

Registro Oficial No. 362 , 27 de Julio 2023

Normativa: Vigente

Última Reforma: (No reformado)

**RESOLUCIÓN No. 78-CD-SE-11-2022-ISSPOL
(CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICÍA
NACIONAL)**

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICÍA NACIONAL
CONSEJO DIRECTIVO

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 3, numeral 4, establece como labor primordial del estado: “Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y ordenamiento jurídico”.

Que, la misma Norma Suprema, en su artículo 83, establece: “Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: (...) 8. Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción. (...) 11. Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley. (...) 12. Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética. (...) 17. Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente”

Que, el artículo 233 de la Norma Suprema dispone: “Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos. Las servidoras o servidores públicos y los delegados o representantes a los cuerpos colegiados a las instituciones del Estado, estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito. (...)”.

Que, los Acápites 200-01 y 407-08 de las en las Normas de Control Interno expedidas por la Contraloría General del Estado, establecen que: “200 Ambiente de Control. (...) 200-01 Integridad y valores éticos. -(...) “La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción”. - “400 Actividades de control. (...) 407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores. - (...) “La máxima autoridad, los directivos y

demás personal de la entidad, cumplirán y harán cumplir las disposiciones legales que rijan las actividades institucionales, observando los códigos de ética, normas y procedimientos relacionados con su profesión y puesto de trabajo”.

Que, el artículo 5 de la Sección II, Título I, Libro II de la Codificación de las Normas de la Superintendencia de Bancos, establece que como parte del buen gobierno corporativo de las instituciones del sistema nacional de seguridad social, se debe diseñar y aplicar un Código de Ética con valores y principios éticos que afiancen las relaciones con los directivos , afiliados, partícipes, empleados, proveedores de productos o servicios y con la sociedad; de tal manera que se promueva el cumplimiento de los principios de responsabilidad social, tales como: cumplimiento de la Ley, respeto a las preferencias de los grupos de interés, transparencia y rendición de cuentas.

Que, el artículo 3, de la Ley de Seguridad de la Policía Nacional, indica que el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL), es un organismo autónomo con finalidad social y sin ánimo de lucro, con personería jurídica, patrimonio propio domicilio en la ciudad de Quito;

Que, de conformidad al artículo 6 de la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, son deberes y atribuciones del Consejo Directivo del ISSPOL, entre otros, b) Formular la política general de Seguridad Policial y los planes y programas para alcanzar sus objetivos; c) Dictar normas y resoluciones para asegurar la solvencia económica y la eficiencia administrativa del ISSPOL, la óptima utilización de sus recursos, la debida asignación de los fondos que administra, y para el control y evaluación de sus actividades, de conformidad con esta Ley y que deberán ser publicadas en el Registro Oficial; k) Integrar comisiones de trabajo; y, m) Expedir y reformar los reglamentos internos;

Que, mediante Resolución No. 85-CS-SO-12-2012 de 04 de julio de 2012, el Consejo Superior de ese entonces, expidió el ‘CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICÍA NACIONAL ISSPOL”.

Que, es necesario actualizar y reformar la Resolución referida, incorporando nuevos considerandos, actualizando la estructura de los integrantes del Comité de Ética Institucional, así como la inclusión de mecanismos como el buzón ético para que cualquier persona pueda tramitar una denuncia.

En uso de las atribuciones conferidas por el literal m) el artículo 6 de la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, en concordancia con el literal m) del numeral 1.1 del artículo 13 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos:

RESUELVE:

EXPEDIR EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICÍA NACIONAL ISSPOL

Capítulo I

FINALIDAD, OBJETIVO Y ÁMBITO

Art. 1.- Finalidad.- El presente Código tiene la finalidad de establecer los mecanismos permanentes que promuevan la transparencia, la rendición de cuentas y el control social, el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional ISSPOL, ha desarrollado el presente Código de ética y conducta, el cual busca materializar y reforzar la aplicación de valores y principios a través de la clara definición de la actuación profesional de los funcionarios del Instituto.

Art. 2.- Objetivo.- Establecer y promover los valores, principios y responsabilidades, que permitan guiar la conducta ética de los servidores del ISSPOL, asegurándose que cada funcionario y servidor conozca, interiorice, practique y divulgue los valores y principios de este Código de Ética.

Art. 3.- Ámbito de aplicación.- El presente Código es de aplicación general y obligatoria para todas las personas que en cualquier modalidad o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del ISSPOL o en nombre de la Institución, con independencia de su nivel jerárquico. Su aplicación contempla las relaciones con los siguientes grupos de interés:

- a) Los colaboradores, en relación al desempeño de su conducta profesional y sus funciones, la toma de decisiones y su desarrollo permanente e integral.
- b) Los asegurados, focalizando el actuar de los servidores en la satisfacción de nuestros asegurados, a través de la prestación de un servicio de calidad, la confidencialidad de su información y la transparencia en sus relaciones contractuales.
- c) Los proveedores, buscando igualdad y transparencia en los procesos de selección y contratación; así como el manejo confidencial de su información.
- d) El Estado, en línea con sus directrices y la búsqueda del cumplimiento de sus objetivos.
- e) La Sociedad, propiciando una relación de diálogo permanente y de respeto.

Art. 4.- Personal sujeto al Código de Ética.- Para los efectos del presente Código de Ética, se considera como sujetos aquellos que conforman los Órganos Directivos, de Control, de Asesoramiento y Operativos que laboran en Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional en todos los niveles jerárquicos o de dirección; y a los empleados civiles a nombramiento o contrato, independientemente del régimen laboral o de contratación al que se encuentren sujetos.

Capítulo II

PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS

Art. 5.- Principios éticos.- Para efectos de este Código, serán considerados como principios rectores para el personal policial y empleados civiles que laboran en el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, todo lo concerniente a la práctica de los valores; y, de manera particular, sobre la base de los siguientes principios:

- a) **Integridad y transparencia.-** El ISSPOL promueve entre sus servidores acciones y decisiones enmarcadas en la ética y la conducta moral en todas sus actuaciones, coherentes

con la estrategia institucional, los valores, las necesidades y expectativas de los grupos de interés, dentro de una cultura de servicio e información transparente, y de cero tolerancia hacia la corrupción.

b) Calidad y excelencia.- Entregamos nuestro mayor esfuerzo para brindar servicios de calidad con calidez, adaptándonos continuamente a los cambios del entorno para cumplir con las necesidades de todos los actores y superar sus expectativas, mediante el fortalecimiento de una estructura flexible y eficiente, acorde con el buen uso y optimización de los recursos y las demandas actuales y futuras que promueven la mejora continua de nuestras competencias y procesos para lograr la excelencia institucional.

c) Compromiso.- Cumplimos nuestras responsabilidades con actitud positiva y de compromiso hacia el trabajo por los demás, para alcanzar los objetivos y metas corporativas, a través de unir esfuerzos y compartir las mejores prácticas aplicadas en los procesos de la cadena de valor, a fin de lograr los mejores resultados, conscientes de que el poder de nuestra inteligencia colectiva es superior a la magnitud de nuestros retos.

d) Respeto.- Fomentamos una cultura de equilibrio entre el ser humano y el trabajo, promoviendo una comunicación eficiente y un trato amable, cordial y con calidez, hacia nuestra gente y socios estratégicos públicos y privados. Reconocemos los derechos y la dignidad del otro, cumpliendo con las normas de seguridad y salud preventiva en pro del bienestar y desarrollo personal, profesional y laboral de nuestra gente.

Los valores y principios enunciados anteriormente deberán ser interiorizados por todos y cada uno de los integrantes del ISSPOL, de forma que se configure un criterio unificado de actuación.

La apropiación de estos valores será un factor fundamental en la formación de una identidad Institucional única y distintiva.

Art. 6.- Deberes Éticos.- El Personal del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional tendrá los siguientes deberes éticos:

a) Neutralidad.- Actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus actividades y responsabilidades, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.

b) Transparencia.- Ejecutar todos los actos de manera clara y honesta.

c) Discreción.- Guardar reserva respecto de hechos o información de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus labores y la prestación de sus servicios, sin perjuicio, de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en caso de conocer actos ilegales o contrarios a la moral y buenas costumbres.

d) Uso adecuado de los bienes del ISSPOL.- Proteger y conservar los bienes del Instituto de

Seguridad Social de la Policía Nacional donde presta sus servicios, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus labores de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento y evitar además que otros empleen estos bienes para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

Capítulo III POLÍTICAS ÉTICAS

Art. 7.- Comportamiento de los servidores.- El ISSPOL define a través de este código la manera como sus funcionarios deben comportarse en el desarrollo de sus actividades cotidianas.

A pesar de que este código de ética contempla una amplia relación de las posibles situaciones que se pueden presentar en el ejercicio de la integridad y la conducta profesional, no es posible prever todas las situaciones que puedan enfrentar los servidores.

Por lo anterior, este código no reemplaza la obligación de los servidores de ejercer el buen criterio ético y consultar la forma de actuación correcta con las instancias pertinentes, cuando no le sea posible dirimir un conflicto ético o tenga dudas frente a la manera como debe conducir una situación. Las normas aquí descritas son de obligatorio cumplimiento

El comportamiento de cada uno de los funcionarios y servidores del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, debe estar siempre enmarcado en los principios éticos señalados en el presente Código, para alcanzar una verdadera ética y comportamiento que sea legitimada e identificada por su eficiencia y transparencia con los miembros policiales en servicio activo, pasivo y público en general que concurren a este servicio. Siendo los lineamientos deseables en el comportamiento de cada uno, los siguientes:

7.1. Para los Directivos:

Considerando la responsabilidad que se deriva del liderazgo ético, los miembros de los diferentes Organismos Directivos del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional a más de sus actividades esenciales, deberán cumplir lo siguiente:

- a) Promover al interior de la entidad los valores éticos.
- b) Aplicar los principios éticos del presente Código dando ejemplo, tanto en las relaciones internas como en las actuaciones frente a terceros
- c) Liderar permanentemente acciones que propicien una cultura organizacional acorde con los lineamientos plasmados en el presente Código.
- d) Generar canales apropiados de comunicación entre las diferentes dependencias y los niveles jerárquicos de la entidad.
- e) Fomentar la cultura de transparencia en los procesos de contratación, sin permitir ningún tipo de influencia interna o externa; y,
- f) Cumplir y hacer cumplir lo establecido en el presente Código

7.2. Para todos los funcionarios y servidores:

Partiendo del rol que desempeñan en el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, en su accionar diario, deberán observar lo siguiente:

- a) Conocer y poner en práctica los principios, políticas y comportamientos consignados en este Código.
- b) Comunicar al jefe inmediato cualquier comportamiento en la que pueda observarse desvío de los lineamientos dados por el presente Código.
- c) Crear un ambiente que fortalezca el desarrollo de los principios y valores consignados en este Código; y, d) Prestar un servicio honesto e íntegro de acuerdo a la aplicación de los valores y principios definidos al interior del ISSPOL y el acopio de cualidades que tiene como persona.

Art. 8.- Responsabilidades y compromisos institucionales.- El ISSPOL se compromete a:

- a) Difundir el contenido y la forma de aplicación del Código de Ética y Conducta a través de la coordinación y liderazgo del Comité de Ética Institucional.
- b) Generar espacios de capacitación y socialización permanentes en la aplicación de las leyes y reglamentos, códigos, estatutos orgánicos, reglamentos internos, misión, visión, metas, objetivos institucionales y lucha contra la corrupción.
- c) Fomentar mecanismos de comunicación interna para propiciar un ambiente de trabajo óptimo, con el objetivo de generar relaciones interpersonales en las que primen la integridad, el compromiso, el trabajo en equipo, la pasión por el servicio, la excelencia, el respeto y la responsabilidad social.
- d) Incentivar el esfuerzo y el mérito del personal en el cumplimiento del presente Código y el fortalecimiento del trabajo en equipo, generando en la Institución una convivencia armónica.
- e) Asegurar la entrega de la información pública de manera oportuna, completa, veraz, confiable y comprensible, respetando la confidencialidad, la reserva o el sigilo de la información que, conforme a la normatividad vigente, tenga un grado especial de sensibilidad.

Capítulo IV DE LOS SERVIDORES

Art. 9.- Orientaciones éticas.- Los servidores del ISSPOL se comprometen a cumplir con las siguientes orientaciones éticas:

a) Desempeño de la conducta profesional y funciones.- En el desempeño de la conducta profesional los servidores deben:

- Mantener un comportamiento respetuoso, honesto, con calidez y abierto al diálogo con los demás, que fortalezca el compromiso, el sentido de pertenencia y la imagen sólida del ISSPOL y la de sus servidores y trabajadores.

- Ejercer sus funciones de manera consciente, comprometida y buscando el logro de los objetivos y metas de la Institución.
- Conocer, respetar y aplicar la Constitución de la República, las leyes y sus reglamentos, códigos, estatutos orgánicos, reglamentos internos, misión, visión, metas, objetivos institucionales y mecanismos de transparencia y lucha contra la corrupción procurando el bien colectivo.
- Prestar un servicio ágil de acuerdo a los principios de efectividad y calidez.

b) Conflicto de intereses.- Un conflicto de intereses se presenta cuando al tomar una decisión, realizar u omitir una acción, el servidor debe escoger entre su interés personal y el del ISSPOL. Frente a un posible conflicto de intereses, los servidores deben actuar bajo las siguientes directrices:

- Los servidores deben actuar con libertad de juicio y lealtad a sus grupos de interés por lo que se abstendrán de favorecer sus propios intereses a expensas de los intereses del ISSPOL
- Los servidores deben evitar influir o intervenir en la toma de decisiones con las que tenga conflicto.
- Los servidores deben informar a la instancia superior de la toma de decisiones, respecto de los conflictos de intereses en los que se encuentren implicados.

c) Igualdad de oportunidades y no discriminación.- El ISSPOL promueve la igualdad tanto en el trato como en las oportunidades de contratación, formación, promoción y condiciones laborales para sus colaboradores, sin contemplar distinciones de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, orientación sexual, ideologías, opiniones políticas o cualquier otra condición física, social o personal.

d) Direccionamiento responsable y relaciones laborales.- El ISSPOL promueve el ejercicio responsable del poder y la gobernanza; rechaza cualquier expresión de violencia o acoso - físico, sexual, psicológico, moral u otro, de abuso de autoridad o cualquier otro comportamiento que agreda o vulnere los derechos personales de los servidores.

Los servidores deben procurar el respeto por sus compañeros de trabajo, independiente del nivel jerárquico al que correspondan y hacer ejercicio de sus atribuciones de mandato con integridad, responsabilidad y respeto.

De la misma manera, los servidores deben propender por mantener una relación laboral amable y respetuosa; evitando bajo cualquier circunstancia afectar la integridad física o moral de sus compañeros.

e) Desarrollo permanente e integral.- El ISSPOL propende por el desarrollo permanente e integral de sus colaboradores a través del desarrollo del plan de inducción, entrenamiento y capacitación, que a su vez apunta a la consecución de los objetivos estratégicos.

Los servidores deben procurar la actualización permanente de sus conocimientos técnicos

y de gestión, participar activamente en el proceso de formación establecido por el ISSPOL y aplicar los conocimientos adquiridos para la mejora continua de los procesos.

f) Uso transparente y responsable de la información y la comunicación.- El ISSPOL se compromete a transmitir a los grupos de interés, información de manera transparente y honesta, evitando la comunicación de información engañosa por cualquiera de sus canales.

Los servidores del ISSPOL deben aplicar las medidas de seguridad pertinentes y tener especial cuidado con el uso y manejo la información a la que tiene acceso, así como de claves, códigos y elementos de seguridad empleados para acceder a redes de información electrónica institucional.

El ISSPOL se compromete a respetar el derecho a la libre expresión, con sujeción a la Constitución y la Ley.

Los servidores deben manejar con veracidad y transparencia tanto la información recibida como la entregada a través de los canales institucionales, procurando expresar sus opiniones de manera responsable.

g) Uso y protección de los activos.- Los servidores deben hacer uso responsable, adecuado y óptimo de los recursos y bienes del ISSPOL de los cuales disponga o tenga acceso, exclusivamente para los propósitos para los cuales han sido destinados.

h) Medidas contra el soborno y la corrupción.- El ISSPOL respeta y aplica la legislación ecuatoriana y bajo este precepto, no lleva a cabo actividades que puedan considerarse corruptas en el relacionamiento con sus grupos de interés.

Los servidores no pueden, bajo ninguna justificación, dar o recibir alguna forma de pago u otro beneficio para intervenir en la toma de una decisión que convenga a la Institución, al servidor o a un tercero.

i) Información reservada y confidencial.- Los servidores deben aplicar las medidas necesarias para garantizar la salvaguarda de la información que por su naturaleza es considerada reservada o confidencial y no podrá hacer uso de la misma para fines distintos a los definidos por el ISSPOL.

j) Obsequios y regalos.- Los servidores no pueden dar o aceptar obsequios y regalos en el desarrollo de sus actividades. Excepcionalmente, esta práctica podrá ser aceptada cuando se trate de elementos promocionales o de valor económico irrelevante que no supere (200 DOLARES) en concordancia con el “Artículo. 21.- Entrega de obsequios de las Normas Éticas de Comportamiento Gubernamental.”

m) Registros financieros.- La información económica y financiera del ISSPOL debe reflejar fielmente su realidad económica; en tal sentido ningún servidor puede ocultar o

distorsionar la información de los registros e informes contables, la cual debe ser completa, precisa y veraz.

La comunicación de la información económica y financiera debe ser honesta para lo cual los servidores deben evitar entregar información incorrecta, organizarla de forma equívoca o generar confusión a quienes la reciben.

Capítulo V

DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS

Art. 10.- De los grupos de Interés externos.- El ISSPOL busca fortalecer los vínculos con sus grupos de interés a través de la aplicación de sus valores, para lo cual los servidores se comprometen a cumplir con las siguientes orientaciones éticas.

a) Usuarios:

El ISSPOL se compromete con sus usuarios prestando servicios de calidad y propendiendo por una relación basada en la confianza, respetando sus derechos y necesidades. Los servidores deben velar por el cumplimiento de las garantías, derechos y obligaciones de los usuarios y atender de manera oportuna sus necesidades y requerimientos.

• Confidencialidad

El ISSPOL garantiza la confidencialidad de los datos de sus usuarios comprometiéndose a no revelar los mismos a terceros, salvo consentimiento del usuario o por obligación legal, o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. La captación, tratamiento y uso de esta información se hará de acuerdo con los requisitos legales aplicables para tal fin.

Los servidores públicos que tengan acceso a los datos de los usuarios deberán tomar las medidas necesarias para mantener su confidencialidad y en ningún caso pueden hacer uso de esta información para actividades distintas a las establecidas por el ISSPOL

• Transparencia en la definición de los contratos

El ISSPOL propende por las relaciones precontractuales y contractuales transparentes, por lo que los contratos son redactados de manera sencilla y clara.

Los servidores públicos deben brindar información clara y precisa a los usuarios en relación a las condiciones precontractuales y contractuales para el brindar el servicio de seguro social

b) Proveedores:

Los procesos de selección de los proveedores se llevan a cabo en el marco de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y su reglamento, aplicando los principios de

objetividad, imparcialidad, legalidad, trato justo, igualdad, calidad, vigencia tecnológica, oportunidad, concurrencia, transparencia, publicidad; y, participación nacional.

Los servidores que tengan acceso a la información de los proveedores deben aplicar las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad y evitar el conflicto de intereses.

c) Sociedad

El ISSPOL propicia una relación de diálogo permanente y respeto con la sociedad y en especial con las comunidades presentes en sus áreas de operación.

Los servidores deben ofrecer a todos los ciudadanos un trato justo, cordial y equitativo, orientado por una vocación de servicio, sin prejuicio o discriminación por género, instrucción, capacidad especial, edad, religión, condición económica, social, lugar de origen o cualquier otra condición física, social o personal.

Así mismo deben:

- Atender y orientar con eficiencia, cortesía, agilidad y espíritu de servicio a los pensionistas en sus requerimientos, trámites y necesidades, eliminando toda actitud de prepotencia e insensibilidad.
- Difundir proactivamente los logros y acciones del ISSPOL.
- Guardar coherencia con los principios y valores que establece el presente código, sirviendo de ejemplo para la gente que los rodea.
- Derechos humanos y libertades públicas

El ISSPOL desarrolla todas sus actividades en el marco del respeto y la promoción de los Derechos Humanos y rechaza cualquier categoría de trabajo infantil o cualquier forma de trabajo forzoso.

En consecuencia, todos los servidores deberán secundar este compromiso, desempeñando sus actividades laborales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas.

Capítulo VI

COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Art. 11.- Propósito.- El Comité de Ética Institucional es un grupo interdepartamental e interdisciplinario que será el encargado de vigilar y garantizar la aplicación y el adecuado cumplimiento del Código de Ética y Conducta, y analizar los asuntos o situaciones que vayan en contra de los principios éticos del ISSPOL, emitiendo recomendaciones y acciones morales paralelas a las sanciones administrativas contempladas en la normativa vigente, que procuren una modificación en el comportamiento y la convivencia institucional.

En caso de actos que ameriten sanciones civiles o penales, el comité derivará el

conocimiento de los mismos a la(s) instancia(s) interna(s) competente(s) para el trámite que corresponda.

Art. 12.- Integrantes.- El Comité de Ética Institucional está conformado por los siguientes miembros:

- Vocal del Consejo Directivo; quién lo presidirá y tendrá voto dirimente;
- Director General del ISSPOL o su delegado;
- Director/a Económico Financiero o su delegado;
- Asesor/a Jurídico o su delegado;
- Director Administrativo o su delegado;

El Secretario/a del Comité de Ética Institucional será el Oficial de Seguridad de la Información; tendrá derecho a voz, sin voto.

El Comité de Ética Institucional, será permanente, sin perjuicio de quienes lo integren

Art. 13.- Atribuciones generales del comité.- El Comité de ética institucional tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Socializar el Código de Ética y Conducta al interior de todo el personal del ISSPOL;
- b) Informar a la Dirección General sobre el cumplimiento del Código de Ética y Conducta, lo cual permitirá disponer a la Gestión de Talento Humano las acciones preventivas y correctivas a tomarse para garantizar dicho cumplimiento;
- c) Establecer, implementar y emplear los canales de comunicación e información necesarios para recibir denuncias (línea ética);
- d) Reconocer e incentivar comportamientos éticos positivos;
- e) Realizar y receptar denuncias, así como dar a conocer y derivar a la instancia interna competente, casos de incumplimiento del Código de Ética y Conducta;
- f) Atender los casos de incumplimiento del Código de Ética y Conducta que se presenten;
- g) Efectuar auditorías de cumplimiento;
- h) Monitorear los casos que se deriven a la instancia interna competente;
- i) Proponer recomendaciones y resoluciones de los casos receptados;
- j) Realizar propuestas para la actualización y el mejoramiento permanente del Código de Ética y Conducta;
- k) Informar al Consejo Directivo sobre el desempeño ético del ISSPOL y advertir sobre aquellas situaciones que puedan poner en riesgo la reputación institucional;
- l) Difundir periódicamente los informes de desempeño ético a toda la Institución;
- m) Definir las políticas de manejo de la información y documentación, sobre los casos presentados y sus soportes; a fin de precautelar y velar por la reserva, contenido y custodia de la información allí contenida;
- n) De así requerirlo, generar espacios de mediación entre las partes involucradas en casos de incumplimiento al Código de Ética y Conducta y hacer seguimiento a los compromisos adquiridos;
- o) Realizar el seguimiento y revisión del cumplimiento de la política antisoborno

Art. 14.- Responsabilidades del Presidente del Comité de Ética: El Presidente tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Liderar la organización y el funcionamiento del Comité de Ética Institucional;
- b) Velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta;
- c) Cumplir y hacer cumplir el Código de Ética y Conducta;
- d) Promover la construcción de una guía que ejemplifique conductas adecuadas e inadecuadas, relacionadas al comportamiento ético;
- e) Tomar en cuenta las sugerencias de los informes finales que realice el Comité de Ética Institucional para cada caso y dar el seguimiento respectivo;
- f) Proponer mejoras y procesos internos; y,
- g) Conocer, aportar criterios, sugerir y recomendar respecto a los casos que se presenten al Comité.

Art. 15.- Duración y periodicidad.- El Comité de Ética Institucional tendrá una duración de un (1) año y sus miembros serán elegidos en los periodos definidos en su conformación.

El Comité de Ética se reunirá una vez por mes de forma ordinaria. El comité además podrá reunirse en cualquier momento a petición motivada de uno o más de sus miembros y por convocatoria de su Presidente. Sin embargo, será también válida la reunión del Comité cuando, hallándose presentes todos sus miembros, éstos acuerden celebrar una sesión.

Art. 16.- Convocatoria y compromiso.- Conforme las necesidades institucionales, el Comité de Ética Institucional se reunirá en forma ordinaria por lo menos una vez en el mes y de manera extraordinaria por petición motivada de uno o más de sus integrantes, cuando la situación lo amerite previa convocatoria, para lo cual por intermedio del secretario/a del Comité, procederá a realizar la convocatoria respectiva, donde se incluirá: orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión. La presencia de los miembros del Comité será obligatoria y se integrará el quorum con la mitad más uno de sus miembros con voz y voto. Las decisiones se tomarán por mayoría simple.

Al finalizar cada reunión el secretario/a elaborará el acta respectiva, misma que será firmada por todas y todos los asistentes a la reunión, quedando bajo su responsabilidad y custodia.

Los miembros del Comité podrán requerir la inclusión de asuntos relevantes a discutir en la sesión. Estos asuntos deben ser enviados al Secretario y serán informados a través de la actualización de la agenda. La inclusión de temas se realizará hasta máximo dos días hábiles antes del Comité.

Capítulo VIII

VULNERACIÓN E INCUMPLIMIENTOS DE ESTE CÓDIGO

Art. 17.- Sanciones aplicables.- Un desempeño ético y conductivo inadecuado puede acarrear sanciones administrativas, civiles y penales, por lo que los servidores deben asegurarse de la veracidad de los comportamientos o actos denunciados. ,

Los servidores deben informar al Comité de Ética institucional de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento.

EL ISSPOL no admite ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados que, de buena fe, comuniquen presuntos incumplimientos; y sancionará, con arreglo a las normas laborales vigentes, aquellos incumplimientos o vulneraciones que constituyan faltas laborales, sin perjuicio de otras responsabilidades en las que pudieran incurrir.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- Confórmese el Comité de Ética Institucional del ISSPOL, el cual estará integrado y tendrá los roles y responsabilidades de conformidad a lo establecido en el Capítulo VII de esta Resolución.

Segunda.- La Dirección Administrativa, a través de la Unidad de Gestión de Talento Humano, dispondrá que todos los servidores de la Institución suscriban un Compromiso que confirme que han leído y entendido el Código de Ética y Conducta, y aceptan cumplir sus disposiciones.

Tercera.- Las atribuciones y funciones de los miembros del Comité de Ética Institucional no implican ningún cambio de la Estructura Orgánica del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional ISSPOL, ni cambio de denominación de los cargos para los servidores que integren mencionado Comité.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única.- Deróguese el Código de Ética del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional ISSPOL, expedido mediante Resolución No. 85-CS-SO-12-2012, del 04 de julio de 2012.

DISPOSICIÓN FINAL

Encárguese a la Dirección Administrativa del Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional ISSPOL, notifique con el contenido de esta Resolución a los Directores y Jefes de todas las Áreas y Unidades de Gestión y proceda a la difusión del presente Código, para lo cual elaborará una estrategia de promoción y difusión continua, que incluirá la publicación del Código en la página web Institucional, para conocimiento de los servidores y público en general.

El presente Código de Ética y Conducta entrará en vigencia a partir de la fecha de su expedición.

Dado y firmado en la ciudad de Quito, a los diecisiete días del mes de mayo de 2022.

Para constancia firman:

FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICÍA NACIONAL

1.- Resolución 78-CD-SE-11-2022-ISSPOL (Registro Oficial 362, 27-VII-2023).