



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los Recursos
Forestales y de Fauna Silvestre
OSINFOR



CÓDIGO DE ÉTICA DEL OSINFOR





RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 029 - 2010-OSINFOR

Lima : 08 de FEB. 2010

VISTO:

El informe N° 001 - 2010-OSINFOR/CEECEO, del presidente de la comisión constituida para la elaboración del Código de Ética del OSINFOR, elevando el proyecto de dicho código para su aprobación; y

CONSIDERANDO

Que el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR; está adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros; encargado de supervisar y fiscalizar el aprovechamiento sostenible y la conservación de los recursos forestales y de fauna silvestre, así como de los servicios ambientales provenientes del bosque otorgado por el Estado a través de la diversas modalidades de aprovechamiento;

Que mediante Decreto Supremo N° 065-2009 PCM de 07 de octubre de 2009, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones -ROF del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR;

Que, mediante Resolución Presidencial al N° 001-2010-OSINFOR-PE, de fecha 4 de enero de 2010, la Presidencia Ejecutiva dispuso la conformación de la comisión encargada de la elaboración del Código de Ética de este Organismo en un plazo perentorio de treinta (30) días calendario;

Que, con el informe del Visto, la comisión constituida para los fines indicados precedentemente, ha cumplido con presentar ante la Presidencia Ejecutiva el proyecto de Código de Ética en el plazo conferido para este fin;

Que, atendiendo a las responsabilidades funcionales establecidas en la ley de creación del OSINFOR dada por el Decreto Legislativo N° 1085, es de especial importancia la aprobación de normas que permitan que el personal que presta servicios en las unidades orgánicas de la Institución, mantenga la conducta y actitudes acordes con los principios éticos que deben regular su actividad de prestación de servicios en la sede de trabajo; por lo que resulta necesario aprobar el proyecto de código presentado. De conformidad con las atribuciones conferidas a la Presidencia Ejecutiva por el Reglamento de Organización y Funciones /ROF del OSINFOR, aprobado por Decreto Supremo N° 065.2009-CPM; y

Con las visaciones de las Oficinas de Administración y de Asesoría Jurídica y del Secretario General;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.-Aprobar el Código de Ética del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre -OSINFOR, el que consta de diez (10) numerales y debidamente visado forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.-Encargar a la Oficina de Administración, a través de la Sub Oficina de Recursos Humanos, la difusión del código aprobado por el artículo 1° de la presente resolución, así como velar por el debido cumplimiento de dicho código.



Regístrese y comuníquese.

Richard Ernesto Bustamante Morote
BIOL. RICHARD ERNESTO BUSTAMANTE MOROTE
Presidente Ejecutivo

Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales
y de Fauna Silvestre



MISIÓN

Osinfor es la autoridad nacional encargada de gestionar eficaz, eficiente y oportunamente la supervisión y fiscalización del aprovechamiento de los recursos forestales, fauna silvestre y los servicios ambientales provenientes del bosque, estableciendo alianzas estratégicas con los diferentes actores involucrados, que permitan el crecimiento sostenible y el posicionamiento del Perú entre los países más competitivos.

OSINFOR será la entidad líder en supervisar y fiscalizar el aprovechamiento sostenible de los recursos forestales, fauna silvestre y los servicios ambientales provenientes del bosque, contribuyendo al crecimiento sostenible y colaborando activamente en posicionar al Perú entre los 15 países más competitivos del orbe.

VISIÓN



CÓDIGO DE ÉTICA DEL OSINFOR

ÍNDICE



I. OBJETIVO	7
II. ALCANCE	7
III. BASE LEGAL	7
IV. RESPONSABILIDAD.....	7
V. PRINCIPIOS Y VALORES	8
VI. DE LA CONDUCTA EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	9
<i>CONDUCTA PERSONAL BASADA EN LA IMPARCIALIDAD</i>	5
<i>AMBIENTE LABORAL</i>	9
<i>CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN</i>	9
<i>PROTECCIÓN DE BIENES Y ACERVO DOCUMENTARIO DEL OSINFOR</i>	9
<i>DECLARACIONES OFICIALES</i>	9
<i>IMPEDIMENTO PARA RECIBIR ATENCIONES Y OBSEQUIOS</i>	10
<i>PROMOCIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA</i>	10
<i>PARTICIPACIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE CONLLEVEN FRATERNIDAD Y UNIÓN</i>	10
VII. DE LA SANCIONES	10
VIII. DIFUSIÓN	10
IX. VIGENCIA	10
X. APROBACIÓN	10

CÓDIGO DE ÉTICA DEL OSINFOR

I. OBJETIVO

Establecer institucionalmente los principios éticos y normas de conducta para el personal que presta servicios al Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre que contribuyan con el debido accionar en el ejercicio de las atribuciones conferidas.

II. ALCANCE

Es de cumplimiento para el personal de todos los niveles jerárquicos, sea en la condición de nombrado, contratado, designado o de confianza que desempeñan actividades a nombre del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 28496 - Ley que modifica la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo N° 1085, Ley de creación del OSINFOR.
- Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27588 - Ley que establece prohibiciones incompatibles funcionales de los servidores públicos así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 27806 - Ley de Transparencia Acceso a la Información Pública.
- Decreto supremo N° 019-2002-PCM Reglamento de la Ley N° 27588.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM Reglamento de la Ley N° 27815.
- Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG-Aprueba Normas de Control Interno.
- Decreto Supremo N° 065-2009-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y funciones del OSINFOR.

IV. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de los funcionarios y servidores del OSINFOR el cumplimiento de la presente Directiva.

Es responsabilidad de la Sub Oficina de Recursos Humanos de velar por el cumplimiento de la presente Directiva.

V. PRINCIPIOS Y VALORES

Los funcionarios y servidores del OSINFOR actúan de acuerdo a los siguientes principios:

- a) Respeto.-Adecúa su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
- b) Probidad.- Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
- c) Eficiencia.- Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo,procurando obtener una capacidad sólida y permanente.
- d) Idoneidad.-Entendida como aptitud técnica, legal, es condición especial para el acceso y ejercicio de la función pública. El empleado público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
- e) Veracidad.- Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros del OSINFOR y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
- f) Lealtad y Obediencia.- Actúa con fidelidad hacia todos los miembros de su Institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el jerárquico competente, en la medida que reúnan la formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico del OSINFOR.
- g) Justicia y Equidad.- Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.
- h) Lealtad al Estado de Derecho.-El empleado público de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

El empleado público debe tener en cuenta, además, los valores del OSINFOR como son , la paz laboral, responsabilidad, solidaridad, profesionalismo, participación y promoción de la dignidad humana.

VI. DE LA CONDUCTA EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

CONDUCTA PERSONAL BASADA EN LA IMPARCIALIDAD

Los funcionarios y servidores se conducirán en todo momento de manera adecuada evitando protagonizar o estar vinculados a hechos irregulares que comprometan su propia imagen y la del OSINFOR.

Están obligados a observar el principio de igualdad y de respeto con los demás servidores, usuarios, proveedores y la comunidad, rechazando toda discriminación de cualquier índole; fomentando y manteniendo la buena imagen de la Institución.

Están prohibidos de ostentar insignias o distintivos de una función o cargo que no ejercen, así como arrogarse grados académicos, títulos profesionales u honores que no les corresponden.

AMBIENTE LABORAL

El clima laboral en el OSINFOR está exento de cualquier tipo de discriminación, hostigamiento basado en prejuicios de raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad, minusvalía o cualquier otro factor que no estén vinculados a la eficiencia y honradez en el desarrollo de las funciones del personal.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

El OSINFOR conserva información de sus servidores relacionados con su empleo, incluyendo la información médica y de índole similar. El acceso a esa información reservada está restringida a las personas que deban conocerla; asimismo, esta información personal solo es revelada fuera de OSINFOR con el consentimiento de los interesados, salvo para los casos de verificación de empleo o para cumplir legítimos requerimientos legales o de investigación.

Los trabajadores responsables de conservar la información personal y aquellos que tienen acceso a esa información deben asegurarse de que la misma se mantenga como de carácter reservado conforme a la política del OSINFOR.

La información es brindada por el servidor que esté plenamente autorizado y, en caso de no estarlo, debe derivarla al que se encuentre facultado dentro del OSINFOR.

PROTECCIÓN DE BIENES Y ACERVO DOCUMENTARIO DEL OSINFOR

Los funcionarios y servidores del OSINFOR no deberán dar a los bienes y acervo documentario asignados que administran una utilización diferente para los que han sido designados y que origine perjuicio a la Entidad.

DECLARACIONES OFICIALES

Las únicas personas autorizadas a brindar declaraciones oficiales son el Presidente Ejecutivo y el Secretario General o las personas que sean autorizadas por la Alta Dirección, en los temas que se les indique, quienes evitarán adelantar opinión sobre temas que puedan comprometer la posición, los intereses o seguridad de la Institución.

IMPEDIMENTO PARA RECIBIR ATENCIONES Y OBSEQUIOS

El funcionario o servidor del OSINFOR están prohibidos de solicitar o aceptar obsequios, atenciones personales o cualquier otro acto similar, que pueda interpretarse como contraprestación a los servicios que brinda la Institución, de parte del público usuario o de algún proveedor. Asimismo, ningún servidor puede realizar cobro alguno por los servicios que realiza la Institución.

PROMOCIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA

El mutuo respeto entre los servidores así como el administrado, conservando en todo momento la cordura y evitando las faltas que dañen la dignidad de la persona.

PARTICIPACIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE CONLLEVEN FRATERNIDAD Y UNIÓN

El fortalecimiento de la cultura organizacional y de las relaciones interpersonales de los servidores y funcionarios del OSINFOR se manifiestan a través de ideas y acciones para alcanzar un fin de bienestar o ayuda solidaria que se espera sea con la participación de todos en el marco de los objetivos institucionales.

VII. DE LAS SANCIONES

El incumplimiento del presente código de ética para los funcionarios y servidores públicos del OSINFOR es motivo de sanción administrativa mediante la aplicación de las medidas dispuestas en Ley del Código de Ética de la Función Pública, las mismas que regirán en todo lo no previsto expresamente en el presente Código. Las sanciones a ser aplicables pueden ser:

- a. Amonestación.
- b. Suspensión.
- c. Multa de hasta 12 UIT.
- d. Resolución contractual
- e. Destitución o Despido.

Las sanciones se aplicarán teniendo en consideración la gravedad de la falta como sigue:

- a. El perjuicio ocasionado a los administrados o a la Entidad.
- b. Naturaleza de las funciones desempeñadas así como el cargo y jerarquía del infractor.
- c. La reincidencia o reiterancia del autor o autores.

VIII. DIFUSIÓN

Los Funcionarios promoverán la difusión de la aplicación del presente Código entre su personal con la finalidad del pleno conocimiento y aplicación del contenido.

IX VIGENCIA

Entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación.

X. APROBACIÓN

Será aprobada mediante Resolución Presidencial.

San Isidro, 03 de febrero del 2010.