

Resolución Nro. CNIMH-CNIMH-2025-0008-RESOLUCION

Quito, D.M., 24 de marzo de 2025

CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE MOVILIDAD HUMANA

**SECRETARIA TÉCNICA CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE
MOVILIDAD HUMANA**

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador, establece entre los deberes primordiales del Estado: “(...)8. *Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.*”;

Que, el inciso segundo del Art. 32 ibidem, señala: “...*Las servidoras y servidores públicos se abstendrán de actuar en los casos en que sus intereses entren en conflicto con los del organismo o entidad en los que presten sus servicios*”;...”;

Que, el Art. 83 de la Norma Constitucional contempla entre los 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, la Norma Constitucional señala: “**Art. 156.-** *Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.*”;

Que, la normativa ibidem manda: “**Art. 157.-** *Los consejos nacionales de igualdad se integrarán de forma paritaria, por representantes de la sociedad civil y del Estado, y estarán presididos por quien represente a la Función Ejecutiva. La estructura, funcionamiento y forma de integración de sus miembros se regulará de acuerdo con los principios de alternabilidad, participación democrática, inclusión y pluralismo.*”;

Resolución Nro. CNIMH-CNIMH-2025-0008-RESOLUCION

Quito, D.M., 24 de marzo de 2025

Que, el mandato constitucional previsto en el Art. 226, dispone que: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”*;

Que, el artículo 227 de la Norma Constitucional señala que “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.”;

Que, la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad señala: **“Art. 4.- Naturaleza.-** Los Consejos Nacionales para la Igualdad son organismos de derecho público, con personería jurídica. Forman parte de la Función Ejecutiva, con competencias a nivel nacional y con autonomía administrativa, técnica, operativa y financiera; y no requerirán estructuras desconcentradas ni entidades adscritas para el ejercicio de sus atribuciones y funciones.”;

Que, la Ley ut supra determina en el Art. 12 entre las atribuciones y funciones de los Secretarios Técnicos: “...5. Dirigir la gestión administrativa, financiera y técnica de los Consejos Nacionales para la Igualdad;...”;

Que, el Art. 22 de la Ley Orgánica de Servicio Público establece entre los deberes de las y los servidores públicos: “(...) b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;” “(...) f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;” “...h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;...”;

Que, la letra j) del Art. 24 de la Ley antes citada, prohíbe a las servidoras y los servidores públicos: *“Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Estado, por sí o por interpuesta persona u obtener cualquier beneficio que implique privilegios para el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Esta prohibición se aplicará también para empresas, sociedades o personas jurídicas en las que el servidor o servidora, su cónyuge*

Resolución Nro. CNIMH-CNIMH-2025-0008-RESOLUCION

Quito, D.M., 24 de marzo de 2025

o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tengan interés”;

Que, con Decreto Ejecutivo Nro. 337, de 22 de julio de 2024, promulgado en el Suplemento del Registro Oficial No. 609, 26 de Julio 2024, se aprobó la Política Nacional de Integridad Pública (PNIP), cuyo objetivo es promover una cultura de integridad en la gestión de la Función Ejecutiva;

Que, las Normas de Control Interno para las entidades, los organismos del sector público y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, expedidas por la Contraloría General del Estado establecen, en la parte pertinente: *“200-01 Integridad y valores éticos... La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de la cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de las personas de libre remoción; estos valores rigen la conducta de su personal, orientando su integridad y compromiso hacia la organización. La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética y herramientas de prevención y gestión de riesgos de integridad y conflicto de intereses, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción.*

Los responsables del control interno determinarán y fomentarán la integridad y los valores éticos, para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades institucionales y establecerán mecanismos de difusión y capacitación que promuevan la incorporación del personal a esos valores; los procesos de reclutamiento y selección de personal se conducirán teniendo presente esos rasgos y cualidades. El personal debe cumplir estrictamente lo enmarcado en la Ley y las disposiciones legalmente emitidas por autoridad competente...”;

Que, el Estatuto por Procesos del Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana determina entre las responsabilidades y funciones de la Secretaria Técnica: *“...p) Aprobar las normas internas que requiera la entidad para su gestión administrativa y financiera, en base a la normativa expedida por el sector público;...”;*

Que, mediante Resolución Nro. 0000039 de 6 de mayo de 2024, la Ministra de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana designó a la doctora María Gabriela Acosta Robalino como Secretaria Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana;

Que, con Oficio Circular Nro. PR-SGIP-2025-0003-C de 18 de marzo de 2025, el señor José Julio Neira Hanze, Secretario General de Integridad Pública solicita el cumplimiento de los compromisos de las entidades de la Administración Pública Central en materia de Política Nacional de Integridad Pública, a fin de *“Fortalecer la transparencia en la gestión pública y consolidar una cultura institucional basada en la integridad y el*

Resolución Nro. CNIMH-CNIMH-2025-0008-RESOLUCION

Quito, D.M., 24 de marzo de 2025

servicio a la ciudadanía...”;

Que, con fundamento en el Oficio Circular citado en el párrafo precedente, es necesario actualizar el Código de Ética del Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana; y,

En ejercicio de mis atribuciones constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias:

RESUELVO:

**EXPEDIR EL CODIGO DE ÉTICA SUSTITUTIVO DEL CONSEJO NACIONAL
PARA LA IGUALDAD DE MOVILIDAD HUMANA**

1. OBJETIVO

Definir los principios y/o valores que orientarán las acciones y los compromisos de conducta personal y profesional que deben cumplir los servidores y trabajadores del Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana, con el fin de desarrollar en la entidad una cultura de excelencia y valores para contribuir al buen uso de los recursos públicos y el combate a la corrupción.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Ética es de cumplimiento y aplicación obligatoria para todo el personal de servidores(as) y trabajadores(as) vinculados (as) bajo cualquier modalidad con el Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana -CNIMH.

Para nuestros usuarios, clientes y proveedores, este Código se encuentra disponible para consulta en nuestra página web www.derechosmovilidadhumana.gob.ec.

3. DEFINICIONES

Para efectos de esta Código se consideran las siguientes definiciones:

Bien común: Se refiere al bienestar de todos los miembros de una comunidad y también al interés público.

Código de Ética: Instrumento compuesto de normas, principios y valores establecidos con el fin de regular y dirigir la conducta que todo el personal de la institución observará en el cumplimiento de sus funciones, así como, en sus relaciones con sus superiores, compañeros, clientes, proveedores, contratistas, autoridades de control, y la sociedad en

Resolución Nro. CNIMH-CNIMH-2025-0008-RESOLUCION

Quito, D.M., 24 de marzo de 2025

general.

Conflicto de interés: Situación en la cual una persona pierde independencia y objetividad para tomar decisiones que pudieran afectar de manera negativa o positiva a terceros vinculados a dicha persona o institución.

Corrupción: Acción personal o social ilícita o ilegítima encubierta y deliberada con arreglo a los intereses particulares, realizada vía cualquier cuota de poder en espacios normativos institucionalizados y estructurados, afectado deberes en función, intereses colectivos y/o la moral social.

Conducta de índole personal que se desvía de la función pública reglamentada, debido a una consideración de índole privada o para obtener beneficios pecuniarios o de rango.

Ética: Es el conjunto de principios que orientan el comportamiento de las conductas de las personas y sociedades.

Integridad: Se refiere a las conductas y acciones coherentes con una serie de normas y principios morales o éticos, adoptados por personas al igual que instituciones, que operan como una barrera contra la corrupción y en favor del Estado de derecho.

Moral: La moral es lo que no concierne al orden jurídico, sino al fuero interno o al respeto humano; es un conjunto de reglas, normas de convivencia y de conducta humana que determinan las obligaciones de los seres humanos en sus relaciones entre sí y con la sociedad.

Probidad: Constituye la honradez, rectitud de ánimo e integridad en el obrar.

4. COMPROMISO

Los(as) servidores (as) y trabajadores (as) asumen el compromiso personal y colectivo de:

- Conocer, aplicar y fomentar la integridad y los valores éticos en el desarrollo de los procesos y actividades institucionales que cada cargo mantiene, conforme el presente Código de Ética.
- Conservar entre sus documentos un ejemplar del Código de Ética o consultarlo directamente en la página web institucional www.derechosmovilidadhumana.gob.ec.

Resolución Nro. CNIMH-CNIMH-2025-0008-RESOLUCION

Quito, D.M., 24 de marzo de 2025

- Comunicar en caso de incumplimiento del Código de Ética, de conformidad con las instancias establecidas en este instrumento.

5. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Los principios y valores del CNIMH son pilares fundamentales que permiten cumplir y alcanzar la Misión y Visión institucionales y a continuación se detallan:

Igualdad y no discriminación: Todas las acciones del CNIMH promoverán la igualdad de derechos en la diversidad y desarrollarán iniciativas tendientes a eliminar toda forma de discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género.

Participación: el CNIMH garantizara los espacios para la participación ciudadana y de las entidades públicas y privadas, en el ámbito de la movilidad humana.

Prevención del Fraude, Corrupción y Antisoborno: el CNIMH compromete a sus autoridades, servidores (as) y trabajadores (as) a rechazar cualquier acto, conducta o situaciones asociadas al fraude, corrupción y soborno, que condicionen o deslegitimen su accionar, para el desarrollo de una cultura de integridad con los negocios y en la generación de confianza en sus relaciones.

Respeto: Aceptación de las diferencias que nacen en la propia autoestima y el reconocimiento de la existencia del otro.

Solidaridad: Propender al reconocimiento del ser humano como elemento sustancial del desarrollo colectivo.

Transparencia: Toda información será pública y se facilitará el acceso de la ciudadanía a su conocimiento; se establecerá sistemas de rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Universalidad: Todos los seres humanos tienen los mismos derechos humanos simplemente por su condición de ser humano, independientemente del lugar donde residan y quienes sean, así como de su condición o características particulares.

6. PROCEDIMIENTO

Todos quienes forman parte del CNIMH tienen la obligación y el compromiso con la institución, de reportar cualquier conducta, situación o conflicto de interés que se haya identificado y genere duda sobre cómo actuar o se considere que es una falta al Código de

Resolución Nro. CNIMH-CNIMH-2025-0008-RESOLUCION

Quito, D.M., 24 de marzo de 2025

Ética.

La primera instancia será el Jefe Inmediato del(la) servidor(a) o trabajador(a), quién evaluará la situación y si lo considera pertinente informará oficialmente a la Secretaria Técnica, quien tendrá la responsabilidad de tomar las medidas adecuadas para resolver cualquier asunto planteado a su atención o recomendar una acción a seguir.

Las autoridades del CNIMH no admitirán discriminación, ni represalia alguna en contra del personal que informó sobre infracciones al presente Código de Ética.

7. COMPROMISOS ÉTICOS

7.1 COMO SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS) Y TRABAJADORES (AS)

- Actuar conforme a los más altos niveles de lealtad con la institución, integridad, eficiencia, probidad e imparcialidad en el desempeño de cada cargo.
- Abstenerse de aceptar o solicitar directa o indirectamente: regalos, préstamos, dádivas, privilegios, servicios o beneficios de orden personal en el desempeño de sus funciones.
- Asistir puntualmente a las reuniones convocadas.
- Cumplir con los horarios de trabajo.
- Evitar comportamientos que atenten contra la moral y las buenas costumbres.
- No consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas dentro de las instalaciones de la institución.
- Evitar involucrarse en cualquier actividad o negocio, que atente a los intereses de la entidad.
- No protagonizar riñas o algarazas en el trabajo o en las instalaciones de la institución.
- Mantener una actitud proactiva en el desarrollo de nuestras funciones.
- Mantener un buen ambiente laboral, que incluya aspectos como respeto, seguridad, orden y limpieza.
- Mantener una correcta presentación personal.
- Realizar toda actividad laboral responsablemente, cuidando de no dañar física o moralmente a persona alguna, al ambiente, infraestructura o recursos de la institución.
- Observar todas las reglas y normas que se aplican al giro de negocio y actividades de la institución.
- Poner en conocimiento al Jefe Inmediato, Analista de la Unidad de Talento Humano, según corresponda, cualquier acto deshonesto, destructivo o ilegal en contra de la entidad o de sus servidores(as) o trabajadores(as).
- Retribuir a la institución la capacitación y entrenamiento recibidos.

Resolución Nro. CNIMH-CNIMH-2025-0008-RESOLUCION

Quito, D.M., 24 de marzo de 2025

- Utilizar adecuadamente los canales internos y el órgano regular establecido del CNIMH, para manifestar opiniones, sugerencias, reclamaciones y denuncias.

7.2 COMO AUTORIDADES

El(la) Secretario (a) Técnico (a) y demás servidores (as) que ejercen cargos de dirección y jefatura, además de los compromisos establecidos en el número 7.1 de este instrumento, se comprometen con lo siguiente:

- Asignar de manera equitativa y justa las tareas y funciones a sus colaboradores(as).
- Evaluar el desempeño del personal bajo su dependencia, de manera objetiva y justa.
- Evitar la discriminación al personal, por razones de raza, religión, edad, sexo o cualquier condición individual o social, ajenas a sus méritos y capacidades.
- Fomentar en el personal, el espíritu de equipo y lealtad, conducta compatible con los principios y valores de la entidad y la búsqueda de metas institucionales.
- Fomentar una cultura organizacional basada en los principios y valores establecidos en este Código.
- Inspirar con su ejemplo, un modelo de conducta a seguir por parte del personal.
- Impulsar la integración laboral de las personas con discapacidad, eliminando todo tipo de barreras para su inserción en el ámbito de la entidad.
- Mantener una actitud de innovación y creatividad, en procura del mejoramiento integral y constante de las tareas asignadas al personal de su unidad.
- Tratar con dignidad, respeto y no violencia a todo el personal.

8. USO DE LOS RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES

En el uso de los recursos financieros y materiales, el personal deberá:

- Administrar cuidadosamente los recursos financieros de la institución.
- Evitar el desperdicio de materiales, maltrato y mal uso de los bienes.
- Proteger la información e infraestructura informática, contra pérdida, daño, alteración o revelación no autorizados.
- Informar oportunamente cualquier pérdida, mal uso, daño, robo o destrucción de los bienes y propiedades del CNIMH.
- Emplear los sistemas de comunicación: teléfono, correo electrónico e internet, entre otros, únicamente para el cumplimiento de las funciones asignadas

9. CONFLICTO DE INTERÉS

Resolución Nro. CNIMH-CNIMH-2025-0008-RESOLUCION

Quito, D.M., 24 de marzo de 2025

Si en el ejercicio de las funciones, se presenten asuntos que impliquen un conflicto de interés, el personal del CNIMH se excusará de intervenir en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de los mismos, garantizando la idoneidad, integridad y transparencia de la gestión pública.

En caso de llegar a conocimiento de los (as) servidores (as) y los (as) trabajadores (as) situaciones de conflicto de interés en el CNIMH, tienen la obligación de notificar a su jefe inmediato o a la máxima autoridad.

10. SANCIONES

El incumplimiento de los principios de este Código será objeto de sanciones que se aplicarán conforme lo señalado en el Reglamento Interno del CNIMH, Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General, Código del Trabajo y demás normativa aplicable al caso.

En el inicio de todo proceso sancionatorio se garantiza el legítimo derecho constitucional a la defensa.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- La Directora Administrativa Financiera dispondrá a través de la Gestión de Administración de Talento Humano, la socialización del presente Código de Ética al personal del CNIMH.

SEGUNDA.- La Analista de Planificación y Gestión Estratégica, dispondrá a través de la Gestión Tecnologías de la Información y Comunicación, se publique esta resolución en la página web institucional.

TERCERA.- La Directora Administrativa Financiera dispondrá a través de la Gestión de Administración de Talento Humano, se realicen las gestiones que correspondan para ejecutar programas de capacitación y sensibilización en ética pública y gestión de conflictos de interés, dirigidos a todos los (as) servidores (as) y trabajadores (as) públicos (as).

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se deroga expresamente la Resolución Nro. 023-CNIMH-2021, de 17 de diciembre de 2021 y cualquier disposición que se oponga a la presente Resolución.

Resolución Nro. CNIMH-CNIMH-2025-0008-RESOLUCION

Quito, D.M., 24 de marzo de 2025

La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción.

Comuníquese y publíquese. –

Dado en Quito, D.M. a 24 de marzo de 2025.

Documento firmado electrónicamente

Dra. Maria Gabriela Acosta Robalino
SECRETARIA TÉCNICA

fu