



# **CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL**

Santo Domingo, Distrito Nacional  
República Dominicana

APROBADO EN ABRIL 2019

---

# INDICE

<b>CARTA DEL DIRECTOR</b> .....	2
<b>1. NUESTRA INSTITUCIÓN</b> .....	3
<b>1.1. Reseña Histórica</b> .....	3
<b>2. MISION, VISION, VALORES</b> .....	12
<b>2.1. Misión</b> .....	12
<b>2.2. Visión</b> .....	12
<b>2.3. Valores Institucionales</b> .....	12
<b>3. INTRODUCCIÓN</b> .....	13
<b>3.1. Objetivo</b> .....	13
<b>3.2. Alcance en su aplicación</b> .....	14
<b>3.3. Marco legal</b> .....	14
<b>4. ORGANO RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL</b> .	16
<b>4.1. Funciones de las CEP</b> .....	16
<b>4.2. Beneficios que aportan las CEP en las instituciones</b> .....	17
<b>5. PRINCIPIOS RECTORES Y VALORES BÁSICOS DEL CEI-CONADIS</b> .....	18
<b>6. COMPORTAMIENTO ÉTICO</b> .....	21
<b>7. PROHIBICIONES ÉTICAS AL SERVIDOR PÚBLICO</b> .....	21
<b>8. DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONADIS</b> .....	23
<b>9. ETICA AMBIENTAL</b> .....	25
<b>10. REGIMEN DISCIPLINARIO</b> .....	26
<b>10.1. Faltas Agravantes</b> .....	26
<b>10.2. Faltas Atenuantes</b> .....	26
<b>11. DENUNCIAS DE FALTAS ETICAS</b> .....	27
<b>12. CERTIFICACION DE COMPROMISO DEL CONADIS</b> .....	28
<b>13. CERTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTO</b> .....	29
<b>14. CONSTANCIA DE COMPROMISO DE LOS PROVEEDORES (persona física)</b> .....	30
<b>15. CONSTANCIA DE COMPROMISO DE LOS PROVEEDORES (persona jurídica/empresa)</b> .	31

---

## CARTA DEL DIRECTOR

El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), como órgano rector en materia de discapacidad se hace responsable de promover, aplicar y sostener los valores éticos que nos ayudan a desarrollar la función pública que nos ha sido asignada, en el marco de una gestión caracterizada por la integridad, la transparencia, la eficiencia y la orientación hacia el cumplimiento de los fines esenciales del Estado dominicano.

Es para mí un honor presentar el Código de Ética Institucional del CONADIS, el cual es una guía que se configura como un sistema de criterios personales que dan sentido y respaldan la puesta en práctica de los principios rectores y valores de esta institución, teniendo como norte el desempeño de la función pública desde una gestión integral y eficiente, respeto por las normas internas y externas, transparencia en todas las actuaciones administrativas, comportamiento ético, toma de decisiones responsables, sensibilización y concientización sobre la ética medioambiental, una clara orientación hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, en términos de satisfacción del ciudadano y el respeto por los derechos humanos.

Todo esto solo se logra poniendo a las personas con discapacidad y sus familias en el centro de las políticas y gestión públicas, cuidándonos de las trampas de la burocracia, a sabiendas de que la inclusión plena es un desafío permanente, trabajando con inspiración, dedicación y alegría en convertir nuestra República Dominicana en una sociedad cada día más justa, accesible e inclusiva.

Estoy seguro que cuento con todo su apoyo para lograr nuestro propósito común, de ser cada vez mejores personas que actúan correctamente en sus actividades profesionales e institucionales. Te invito a que hagas de él una práctica cotidiana en tus relaciones laborales y personales.

  
**Lic. Magino Corporán Lorenzo**  
Director



---

# 1. NUESTRA INSTITUCIÓN

## 1.1. Reseña Histórica

### Antecedentes Históricos

Las primeras actuaciones internacionales en materia de discapacidad, exceptuando algunos trabajos concretos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea Occidental (UEO), comenzaron con el final de la Segunda Guerra Mundial y la creación de Naciones Unidas. El alto número de discapacidades que generó el conflicto exigía actuaciones concretas por parte de los Estados. La Organización trató de asistir técnicamente a los Estados en esta tarea a través de la publicación de estudios y la celebración de seminarios especializados sobre el tratamiento médico de las discapacidades.

El enfoque de la discapacidad en aquellos años tenía un carácter marcadamente asistencial. Su fundamento radicaba en las políticas sociales de los Estados, o más bien en las actitudes paternalistas de los poderes públicos, basadas fundamentalmente en la caridad con los ciudadanos más desfavorecidos.

Fue desde el propio movimiento asociativo de las personas con discapacidad, iniciado en los países anglosajones a finales de la década de los sesenta, donde se comenzó a exigir a los poderes públicos un cambio en el tratamiento de la discapacidad. Los activistas con discapacidad reclamaban que les fuesen reconocidos y respetados sus derechos y libertades, como ocurría con otros grupos de personas históricamente marginados. Fue así como comenzó a cuestionarse el modelo individual de la discapacidad y a proponerse el cambio hacia el modelo social, dirigido a modificar las estructuras sociales de carácter excluyente.

Las Naciones Unidas, así como otras organizaciones internacionales que bajo su impulso adoptaron explícita o implícitamente el modelo social de la discapacidad, habían comenzado a reconocer derechos específicos por razón de discapacidad y a centrar sus esfuerzos en eliminar o transformar las barreras que limitaban la participación de aquellos ciudadanos.

---

Las Naciones Unidas se fundaron sobre el principio de la igualdad de todos. El Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas afirma la dignidad y el valor de la persona humana y otorga la máxima importancia a la justicia social. De hecho, las personas con discapacidad deben gozar de todos los derechos humanos fundamentales que se destacan en la Carta y otros instrumentos de derechos humanos.

En 1948 la Asamblea General sentó las bases de la promoción y la protección de los derechos humanos al proclamar la Declaración Universal de Derechos Humanos. En el artículo 25 de esa Declaración se afirma que toda persona “tiene derecho a los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

Instrumentos de derechos humanos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entraron en vigor en 1966, incluyen otros principios para combatir la discriminación. En conjunto, constituyen el código internacional más amplio de disposiciones jurídicamente vinculantes en la esfera de los derechos humanos. Los dos Pactos desarrollan y complementan las disposiciones de la Declaración Universal y los tres instrumentos en conjunto constituyen lo que ha dado en conocerse como la Carta Internacional de Derechos Humanos.

En 1976 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama 1981 Año Internacional de los Impedidos mediante Resolución 31/123. La Asamblea pide que se establezca un plan de acción a nivel nacional, regional e internacional en el que se haga especial hincapié en la igualdad de oportunidades, la rehabilitación y la prevención de la discapacidad.

El Año tiene por lema “la plena participación y la igualdad”, definidas como el derecho de las personas con discapacidad a participar plenamente en la vida y el desarrollo de su sociedad, a gozar de unas condiciones de vida similares a las de los demás ciudadanos, y a tener el mismo acceso a los beneficios derivados del desarrollo socioeconómico.

El Año tiene también por objetivo incrementar la sensibilización de la opinión pública; comprender y aceptar a las personas con discapacidad; y alentar a las personas con discapacidad a constituir organizaciones que les permitan manifestar sus opiniones y promover la adopción de medidas encaminadas a mejorar su situación.

---

Una de las principales enseñanzas extraídas del Año es la de que la imagen de las personas con discapacidad depende en gran medida de las actitudes sociales y que éstas suponen un grave obstáculo que impide la realización del objetivo de la plena participación en la sociedad y la igualdad de las personas con discapacidad.

Un importante resultado del Año Internacional de las Personas con Discapacidad fue la formulación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General el 3 de diciembre de 1982 en su resolución 37/521.

El Programa de Acción Mundial es una estrategia global para mejorar la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades, que busca la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo nacional. En el Programa también se subraya la necesidad de abordar la discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos.

En sus tres capítulos se analizan las definiciones, los conceptos y los principios relativos a la discapacidad; se examina la situación mundial de las personas con discapacidad; y se formulan recomendaciones para la adopción de medidas a nivel nacional, regional e internacional.

La “igualdad de oportunidades” es el tema central del Programa y la filosofía en la que se sustenta para alcanzar la plena participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social y económica. Este tema se basa en un principio importante, a saber, el de que los problemas que afectan a las personas con discapacidad no se deben abordar de manera aislada, sino en el contexto de los servicios normales de la comunidad.

Uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos fue la aprobación por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993 de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad a través de la Resolución 48/96. Aunque no se trata de un instrumento jurídicamente vinculante, las Normas Uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las Normas son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica.

Las Normas Uniformes consisten en 22 normas que resumen el mensaje del Programa de Acción Mundial e incorporan la perspectiva de derechos humanos que se ha desarrollado a lo largo del Decenio. Las 22 normas relativas a las personas con discapacidad están divididas en cuatro capítulos

---

—Requisitos para la igualdad de participación, Esferas previstas para la igualdad de participación, Medidas de ejecución y Mecanismo de supervisión— y abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad.

Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad prevén el nombramiento de un Relator Especial encargado de supervisar la aplicación de las Normas.

En 1992, al término del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992), la Asamblea General proclamó el día 3 de diciembre Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

La celebración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad el 3 de diciembre de cada año tiene por objeto ayudar a entender las cuestiones relacionadas con la discapacidad, los derechos de las personas con discapacidad y los beneficios que se derivarían de la integración de estas personas en todos y cada uno de los aspectos de la vida política, social, económica y cultural de sus comunidades. El Día brinda la oportunidad de promover actividades encaminadas a lograr el objetivo del disfrute pleno e igual de los derechos humanos y la participación en la sociedad de las personas con discapacidad, establecido en el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1982.

La discapacidad se ha consagrado internacionalmente como cuestión de derechos humanos. Y ello gracias a los trabajos dirigidos, en el ámbito universal, por las Naciones Unidas, y en el regional americano, por la Organización de Estados Americanos. Muestra de estos trabajos son la adopción de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999 y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006.

En la República Dominicana, en los años 40, se da inicio a la atención de personas con discapacidad, con acciones de carácter asistencialista, provenientes de personas de clase media y clase alta que se sintieron sensibilizadas por las necesidades manifiestas en la mendicidad que afectaba a la mayoría de personas con alguna discapacidad. Más adelante, surgen instituciones de servicios, sobre todo en el ámbito de la educación y rehabilitación, que cambian significativamente el panorama de este grupo poblacional.

---

He aquí los acontecimientos preponderantes que benefician a las personas con discapacidad.

En el año 1957 el Ministerio de Educación abre la Escuela Nacional de Ciegos con un régimen de internado que recibía a personas ciegas procedentes de cualquier lugar del territorio nacional, a los cuales se les brindaban los servicios de enseñanza del sistema Braille, manualidades, movilidad.

En el año 1963 nace la Asociación Dominicana de Rehabilitación que brinda servicios en diferentes aspectos de la rehabilitación a personas con diferentes discapacidades, entidad que al día de hoy sigue su labor en el ámbito de la rehabilitación en muchas provincias del país.

En el año 1964 surge el Patronato Nacional de Ciegos, institución de carácter privado, que rehabilita, educa e integra a la sociedad y al ámbito laboral a personas con discapacidad visual. En los últimos años ha capacitado a cientos de personas con discapacidad visual en el área de terapia física, masaje y posee un Centro de servicios en estas áreas.

Otra institución que nace para dar servicios a personas con diferentes discapacidades es el Patronato Cibao de Rehabilitación, en el año 1967, la primera que opera en una ciudad diferente de la capital Santo Domingo, situándose en Santiago, segunda ciudad del país.

Para la población con discapacidad auditiva se formaron desde finales de los años 60 varias entidades de servicios educativos como son la Escuela Nacional de Sordos, el Instituto de Ayuda al Sordo Santa Rosa, además de otros centros educativos que atienden a la población de personas sordas, que funcionan a nivel local en diferentes comunidades.

En el año 1992, nace la Asociación Dominicana de Síndrome de Down, gracias al esfuerzo de un grupo de padres comprometidos en mejorar la condición de vida y optimizar el desarrollo físico, intelectual y emocional de las personas que poseen esa condición.

En el 1995, algunas familias con hijos con condición de autismo crearon la Fundación Dominicana de Autismo, y otras instituciones educativas privadas que dan servicios a estudiantes con diferentes condiciones de discapacidad, así como varias escuelas de rehabilitación y educación especial perteneciente al Ministerio de Educación.

En materia de inclusión educativa, en Septiembre 1968, ingresan por primera vez seis personas ciegas a la escuela regular, en esta ocasión en una escuela pública; en ese año también la Secretaría

---

de Estado de Educación, mediante resolución, reconoció el Sistema Braille como escritura oficial para las personas ciegas.

En el 1969 se emite la Orden Departamental 9-69 que crea el Departamento de Educación Especial, con el propósito de integrar y coordinar todas las actividades y esfuerzos en pro de la educación especial de todos los “niños con minoridades y deficiencias físicas que le impidan seguir el ritmo normal de la vida y por ende del aprendizaje”. Mientras que en el 1982, se emite la Orden Departamental 25-82 que integra al servicio de la educación regular a los alumnos con discapacidad visual que hayan terminado el nivel básico en la Escuela Nacional de Ciegos, designando un equipo de maestros itinerantes para el seguimiento y asesoría de los alumnos con discapacidad visual.

En el 2002, la Orden Departamental 05-2002 convierte la Escuela Nacional de Ciegos en Centro Nacional de Recurso Educativos para la Discapacidad Visual, se elimina el internado y los alumnos y alumnas serán integrados a los centros educativos regulares a partir del nivel inicial. Esta experiencia encontró dificultades porque algunas familias no querían que sus niños y niñas en edad tan temprana pudieran movilizarse desde sus casas a las escuelas, sin embargo el trabajo del equipo de profesores itinerantes que se formó en la misma orden departamental garantizó el funcionamiento del proceso de inclusión en todo el territorio nacional. Mientras que en el 2008, otra Orden Departamental, la 03-2008, modifica las directrices nacionales para la educación inclusiva y establece que los y las estudiantes que presentan necesidades educativas específicas derivadas o no de discapacidad deben ser escolarizados en centros educativos regulares a partir del nivel inicial, recibiendo los apoyos necesarios que aseguren una educación de calidad y con equidad.

Finalmente, con la Orden Departamental 04-2008, se autorizan cambios en los centros de educación especial, los estudiantes sólo serán escolarizados en éstos, cuando se determine que en los centros educativos regulares no pueden satisfacer sus necesidades educativas, por estar asociadas a discapacidades profundas y/o múltiples.

El cumplimiento de estas normativas está sustentado también por los Centros de Recursos para la Atención a la Diversidad (CAD) que surge a partir del año 2004 en el marco del Programa de Apoyo de Atención a la Diversidad y Ampliación de los Servicios de Educación Especial (PADEE), con la finalidad de impulsar y fortalecer el desarrollo de la educación inclusiva en el país.

---

En cuanto a la inclusión deportiva de las personas con discapacidad, se han realizado acciones de inclusión desde finales de los años 60 y además de su participación a nivel nacional se tomaron en cuenta en competencias deportivas internacionales.

Las disciplinas en las que han participado son: baloncesto, natación, fútbol, atletismo, béisbol, balón golf, voleibol, tenis de mesa, tenis de campo, ajedrez, bádminton, levantamiento de pesas, judo, entre otras.

La actividad deportiva contribuye de manera significativa a mantener la autoestima de las personas con discapacidad; a convertirse en persona más diestra en su movilidad cotidiana, lo que hace posible su independencia.

A final de los años sesenta el Patronato Nacional de Ciegos, con la colaboración de empresas privadas, logró incorporar a algunas personas ciegas en el ámbito laboral. Posteriormente, instituciones de rehabilitación y de educación se enfocaron en capacitar personas con discapacidad, logrando que algunas de ellas fueran incluidas laboralmente en algunas instituciones del Estado. Dentro de estas instituciones se destacan: Ministerio Salud Pública, Ministerio de Educación, Agricultura, Ministerio de Deporte y la Lotería Nacional.

A finales de los ochentas y principio de los noventa, la Asociación Dominicana de Rehabilitación, contaba con centros de talleres protegidos, en donde las personas con discapacidad elaboraban productos que luego eran comercializados a empresas, recibiendo un pago proporcional al trabajo realizado.

En esa misma época, la entonces llamada Asociación de Impedidos Físicos Motores (ASODIFIMO), implementó esta modalidad en sus instalaciones, para ello contaba con la colaboración de empresas privadas, quienes les dotaban de materia prima que servía de insumo para realizar trabajo de manufactura.

Por otro lado la Escuela Nacional de Ciegos, contrató en calidad de docentes, a decenas de jóvenes con discapacidad visual, egresados de las carreras de educación y psicología.

Siguiendo en la misma línea, a final de los años noventa, el Patronato Nacional de Ciegos inició un plan de formación de personas ciegas en masajes terapéuticos, lo que representó para ellos una fuente de ingresos. Algunos de ellos instalaron centros de masajes, incluyéndose, además, la

---

modalidad de masajes a domicilio. Es importante destacar que, aún en la actualidad, las personas ciegas se destacan en el arte del masaje.

Aunque todas estas iniciativas representaron un avance significativo en la inserción laboral de esta población, resultaban incipientes. Por lo que se identificó la necesidad de un marco legislativo, que definiera de forma jurídica el derecho al empleo de las personas con discapacidad.

Todo ello conllevó a que se iniciara un proceso de articulación y consenso, que dio como resultado la promulgación de Ley Orgánica sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad No. 5-13 que, en su art. 14, estipula que 5% de la nómina del sector público y 2% en el sector privado debe estar ocupado por personas con discapacidad, asegurando así su participación en el empleo formal.

A partir de los años 70 se inicia el movimiento asociativo de personas con discapacidad, como consecuencia de la inclusión paulatina de estas personas en la sociedad, resultando en la conformación de organizaciones compuestas por las propias personas con discapacidad, tales como: Organización Dominicana de Ciegos 1975, Asociación de Impedidos Físicos Motores, hoy Asociación de personas con Discapacidad Físico Motora 1983, Círculo de Mujeres con Discapacidad 1998, Asociación Dominicana de Sordos (2000).

Con el avance de instituciones de servicios y de entidades de las propias personas con discapacidad, se logra el consenso para el surgimiento de la Ley No. 21-91 que crea el Consejo Nacional para la Prevención, Rehabilitación, Educación e Integración de las Personas con Minusvalía (CONAPREM).

Casi una década más tarde, en el año 2000, se produce de nuevo el consenso en nuestra sociedad para la aprobación de la ley No. 42-2000 General Sobre Discapacidad que crea al Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS).

Años después las entidades de servicios y del movimiento asociativo, con el apoyo de nuestra sociedad y el órgano rector, se unen para crear Ley Orgánica sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad 5-13, acorde con las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias, alineadas al nuevo marco jurídico nacional así como a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU y la Convención Interamericana para la Eliminación de

---

Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la OEA, de las cuales nuestro país es signatario.

La Ley No. 5-13 ratifica al CONADIS como entidad rectora de políticas públicas en materia de discapacidad, adscrita al Ministerio de la Presidencia.

El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), es el organismo especializado encargado de garantizar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, impulsar su inclusión económica, social, política, cultural y tecnológica, protegiendo aquellas en condiciones de vulnerabilidad y que ejerce la rectoría coordinando los procesos de formulación, evaluación de las políticas públicas, programas, proyectos y acciones que favorecen este segmento social poblacional, necesarias a garantizar la inserción plena, adoptando un enfoque basado tanto en los derechos humanos como en el desarrollo, que está firmemente arraigado en los objetivos de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención de la ONU.

---

## 2. MISION, VISION, VALORES

### 2.1. Misión

Garantizar la igualdad de derechos, la equiparación de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación hacia las Personas con Discapacidad.

### 2.2. Visión

Lograr la plena inclusión de las Personas con Discapacidad en la sociedad dominicana y consolidar el rol de rectoría de políticas públicas en materia de discapacidad.

### 2.3. Valores Institucionales

- ✓ **Compromiso:** Dar lo mejor de sí y ser consecuentes con las responsabilidades asumidas ante los demás.
- ✓ **Integridad:** Actuar de modo equilibrado, honesto y justo, enfrentándose con todo el esfuerzo a las injusticias que se susciten y afecten a nosotros mismos o a nuestro entorno.
- ✓ **Empatía:** Sentir aquello que otro siente y, por tanto, compartir su necesidad y entregarse uno mismo en pos de su bienestar.
- ✓ **Alegría:** Manifestar un estado interior luminoso, que ostenta una buena cantidad de energía y tendencia hacia una actitud constructiva y positiva.
- ✓ **Coherencia:** Actuar en consonancia con los principios y valores institucionales y personales. Solo la unidad entre el discurso y la acción (entre el dicho y el hecho) asegura la credibilidad de las personas ante sus pares.
- ✓ **Trabajo en equipo:** Sumar los talentos individuales para trabajar en una misma dirección, respetando las características y los aportes de cada quién.

---

### 3. INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética Institucional (CEI) a la medida de este Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), en lo adelante CEI-CONADIS, es una declaración pública de la política de nuestra entidad sobre los aspectos más relevantes de la conducta que se espera de sus servidores y en aspectos específicos, de las entidades públicas y privadas y otros organismos que se relacionan con este Consejo, órgano rector de políticas públicas en materia de discapacidad.

El servicio público debe desarrollarse en forma tal que, no basta con la sola observación del orden jurídico por parte del servidor público, sino también de los principios éticos que le asisten, estén éstos regulados o no, con lo que se permite asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, así como la satisfacción de sus justas exigencias; todo lo cual, va en beneficio de la moral, del orden público y del bienestar general de una sociedad democrática.

El presente Código de Ética Institucional procura promover en el servidor público una actitud y un comportamiento correcto, honesto, imparcial, transparente y responsable en el desarrollo de sus funciones, con miras al desempeño de un servicio público eficiente, oportuno y enfocado a las necesidades de las personas con discapacidad y sus familias.

#### 3.1. Objetivo

El presente Código de Ética Institucional del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), tiene como objetivo fomentar comportamientos que deben observar los servidores públicos y colaboradores, a través de pautas y orientaciones éticas que establezcan las formas de las relaciones internas y externas de las personas, guiados por los principios y valores definidos en el mismo, que fundamenten el compromiso social y aseguren el cumplimiento de la misión de la institución.

Todas las acciones emprendidas por el CONADIS, como son la formulación e implementación de políticas públicas, directrices, procesos, y demás actuaciones, deberán estar alineadas con los valores y principios consignados en este Código.

---

## 3.2. Alcance en su aplicación

Las normas del presente Código de Ética Institucional son aplicables a todos los funcionarios, empleados, consultores, asesores y, en general, a todo el personal vinculado a la entidad, sin distinción de índole, categoría o nivel, indistintamente de la forma de contratación.

Los principios éticos del presente código tienen carácter de obligatoriedad, sin excepción alguna, para todos los servidores públicos del CONADIS, quienes tienen la obligación de conocer, entender, obtener aclaración, cumplir y vigilar el presente CEI-CONADIS.

Todas aquellas personas físicas o jurídicas interesadas en relacionarse con el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) en calidad de suplidores de bienes y servicios, deberán ser enteradas de los aspectos específicos de este código y de las normas legales aplicables a una potencial relación de intercambio.

## 3.3. Marco legal

En cumplimiento de sus funciones y deberes, el servidor público está obligado a desarrollar su actividad con apego a las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias; y, por principio, debe orientar su actuación aplicando principios de cumplimiento, honestidad y responsabilidad; ejercer su cargo, funciones o actividades con estricto apego a la normatividad que rige la administración.

El ejercicio ético de la función pública es un mandato legal establecido en las leyes 41-08 de Función Pública, bajo la rectoría del Ministerio de Administración Pública, y de la Ley 120-01 del 20 de julio del 2001 que instituye el Código de Ética del Servidor Público de la República Dominicana, que promueve este Consejo Nacional de Discapacidad.

Dichas leyes establecen los principios éticos por los que debe regirse el servidor público, reglamentan la aplicación de reconocimientos y penalidades para impulsar la conducta ética en los funcionarios y empleados de las instituciones públicas.

Para la creación de este CEI-CONDADIS, hemos utilizados como marco de referencia los principales lineamientos de las siguientes Leyes, Reglamentos y normas institucionales:

- 
- a) Constitución Política de la República Dominicana.
  - b) Declaración Universal de los Derechos Humanos, ratificada el 10 de diciembre de 1948.
  - c) Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO, del 19 de octubre de 2005.
  - d) Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana.
  - e) Ley No. 247-12 Orgánica de Administración Pública
  - f) Ley 120-01 del 20 de Julio del 2011, que instituye el Código de Ética del Servidor Público y su Pauta metodológica No.1-002 Ambiente de Control del Código de Ética.
  - g) Ley No. 41-08 de Función Pública
  - h) Ley No. 10-07 que instituye el Sistema Nacional de Control Interno (SINACI).
  - i) La Ley No. 13-07, del 5 de febrero de 2007, de Control Jurisdiccional de la Actividad Administrativa del Estado, que crea el Tribunal Contencioso Tributario y Administrativo.
  - j) La Ley No. 340-06 y sus modificaciones, sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones del Estado.
  - k) La Ley No. 200-04, de Libre Acceso a la Información Pública.
  - l) Ley Declaración Jurada de Bienes para los casos que apliquen de acuerdo a la ley No. 82-79 del año 1979.
  - m) Ley No. 64-00 General Sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales.
  - n) Decreto No. 143-17 que crea las Comisiones de Ética Pública Y establece que las Comisiones de Ética Pública (CEP) tendrán como objeto fomentar el correcto proceder de los servidores públicos de la institución a la que pertenezcan.
  - o) Decreto 523-09, que aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública.

- 
- p) Resolución No. 4-2017 Sobre Reglamento e Instructivo para la conformación y funcionamiento de las Comisiones de Ética Pública (CEP), de fecha 30 de mayo de 2017. Deroga la Resolución No.1/2012.
- q) Resolución No. 1-2012 que regula la conformación de las Comisiones de Ética Pública (CEP). Derogada por la Resolución No. 4-2017.

El Código de Ética Institucional del Consejo Nacional de Discapacidad, no sustituye norma legal de índole laboral, tributaria, económica o presupuestal, reglamento interno de trabajo, pactos, convenios u otros similares, debiendo adecuarse en todo caso a lo que resulte más ético, transparente y eficaz.

## **4. ORGANO RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL**

La administración y gestión del Código de Ética Institucional del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) es responsabilidad de su Comisión de Ética Pública (CEP), creada mediante la Resolución No.1-2012 que regula la conformación de las Comisiones de Ética Pública (CEP), derogada por la Resolución No. 4-2017 de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, entidad rectora en materia de ética, transparencia, gobierno abierto, lucha contra la corrupción, conflicto de interés y libre acceso a la información, en el ámbito administrativo gubernamental.

Las Comisiones de Ética Pública (CEP) fueron creadas con el objetivo de fortalecer la democracia y transparencia en el Estado Dominicano, las mismas son entes vigilantes del cumplimiento ético y de las gestiones de calidad en todas las instituciones públicas, para prevenir y superar las posibles deficiencias y debilidades.

### **4.1. Funciones de las CEP**

- ✓ Diseñar e implementar programas de sensibilización y/o difusión de ética, dirigidos a sus miembros y de la comunidad laboral (función educativa).

- 
- ✓ Fomentar en su institución los buenos modos de hacer (buenas prácticas).
  - ✓ Promocionar la ética mediante periódicos creados por ellos mismos, boletines, murales, noticias, actividades, charlas para los servidores públicos.
  - ✓ Seguimiento para la suscripción y remisión a la DIGEIG del Código de Pautas Éticas que corresponde firmar a los funcionarios designados por decreto.
  - ✓ Realizar monitoreo y seguimiento a los códigos de pautas éticas y códigos de ética institucional, y remitir oportunamente a la DIGEIG los informes correspondientes.
  - ✓ Fomentar la humanización del trabajo, diseñando acciones que desarrollen los potenciales creativos de los individuos, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño laboral.
  - ✓ Mantener actualizada la CEP institucional, notificando a la DIGEIG sobre cambios realizados en la misma, y gestionar con la Alta Dirección las adecuaciones que pudieran ser requeridas.
  - ✓ Gestionar el acompañamiento de la DIGEIG, en reuniones en donde la CEP lo considere pertinente.
  - ✓ Canalizar a las instancias correspondientes, aquellas denuncias de actos de corrupción pública que por intermedio de las CEP, formulen personas o instituciones sobre actuaciones dolosas de funcionarios e empleados públicos.

## **4.2. Beneficios que aportan las CEP en las instituciones.**

- ✓ Moralizan el quehacer público y generan confianza en la ciudadanía.
- ✓ Demuestran que es posible el bien hacer.
- ✓ Generan confianza en los usuarios.
- ✓ Promueven una fuerte imagen pública.

- 
- ✓ Mejoran la confianza en las relaciones entre individuos y grupos.
  - ✓ Promueven una cultura ética que se traduce en una administración ética en el lugar de trabajo.

## 5. PRINCIPIOS RECTORES Y VALORES BÁSICOS DEL CEI-CONADIS

Los principios y valores son, al mismo tiempo, normas, metas, pautas y características a las que aspiramos en el CONADIS y a las que nos aproximamos con nuestra conducta cotidiana.

A los efectos de este Código de Ética Institucional, serán considerados como principios rectores de la conducta, actuaciones y decisiones de los servidores públicos del Consejo Nacional de Discapacidad, todo lo concerniente a la práctica de las virtudes y de manera particular, los siguientes:

**a) La honestidad.**

Atributo que refleja el recto proceder del individuo, contenido de elementos vivos de decencia y decoro; es compostura y urbanidad. La honestidad implica buen comportamiento.

**b) La justicia y la equidad.**

Obliga a los servidores públicos a actuar, respecto de las personas que demandan o solicitan sus servicios, sin ningún tipo de preferencias y sin discriminación de género, religión, etnia, posición social y económica u otras características ajenas al fondo del asunto y a la justicia.

**c) El decoro.**

Impone al servidor público respeto para sí y para los ciudadanos que acudan en solicitud de atención o demanda de algún servicio.

**d) La lealtad.**

Manifestación permanente de fidelidad hacia el Estado, que se traduce en solidaridad para con la institución, superiores, compañeros y subordinados, dentro de los límites de las leyes y de la ética.

---

**e) La vocación de servicio.**

Se manifiesta a través de acciones de entrega diligente a las tareas asignadas e implica disposición para dar oportuna y esmerada atención a los requerimientos y trabajos encomendados, apertura y receptividad para encausar cortésmente las peticiones, demandas, quejas y reclamos del público. Excluye todo tipo de conducta e intereses que no sean las institucionales.

**f) La disciplina.**

Significa la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

**g) La honradez.**

Tiene como fin principal no engañar ni engañarse. Forma un ingrediente humano que ayuda a mantener la frente en alto. Debe ser considerada siempre como el norte que va anunciando el camino del hombre decente a lo largo de la vida.

**h) La cortesía.**

La palabra amable, los ademanes moderados y las maneras gentiles son elementos de cortesía de los que nunca se debe apartar el servidor público.

La cortesía infunde en el espíritu de todo ciudadano una agradable sensación de agradecimiento, y, a la vez que halaga a uno, enaltece al otro; debe ser una hermosa actitud constante, con miras a la perfección por su uso y por el deseo de hacernos grata la vida propia y hacérsela por igual, a los que nos rodean.

**i) La probidad.**

Conducta humana considerada como reflejo de integridad, entereza y hombría de bien, componentes de la personalidad distinguida.

Mientras más alto sea el grado de probidad en el servidor público, más fecundo y perdurable será el recuerdo de moralidad dejado en sus relacionados.

---

**j) La discreción.**

El hecho de saber guardar silencio de los casos que se traten, cuando éstos ameriten secreto, es un rasgo de altura moral del individuo.

Más que una simple actitud, es una verdadera virtud que se cultiva con la fuerza de la voluntad y de la prudencia.

**k) El carácter.**

El conjunto de buenos hábitos que forman en el servidor público una conducta superior, lo hacen suficientemente apto para afrontar con denuedo las contingencias diarias y, con altura moral para decidir lo que debe hacerse rectamente.

El carácter es seriedad, cumplimiento, mando, voluntad definida y temple.

**l) La transparencia.**

La transparencia exige del servidor público, la ejecución diáfana de los actos del servicio e implica que éstos tienen, en principio, carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo en el asunto.

**m) La pulcritud.**

Entraña el adecuado manejo y uso de los bienes del Estado, la preocupación por el ambiente físico de trabajo, y, en todo caso, en no aumentar o permitir por desidia, su deterioro.

**n) La Tolerancia.**

Se refiere a la disposición de la institución y sus colaboradores a respetar a las personas y sus opiniones, indistintamente de su raza, credo, preferencia política, edad, género, orientación sexual, condición social, condición física, etc.

**o) La Equidad**

Dar a cada quien lo que merece. Tomar decisiones sobre bases objetivas, es decir sin sesgos o prejuicios que pongan en desventaja a otro en beneficio de una persona o grupo de personas en

---

particular. Las normas de la Institución deben aplicarse de manera uniforme, sin favoritismo o arbitrariedad. El trato equitativo en todos los actos de la Institución o trato de proveedores, entidades públicas y privadas relacionadas y comunidad en general.

## **6. COMPORTAMIENTO ÉTICO**

La ética se ha transformado en una excelente estrategia de progreso continuo de los individuos y de las entidades, las personas que trabajan para el Estado, como servidores públicos, tienen esa responsabilidad del cumplimiento y desarrollo de las políticas públicas, su presencia asegura la defensa de los intereses generales, garantizando aplicar los principios de independencia y equidad en las relaciones de la administración con los ciudadanos y promueve una mayor integración y cohesión social.

El comportamiento ético es la manera de expresar aptitudes, es una forma de poder de la razón sobre el instinto, todo servidor público del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) debe actuar teniendo en cuenta los valores éticos y morales que le imponen las leyes.

## **7. PROHIBICIONES ÉTICAS AL SERVIDOR PÚBLICO**

Los colaboradores del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) deben mantener en su conducta personal la honra y dignidad de su cargo público, en concordancia con los valores institucionales y el compromiso ético establecido en este código. En ese sentido le queda prohibido:

- a)** Desacatar, ya sea personalmente o actuando como servidor público, las leyes en vigor y las citaciones u órdenes de los tribunales de justicia, de la rama legislativa o de las instituciones de la rama ejecutiva que tengan autoridad para ello;
- b)** Dilatar la prestación de los servicios que las instituciones del Estado están obligadas a ofrecer, entorpecer su funcionamiento; Utilizar su cargo para obtener ventajas, beneficios o privilegios que no estén permitidos por la ley, de manera directa o indirecta para él, algún miembro de su familia o cualquier otra persona, negocio o entidad

- 
- c) Solicitar o aceptar, además del sueldo, jornal o compensación a que tiene derecho por su función o empleo público, algún bien de valor económico como pago, retribución o gratificación, por realizar los deberes y responsabilidades de su cargo;
  - d) Aceptar o solicitar a alguna persona, directa o indirectamente para él, algún miembro de su familia o cualquier otra persona, negocio o entidad, algún bien de valor económico, incluyendo regalos, prestamos, promesas, favores o servicios a cambio de que la actuación de dicho funcionario o empleado público este influenciada a favor de esa o cualquier otra persona;
  - e) Recibir, en su condición de servidor público, aun en el caso de ausencia de compromiso, cualquier tipo de regalo, prenda o gratificación por ninguna razón, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia;
  - f) Revelar o usar información confidencial, adquirida en razón de su empleo para obtener directa o indirectamente, ventaja o beneficio económico para él, para un miembro de su familia o para cualquier otra persona, negocio o entidad;
  - g) Agilizar o redactar por paga o gratificación, los debidos procedimientos burocráticos legal o institucionalmente establecidos para la prestación de los servicios públicos;
  - h) Aceptar un empleo o relaciones contractuales de negocios con una persona, negocio o empresa que haga negociación con la institución gubernamental para la cual él trabaja, cuando el funcionario o empleado público participe, de algún modo, en las decisiones de la institución o tenga facultad para influenciar las actuaciones oficiales de la entidad que tenga relación con dicha persona o negocio;
  - i) Ser parte o tener algún interés en las ganancias o beneficios producto de un contrato con cualquier institución pública o privada;
  - j) Representar, directa o indirectamente, a alguna persona privada para lograr, a cambio de compensación o beneficio económico, la aprobación de una ley, ordenanza o resolución para obtener un contrato, el pago de una declaración, un permiso, licencia o autorización,

---

ni en cualquier otro asunto, transacción o propuesta, si el o algún miembro de su familia posee autoridad o poder de decisión en la institución donde labora;

- k)** Prestar, a título particular y en forma remunerada, servicios de asesoría a entidades públicas o privadas que guarden algún tipo de relación con los servicios y funciones propios de la institución donde labora;
- l)** Obtener préstamos y contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón de los cargos públicos que desempeñan;
- m)** Recurrir, en ocasión del ejercicio de su funciones, a argumentos, con el fin de distorsionar hechos, falsificar informes, datos y documentos públicos, para beneficio propio, familiar o cualquier persona o institución;
- n)** Utilizar en su provecho, o en provecho de terceros, los bienes, equipos, valores y materiales del Estado, sobre todo aquellos que están bajo su responsabilidad;
- o)** Promover y propiciar el nepotismo en las oficinas del Estado, favoreciendo y protegiendo a sus parientes y amigos en los cargos y negocios de la institución;

## **8. DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONADIS**

De conformidad con las disposiciones del Artículo 79 de la Ley No. 41-08 de Función Pública, son deberes de los servidores de este Consejo Nacional de Discapacidad:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, las leyes, los reglamentos, manuales, instructivos, y otras disposiciones emanadas de autoridades competentes;
2. Prestar el servicio personalmente con dedicación, eficiencia, eficacia, honestidad e imparcialidad en las funciones que se le encomienden de acuerdo con su jerarquía y cargo;
3. Cumplir la jornada de trabajo y las responsabilidades asignadas dentro de los tiempos establecidos, dedicando la totalidad del tiempo al desempeño íntegro y honesto de sus funciones;

- 
4. Obedecer toda orden de su superior jerárquico que tenga por objeto la realización de servicio acorde con las funciones propias y complementarias del servidor público;
  5. Actuar imparcialmente en el desempeño de sus tareas dando trato y servicio por igual a quien la ley señale, sin discriminaciones político partidista, de género, religiosas, étnicas o de otro tipo, absteniéndose de intervenir en aquellos casos que puedan dar origen a interpretaciones de parcialidad, así como con otros criterios que sean incompatibles con los derechos humanos;
  6. Responder del ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que impartan y por la que corresponde a sus subordinados;
  7. Dar un tratamiento cortés y considerado a sus superiores, compañeros de labores y subordinados, y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito;
  8. Observar permanentemente en sus relaciones con el público toda la consideración y cortesía debidas a la dignidad de éste;
  9. Guardar la reserva y confidencialidad que requieren los asuntos relacionados con su trabajo, y especialmente los concernientes al Estado en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo;
  10. Denunciar ante cualquier superior jerárquico los hechos ilícitos y delictivos de los que tuvieran conocimiento;
  11. Hacer del conocimiento de las autoridades correspondientes los hechos que puedan perjudicar al Estado, a la sociedad y al órgano o entidad en donde laboran;
  12. Desarrollar las iniciativas que sean útiles para el mejoramiento del servicio;
  13. Vigilar y salvaguardar los intereses, valores, bienes, equipos y materiales del Estado, principalmente los que pertenezcan a su área de trabajo o estén bajo su responsabilidad;

- 
14. Responder por el oportuno y debido manejo de los documentos, expedientes y útiles confiados a su guarda o administración, procurar con esmero su conservación y rendir debida y oportuna cuenta de su utilización, tramitación y cuidado;
  15. Atender debidamente las actividades de inducción, formación y capacitación y efectuar las prácticas y las tareas que tales actividades conlleven;
  16. Cualquier otro que se encuentre previsto en el ordenamiento jurídico.

## **9. ETICA AMBIENTAL**

La ética ambiental es una ética aplicada que reflexiona sobre los fundamentos de los deberes y responsabilidades del ser humano con la naturaleza, los seres vivos y las generaciones futuras. La ética ambiental trata desde un punto de vista racional los problemas morales relacionados con el medio ambiente.

En una sociedad que vive inmersa en actividades que tienen un fuerte potencial de generar daños graves e incluso irreversibles en el medio ambiente y la salud humana, la lógica con la cual operar no debería ser ya la de un enfoque de control o gestión de riesgos, sino un enfoque preventivo basado en el principio de precaución.

En el CONADIS, entendemos la ética medioambiental como una responsabilidad social frente al acelerado desgaste de las condiciones del ecosistema, que está afectando gravemente la supervivencia del hombre, en esta su única casa: La tierra.

Los servidores públicos que forman parte del CONADIS tienen el deber de asumir el compromiso del manejo responsable y sustentable del ecosistema, para asegurarle a las futuras generaciones – a nuestros hijos y a los hijos de nuestros hijos – la opción de vivir plenamente.

---

## **10. REGIMEN DISCIPLINARIO**

De Conformidad con la Ley No. 120-01 que instituye el Código de Ética del Servidor Público, la violación intencional o por falta grave e inexplicable a los principios rectores del Código de Ética, sin que dichas faltas impliquen violación a las leyes en general y no fuesen susceptibles de ser juzgados por la justicia ordinaria, será sancionado disciplinariamente de conformidad con la gravedad de las faltas de la manera siguiente: a) Amonestación privada, b) Amonestación pública. c) Suspensión sin sueldo por un mes. d) Suspensión sin sueldo por tres meses e) Cancelación definitiva del cargo.

### **10.1. Faltas Agravantes**

Serán consideradas faltas agravantes:

- Incurrir en la comisión del hecho en complicidad con compañeros de trabajo.
- Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por su superior.
- Cometer la falta para encubrir otra.
- Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otra persona

### **10.2. Faltas Atenuantes**

Serán consideradas faltas atenuantes:

- Haber observado buena conducta en su trabajo
- Haber sido inducido por un superior jerárquico.
- Confesar la falta oportunamente y mostrar genuino arrepentimiento.
- Haber cometido la falta bajo ofuscación o presión.

---

## 11. DENUNCIAS DE FALTAS ETICAS

Las vías que deberán ser utilizadas para denunciar una falta ética o una posible falta son las siguientes:

1. Llenando el formulario de denuncias y depositándolas en el buzón de sugerencias y denuncias de la institución.
2. Vía telefónica llamando a los teléfonos 809-687-5480 ext. 233 y 232.
3. Vía correo electrónico a través del email [comitedeetica@conadis.gob.do](mailto:comitedeetica@conadis.gob.do)
4. Vía presencial acercándose a uno de los miembros integrantes de la CEP y hacer las declaraciones de lugar.
5. Utilizando el portal de la institución en el link de transparencia llenando el formulario de denuncias.
6. Cualquiera otra vía institucional que establezca la entidad.

Una vez la Comisión de Ética Pública (CEP) de la institución tenga conocimiento de la denuncia, abre la investigación de lugar, estudia la denuncia, escucha al denunciado, analiza el historial del servidor público y/o funcionario denunciado, estudia las pruebas, si las hay, en caso de no existir pruebas procurarlas de ser necesario, luego realizará un informe sobre el caso.

La CEP es la garante de proteger a la persona denunciada, evitando de esta manera que se tomen represalias en su contra, llevando las denuncias e investigaciones de la manera más confidencial posible.

Finalizada la denuncia la CEP elaborará un informe al Director del CONADIS y al Director General de Ética e Integridad Gubernamental con las recomendaciones pertinentes para cada caso, contenidas en la Ley No.41-08 en su Capítulo III que trata sobre el Régimen Disciplinario, Falta y Sanciones.

En caso de que se compruebe la veracidad de la denuncia se realizará el procedimiento previsto para las amonestaciones completando el formulario previsto para estos fines, guardando original del

---

mismo en el expediente del colaborador. Este registro afectará la posibilidad de promoción de dicha persona durante el tiempo de su duración.

Si la denuncia trasciende a la opinión y se demuestra la probidad del servidor y/o el funcionario público, la CEP realizará la aclaración de lugar.

## **12. CERTIFICACION DE COMPROMISO DEL CONADIS**

El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), organismo especializado responsable de establecer y coordinar las políticas en materia de discapacidad, se compromete a cumplir y a hacer cumplir las normas establecidas en este Código de Ética Institucional (CEI) asumiendo con responsabilidad la difusión y promoción de este código para construir una cultura de ética, de honestidad y de moral pública que caractericen el comportamiento de los servidores públicos acorde a las exigencias de nuestra sociedad.

---

## 13. CERTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTO

Santo Domingo, Distrito Nacional

Licenciado

**Magino Corporán Lorenzo**

Director

Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)

Su Despacho.-

Distinguido señor Corporán:

Por medio de la presente, hago constar que he leído el Código de Ética Institucional (CEI) para los servidores públicos del Consejo Nacional de Discapacidad y además que comprendo que todos sus principios rectores, misión, valores y estándares de conducta son de carácter obligatorio con el objetivo de contribuir a un mejor ambiente de trabajo, en el cual podamos desarrollarnos de manera integral, como personal y profesionales y así brindar mejores servicios a la ciudadanía, preservando la confianza que se ha depositado en mí como colaborador del CONADIS.

Por lo anterior, con mi firma en el presente documento, ratifico mi compromiso de cumplir con el mencionado código y a través de él, conducirme con amabilidad, con sentido de justicia, equidad y transparencia en el desempeño de mi función.

Nombre \_\_\_\_\_

Área de Trabajo \_\_\_\_\_

Supervisor Inmediato \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

---

## 14. CONSTANCIA DE COMPROMISO DE LOS PROVEEDORES (persona física)

Doy constancia de que antes de ofrecer al Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) los bienes y/o servicios que estoy dispuesto a suministrar, he tomado conocimiento del contenido del Código de Ética Institucional. En virtud de lo anterior, yo, \_\_\_\_\_, portador de la cédula de identidad y electoral \_\_\_\_\_:

- Ratifico haberlo leído, comprendido y aceptado.
- Me identifico con sus postulados y me comprometo a cumplirlos, promoverlos y respetarlos, acatando todas sus implicaciones.

La aceptación y adherencia al Código de Ética Institucional del CONADIS indicada previamente implica que quien suscribe este acto pasa a ser compromisario de dicho Código.

Firma del proveedor: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Autorizo a la institución a colocar esta constancia de compromiso en el expediente relativo a los bienes y/o servicios que proveemos.

---

## 15. CONSTANCIA DE COMPROMISO DE LOS PROVEEDORES (persona jurídica/empresa).

Damos constancia de que antes de ofrecer al Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) los bienes y/o servicios que como empresa estamos dispuestos a suministrar, hemos tomado conocimiento del contenido del Código de Ética Institucional, y en virtud de lo anterior, yo, \_\_\_\_\_, portador(a) de la cédula de identidad y electoral \_\_\_\_\_, en mi propio nombre y en calidad de representante de la sociedad comercial \_\_\_\_\_, registrada en el Registro Nacional de Contribuyentes con el número \_\_\_\_\_, hacemos constar que hemos tomado conocimiento sobre la intencionalidad moral del Código de Ética Institucional del CONADIS, por lo que:

Ratificamos haberlo leído, comprendido y aceptado.

Nos identificamos con sus postulados y nos comprometemos a cumplirlos, promoverlos y respetarlos, acatando todas sus implicaciones.

Quien suscribe este documento, en nombre de la sociedad comercial \_\_\_\_\_, ratifica tener todos los poderes y autorizaciones necesarias para firmar este acto en nombre y representación de la sociedad antes dicha, comprometiéndose a dicha entidad frente al CONADIS a cumplir con todos los compromisos y obligaciones que se estipulan en el Código de Ética Institucional del CONADIS.

La aceptación y adherencia al Código de Ética Institucional del CONADIS es extensible tanto a la persona física que suscribe este documento como a la persona jurídica representada, e implica que ambas pasan a ser compromisarias de dicho Código.

Firma del representante de la sociedad<sup>1</sup>: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Autorizo a la institución a colocar esta constancia de compromiso en el expediente relativo a los bienes y/o servicios que proveemos.

\_\_\_\_\_

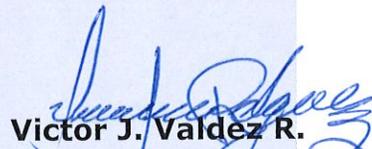
<sup>1</sup> Junto a la firma del representante se debe colocar el sello de la sociedad comercial representada.

## CODIGO DE ETICA INSTITTUCIONAL CERTIFICACION DE COMPROMISO

Por medio de la presente, los firmantes al pie de este documento, hacemos constar que el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), organismo especializado responsable de establecer y coordinar las políticas en materia de discapacidad, se compromete a cumplir y a hacer cumplir las normas establecidas en el Código de Ética Institucional (CEI) asumiendo con responsabilidad la difusión y promoción de este código para construir una cultura de ética, de honestidad y de moral pública que caractericen el comportamiento de los servidores públicos acorde a las exigencias de nuestra sociedad.



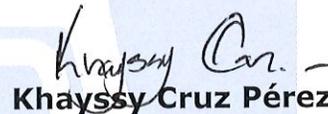
**Antonella Cellucci**  
Directora Técnica



**Victor J. Valdez R.**  
Director Administrativo Financiero



**María Yulissa Pérez**  
Encargada de Recursos Humanos



**Khayssy Cruz Pérez**  
Encargada de Comunicaciones



**Susana Cornielle**  
Encargada Planificación y Desarrollo



**Magino Corporán Lorenzo**  
Director