



Poder Ejecutivo  
Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible

Resolución N° 18-

**POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DEL CODIGO DE ETICA DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE. MADES.**-----

Asunción, 04 de enero de 2023.-

**VISTO:** El Memorándum COORD. MECIP N° 18-2022 de fecha 27 de diciembre de 2022, firmado por la Señora Beatriz Silvero, Coordinadora del MECIP, a la Secretaria General, y; -----

**CONSIDERANDO:** Que, la referida presentación solicita la suscripción de la resolución que aprueba la actualización del Código de Ética del Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, elaborado participativamente en todas las dependencias con propuestas de modificación presentadas al MECIP y aprobadas por el Comité Directivo y Técnico, el Comité de Ética, el Comité de Alto desempeño de Ética y el Comité de buen Gobierno, según consta en el Acta N° 3-22 de fecha 29 de junio de 2022, el Acta N° 4-2022 de fecha 17 de octubre de 2022, y el Acta N° 5 de fecha 30 de noviembre de 2022.-----

Que, la Ley N° 1561/2000 "Que crea el Sistema Nacional del Ambiente, el Consejo Nacional del Ambiente y la Secretaría del Ambiente", dispone en el Art. 18 Inc. g) Son funciones y atribuciones del Secretario Ejecutivo: "dictar todas las resoluciones que sean necesarias para la consecución de los fines de la Secretaría, pudiendo establecer los reglamentos internos necesarios para su funcionamiento".-----

Que, por Ley N° 6.123/2018 "Eleva al rango de Ministerio a la Secretaría del Ambiente y pasa a denominarse Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible".-----

Que, el Decreto N° 140 de fecha 29 de agosto de 2018, nombra al Señor César Ariel Oviedo Verdún, como Ministro del Ambiente y Desarrollo Sostenible.-----

Que, el Decreto N° 8598 de fecha 23 de diciembre de 2022, designa al Señor Gustavo Ruiz Díaz, Director de Gabinete, como Encargado de Despacho mientras dure la Ausencia del Titular, desde el 26 de diciembre de 2022 al 13 de enero de 2023.-----

**POR TANTO**, en ejercicio de sus atribuciones legales, -----

**EL MINISTRO  
DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

**RESUELVE:**

**Art.1°.-APROBAR** la Actualización del Código de Ética del MADES, 2022 -2027 anexo a la presente resolución. -----

**Art.2°.-COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplida archivar.-----

  
María Laura Bobadilla  
Secretaria General

  
Gustavo Ruiz Díaz  
Encargado de Despacho  
Ministro

**MADES**  
DIRECCIÓN DE TRANSPARENCIA  
Y ANTICORRUPCIÓN  
MESA DE ENTRADA  
Nº: 013 ..... FECHA: 12-01-23  
HORA: 8:00 .....  
ENCARGADO: *Jey.*

MADES  
DIRECCIÓN DE TRANSPARENCIA  
Y ANTICORRUPCIÓN  
MESA DE ENTRADA

058 - 14/02/23  
*ML*



Ministerio del  
**AMBIENTE  
Y DESARROLLO SOSTENIBLE**



■ GOBIERNO  
■ NACIONAL

*Paraguay  
de la gente*

**CODIGO DE ÉTICA**  
**MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO  
SOSTENIBLE**



**2022 - 2027**



## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>INDICE</b> .....	<b>2</b>
<b>PRESENTACION</b> .....	<b>3</b>
<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>DE LA FINALIDAD, OBJETIVOS Y ALCANCE</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>COMPROMISO, MISION Y VISION</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>PRACTICAS ETICAS INSTITUCIONALES</b> .....	<b>7</b>
<b>NORMAS DE CONDUCTA</b>	
<b>PRINCIPIOS</b> .....	<b>7</b>
<b>VALORES ÉTICOS</b> .....	<b>8</b>
<b>DIRECTRICES ÉTICAS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS DE LA INSTITUCION Y SU RELACIONAMIENTO.</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ETICA</b> .....	<b>10</b>
<b>FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA</b> .....	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>DE LA RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS</b> .....	<b>11</b>
<b>ACCIONES NECESARIAS E INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN ETICA</b> .....	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA y DIVULGACIÓN</b> .....	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO VII</b>	
<b>DE LAS DIPOSICIONES FINALES</b> .....	<b>17</b>



## PRESENTACION

**El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible actualmente Autoridad Ambiental y del Agua del Paraguay.** Originalmente fue creado como Secretaría del Ambiente, Institución Pública autónoma y autárquica, creada mediante Ley N° 1.561/00 “De creación del Sistema Nacional del Ambiente – SISNAM, el Consejo Nacional del Ambiente - CONAM y la Secretaría del Ambiente – SEAM”, para la formulación, coordinación, ejecución y fiscalización de la Política Ambiental Nacional.

La ley 6123 eleva a Ministerio el rango de la Secretaria del Ambiente, con la denominación de **MINISTERIO DEL AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE** que tendrá por objeto diseñar, establecer, supervisar, fiscalizar y evaluar la Política Ambiental Nacional, a fin de cumplir con los preceptos constitucionales que garantizan el desarrollo nacional en base al derecho a un ambiente saludable y la protección ambiental

A los efectos de promover el cumplimiento de las directrices, los principios y valores éticos y fortalecer el compromiso asumido en ese sentido por las autoridades y Servidores Públicos, se actualiza y adecua el código de ética para el MADES, en base al Manual de Ética y en coherencia con el Código de Ética del Poder Ejecutivo.

El Ministro, asume él, en primer lugar, el cumplimiento de los principios consagrados en este Código, e insta a todos los funcionarios a hacer lo mismo, agradeciendo la participación y el esfuerzo realizado por todos para ampliar y modificar los términos para adecuar y actualizar el Código de Ética del MADES.



## GLOSARIO DE TERMINOS

**Administrar:** Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda o los bienes.

**Código de Buen Gobierno:** Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las Instituciones, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública.

**Código de Ética:** Documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la Institución. Está conformado por los Principios y Valores que, en coherencia con el Código de Buen Gobierno, todo servidor público de la Institución debe observar en el ejercicio de su función administrativa.

**Colaboración:** Disposición, apropiación y ejecución de acciones conjuntas con el propósito de lograr un resultado participativo.

**Comité de Ética:** Instancia encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética para Instituciones del Estado, encauzado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte de todos los funcionarios públicos de la Institución.

**Compromiso:** Obligación contraída por una persona para cumplir algo o para realizar o no una acción. Ej. Me comprometo a cumplir los principios del Código de Ética, ... me comprometo a no recibir ningún tipo de dadivas....

**Conflicto de Intereses:** Situación en virtud de la cual un funcionario público, podría verse influenciado por distintas razones en su actuar o en la toma de decisión faltando a la objetividad e imparcialidad con que debe actuar.

**Colaboración:** Disposición, apropiación y ejecución de acciones conjuntas con el propósito de lograr un resultado participativo

**Eficacia:** es la capacidad de obtener un producto o realizar un efecto deseado, esperado o anhelado

**Eficiencia:** Aptitud y actitud para lograr el resultado anhelado o esperado, pero con la máxima calidad posible y con la mayor economía de recursos.

**Gestionar:** Hacer diligencias o acciones que garanticen la administración eficiente de un negocio o proyecto, y que conduzcan a logro del objetivo propuesto.

**Grupos de Interés:** Personas, grupos o Instituciones sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella o a quienes le brinda algún servicio. Es



sinónimo de “Públicos internos y externos”, o “Clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.

**Honradez:** rectitud e integridad en el obrar. Respetar lo que es ajeno; cuidar y proteger los bienes públicos.

**Idoneidad:** Competencia técnica, legal y moral, es condición para el acceso y ejercicio de la función pública. Propiciamos la carrera profesional basada en la evaluación de desempeño y el reconocimiento de los títulos méritos, aptitudes y actitudes.

**Imparcialidad:** Obrar y/o tomar decisiones sin favoritismos ni discriminaciones. Impartir trato igualitario. Actuar sin prejuicios de manera que se tomen las decisiones de manera argumentada y objetiva.

**Integridad Moral:** Es la suma de aptitudes que caracterizan a una persona para actuar cumpliendo los principios éticos que le permiten tomar las decisiones correctas para él, sin perjudicar a los demás

**Legalidad:** Actuación conforme a la ley

**Participación:** Colaborar aportando en el proceso de toma de decisión.

Tomar parte de una actividad. Facilitar y promover la vinculación activa de los diferentes estamentos de la Institución. Crear espacios.

**Políticas:** Directrices, lineamientos u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la Institución, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

**Principios Éticos:** Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos unos con otros y con el entorno.

**Rendición de Cuentas:** Deber ético de todo funcionario público que administre bienes públicos, de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido.

**Responsabilidad:** Cumplimiento del deber de conducta establecido en la norma, ante cuyo incumplimiento se obliga a hacerse cargo de sus propias acciones y tomar las medidas correctivas pertinentes para alcanzar los objetivos institucionales y resarcir o mitigar en los casos de errores o equivocaciones.

**Respeto:** Reconocimiento de los derechos de los demás y actuar proactivamente para no vulnerarlos. Reconocemos las diferencias individuales e inalienables de servidores y



de nuestros usuarios y les brindamos un trato cordial que contribuya a la convivencia armónica.

**Servidor público:** comprende al funcionario público designado o seleccionado para realizar una función pública.

**Servicio:** Conjunto de actividades que buscan satisfacer las necesidades de un cliente, usuario o un grupo de interés.

**Transparencia:** Obrar con claridad. Dejar ver lo que se hace. Rendir cuentas de lo actuado. Forma de hacer visible la función pública, ejecutándola de acuerdo a las normas constitucionales y legales, aceptando y facilitando que la gestión sea observada en forma directa por los grupos de interés, implica el deber de rendir cuentas. Suministramos a los interesados en forma oportuna, completa y veraz la información que se nos solicita y rendimos cuentas periódicamente a la sociedad sobre los resultados obtenidos.

**Valores Éticos:** son atributos o cualidades que deben hacer parte de la forma de ser y del actuar de las personas. Formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables

## **CAPITULO I**

### **DE LA FINALIDAD, OBJETIVOS Y ALCANCE**

**Artículo 1. Objetivos:** Establecer las pautas de comportamiento que deben observar las autoridades y funcionarios que prestan servicios en el MADES, ya sean permanentes, contratados, comisionados y de estos con los grupos de interés promoviendo un activo compromiso de la puesta en práctica de los principios y valores éticos institucionales, y cumplimiento del marco legal correspondiente.

**Artículo 2. Finalidad:**, realzar la imagen institucional a través de los valores de integridad moral, democracia, participación, igualdad de oportunidades, eficiencia, eficacia, la no discriminación y los demás principios y valores mencionados en el Código de Ética, que permitan al MADES alcanzar la meta de erradicar la corrupción, y brindar Servicios y productos de calidad

## **CAPITULO II**

### **COMPROMISO, MISION Y VISION**

#### **Artículo 3. Compromiso con los objetivos misionales de la Institución**

El Ministro, sus Directores, se comprometen a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función pública hacia el logro de los objetivos misionales que la Constitución y el derecho positivo vigente han definido para el MADES haciendo prevalecer los principios éticos y valores institucionales.



**Artículo 4. Misión** El Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible diseña, establece, supervisa, fiscaliza y evalúa la Política Ambiental Nacional, promoviendo la investigación, recuperación, conservación, preservación, protección, ordenamiento, manejo y aprovechamiento de los recursos naturales, de manera articulada con organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil, a fin de asegurar el desarrollo sostenible y garantizar el derecho de todos los ciudadanos, de las generaciones presentes y futuras, a vivir en un ambiente saludable y disfrutar de los bienes y servicios brindados por los ecosistemas

**Artículo 5. Visión:** "En el Paraguay se vive en un ambiente saludable, respetando los recursos naturales, conociendo, conservando y manejándolos de manera que aseguren el desarrollo sostenible, a través de la gestión fortalecida, eficaz y eficiente del MADES que garantice la implementación plena de políticas y lineamientos ambientales, con activa participación ciudadana para enfrentar los desafíos globales.

### **CAPITULO III**

#### **PRACTICAS ETICAS INSTITUCIONALES. NORMAS DE CONDUCTA**

Las practicas éticas institucionales estarán basadas en este código de ética actualizado que promueva la buena conducta tanto al interior como en el exterior de la organización así como en sus relaciones con proveedores, clientes y grupos de interés y en el marco del compromiso con la igualdad y la no discriminación y con la ética del cuidado de la naturaleza o ética medio ambiental

#### **Artículo 6. Principios Éticos**

Los principios éticos del Ministerio del Ambiente son:

- Accionar direccionado a la preservación de la vida en todas sus formas
- Actitud hacia la conservación y defensa de la vida en todas sus formas.
- El desarrollo basado en los principios de la sustentabilidad
- El desarrollo económico en armonía con la Justicia social y el ambiente, usando los recursos naturales de tal forma que las generaciones futuras no se vean afectadas por la degradación ambiental y el agotamiento de los recursos
- La supremacía del interés general por sobre el interés individual.
- Tomar decisiones políticas y económicas que buscan el bien común de una sociedad por sobre la de un individuo en particular.
- La contribución al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
- El capital humano como valor y principal recurso del MADES.
- El servidor público del MADES al servicio de la ciudadanía con igualdad de oportunidades para todos, diversidad y sin discriminación de ningún tipo.



- La participación incluyente y Transparente de todos los actores como valor fundamental en la construcción de la ciudadanía y del capital social en todos los ámbitos de gestión del MADES.
- Sistema Nacional Ambiental actuando con equidad ambiental, innovación y creatividad y el deber de cuidado en el uso racional de los bienes naturales.
- Responsabilidad individual y colectiva con el compromiso y la participación de toda la sociedad civil, sustentados en esquemas de corresponsabilidad y participación social,
- Acceso a la información pública, control social, comunicación y rendición de cuentas en la aplicación de las políticas públicas.
- Comportamiento medurado y coherente con los valores y el deseo de bien común.
- Acciones enmarcadas en la legalidad, la equidad, la Justicia, la igualdad y la no discriminación.

#### **Artículo 8. Valores Éticos Institucionales**

Los valores éticos que inspiran y soportan la gestión de la Secretaría del Ambiente son  
**Valores.**



Transparencia,  
Integridad  
Honestidad,  
Compromiso,  
Credibilidad,  
Iniciativa,  
Calidad en el servicio,  
Empatía,  
Ética,  
Empoderamiento,  
Confianza,  
Rigurosidad técnica y científica,  
Responsabilidad y solidaridad  
Participación inclusiva con igualdad y no discriminación  
Servicio  
Lealdad  
Sentido de Pertenencia a la institución  
Respeto  
Imparcialidad  
Eficiencia  
Eficacia  
Otros valores que conduzcan al buen relacionamiento y un actuar acorde con la moral y las buenas costumbres

### **Artículo 9. Directrices Éticas con los Grupos de Interés de la Institución y su relacionamiento**

El MADES reconoce como sus grupos de interés a la ciudadanía, las organizaciones sociales y sindicales, las organizaciones no gubernamentales, sus servidores públicos, los organismos de control interno y externo, las otras Instituciones públicas, los organismos internacionales, los consultores, los contratistas y proveedores, la comunidad educativa, la academia, entre otros.

#### **Relaciones con la ciudadanía, las organizaciones sociales y las organizaciones no gubernamentales**

Las relaciones del MADES, con la ciudadanía, las organizaciones sociales y las organizaciones no gubernamentales deberán regirse por el respeto a sus derechos y en la búsqueda de soluciones que atiendan a sus intereses, siempre en concordancia con los objetivos misionales de la Institución, brindando en todo momento la mejor



información para que los mismos conozcan el funcionamiento institucional, su reglamentación y las políticas que aplican en la prestación del servicio en especial la participación, igualdad de oportunidades, la no discriminación, trabajando con eficiencia y eficacia brindando productos de calidad a satisfacción de los usuarios.

### **Relaciones con sus funcionarios públicos**

Las relaciones del Ministro del MADES, sus Directores Generales y sus Directores de Apoyo deberán tender a fomentar un clima organizacional adecuado para el óptimo desarrollo de las actividades institucionales generando en todo momento el bienestar laboral, el desarrollo, la capacitación que garantice trabajo eficiente y eficaz con responsabilidad.

### **Relaciones con los organismos de control interno y externo**

El MADES se compromete acatar e implementar las regulaciones establecidas por los entes de control con miras al mejoramiento de la gestión, y atender en forma oportuna los requerimientos solicitados

### **Relaciones con las otras Instituciones públicas y Organismos Internacionales**

El Ministro del MADES, sus Directores Generales y sus Directores de Apoyo se comprometen a observar los más elevados estándares de honestidad e integridad en todos los contactos con administradores y empleados del sector público, evitando siempre que la conducta pueda parecer impropia. Al defender los intereses del MADES actuarán con seguridad en los estándares de actuación de la Institución y observarán siempre los más elevados principios éticos y el respeto a las leyes y normas vigentes.

### **Relaciones con los pueblos originarios**

Dentro de la pluralidad cultural que reconoce y establece la Constitución Nacional, en el MADES reconocemos, aceptamos y defendemos la igualdad en la diversidad de las distintas culturas existentes en el país y atendemos las necesidades de un Ambiente Sano para los pueblos originarios, para que estos puedan adaptarse a los cambios de la sociedad actual, manteniendo y enriqueciendo sus identidades culturales; promovemos la vinculación activa de las mismas en los diferentes procesos, conscientes de que sus saberes ancestrales pueden contribuir en dichos procesos y les damos un trato cordial y respetuoso de sus derechos que contribuya a la convivencia armónica.

### **Relaciones con los medios de Comunicación**

Nuestras relaciones con los medios de comunicación se efectúan a través de la máxima autoridad del MADES o de un vocero institucional debidamente delegado; suministrando sin distingo alguno a todos los medios, la información veraz sobre el desarrollo de nuestras actividades actuando con transparencia



### **Relaciones con Organizaciones Gremiales de la Institución**

Reconocemos y respetamos el derecho de asociación de los funcionarios, propiciamos espacios de participación, análisis, colaboración y compromiso y comunicación con los gremios de funcionarios.

### **Relaciones con los contratistas y proveedores**

El MADES se compromete a mantener una relación fundamentada en la claridad y la equidad, aplicando con imparcialidad las normas legales y contractuales vigentes para la adquisición de los bienes, obras y servicios requeridos para el cumplimiento de la misión.

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ETICA**

**Artículo 10. Comité de Ética:** El manual de ética de la Función Pública, considera indispensable disponer de personas, equipos e instancias responsables y comprometidas que lideren, coordinen, implementen y evalúen las acciones necesarias para que el proceso de la gestión ética se instale exitosamente y recomienda como agentes necesarios en primer lugar a la autoridad principal de la organización, el comité de ética, al gerente de ética, al líder de ética y el equipo de alto desempeño.

Artículo 11. Las acciones necesarias serán identificadas en las reuniones del Comité de Ética conjuntamente con el equipo de alto desempeño de Ética. Las acciones propuestas tendrán sus objetivos y contarán con los indicadores necesarios que permitan evaluar el avance de la gestión ética.

#### **Artículo 11. Conformación del Comité de ética:**

El/la directora/a de Planificación Estratégica

El/la directora/a de Gestión de Talento Humano

El/la directora/a de Administración y Finanzas

El/la directora/a de Anticorrupción

El/la directora/a de Auditoría Interna.

#### **Artículo 12. Funciones y Atribuciones del Comité de Ética**

Definir los objetivos, políticas generales, los procesos y actividades para el fortalecimiento de la Ética Pública en la entidad y frente a los grupos de interés externos, generar una cultura de ética en la SEAM y garantizar la sostenibilidad de la Ética Pública.



Garantizar la difusión del Código de Buen Gobierno, Código de Ética y los Compromisos Éticos a los grupos de interés pertinentes.

Garantizar la sostenibilidad y permanencia del equipo de alto desempeño en ética y del equipo formador de formadores, Aprobar el plan de mejoramiento de la ética pública que elabore el Equipo de Alto Desempeño.

Gestionar los recursos necesarios para la ejecución del Plan de Mejoramiento.

Coordinar acciones con el Gerente de Ética.

Realizar seguimiento y evaluar las actividades desarrolladas por el Gerente, el Líder, el Equipo formador de formadores e el equipo de Alto Desempeño en ética.

Aprobar ajustes al plan de mejoramiento de la ética pública.

Mantener actualizado conforme a los requerimientos, el Código de Ética Institucional, en total coherencia con el Código de Ética del Poder Ejecutivo y Manual de Ética Pública.

Garantizar la difusión del Código de Ética y los Compromisos Éticos en los procesos de Inducción a los grupos de interés interno y externo en coordinación con la Dirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, la Dirección de Planificación Estratégica y Dirección de Descentralización.

Realizar reuniones convocadas por el Gerente de ética quien tendrá a su cargo la coordinación del Comité,

Todas las demás que fueren necesarias para el cumplimiento de los objetivos.

### **Conformación del Comité de Alto desempeño**

## **CAPÍTULO V**

### **DE LA RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS**

**Artículo 13.** Cuando un ciudadano o cualquier funcionario considere que se ha violado o desconocido una norma del Código de Ética, podrá dirigirse al Comité de Ética, y/o a la Dirección de Anticorrupción y transparencia, radicando su reclamo al Gerente de ética (Director/a de Gestión del Talento Humano), que a su vez la remitirá a la Dirección de Anticorrupción y Transparencia en donde luego se estudiará y se le dará trámite para investigar y tomar las medidas correspondientes.

El Comité de Ética se encargará de definir el procedimiento con el cual se resolverán los conflictos que surjan, de acuerdo con el evento presentado. Para la resolución y administración de una controversia, se atenderán las normas constitucionales, legales y reglamentarias establecidas, los principios éticos asumidos por la Institución y el espíritu contenido en el presente Código.



**ACCIONES NECESARIAS E INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN ETICA.**

**Artículo 14: Aprobar la matriz de acciones necesarias, indicadores y metas para el cumplimiento del Código de ética.**

**Las acciones mencionadas, indicadores y metas no son taxativas ni limitativas de otros que puedan impulsarse**

ACCIONES A REALIZAR	OBJETIVOS	INDICADORES	METAS	SEGUIMIENTO
<b>MISION Y VISION</b>				
Definición de la Misión y Visión	Conocer la razón de ser de la institución. y que todos apunten a eso.	Res. que aprueba la Misión y Visión	Misión y Visión aprobada y socializada	
Socializar el valor de las personas en el cumplimiento de la Misión, Visión y la cultura ética.	Generar conciencia del valor de las personas en el cumplimiento de la Misión y Visión y la cultura de la Ética a través de Campañas realizadas por dependencia	Numero de campañas realizadas	Funcionarios conscientes del valor que tienen para el cumplimiento de la Misión y Visión y la cultura ética.	
Dar a conocer la existencia de un Código de Ética Institucional	Socializar y Evaluar a través de encuestas el grado de conocimiento de la existencia de un código de ética.	Porcentaje de Funcionarios que conocen la existencia del Código de Ética	Que todos los funcionarios conozcan la existencia del Código de Ética	
Constituir y socializar la existencia del Comité de Ética	Posibilitar la realización de acciones que promuevan la cultura de la Ética Evaluar el grado de conocimiento sobre la existencia del Comité de Ética.	Porcentaje de Funcionarios que conocen la existencia del Comité de Ética y las acciones promovidas	Que todos los funcionarios conozcan la existencia del Comité de Ética y la promoción de la cultura Ética	
Dar a conocer a los funcionarios los	Evaluar el grado de conocimiento	Porcentaje de	Que todos los funcionarios	



integrantes del Comité de Ética.	sobre los integrantes del Comité de Ética	Funcionarios que conocen los integrantes del Comité de Ética	conozcan a los Integrantes del Comité de Ética	
Crear y socializar los mecanismos de quejas y denuncias, por incumplimiento del Código de Ética y definir los procedimientos	Evitar la impunidad por incumplimiento al Código de Ética	Porcentaje de funcionarios que tiene conocimiento que existe un procedimiento de atención de quejas y denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética de los servidores públicos	Dar a conocer los mecanismos para apercibir o castigar los incumplimientos al Código de Ética.	
Promover la coherencia de las acciones realizadas en el día a día a con el Código de Ética	Lograr Acciones coherentes con el Código de ética	Numero de dependencias encuestadas para evaluar la percepción de los funcionarios	Lograr que las acciones realizadas tengan Coherencia con el Código de Ética	
<b>LOS VALORES</b>				
Identificar los valores en cada dependencia	Identificar los valores institucionales de un listado de valores contenidos en el cuestionario.	Valores identificados y socializados	Los valores institucionales se han fijado en la conciencia de cada funcionario	
Coherencia de las acciones realizadas día a día, con los valores.	Aplicar los valores institucionales en el accionar de cada día.	Descripción de acciones institucionales donde se han aplicado o no se han aplicado los valores	Los funcionarios tienen identificadas las acciones donde se aplican o no se aplican los valores.	
Acciones de Mejoramiento	Implementar acciones de mejoramiento para fortalecer el respeto Mutuo La Justicia, la equidad	Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética	Los funcionarios tienen identificados las prácticas éticas institucionales que deben ser mejoradas.	
<b>SENTIDO DEL TRABAJO</b>				
Actualizar Políticas para la Gestión del Talento Humano Socialización y Difusión	Incorporar la Gestión Ética en las políticas de Gestión del Talento Humano	Resolución que actualiza la Política de Gestión del Talento Hum.	Los funcionarios conocen las Políticas de Talento Humano actualizada	%
Aplicar la Política	Analizar y	Resultado de las	Los funcionarios	



de Talento Humano	valorar la Aplicación de la Política	Encuestas de Análisis del grado de aplicación Valoración de la incorporación de los valores éticos en la gestión como: Colaboración, participación, solidaridad Sentido de Pertenencia Campañas o cursos de capacitación, inducción y reinducción	conocen la aplicación de la Política y proponen mejorarla.	
<b>DIGNIDAD Y D. HUMANOS</b>				
Desarrollar políticas y programas/ acciones de protección de los derechos humanos (trato digno, prevención de cualquier tipo de acoso, honestidad y respeto mutuo	Fortalecer los valores que dignifican, y respetan los derechos humanos a través de Programas, incentivos, concursos, concienciación y autocontrol	Numero de Programas y acciones realizadas	En la institución se respetan los derechos humanos, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el respeto mutuo	
<b>LA ETICA Y EL BUEN GOBIERNO</b>				
Incorporar en el Protocolo de Buen Gobierno, las buenas practicas, la no discriminación, la igualdad de oportunidades en coherencia con el Código de Ética	Socializar con las Las altas autoridades el Código de Ética, el Protocolo de Buen Gobierno actualizado y los compromisos que asumen para dignificar al funcionario, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el respeto mutuo	Programas de inducción, y reinducción realizados sobre el Código de Ética y el Protocolo de buen Gobierno actualizado	Autoridades y funcionarios conocen y consideran en su día a día El Código de Ética y Protocolo de Buen Gobierno	
<b>DELEGACION</b>				



<b>VIGILANCIA Y CONTROL</b>				
Fortalecer al Comité de Ética y al Equipo de Alto desempeño de Ética	Contar con mecanismos de Promoción, monitoreo y Control eficiente para la aplicación del Código de Ética	Número de Personas que lo Integran Cantidad de Reuniones Realizadas Número de acciones realizadas Cronograma de Trabajo actualizado Actas de Reuniones	Comité de Ética y Equipo de Alto desempeño de Ética fortalecido y funcionando eficientemente	
Designar al Gerente y al Líder de Ética	Contar con autoridades que promuevan la cultura de la Ética	Resolución que designa al Gerente y al Líder de Ética. Informes de Gestiones realizadas	Gerente de Ética y Líder de Ética designados y trabajando por la cultura de la Ética.	
<b>COMUNICACIÓN FORMACION TRANSPARENCIA</b>	Desarrollar aptitudes para la acción Ética a través de la Información Comunicación Interna	Porcentaje de Funcionarios capacitados para la acción ética.	Funcionarios capacitados y preparados para la acción Ética	
<b>CULTURA ORGANIZATIVA</b>				
Fomentar el buen relacionamiento entre las autoridades y los funcionarios	Crear espacios para Fomentar el buen relacionamiento entre las autoridades y los funcionarios	Espacios de relacionamiento creados	Gobernabilidad a través del buen relacionamiento interinstitucional	
Fomentar la un buen clima laboral, transparencia, la cultura ética, honestidad, la no discriminación la participación y comunicación interna y otros valores institucionales	Conformar equipos de Trabajo para fomentar la un buen clima laboral, transparencia, la cultura ética, honestidad, la no discriminación la participación y comunicación	Equipos de trabajo creados	Equipos de trabajo creados y funcionando	



	interna y otros valores institucionales			
<b>CONTRATACION</b>				
Realizar las contrataciones cumpliendo las leyes y reglamentaciones vinculadas	Llamar a concursos de méritos y actitudes y licitaciones necesarias cuando las normativas así lo exijan.	Cantidad de Licitaciones o Concursos realizados	Se cumplen con las reglas exigidas para las contrataciones	
<b>FORMACIÓN Y DESARROLLO. COACHING PERSONAL</b>	Cumplir con las políticas de desarrollo del talento humano: Inducción, reinducción, capacitación, cursos, talleres, seminarios y otros	Cantidad de Cursos, talleres, seminarios realizados	Avanzar en el grado de desarrollo del talento humano instalando y fortaleciendo capacidades.	
<b>RETRIBUCION</b>				
Fomentar una retribución justa y escalonada.	Cumplir con las políticas de Compensación de la institución	Solicitudes de aumentos salariales presentados	Que cada trabajador reciba una retribución justa	

## **CAPÍTULO VI**

### **DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA y DIVULGACIÓN**

#### **Artículo 15. Adopción y Vigencia del Código de Ética**

Las disposiciones del Código de Ética entrarán en vigencia a partir de su aprobación por parte del Ministro

#### **Artículo 16. Divulgación del Código de Ética**

El Código de Ética se divulgará a los miembros de la Institución y a sus grupos de interés, por todos los medios de comunicación disponibles, procesos de inducción y en especial en forma permanente a través de la pág. Web en el espacio correspondiente a las **NORMATIVAS Y AL MECIP**



## CAPÍTULO VII

### DE LAS DIPOSICIONES FINALES

**Artículo 17.:** Las normas de conducta mencionadas en el presente código son enunciativas, siendo de libre aplicación otras normas de conducta mencionadas en otros instrumentos normativos.

Artículo 17.- Se deja sin efecto la Resolución SEAM N° 377/17 “Por el cual se actualiza el Código de Ética de la Secretaria del Ambiente y se dispone su implementación en todos los servicios y dependencias de la misma” y se deja constancia que las disposiciones de que este Código se elaboró en coherencia con el Código de Ética del Poder ejecutivo aprobada por decreto N° 10143/12 y respetando las recomendaciones del Manual de tica, los cuáles serán aplicados supletoriamente en asuntos no contemplados en el presente código.