblo” y solicita: *“(...) de acuerdo al 6.2.1.1. de la Directiva N° 003-2019-DP/SG la remisión al Área de Modernización el presente proyecto a fin que proceda conforme a sus atribuciones, y en forma posterior sea enviado a la Oficina de Asesoría Jurídica para la proyección de la Resolución de aprobación.”*;

Que, en ese sentido, mediante Memorando N° 817-2023-DP/OPP de fecha 01 de noviembre de 2023, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto recomienda: *“(...) la aprobación del Código de Conducta con el fin promover una cultura de ética, integridad y transparencia en los servidores de la institución que impacte significativamente en los servicios que brindamos a las personas; así como en la gestión interna de la entidad.”*;

Que, mediante Informe N° 588-2023-DP/OAJ de fecha 06 de noviembre de 2023, la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que: *“Conforme a la normativa vigente, esta Oficina concluye que resulta procedente que la Secretaría General emita el acto resolutivo que apruebe el documento denominado: “Código de Conducta de la Defensoría del Pueblo”, propuesto por la Unidad Funcional de Integridad Institucional (UFII) y socializado y revisado por las oficinas de Gestión y Desarrollo Humano, Planeamiento y Presupuesto y Asesoría Jurídica, en el marco de sus competencias.”*;

Que, el numeral 4.6.1 de la Directiva dispone que la máxima autoridad administrativa es la autoridad de la gestión administrativa que forma parte de la Alta Dirección y actúa como nexo de coordinación entre ésta y los órganos de asesoramiento y apoyo; asimismo, es responsable de supervisar las medidas destinadas a instalar una cultura de integridad en la entidad, para lo cual desarrolla, entre otras acciones, el asegurar el apoyo, compromiso y participación de los órganos y unidades orgánicas de la entidad para el correcto y oportuno desarrollo del modelo de integridad y fortalecer al órgano que ejerce la función de integridad;

Que, el artículo 17° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo, dispone que la Secretaría General se constituye en la autoridad de gestión administrativa;



Con los visados de las oficinas de Gestión y Desarrollo Humano, de Planeamiento y Presupuesto y de Asesoría Jurídica; y,



Estando a lo dispuesto por los artículos 17°, 18° y los literales c), n) y v) del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo, aprobado por Resolución Defensorial N° 007-2019-DP y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el documento denominado: “Código de Conducta de la Defensoría del Pueblo”, propuesto por la Unidad Funcional de Integridad Institucional (UFII), el mismo que consta de diez (10) páginas y como adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.



Artículo Segundo.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Defensoría del Pueblo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Juan Carlos Gonzales Hidalgo
Secretario General
DEFENSORÍA DEL PUEBLO





CÓDIGO DE CONDUCTA

Unidad Funcional de Integridad Institucional

Lima - 2023

I. OBJETIVO:

Establecer disposiciones que orienten a los/as servidores/as de la Defensoría del Pueblo sobre su conducta, promoviendo una cultura basada en principios como integridad, vocación de servicio, respeto a la diversidad, imparcialidad e igual trato y de esta forma reforzar la confianza que nos tienen las personas y los diferentes grupos de interés como una entidad íntegra y proba.



II. FINALIDAD:

El presente Código de Conducta tiene como finalidad promover entre los las/los funcionarias/os y servidores/as de la Defensoría del Pueblo conductas adecuadas, fundadas en los principios éticos para el desempeño de sus funciones, fortaleciendo la cultura de integridad el logro ético y transparente de los objetivos estratégicos institucionales.



III. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El Código de Conducta de la Defensoría del Pueblo es de obligatorio cumplimiento para todos las/los funcionarias/os y servidores/as de la institución, independientemente del régimen laboral, así como para practicantes secigristas y voluntarios.

IV. BASE LEGAL:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo y sus modificatorias
- Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco.
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y la Contraloría General de la República.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 31564, Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de Intereses en el Acceso y Salida de Personal del Servicio Público.
- Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.





- Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 082-2023-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31564, Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de Intereses en el Acceso y Salida de Personal del Servicio Público.
- Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP – “Lineamientos para fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Público.”
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Resolución Administrativa N° 026-2013/DP, que aprueba el Código de Ética de la Defensoría del Pueblo.
- Resolución de Secretaría General N° 078-2019-DP/SG, que aprueba la conformación de la Unidad Funcional de Integridad Institucional de la Defensoría del Pueblo.
- Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Defensoría del Pueblo, aprobado por Resolución de Secretaría General N° 010-2020-DP/SG.



V. DISPOSICIONES GENERALES:

- El Código de Conducta es un documento que describe el comportamiento esperado de todos los/as servidores/as de la Defensoría del Pueblo, independientemente del régimen laboral o de contratación al que estén sujetos, 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 Defensoría del Pueblo.
- Se fundamenta en los principios institucionales para asegurar niveles de integridad en el desempeño diario, se han establecido ejemplos de conductas adecuadas e inadecuadas en el contexto y situaciones particulares de la entidad.
- Las disposiciones contenidas en el presente Código tienen carácter enunciativo, más no limitativo, por lo que cualquier situación no contemplada será regulada por las demás normas y directivas que rigen la relación entre las/los funcionarias/os y servidores/as de la institución, y demás normas que resulten aplicables.



VI. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:

Son principios institucionales de obligatorio cumplimiento los siguientes:



6.1. CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL E IMAGEN DE LA INSTITUCIÓN: Actuamos con compromiso e identificación con nuestra institución, con convicción de la labor que desempeñamos del servicio de calidad y obligación de atender al ciudadano. con rectitud y veracidad personal e institucionalmente. Tenemos obligación de hacer un uso adecuado y racional de los bienes de la entidad.

6.2. IMPARCIALIDAD E IGUALDAD EN EL TRATO: Actuamos sin favoritismos ni discriminaciones, sin dar tratamiento especial de ninguna índole.



6.3. VOCACIÓN DE SERVICIO: Actuamos con compromiso, con la misión institucional y los principios de conducta y valores que la institución defiende con respeto a la Constitución y a las leyes con integridad, transparencia, honor, responsabilidad, imparcialidad, neutralidad, honradez, diligencia y total independencia de las actividades políticas o partidarias en todas nuestras funciones y actividades.

6.4. RESPETO DE LA NORMATIVIDAD SOBRE CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES: Actuamos responsablemente de los procesos de contrataciones y adquisiciones de bienes y servicios, aplicando mecanismos que aseguren el cumplimiento de la normatividad referida a las contrataciones y adquisiciones del Estado, respetando los principios de transparencia, moralidad, imparcialidad, igualdad, probidad, trato justo e igualitario y libre concurrencia y competencia.



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

6.6. NO A LA VIOLENCIA: Las relaciones internas y externas no deben propiciar, cooperar o ejercer cualquier tipo de acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterativa, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo que afecten los derechos y la dignidad del personal, bajo posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, hostigamiento y acoso sexual, mediante el abuso de poder que dañe la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y comprometa su futuro laboral.



Igualmente, ningún servidor/a de la entidad debe ejercer algún tipo de violencia con alguna o algún ciudadano, cónyuge, ascendiente, descendientes y familiares.



6.7. EFICIENCIA: Existe la práctica de uso adecuado de los recursos humanos, tecnológicos, financieros y los bienes de la entidad con observancia de las normas vigentes.

VII. CONDUCTAS ESPERADAS:

7.1. Actuar con disposición y compromiso

7.1.1. Ejemplo de conducta adecuada

Atender los pedidos de intervención como queja, petitorio o consulta, por los canales presencial, escrito o virtual, para lo cual se realiza el debido registro en el Sistema Información Defensorial (SID), de acuerdo a la normatividad vigente y la descripción de los hechos que motivan la intervención identificando el derecho o derechos vulnerados materia del pedido de intervención.

Asimismo, conducir y reconducir los requerimientos de los ciudadanos competentes para atenderlos manteniendo una actitud proactiva mostrando interés y buena disposición, demostrar profesionalismo, conocimientos, trato cordial e igualitario, entre otros que son valorados por las personas.

7.1.2. Ejemplo de conducta inadecuada

No se realiza ninguna gestión del pedido de intervención (queja, petitorio y consulta) imposibilitando la restitución del derecho.

7.2. Mantener una actitud de servicio y colaboración

7.2.1. Ejemplo de conducta adecuada

Brindar información veraz a las personas, servidores/as de otras entidades y a todos los compañeros de trabajo, en cualquier consulta o gestión que deseen realizar.

7.2.2. Ejemplo de conducta inadecuada

El/la servidor/a ante una consulta brinda información inexacta sobre temas respecto a los cuales no es competente la entidad.

7.3. Defender la integridad frente a riesgos que puedan generar actos de corrupción

7.3.1. Ejemplo de conducta adecuada:

Denunciar de buena fe incidentes sospechosos que puedan generar actos de corrupción, haciendo uso de la plataforma de denuncias; así como prestar apoyo en las investigaciones, pudiendo solicitar protección, de ser el caso, así como colaborar con las evaluaciones que resulten necesarias y que se requieran.

7.3.2. Ejemplo de conducta inadecuada:

Normalizar situaciones sobre actos de corrupción que ameriten denuncias por ser contrarias a la integridad.



7.4. Cuidado de los bienes de la Defensoría del Pueblo

7.4.1. Ejemplo de conductas adecuadas:

- Aprobar directivas para el adecuado uso, conservación y mantenimiento de los bienes de la Entidad acorde con los principios de eficiencia y economía, en las que se prohíba, entre otros supuestos, el uso privado de los mismos y su abuso, derroche o desaprovechamiento.
- Utilizar los bienes e instalaciones para el desempeño de las funciones de manera racional, evitando su uso para fines particulares, personales o políticos, ajenos a la función o los servicios públicos.
- Efectuar inventarios oportunos, detallados y completos de los bienes de la entidad.



7.4.2. Ejemplo de conductas inadecuadas:

- Hacer llamadas telefónicas desproporcionadas de índole personal, a través de equipos o servicios pagados por el Estado.
- Usar para sí bienes del Estado o emplear sus equipos o infraestructura en provecho propio (fotocopiadoras, útiles de escritorio, entre otros).
- Emplear vehículos oficiales asignados para actividades oficiales en actividades personales o familiares, o prescindiendo del personal asignado para su conducción.
- Emplear los locales de la institución para agasajos personales o reuniones festivas, afectando la continuidad del servicio.
- Considerar las computadoras como personales y en el caso de producirse una rotación o separación del cargo dejarla inoperativa suprimiendo información de carácter oficial.
- Usar la computadora asignada para el trabajo para comunicaciones personales asiduas en redes sociales, visitar páginas de diversión o realizar juegos en red.



7.5. Elaborar documentos previos con diligencia y conocimiento

7.5.1. Ejemplo de Conducta adecuada

Realizamos nuestro trabajo con diligencia, de manera adecuada y oportuna. Cuidamos los detalles de cada una de las tareas encomendadas, consultando con la dependencia respectiva para conducir mejor la formulación de nuestros actuar.

7.5.2. Ejemplo de Conducta Inadecuada.

Realizar nuestro trabajo en forma inadecuada, retardando su resolución, descuidando la atención oportuna, proyectando un documento con faltas gramaticales y de sintaxis.



7.6. Sobre información privilegiada

Los/as servidores/as de la Defensoría del Pueblo guardan reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones. Asimismo, deberán respetar el secreto profesional y garantizar la adecuada reserva de la documentación que las normas hayan calificado como tal.



7.6.1. Ejemplo de conductas adecuadas:

- El/la servidor/a conduce con reserva y prudencia los hechos que conozca o informaciones de la entidad o de terceras personas naturales o jurídicas de las que tome conocimiento con motivo del ejercicio de la función encomendada.
- Protege la información, no pública de la entidad, durante la jornada laboral, como fuera de la institución e incluso de finalizada la relación laboral o contractual.
- No utiliza aquella información excluida del acceso público en beneficio propio o de terceras personas,
- No permite que accedan a información reservada, aquellas personas no autorizadas, aún cuando hayan cesado en el cargo.
- No emite opinión en medios de comunicación, incluyendo redes sociales, sobre asuntos de Estado sin contar con la autorización previa correspondiente.



7.6.2. Ejemplo de conductas inadecuadas:

- Revelar información privilegiada, que ha obtenido en la atención de solicitudes de intervención.
- Revelar información obtenida en el trámite de investigación de una queja, petitorio o consulta.
- Usar la información para obtener algún beneficio.
- Transgredir lo dispuesto en la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento, en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento y demás normas conexas.



7.7. Crítica respetuosa

En las interacciones con las/los compañeras/os de trabajo y jefas/es predomina el respeto frente a alguna discrepancia, manteniendo en todo momento un lenguaje alturado y apropiado.

7.7.1. Ejemplo de conductas adecuadas:

- Expresa su opinión con educación, con un tono de voz adecuado y sin levantar la voz.
- Señala sus discrepancias, señalando hechos objetivos, no se deja influenciar por sus preferencias, gustos o enemistades.



7.7.2. Ejemplo de conductas inadecuadas:

- El/La servidor/a no puede controlar su mal humor, tiende a ser hiriente y calificar de manera negativa las opiniones de sus compañeros.
- El/La servidor/a expresa sus discrepancias basado en prejuicios o problemas personales.
- El/La servidor/a tiene problemas para escuchar opiniones diferentes a las suyas, no es abierto a la comunicación y descalifica a priori y sin fundamento las opiniones de terceros.



7.8. Trabajo en equipo y colaboración

Fomentar y fortalecer el trabajo en equipo entre sus miembros.

7.8.1. Ejemplo de conductas adecuadas:

- Encargar 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.
- Reconocer los aportes de los miembros del equipo y los promueve de manera continua



7.8.2. Ejemplo de conductas inadecuadas:

- La autoridad ejerce coacción para obligar al personal a que diga, oculte o ejecute algo que no se ajuste a ley.
- Obligar al personal a hacer lo que la norma no dispone ni impedir realizar lo que sí es su cometido legal.
- Permitir que el/la servidor/a no desarrolle sus funciones y se dedique a otras actividades.



7.9. Prevenir y denunciar actos de hostigamiento

7.9.1. Ejemplo de conductas adecuadas:

Practicar la tolerancia y eliminar cualquier acto de hostigamiento frente a la equidad incluyendo género, edad, religión, etnia, raza, sexo, orientación sexual, estatus socioeconómico, discapacidad, orientación política, afiliación sindical, centro de estudios, lugar de origen, actividad laboral, vínculo contractual o grado de instrucción.

7.9.2. Ejemplo de conductas inadecuadas:

Burlarse, molestar, acosar al/a la servidor/a por razones de género, edad, religión, etnia, raza, sexo, orientación sexual, estatus socioeconómico, discapacidad, orientación política, afiliación sindical, centro de estudios, lugar de origen, actividad laboral, vínculo contractual o grado de instrucción.



VIII. MECANISMOS PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA

8.1. Aspectos Generales

Los/as servidores/as tienen el deber de participar en la prevención y reporte de conductas no adecuadas mediante su comunicación a la Unidad Funcional de Integridad Institucional.



8.2. Gestión de denuncias

La Unidad Funcional de Integridad Institucional, tiene entre sus funciones recibir, evaluar, derivar y realizar el seguimiento y sistematización de las denuncias sobre actos de corrupción y la asistencia en temas de ética e integridad, entre otras, en ese sentido, cualquier acto irregular que vean o tengan conocimiento pueden ser reportados, los mismos serán manejados con total confidencialidad y sin represalias para aquellos o aquellas que los reporten.

Cuando un/a funcionaria/o, servidor/a o persona, toma conocimiento del incumplimiento del presente Código deberá canalizar su denuncia a través de la Plataforma Única de Denuncias Ciudadanas que administra la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y que estamos adscritos:

<https://denuncias.servicios.gob.pe>

De esta forma, se protegen mejor los derechos de las/los denunciantes, entre ellos el anonimato, y se incrementa la exigencia de tomar acción por parte de la Defensoría del Pueblo.



IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS



9.1 Las disposiciones contenidas en el presente Código son de responsabilidad y cumplimiento obligatorio para todos las/los funcionarias/os, servidores/as independientemente del régimen laboral, así como para practicantes secgristas y voluntarios.

9.2 La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano es responsable de la difusión y supervisión del cumplimiento del presente Código dentro de sus respectivas competencias. Asimismo, desarrolla jornadas de inducción para el personal y colaboradores/as que se incorporen a la institución, estas jornadas deberán asegurar la suscripción de compromisos de cada personal y colaborador/a que se incorpore a la institución.

- 9.3 La interpretación de los contenidos del presente Código, serán absueltos por la Unidad Funcional de Integridad Institucional. Asimismo, le corresponde recibir y absolver las comunicaciones y consultas sobre su alcance e interpretación.

