



CÓDIGO ÉTICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

SÉNECA: «La corrupción es un vicio de los hombres, no de los tiempos»

INTRODUCCIÓN

El proyecto 4.1.1 del Plan Estratégico General del INAP 2017-2020 establece un mandato a la organización para que elabore un nuevo Código Ético del INAP, con el fin de consolidar una cultura de comportamiento ético y transparente en la organización y generar comportamientos responsables, empáticos y transparentes en el personal de la organización, el alumnado, el profesorado y el personal de investigación, que permitan, asimismo, irradiar tales comportamientos en el resto de la Administración.

El Código Ético se configura como un complemento, no un sustituto, de las obligaciones, mandatos y recomendaciones establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la legislación en materia de incompatibilidades, y demás normas aplicables, particularmente la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Por ello, el anexo de este código recoge el contenido de los artículos 52, 53 y 54 del EBEP.

Asimismo, enlaza de forma directa con el objetivo 16 de la Agenda 2030, dirigido a promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todas las personas y *construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas*. De hecho, en la XVIII Conferencia Iberoamericana de Ministros y Ministras de Administración Pública y Reforma del Estado, reunida en La Antigua, Guatemala, los días 26 y 27 de julio de 2018, todos los países aprobaron la Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública, entre ellos España, país promotor de la iniciativa. La Carta es aplicable a todos los niveles de gobierno y a todos los servidores públicos, y entre sus objetivos se incluye *“CONTRIBUIR al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en especial, el Objetivo 16: promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.”*

Más concretamente, a) promover el Estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos; b) reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas, buscando abolirlos totalmente; c) crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles; d) garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles; e) garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

Indirectamente, contribuye al cumplimiento de los ODS vinculados con la eliminación de la pobreza (ODS 1), la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ODS 5), la promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (ODS8), y la reducción de la desigualdad (ODS 10).

En este contexto y con estos objetivos, el INAP presenta su nuevo Código Ético, que trata de mejorar el aprobado el 30 de julio de 2013, mediante resolución del Director del INAP, al amparo del Plan Estratégico 2012-2015. Tal y como rezaba el primer código, el documento buscaba *«especificar las obligaciones morales propias de un empleado público destinado en el Instituto y de cualquiera que preste sus servicios en él o los utilice como usuario. El código ético del INAP no contiene recomendaciones u obligaciones que ya estén previstas en leyes y reglamentos que le son de aplicación, y tampoco normas habituales de educación»*.

Este primer documento constituyó un paso decisivo hacia el asentamiento de una cultura de integridad, transparencia, diversidad y profesionalidad en el Instituto que culminó con la aprobación del Plan Operativo de Responsabilidad Social, que fija como uno de sus objetivos generales *«consolidar y desarrollar una cultura institucional en el INAP basada en el comportamiento ético y el ejercicio profesional responsable (valores)»*. Relacionadas con este objetivo general, y en algún caso con el segundo, destacan cuatro de las estrategias del plan operativo de responsabilidad social:

- a) **Cultura interna responsable:** introducción de medidas y prácticas que cultiven relaciones laborales positivas y valores de responsabilidad entre los empleados.
- b) **Transparencia e información:** desarrollo de canales y dinámicas de comunicación que permitan satisfacer las demandas de información de los grupos de interés del INAP.
- c) **Compra pública innovadora:** creación de valor social a través de la gestión de la cadena de suministro.
- d) **Discapacidad:** desarrollar un modelo sólido de gestión de la discapacidad que, junto con los proyectos ya incluidos en el Plan Estratégico General del INAP 2107-2020, sea la base que transforme al INAP en el centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público.

En 2018, estas estrategias ya forman parte de la cultura organizativa y son marca de una institución que fue reconocida en 2015 con el sello Bequal Plus como entidad socialmente responsable en discapacidad, categoría que ha sido de nuevo renovada en diciembre de 2018.

Por otra parte, la propia evolución natural de las organizaciones obliga a reformular objetivos y estrategias, plasmados en el nuevo Plan Estratégico General 2017-2020, que ha recogido los frutos de dicha evolución, ha decidido alinear la actividad del INAP con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con los valores que fundamentan el propio plan y ha mantenido su permanente apuesta por la generación de valor público. Como bien expone el

plan estratégico, *«la justificación social de la Administración no puede ser su mera actuación, por muy formidable que sea y ocupe tantos recursos y a tantos empleados. La legitimidad de la Administración no deriva de su evidente existencia, sino de los fines principales que cumple para la sociedad: garantizar los derechos, libertades y deberes de los ciudadanos; lograr la cohesión social y la integración territorial; y mejorar efectivamente la vida de las personas, las organizaciones sociales y las empresas. Estos fines son propios e indisponibles para el resto de organizaciones sociales, pero con un importante matiz que nos muestra en toda su profundidad la transformación social actual: es necesario alcanzarlos en compañía, en alianza con otros agentes públicos, sociales, privados, con las familias y con las personas individuales, y ello exige otros empleados públicos y otra Administración».*

La elaboración del texto del nuevo Código Ético ha recaído en el grupo de trabajo responsable del proyecto 4.1.1 del Plan Estratégico, con las aportaciones del equipo directivo del INAP y de la representación de los trabajadores y trabajadoras del INAP. Tras esta primera fase, se inició la consulta pública a todo el personal del INAP, quienes han podido aportar su experiencia y sus opiniones y que se han asumido en el texto final. Finalmente, se ha abierto un proceso de consulta externa para recabar la opinión de los socios estratégicos del INAP y de personas expertas en la materia.

El Código Ético debe ser un referente de comportamiento para quienes participan en la vida del INAP. Por ello, se torna esencial el proceso de difusión, concienciación y asunción de los objetivos del Código. El documento se dará a conocer en los formatos más accesibles a los diversos colectivos implicados, incluida la presentación de sus objetivos y valores al inicio de las acciones formativas más representativas de la institución.

En fin, este nuevo código ético pretende asumir dos conceptos trascendentales en la vida de la institución: la cooperación y las alianzas con quienes trabajan con el INAP y la transformación de los valores que fundamentan nuestro quehacer, tales como la inclusión, la diversidad, la innovación, la rendición de cuentas y el comportamiento ético y responsable, entre otros muchos.

Este documento quiere ser una etapa más en el camino de la sostenibilidad, de la transparencia y de la permanente legitimación de las actuaciones del INAP ante la sociedad a la que sirve, a la que se debe y ante la que hay que rendir cuentas.

CÓDIGO ÉTICO DEL INAP

Son obligaciones de:

Quienes prestan servicios en el INAP o los utilizan:

1. Respetar la libertad personal y fomentar el diálogo, la participación y el trabajo en equipo.

2. Respetar las instalaciones, equipos y materiales del INAP, evitando daños y derroches. Las personas utilizarán de manera prudente y diligente los recursos que el INAP pone a su disposición, sin que puedan emplearse en beneficio propio; harán un uso eficiente de la energía, un uso responsable y sostenible de las instalaciones y los equipos del instituto, los protegerán de cualquier pérdida, daño o uso fraudulento e inadecuado, limitarán su uso a propósitos profesionales y de acuerdo con las normas establecidas y no utilizarán los medios tecnológicos puestos a su disposición para fines ilícitos ni para aquellos que, sin serlo, puedan perjudicar al INAP o a terceros.
3. Conocer, respetar y cumplir las directrices establecidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Respetar la propiedad intelectual e industrial en las investigaciones, los trabajos prácticos y proyectos.
5. Asumir, en la medida que corresponda, los objetivos de desarrollo sostenible como valores que impregnan la actividad del INAP.

Son obligaciones en particular de:

Las empleadas y los empleados con destino en el INAP:

1. Conocer el Plan Estratégico del instituto y contribuir al logro de sus objetivos, participar activamente en la mejora de los procesos de gestión, comprometiéndose con los objetivos personales sujetos a evaluación y con las demás iniciativas que buscan el mejor funcionamiento del INAP.
2. Conocer los planes de responsabilidad social de la institución y contribuir con sus conocimientos, esfuerzo, dedicación y compromiso crítico al cumplimiento de sus objetivos.
3. Aplicar en su labor el principio de eficacia, preocupándose especialmente de mantener al día sus competencias profesionales.
4. Fomentar un ambiente laboral de confianza basado en el respeto y la solidaridad profesional, y promover un trato cordial y afable.
5. Proteger, en el marco de su actividad y su desempeño, los derechos humanos y laborales, tanto de los compañeros como de quienes trabajen o acudan al INAP.
6. Participar activamente en la vida del INAP, aportando iniciativas de mejora institucional.
7. Impulsar el papel institucional y la excelencia del INAP mediante el desarrollo profesional de las competencias propias de su puesto.
8. Asumir la innovación como principio rector de su ejercicio profesional.
9. Ejercer su labor con honradez, profesionalidad y responsabilidad, lo que supone asumir los propios deberes y obligaciones, dar cuenta ante quien corresponda de lo que se haya hecho o se haya dejado de hacer, y comportarse con ejemplaridad.
10. El personal del INAP con cuentas en redes sociales actuará con la prudencia debida y evitará divulgar información corporativa, a menos que esté autorizado para ello.
11. Conocer, en el ámbito de su departamento, las medidas organizativas en materia de protección de datos personales y velar por su cumplimiento.

12. Impulsar permanentemente medidas de gobierno abierto y asumir la transparencia y la rendición de cuentas como objetivo esencial de su labor.

Personal docente e investigador:

1. Propiciar la participación del alumnado y el desarrollo de las capacidades individuales con iniciativa y creatividad, y fomentar el espíritu crítico y constructivo.
2. Mantener permanentemente actualizada su propuesta pedagógica, tanto en los contenidos como en las técnicas utilizadas para transmitirlos, y preparar con rigor las actividades docentes.
3. Entregar las guías docentes y los materiales necesarios con la antelación suficiente para la adecuada planificación del proceso de aprendizaje por parte del alumnado.
4. Ofrecer a su alumnado sus conocimientos y su experiencia con generosidad, sin atender a cálculos de interés personal.
5. Evaluar los logros y trabajos con justicia y equidad, de modo tal que el resultado responda a reglas claras, explicables y entendibles por todos, evitando todo tipo de favoritismo y discriminación.
6. Conocer y emplear las aplicaciones informáticas que el instituto implante y ponga a su disposición, y utilizar correcta y cuidadosamente las instalaciones y los medios cedidos para el desarrollo de su actividad, aceptando y asumiendo las directrices y metodologías que el organismo adopte para la formación.
7. Guardar la reserva necesaria respecto a los materiales que se puedan emplear en la preparación de las actividades o en el desarrollo de las reuniones.
8. Velar por el cumplimiento de los derechos del alumnado por igual, sin discriminación alguna, y fomentar entre los equipos de trabajo el valor de la inclusión y la diversidad.
9. Velar por que el alumnado con discapacidad tenga garantizados, entre otros, los siguientes derechos: a) a una educación sin discriminación y con plena igualdad de oportunidades; b) a una educación inclusiva; c) a los ajustes razonables y a las adaptaciones necesarias.
10. Guardar la reserva necesaria respecto de la labor investigadora realizada para el INAP, en trabajos de revisión, evaluación o en cualquier otra tarea científica.
11. Colaborar con el personal del INAP en las tareas de logística necesarias para la consecución de los objetivos establecidos por el instituto y tratarlos con el debido respeto.
12. Transmitir los valores que el INAP asume como esenciales, en el marco de los objetivos y las metodologías que el instituto tenga como propios.

Estudiantes y alumnado en prácticas:

1. Contribuir activamente al buen desarrollo de las acciones formativas en las que participen, compartiendo su experiencia y sus conocimientos.
2. Aprovechar los procesos de aprendizaje mediante una participación dinámica en las clases y exigir del INAP los máximos estándares de calidad.

3. Respetar el tiempo de las demás personas, cuidar la puntualidad y evitar toda acción que perturbe la actividad diaria, manteniendo el decoro y el silencio exigido en un centro de formación y selección.
4. Fomentar un ambiente de estudio serio, basado en el esfuerzo constante y responsable.
5. Ayudar a quienes tengan necesidades de apoyo en el aprendizaje o en la comprensión, y velar por el destierro de actitudes machistas y, en general, discriminatorias, así como por el fomento de actitudes inclusivas.
6. Mostrar proactividad en el planteamiento de sugerencias, mejoras y críticas constructivas que permitan la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje y la calidad del servicio prestado por el INAP.
7. Colaborar con el personal del INAP en las tareas de logística necesarias para la consecución de los objetivos establecidos por el instituto y tratarlos con el debido respeto.

Tribunales de selección:

1. Cumplir su tarea con rigor intelectual, profesionalidad, integridad, imparcialidad y ejemplaridad, sin olvidar en ningún momento los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y publicidad, así como el de agilidad en el desarrollo de los procesos selectivos.
2. Mantener al día sus competencias profesionales, especialmente su formación específica en materia de discapacidad, igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de oportunidades.
3. Abstenerse de evaluar a aspirantes que guarden alguna relación de familiaridad conocida, cualquiera que sea el grado de consanguinidad o afinidad, o con los que mantenga alguna relación de amistad, enemistad, servicio o conflicto, o con alguno de sus familiares.
4. Advertir a la presidencia del órgano de selección de cualquier situación que pudiera entrañar, directa o indirectamente, conflicto de intereses.
5. Facilitar, para su publicación en la página web del INAP, un breve currículum comprensivo de sus titulaciones académicas y formación profesional más relevante, en su caso, el cuerpo de pertenencia, su destino actual y su experiencia profesional previa, tanto en Administraciones públicas como en actividades privadas.
6. Dedicarse diligente y responsablemente a la preparación de las pruebas y a la evaluación de aspirantes, procurándose la mejora necesaria de sus competencias o aptitudes profesionales.
7. Evaluar con sujeción estricta a los criterios establecidos en la convocatoria del proceso selectivo y evitar, en todo caso, la consideración de otros criterios personales.
8. Fundamentar con evidencias sus evaluaciones, con el máximo rigor y transparencia.
9. Reconocer la diversidad como una fortaleza y una riqueza de la sociedad.
10. Mantener en todo momento y circunstancia el debido respeto a la dignidad de las personas evaluadas.
11. Guardar estricto secreto sobre el contenido de los acuerdos o resoluciones del órgano de selección que no hayan sido aún publicados formalmente y sobre las deliberaciones de los

órganos de selección y los criterios o posiciones de sus integrantes, con carácter general y especialmente con los participantes en el proceso selectivo.

12. Colaborar con el personal del INAP en las tareas de logística necesarias para la consecución de los objetivos establecidos por el instituto y tratarlos con el debido respeto.

Y todas las personas deberán ejercer su labor atendiendo a los siguientes principios:

a) Los destinatarios últimos de las actividades del INAP son los ciudadanos y las ciudadanas. En el desempeño de su trabajo, los colectivos destinatarios de este código y demás grupos de interés vinculados o relacionados con el instituto velarán por que dicho referente impregne toda su actividad y comportamiento.

b) Todas las funciones, competencias, objetivos y metas del INAP se financian con el dinero de todos los ciudadanos. Por ello, y muy especialmente el personal del instituto, velarán por la adecuada gestión de los recursos públicos en beneficio de la sociedad.

c) El conocimiento generado por la actividad colaborativa del personal del INAP, el profesorado y el alumnado debe revertir a la sociedad.

Finalmente,

El INAP se compromete a promover y difundir los valores de igualdad de oportunidades y no discriminación, transparencia, inclusión, diversidad, desarrollo sostenible, responsabilidad, representatividad, participación e integridad.

ANEXO

Contenido de los artículos 52, 53 y 54 del EBEP

Artículo 52. *Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.*

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. *Principios éticos.*

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 54. Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.