



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA
GUATEMALTECO -FODIGUA- Y SU
FIDEICOMISO

Misión

Ser una institución gubernamental rectora y encargada de asesorar y promover el desarrollo integral de los Pueblos Indígenas en el marco de su cosmovisión.

Visión

Los Pueblos Indígenas de Guatemala, empoderados promueven su desarrollo económico, político, cultural y social.



PRESENTACIÓN

El principal objetivo del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, es satisfacer las necesidades, promover toda clase de actividades económicas, sociales, culturales de los pueblos indígenas que contribuyan a mejorar la calidad de vida. El Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA- es el más cercano a los pueblos indígenas; hace que el rol que cumple el funcionario sea más visible para toda la población indígena, por lo que se debe tener en cuenta en el desempeño de sus labores, un rol social y ético.

En primera instancia, porque son los que llevan a la práctica las políticas públicas orientadas al desarrollo de las diferentes comunidades de los pueblos indígenas, además de ello, porque buscan con cada una de las acciones que el desarrollo sea verdaderamente humano y para todos.

En la actualidad, el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, está llevando un proceso de cambios con el fin de cumplir de mejor manera con la responsabilidad de ser garantes del bienestar de toda la comunidad indígena. Promoviendo la participación social y la continua búsqueda de transparencia en los procesos. Actualizando constantemente la imagen del funcionario, siendo un requisito básico la eficiencia y eficacia, comprometido no solo en la aplicación de las leyes, también de la conducta y valores de todos sus funcionarios.

Es necesario contar con personas líderes y responsables, capaces de adoptar valores y respetarlos. Personas que desempeñen su cargo dando lo mejor de sí y que estén comprometidos con el desafío de cambiar la percepción que existe en la actualidad del servidor público. Crear una cultura de servicio que genere una ética en el funcionario, orientada por principios de probidad, honestidad y responsabilidad es el desafío actual que requiere esfuerzos compartidos y de compromiso mutuo. Los valores y principios que el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA- define como propios, y se compromete a respetar y hacer valer en el desempeño de sus labores, se plasman en el presente Código de Ética y Conducta que es la imagen y expresión que cada uno de los funcionarios y trabajadores deben de dar a conocer.

ACUERDO INTERNO NÚMERO DE-FODIGUA-006-2021

Guatemala, 15 de diciembre de 2021

EL DIRECTOR EJECUTIVO DEL FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO, A TRAVÉS DE SU UNIDAD EJECUTORA -FODIGUA- Y DEL FIDEICOMISO DEL FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO -FIFODIGUA-

CONSIDERANDO:

Que con fecha dos de diciembre de dos mil veintiuno mediante acuerdo interno número 02-2021, se creó el Comité de Ética y se nombró a los integrantes, para la aplicación del Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental -SINACIG-, en el cual se elaboró la propuesta del Código de Ética para su implementación en el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco.

CONSIDERANDO:

Que el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA- con el objeto de dar efectivo cumplimiento del Acuerdo A-028-2021 de fecha trece de julio del año dos mil veintiuno, estima pertinente la aprobación del Código de Ética para su implementación con el fin de cumplir de mejor manera con la responsabilidad de ser garantes del bienestar de toda la comunidad indígena. Promoviendo la participación social y la continua búsqueda de transparencia en los procesos. Actualizando constantemente la imagen del funcionario, siendo un requisito básico la eficiencia y eficacia, comprometido no solo en la aplicación de las leyes, también de la conducta y valores de todos sus funcionarios.

CONSIDERANDO:

Que el Acuerdo Gubernativo 435-94 del Organismo Ejecutivo establece, en su Artículo 19 que el Director Ejecutivo “tendrá bajo su responsabilidad la coordinación administrativa y técnica del Fondo”.

POR TANTO:

El Director Ejecutivo del FODIGUA en ejercicio de las facultades que le confiere el Acuerdo Gubernativo número SESENTA Y TRES (63), emitido por el Presidente de la República de fecha cinco de julio del año dos mil veintiuno (05-07-2021), certificación del acta de toma de posesión identificada con el número cero cero siete guion dos mil veintiuno (007-2021) de fecha seis de julio de dos mil veintiuno (06-07-2021), artículo 19 del Acuerdo Gubernativo Número 435-94 y con base a los considerados y Acuerdos citados.

ACUERDA:

APROBAR EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA PARA EL PERSONAL DEL FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO – FODIGUA – Y DEL FIDEICOMISO DEL FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO -FIFODIGUA-.

Artículo 1. Aprobar el Código de Ética y conducta para observancia general del personal del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco y del Fideicomiso del Fondo de Desarrollo Indígena, con la finalidad de normar el actuar los empleados y servidores públicos del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco y del Fideicomiso del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FIFODIGUA-, de acuerdo a principios y valores incluidos en el código de ética de la institución.

Artículo 2. **Vigencia.** El Código de Ética y conducta para el personal del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco y del Fideicomiso del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco - FIFODIGUA-, entrará en vigencia a partir uno de enero del año dos mil veintidós.

Artículo 3. El presente Acuerdo entra en vigor inmediatamente.

COMUNÍQUESE.

ÍNDICE

	Pág.
TÍTULO I	
Generalidades	1
Capítulo único	1
TÍTULO II	
Parte especial.....	2
Capítulo I, Ética Pública e Institucional	2
Capítulo II, Derechos de los colaboradores del Fondo De Desarrollo Indígena Guatemalteco -Fodigua-	8
Capítulo III, Probidad	9
Capítulo IV, Transparencia	9
Capítulo V, Acciones para contrarrestar la corrupción.....	10
Capítulo VI, Órganos con competencia en materia de ética institucional ..	11
Capítulo VII, Procedimientos y censuras	13
TÍTULO III	
Procedimientos.....	14
Capítulo único	14
TÍTULO IV	
Disposiciones finales.....	15



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA PARA EL PERSONAL DEL FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO – FODIGUA – Y SU FIDEICOMISO

Título I Generalidades ÚNICO CAPÍTULO

Artículo 1. Objeto. El principal objeto del presente Código de Ética y Conducta, es el establecer las normas de ética pública que sean aplicables a la conducta de todos los colaboradores del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA- (que en adelante se le podrá denominar como FODIGUA dentro del presente código) y su Fideicomiso Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco denominado FIFODIGUA, con la finalidad principal de crear y fomentar una cultura de ética institucional y que esta misma, forme parte del desempeño de todo el personal.

Artículo 2. Alcance y Naturaleza. El contenido del presente Código de Ética y Conducta, es una guía de conducta y de observancia obligatoria para todos los colaboradores del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA- y su Fideicomiso Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco denominado FIFODIGUA, que mantengan de forma legal relación laboral, profesional, contractual o de otra instancia con la institución.

Su naturaleza es ética ya que contiene de manera resumida y clara los principios éticos que rigen al funcionamiento institucional del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA- y su Fideicomiso.

Artículo 3. Definiciones: A los efectos de las presentes Normas Éticas se entenderá por:

1. Acción oficial: Decisiones o acciones ejecutivas o administrativas tales como la concesión de permisos, licencias, ordenes, autorizaciones, exenciones, resoluciones y contratos;
2. Conflicto de intereses: Toda situación en la cual el interés personal, sea económico, financiero, comercial, laboral, político o religioso, de un servidor público, los de su cónyuge, compañero o compañera de hogar o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; se antepone al interés colectivo, incluyendo el interés personal que el servidor público pueda tener para beneficiar indebidamente a otra persona natural o jurídica. El conflicto de intereses se da inclusive en el caso de que la propuesta de un determinado negocio hecha por alguien comprendido en las situaciones anteriores resulte más beneficiosa para la Institución;
3. Funcionario público: Quien por disposición de ley, elección o legítimo nombramiento ejerce cargo o autoridad, calidad y dirección o representación de carácter oficial en el FODIGUA;
4. Interés público: Se refiere al conjunto de prácticas, funciones, diligencias y deberes encaminados a utilizar la ley para la defensa del interés colectivo, lo que incluye asegurar el estricto cumplimiento de las leyes de la República de Guatemala, la preservación del Estado de derecho, y el respeto a los derechos humanos;

5. Persona: Se refiere a la persona natural o jurídica;
6. Regalo: Incluye, entre otros, dinero, bienes, o cualquier objeto, oportunidades económicas, propinas, descuentos o atenciones especiales. Para propósitos de la norma ética pertinente a la aceptación de regalos, las siguientes se consideran excepciones permisibles:
 - I. Aceptar regalos por motivo de las relaciones familiares o personales, tales como aquellas entre padres, hijos o cónyuge del funcionario o empleado y éste, cuando las circunstancias reflejan que los motivos son esas relaciones y no los negocios de las personas en cuestión.
 - II. Aceptar alimentos y bebidas de valor nominal ocasionalmente y en el curso de una reunión o en una actividad donde el funcionario o empleado deba estar presente; y
 - III. Aceptar material promocional, tales como lápices, bolígrafos, libretas, calendarios y otros artículos o bienes de valor nominal. El valor nominal podrá determinarse tomando en consideración, entre otros, los siguientes criterios:
 - i. posición económica del proveedor y del receptor del bien;
 - ii. posición que ocupa el receptor del bien en el FODIGUA; y
 - iii. las circunstancias que rodean el acto;
7. Servidor público: Cualquier funcionario o empleado del FODIGUA sujeto a estas normas éticas, de acuerdo al Artículo 2, incluidos los que han sido electos, nombrados, seleccionados, o contratados para desempeñar actividades o funciones en nombre del FODIGUA o al servicio de éste, en todos los niveles jerárquicos. A tales efectos, los términos “trabajador”, “funcionario”, “funcionario público”, “servidor”, “servidor público”, “empleado”, “empleado público”, “titulares”, y cualquier otro que se use para designar a éstos se consideran sinónimos.
8. Fideicomiso: Instrumento financiero utilizado para el alcance de cumplimiento de objetivos del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-.

Título II
Parte Especial
CAPÍTULO I
ÉTICA PÚBLICA E INSTITUCIONAL

Artículo 4. Ética pública. Es la orientación de las acciones personales e institucionales, que se traducen en conductas dirigidas a la realización del bien común, así mismo, son guiadas por principios y valores comunes que socialmente son aceptados, conforme a la competencia del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-.

Artículo 5. Ámbito de aplicación. Todas las disposiciones del presente código, son de cumplimiento obligatorio tanto en la parte interna como la externa del FODIGUA, dentro o fuera del territorio nacional, cuya finalidad, es la de regular las conductas de los colaboradores, toda vez sean sujetas al ámbito de aplicación y competencia de la institución.



Artículo 6. Principios de ética. Son principios de ética fundamentales y orientados a la actitud y conducta de los colaboradores de la institución, durante el desarrollo de sus labores conforme a los expresado en los articulados anteriores, siendo los siguientes:

- a. Respeto: Principio rector, consistente en el que los colaboradores de la institución, son garantes del valor humano y reconocen los derechos inherentes de las personas, tratándolas en todo momento con amabilidad, cortesía y cordialidad;
- b. Autogestión: Garantiza las operaciones del FODIGUA, consistente en la toma de decisiones de forma coherente y correcta por parte de todos los colaboradores, así mismo, con el control y seguimiento de las mismas;
- c. Participación: Consiste en fomentar el involucramiento de todo el personal que presta sus servicios al FODIGUA;
- d. Consulta: Este principio orienta a los colaboradores de la institución, a que siempre se realicen las consultas pertinentes para la toma de mejores decisiones en los diferentes procesos normados;
- e. Consenso: Los funcionarios ejercen la mayor apertura posible con relación a sus decisiones y acciones, y someten a las modalidades de escrutinio apropiadas para su nivel, toda vez sirva para una mejor toma de decisiones;
- f. Compromiso: Los colaboradores se comprometen con las obligaciones laborales y morales; y asumen la responsabilidad por los efectos que implique la falta de atención a dichas obligaciones;
- g. Objetividad: Este principio regula todo lo concerniente a el desarrollo de las gestiones públicas, incluyendo nombramientos, selección de contratistas o recomendación de individuos para promociones o beneficios, los trabajadores sustentan sus selecciones exclusivamente en el mérito;
- h. Productividad: Todas las actitudes y acciones del personal del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, buscan aprovechar óptimamente los recursos, para asegurar el uso adecuado de los insumos de trabajo en la obtención de los resultados esperados;
- i. Responsabilidad: Todas las funciones y tareas asignadas al colaborador, se cumplen efectivamente y oportunamente con disciplina, respeto, profesionalismo y trabajo en equipo;
- j. Honestidad: Principio rector para los colaboradores, ya que deben declarar cualquier interés privado relacionado con sus funciones públicas y adoptar las medidas para resolver todo eventual conflicto de interés, protegiendo el interés público;
- k. Transparencia: Principio que consiste en el actuar y conducta de los colaboradores, ya que se enfoca en el desarrollo con claridad, y sean quienes respondan a las normas de conducta moral y social regida por la ética, por lo que la transparencia se refleja en el desempeño de las funciones asignadas con coherencia en lo que se piensa, se dice y se hace;
- l. Integridad: Principio vital para los colaboradores, ya que están conscientes y comprometidos en orientar su actuar a la protección de los intereses de los Pueblos Indígenas, actuando con honestidad e integridad, cumpliendo fielmente las tareas asignadas, el cuidado de los recursos con criterios de eficiencia, observando las leyes vigentes y la aplicación del presente Código de Ética y Conducta;
- m. Liderazgo: En este principio se observa como los colaboradores deben promover y sustentar los referidos principios a través de su liderazgo y del ejemplo.



Artículo 7. Valores Institucionales. Se establecen como valores fundamentales del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, los siguientes:

- a. Veracidad: Comportarse siempre con la verdad y de buena fe;
- b. Justicia: Dar a cada uno lo que corresponde o pertenece;
- c. Solidaridad: Guardar y promover la fraternidad y unidad institucional;
- d. Dignidad: Respeto a sí mismo y a los demás sin distinción alguna;
- e. Honorabilidad: Conducirse o comportarse conforme a las reglas de honor;
- f. Iniciativa: Formulación de propuestas a beneficio de la Institución;
- g. Confianza: Recuperación de la credibilidad institucional;
- h. Voluntad: Firmeza y coraje de lograr las metas institucionales;
- i. Trabajo en Equipo: Sentido de unidad institucional, creando sentido de pertenencia y rechazo a las divisiones;
- j. Asertividad: Comunicar ideas en forma clara, sin agredir o vulnerar a las personas;
- k. Honestidad: Valor consistente en la integridad moral;
- l. Honradez: Conducta honesta que pueda ser honrada por terceros;
- m. Mérito: Atribuir reconocimiento a quien se conduce y labora correctamente;
- n. Equidad: Justicia e igualdad de oportunidades entre seres humanos respetando la pluralidad de la sociedad y su medio ambiente; y,
- o. Espiritualidad: Observancia y respeto a la cosmovisión de las diferentes comunidades indígenas.

Artículo 8. Actitudes necesarias para la colaboración dentro del FODIGUA. Para los efectos de la aplicación práctica de los principios y valores enumerados en los artículos anteriores, son indispensables las actitudes y comportamientos siguientes:

- a. Respeto: Deferencia y honra debida a las demás personas;
- b. Sinceridad: Conducta y actuación libre de hipocresía;
- c. Prontitud: Celeridad y agilidad en la ejecución de lo encomendado;
- d. Cortesía: Conducta sustentada en gentileza y excelentes modales;
- e. Optimismo: Asumir lo mejor de cada persona y en cada situación;
- f. Esmero: Actuar con atención y diligencia a las labores;
- g. Discreción: Moderación y recato en el actuar, evitando imprudencias;
- h. Serenidad: Manifestación de calma y control ante cualquier situación;
- i. Proactividad: Anticipación a los acontecimientos estando preparado para actuar;
- y,
- j. Resiliencia: Capacidad de asumir las crisis y crecer ante la adversidad.

Artículo 9. Actitudes inaceptables dentro de la colaboración institucional. Para los efectos de aplicación práctica de los principios y valores enumerados en los artículos anteriores se consideran, dentro del ámbito de aplicación de este Código, inadmisibles y en consecuencia censurables, las actitudes y comportamientos siguientes:

- a. Descrédito: Actitud dirigida a disminuir o hacer perder la reputación de las personas o de la Institución;
- b. Falsas sindicaciones: Responsabilizar a alguien sin fundamento;



- c. Irrespeto: Atentar contra la honra de los demás;
- d. Despotismo: Abusar de la jerarquía tendiente a denigrar a las personas;
- e. Descortesía: Actitud grosera, altanera y falta de modales en el trato hacia las demás personas;
- f. Apatía: Desinterés e indiferencia hacia el crecimiento institucional;
- g. Hipocresía: Falta de sinceridad;
- h. Discordia: Actitud basada en provocar desavenencias, divisiones e intrigas personales e institucionales;
- i. Vulgaridad: Consistente en todo tipo de expresiones inapropiadas, groseras u ofensivas, en forma gesticular, verbal o corporal;
- j. Hostigamiento psicológico: Actitud personal o grupal que pueda atentar contra la estabilidad emocional e integral de una persona; y,
- k. Murmuración: Hablar de sobre situaciones que no les competen, creando así falsa información o errónea.

Artículo 10. Normas Éticas. Los colaboradores del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, al asumir cargo público, tienen el deber y la responsabilidad de cumplir con las siguientes normas éticas:

I. Legalidad y transparencia:

- a. Acatar y cumplir con la Constitución Política de la República, las leyes, los reglamentos y la normativa aplicable al cargo que desempeña;
- b. Observar de acuerdo a las reglas de la moral, las buenas costumbres y de convivencia social, una conducta digna y decorosa dentro y fuera de la Institución;
- c. Desempeñar sus obligaciones y funciones con honestidad e integridad;
- d. Actuar, cuando exista discrecionalidad, con transparencia, integridad, honestidad y responsabilidad. Ningún acto discrecional debe ser ejecutado en contra de los fines perseguidos por la Ley y el interés colectivo. Los actos discrecionales deben ser siempre motivados con una explicación clara sobre las razones jurídicas y de hecho que los fundamentaron. En ningún caso los actos discrecionales deben obedecer a un interés o beneficio personal de quien adopta la decisión o de terceras personas naturales o jurídicas a quienes el servidor público desee beneficiar indebidamente;
- e. Otorgar a todas las personas igualdad de trato. En consecuencia, no se discriminará a ninguna persona o grupo de personas, ni abusará de otro modo del poder ni de la autoridad de que está investido. Este comportamiento lo observará también en las relaciones que el servidor público mantenga con sus subordinados. El servidor público podrá impartir trato de preferencia a una persona solo cuando el mismo se justifique como política pública, siempre y cuando no se produzca un trato discriminatorio respecto a otro;
- f. Utilizar correctamente los bienes y patrimonio del FODIGUA;
- g. Respetar los derechos humanos, tales como la dignidad, la libertad, la igualdad y la seguridad de personas sin incurrir en discriminación de tipo alguno, sea por razón de género, formas de vida, costumbres, tradiciones, formas de organización social, cultura, ideología, raza, religión, idioma, nacionalidad, condición económica, social o personal;



- h. Proteger y custodiar los expedientes y documentos, y en consecuencia tomar todas las medidas cautelares, prudentes y razonables para evitar que tales instrumentos de trabajo se extraigan fuera de las oficinas en que deban estar o de las del FODIGUA, o que personas no autorizadas tenga acceso a éstos;
- i. Guardar reserva administrativa respecto de hechos, acciones o informaciones de los cuales tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones públicas y cuya divulgación pueda ocasionar un daño a los intereses del Estado de Guatemala o del FODIGUA. El servidor público debe abstenerse de difundir toda información que hubiera sido calificada como reservada, confidencial o secreta conforme a las disposiciones legales vigentes, aún una vez se desvincule del cargo público. No debe utilizar, en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos al servicio público, información de la que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que no esté destinada al público en general; y,
- j. Emitir juicios y opiniones en forma oral o escrita que no estén apegados a la verdad.

II. Respeto; responsabilidad; eficiencia; obediencia; competencia profesional:

- a. Tratar, en todo momento, con esmerada corrección y respeto, al público y a los demás servidores públicos, respetando en todo caso los derechos de unos y otros;
- b. Cumplir estrictamente con la jornada de trabajo legalmente establecida;
- c. Realizar con responsabilidad y eficiencia la buena gestión de los servicios y tareas a su cargo. En consecuencia, les corresponde cumplir con los programas y las tareas propias del cargo y lograr los objetivos al menor costo para el público y la institución, evitando demoras y atrasos en el trabajo y en el cumplimiento efectivo de las tareas encomendadas, así como administrar los recursos evitando el despilfarro;
- d. Cumplir y atenerse a las instrucciones concernientes al servicio y al ejercicio de las funciones públicas, enmarcadas dentro de la ley, sin perjuicio de manifestar su posición personal;
- e. Adoptar medidas razonables para mantener y actualizar sus conocimientos, destrezas y habilidades para asegurar el buen desempeño de sus funciones públicas, a través del estudio individual y la asistencia a los cursos, talleres y otras iniciativas coordinadas por el FODIGUA;
- f. El personal del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, debe portar en buen estado y visible las identificaciones oficiales que establezca la institución; así mismo, el uso correcto del uniforme dentro y fuera de la institución; y,
- g. Todo el personal deberá acatar las medidas de bioseguridad que se encuentran vigentes para prevenir contagios de diferentes enfermedades, como el COVID-19.

III. Lealtad y servicio:

- a. Actuar en todo momento de acuerdo al interés social o colectivo, con lealtad a la función pública encomendada, sobre cualquier otro interés, ya sea personal, económico, financiero, comercial, laboral, político, religioso, racial, partidista, sectario, gremial o asociativo de cualquier naturaleza;



- b. Servir de manera diligente y comprometida, y a cambio solo recibir el salario o remuneración que se establezca por ley. En consecuencia, se abstendrá de solicitar o aceptar, directamente o por interpósita persona, dadas, regalos, pagos, honorarios o cualquier tipo de regalías, por acciones relacionadas con las funciones del cargo público;
- c. Asegurar la ausencia de conflictos de intereses en el ejercicio de la función pública;
- d. Abstenerse de intervenir, directa o indirectamente, en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, traslado, ascenso, cese, sanción, concesión de beneficios o evaluación de parientes dentro de cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad;
- e. Abstenerse de intervenir directamente en cualquier acción oficial cuando tengan algún interés personal, de negocios, o familiar;
- f. El colaborador debe tener en cuenta que todo lo que cree, diseñe, desarrolle o produzca en el cumplimiento de su trabajo es propiedad exclusiva del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, por ejemplo, programas informáticos, instrumentos electrónicos, métodos de trabajo, formulario y evaluaciones de sistemas, planos, documentos de proyectos etc., por lo que está prohibido promoverlos o venderlos;
- g. Utilizar el tiempo de trabajo, únicamente para dar cumplimiento a las funciones de mi cargo o comisiones, con criterio de optimización, racionalidad y ahorro;
- h. Ser respetuoso de consumir mis alimentos en el lugar y horario asignado para ello. No debo ausentarme de mis labores injustificadamente;
- i. No consumir bebidas alcohólicas en las instalaciones del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, ni asistir a mis labores bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas o algún tipo de estupefaciente;
- j. Los colaboradores del FODIGUA, que no utilicen las prendas otorgadas de uniforme, deberán vestir de forma correcta, limpia, adecuada y profesional cuando se encuentren desarrollando sus funciones laborales dentro de la institución. Al momento de llevar a cabo actividades fuera del FODIGUA, deberán portar las prendas institucionales designadas para demostrar la identidad institucional y poder ser identificados en las comunidades en las que se lleven a cabo las actividades.

IV. Incompatibilidades; prohibición para desempeñar más de un cargo público

- a. No afectar el desempeño del cargo que ostenta por dedicarse a la obtención de un cargo de elección popular;
- b. Abstenerse de aceptar u ocupar cualquier otro empleo o cargo público o privado remunerado, salvo la docencia universitaria, siempre que ésta no perturbe el ejercicio de sus funciones;
- c. Abstenerse de ejercer el comercio o la integración de órganos de administración o control de sociedades mercantiles;
- d. Abstenerse de participar en actividades, situaciones o comportamientos incompatibles con sus funciones o que puedan afectar su independencia de criterio para el desempeño de las mismas;
- e. Abstenerse de utilizar la publicidad institucional o los recursos públicos en general para la promoción personal del nombre, imagen o personalidad, cualquiera que sea su función o rango, o de terceras personas con interés en postularse a un cargo de



elección popular, o para adelantar beneficios, ventajas, o intereses económicos o financieros o de cualquier otra naturaleza incompatible con las funciones públicas o los intereses del FODIGUA, para beneficio propio o de cualquier otra persona.

V. Independencia de criterio:

- a. Ejercer sus funciones libres de cualquier influencia ajena, de instigaciones, presiones, amenazas o interferencias, sean directas o indirectas, de cualesquiera sectores o por cualquier motivo;
- b. Defender y asegurar en todo momento el estado de derecho, así como el de los Pueblos Indígenas;
- c. Respetar en todo momento los derechos fundamentales de todos los seres humanos, entre éstos la igualdad, y abstenerse de incurrir o permitir, por si o por terceros, cualquier conducta o actuación que atente contra tales derechos;
- d. Ser consciente de, y entender, la diversidad en la sociedad y las diferencias derivadas de diversas fuentes, incluyendo, pero no limitado a la raza, color, sexo, religión, nacionalidad, origen, discapacidad, edad, estado civil, social y económico y de abstenerse de manifestar, mediante palabras o conducta, predisposición o prejuicios basados en tales diferencias;
- e. Informar al nivel jerárquico superior de cualquier caso en el que un servidor público del FODIGUA, puede haber cometido un delito o actuado incorrectamente en el curso de sus funciones.

VI. Integridad y objetividad:

- a. Mantener en todo momento, en el ejercicio de las funciones públicas o su vida privada, la integridad, el honor y la dignidad de su profesión;
- b. Conducirse, en todo momento y bajo cualquier circunstancia, profesionalmente, de conformidad con la ley, los reglamentos y la ética de su profesión;
- c. Desempeñar sus funciones públicas con imparcialidad, objetividad, y sin favoritismo, predisposición o prejuicio.

Artículo 11 Agravantes. La práctica constante o habitualidad de las actitudes inaceptables ya mencionadas, se consideran graves al momento en que:

- a. Comprometan, debiliten o desacrediten la imagen institucional;
- b. Se orienten a facilitar la comisión de ilícitos o actos de corrupción;
- c. Tiendan a promover ascensos o logro de puestos laborales; y,
- d. Procuren dolosamente el desprestigio, medida disciplinaria o destitución de otro servidor.

Artículo 12. Ética Institucional. Es de interés prioritario y obligatorio el desarrollo ético del capital humano institucional, así como la creación y promoción de una Cultura de Ética Institucional que tiende al desarrollo y consolidación de los principios y valores ya enumerados; en tal virtud, los expresados tienen carácter enunciativo y no limitativo,



pudiéndose incrementar con base en los programas de formación, fomento y divulgación de la misma.

CAPÍTULO II DERECHOS DE LOS COLABORADORES DEL FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO -FODIGUA-

Artículo 13. Protección de la función pública. El FODIGUA debe dispensar a los servidores públicos la protección que requiera el ejercicio de sus cargos y puestos de trabajo, salvaguardarles los derechos y beneficios que se establezcan por ley o reglamento, y otorgarles los tratamientos y consideraciones sociales e institucionales para garantizar la dignidad de la función pública.

Artículo 14. Consultas. Los servidores públicos tienen derecho de realizar consultas ante la Comisión Institucional de Ética sobre la aplicación de este Código, y referentes a situaciones relacionadas con la ética institucional.

Artículo 15. Reconocimiento y recompensas. El servidor público tiene derecho al reconocimiento público y estímulo por razón de actos de fiel cumplimiento a los principios éticos, de sacrificio, de heroísmo y solidaridad humana. Los funcionarios y empleados públicos que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades deben ser premiados con las recompensas que para el efecto se aprueben por la institución. Estas recompensas deben anotarse en el expediente de personal y tenerse en cuenta como mérito en los procedimientos para la provisión de cargos o puestos de trabajo y en la concesión de incentivos. Además, el sistema de evaluación debe considerar como elemento fundamental el comportamiento correcto y honorable de los servidores públicos de la Institución.

Artículo 16. Excusa, Recusaciones e Inhibición. El funcionario o empleado público deberá abstenerse de participar en asuntos de interés personal manifiesto, hasta que reciba una opinión de la Comisión Institucional de Ética, mediante la cual se determine que no existe una situación de violación, de conflicto de intereses o que el posible interés es remoto o tan insustancial que permita concluir que su intervención no habrá de afectar la integridad del servicio público.

CAPÍTULO III PROBIDAD

Artículo 17. Para los efectos del presente código, sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, se entenderá por probidad, la observancia de una conducta que sea acorde a las disposiciones de este código, así mismo como un desempeño honorable e incorruptible de las funciones, atribuciones u obligaciones contractuales, subordinando todo interés de tipo personal, al interés social.



Artículo 18. Competencia profesional y personal. Se constituye como obligación fundamental de todos los colaboradores de la Institución, la preeminencia de la competencia personal y profesional en sus más amplias y variadas manifestaciones, con el propósito de mantener y elevar la categoría ética.

El funcionario, debe buscar de manera permanente su actualización y formación profesional y de sus colaboradores para el mejoramiento del desempeño de sus actividades. Por su parte, la institución, por medio de la Dirección de Recursos Humanos estará en constante promoción de formación del personal.

CAPÍTULO IV TRANSPARENCIA

Artículo 19. Se entenderá por transparencia todas aquellas acciones que en ejercicio de la función pública realicen los colaboradores de la Institución, en relación con el interés directo o indirecto por el que cualquier persona individual o jurídica solicite información, así mismo dentro de los propios procesos que posee la institución.

Artículo 20. Considerando lo antes indicado, todos los colaboradores de la institución deberán emplear prudencia, discreción y sentido común en el acceso, disposición y facilitación de información pública, quedando personalmente responsables por la desnaturalización de esta figura.

CAPÍTULO V ACCIONES PARA CONTRARRESTAR LA CORRUPCIÓN

Artículo 21. Tendrán prioridad y son de interés institucional, todas aquellas acciones destinadas a frenar y erradicar la corrupción, entendiéndose como tal, todas aquellas actitudes y conductas que lesionen el buen nombre y credibilidad del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-.

Artículo 22. Conflicto de intereses. Se considera la existencia de conflicto de interés cuando exista la posibilidad de beneficiarse o beneficiar a un tercero con el que se una un interés personal. Son actos susceptibles de constituir conflicto de interés los siguientes:

1. Proporcionar información con el fin de obtener un beneficio personal o que demerite la imagen de la institución;
2. Ser discreto en la aplicación de las disposiciones legales en beneficio de un tercero y en perjuicio de la institución;
3. Hacer uso indebido de la información obtenida a través del cargo;
4. Aprovechar el cargo o empleo para conseguir o procurar servicios especiales, nombramientos o beneficios personales, a favor de sus familiares o terceros, mediante o no remuneración;
5. Utilizar el poder que le confiere el ejercicio del cargo o empleado para tomar, participar o influir en la toma de decisiones en beneficio personal o de terceros;
6. Aceptar empleos en entidades reguladas por el gobierno o prestar simultáneamente servicios en ciertos cargos en instituciones, que estén en conflicto con sus deberes



- y responsabilidades, o cuyo ejercicio puedan poner en riesgo la imparcialidad de sus decisiones por razón del cargo o empleo;
7. Ejercer en alguna forma la profesión en actividades ajenas al cargo de empleado o funcionario, cuando exista prohibición expresa;
 8. Nombrar familiares para cargos tanto técnicos como profesionales;
 9. Participar en procesos de compra, cotización, licitación, adquisición de bienes, servicios o de obras de la Institución en los que el colaborador, un familiar o un socio, o asociado de negocios tenga un interés.

Artículo 23. Actividades a considerar para contrarrestar la corrupción. Todos los colaboradores del FODIGUA, en aras de erradicar y contrarrestar la corrupción tendrán las consideraciones siguientes:

1. Sobornos y dádivas. El personal no recibe dádivas, sobornos y tampoco propicia actos de corrupción. Quienes ofrezcan, soliciten o acepten sobornos estarán sujetos a las acciones disciplinarias, civiles o penales de conformidad con la ley.

Cualquier ofrecimiento de dádivas, soborno y otros beneficios por parte de cualquier usuario o entidad deberá ser informado inmediatamente a la Autoridad Administrativa Superior o al superior inmediato. Si las autoridades señaladas no han accionado como corresponde y el informante comienza a recibir represalias de tipo administrativo, puede acudir a la Autoridad Superior, para informar lo sucedido y la falta de acción de parte de su superior;

2. Enriquecimiento ilícito. Se presume que hay enriquecimiento ilícito cuando el aumento potencial del patrimonio del personal del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, no guarda congruencia con las fuentes de ingresos legales.

Para evitar que esto no suceda debe de presentar su declaración jurada patrimonial a la Contraloría General de Cuentas, cuando corresponda, de manera correcta y oportuna, consignando en ella información fidedigna y veraz, para facilitar su verificación;

3. Actividades Políticas y Asociaciones. Se respeta y reconoce el derecho que tienen las personas para participar en actividades de carácter político y asociarse.

En estos casos, tales actividades deben ser legales y no deben interferir con los deberes y responsabilidades contraídos, ni deben comprometer al Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-; y,

CAPÍTULO VI ÓRGANOS CON COMPETENCIA EN MATERIA DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Artículo 24. Tribunal Institucional de Ética. Tribunal Institucional de Ética es el órgano superior para la aplicación de las disposiciones del presente código.



Artículo 25. El Tribunal estará integrado por la comisión que fue nombrada para la implementación del presente código, agregándose a la Unidad de la Mujer, mismo que se conformara al momento de entrar en vigencia el Código de Ética y Conducta.

El desempeño del Tribunal Institucional de Ética será *ad honorem*.

Artículo 26. Facultades y atribuciones. El Tribunal tendrá las siguientes atribuciones:

1. Conocer, interpretar y aplicar las normas contenidas en este código;
2. Emitir las normas reglamentarias derivadas de este código;
3. Presentar a la Dirección Ejecutiva, proyectos de socialización de las normas que constituye la Cultura Ética Institucional;
4. Conocer y resolver las denuncias que se formulen en contra de quienes incurran en conductas anti éticas, imponiendo en su caso, las censuras expresadas en este código;
5. Emitir un informe trimestral de sus actuaciones a la Dirección Ejecutiva;
6. Mantener un registro actualizado de sus actuaciones, que serán de libre acceso y consulta, únicamente para las partes involucradas;
7. Promover el estímulo y reconocimiento de quienes presten sus servicios a la Institución cuyos méritos engrandezcan al FODIGUA;
8. Viabilizar la implementación práctica de este código;
9. Emitir las opiniones solicitadas en relación con este código; y,
10. Otras que, por su naturaleza, se relacionen con sus atribuciones.

Artículo 27. Comisión Institucional de Ética. Se crea el Comité Institucional de Ética, como órgano instrumental de conocimiento de todas aquellas acciones que se deriven de la interpretación y aplicación de este código, y del Tribunal Institucional de Ética.

Artículo 28. Integración. El Comité Institucional de Ética, estará integrado por tres miembros titulares y dos suplentes, para un periodo de un año, debiendo elegir dentro de sus miembros quienes representarán la Presidencia, Secretaría y Vocalía de la comisión; nombrados por la Dirección Ejecutiva, de una nómina compuesta por un candidato propuesto por cada Dirección de la Institución, quienes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a. Ser trabajador de la Institución, con más de un año de servicio;
- b. Ser de reconocida honorabilidad;
- c. No haber sido sancionado administrativamente; y,
- d. Carecer de antecedentes penales y policíacos.

El desempeño de la mencionada comisión será *ad honorem*.

Artículo 29. Facultades y funciones. El Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Conocer las acciones y denuncias que sean presentadas para su análisis, interpretación y propuestas de resolución conforme lo establecido en este código;



2. Proponer al Tribunal Institucional de Ética, los procedimientos internos para el cumplimiento de sus funciones;
3. Convocar mensualmente y cuando las circunstancias lo ameriten, a los integrantes del Comité Institucional de Ética y dejar constancia de sus actuaciones por medio de acta administrativa del libro habilitado por la Dirección Ejecutiva para Faccionar las mismas;
4. Remitir al Tribunal Institucional de Ética las propuestas de resolución a las acciones y denuncias presentadas;
5. Mantener un registro actualizado de sus actuaciones que serán de libre acceso y consulta, toda vez que los casos se encuentren concluidos;
6. Rendir informes trimestrales de sus actuaciones a la Dirección Ejecutiva y al Tribunal Institucional de Ética;
7. Elaborar un informe anual relacionado con las denuncias presentadas y remitirlo a la Dirección Ejecutiva;
8. Brindar asesoría en materia de su competencia al Tribunal Institucional de Ética, así como a todos aquellos servidores de la Institución, cuando le sea requerido; y,
9. Otras que por su naturaleza le corresponda

Artículo 30. Suplentes. En caso de excusa, impedimento, ausencia o recusación de alguno de los integrantes del Tribunal Institucional de Ética y el Comité de Ética, lo sustituirá el funcionario jerárquicamente inferior que corresponda, y, de no haberlo, la sustitución se hará mediante designación directa de la Dirección Ejecutiva.

Artículo 31. Sigilo institucional. El Comité Institucional de Ética, tanto en el ejercicio de sus funciones como finalizado el periodo de su nombramiento, deberá mantener la confidencialidad de su actuar para salvaguardar la información sensible. Queda entendido que la inobservancia de esta reserva, es censurable conforme a este código, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas y penales en que se pudiera incurrir.

CAPÍTULO VII PROCEDIMIENTOS Y CENSURAS

Artículo 32. Sobre las infracciones al presente código. Si algún trabajador incumple con las normas señaladas en las leyes y reglamentos laborales, indicados en el presente Código de Ética y Conducta, será sujeto a un proceso de investigación por parte de la Dirección de Recursos Humanos que puede generar acciones disciplinarias de conformidad con la normativa vigente en el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, trasladando la investigación la Comisión Institucional de Ética.

Cuando un trabajador, incurra en una falta al presente Código y su conducta sea perjudicial para el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, se impondrán sanciones que pueden ir desde una amonestación verbal o escrita hasta el despido, de conformidad con las leyes y reglamentos laborales, sin perjuicio de cualquier acción, reclamación o sanción que resulte de la ley vigente. Hay establecidos procedimientos para asegurar que todos los casos de infracción o mala conducta por parte del personal se traten de manera justa y bajo las reglas del debido proceso.



Artículo 33. Conductas anti éticas. Es toda acción que de forma directa o indirecta contravenga las normas éticas positivas contenidas en el presente código, tendiente a comprometer o menoscabar la estabilidad y fortaleza moral del FODIGUA.

Artículo 34. Denuncias. Sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones legales, toda persona podrá presentar denuncia en la ubicación física que posea el miembro de la Comisión Institucional de Ética que se encuentre en funciones de la Secretaría de la propia comisión; acerca de cualquier acción u omisión que constituyan conductas anti-éticas conforme a lo preceptuado en este código.

Artículo 35. Medidas de censura. Se establecen como consecuencias a las conductas anti éticas las siguientes:

- a. Censura privada: Consistente en la invitación que hará el Comité en forma privada, a la persona que presta servicios a la Institución, para reflexionar sobre su proceder, una vez se compruebe la o las conductas anti éticas, y su prevención en caso de persistir en la misma. De dicha censura, quedará constancia por escrito; y
- b. Remisión al expediente personal: Si concurren dos censuras de carácter privado, el Comité lo hará del conocimiento del Tribunal Institucional de Ética, quien analizará y resolverá lo pertinente a efecto que se incorpore al expediente personal, existente en la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 36. Es entendido que la deducción de responsabilidades civiles, penales, administrativas y laborales, en que un funcionario o empleado de la Institución incurra con motivo de su conducta personal, cuya figura y sanción estén reguladas por las leyes ordinarias, son de conocimiento, competencia y aplicación específica de dichas normas; quedando en consecuencia, a salvo las contenidas en este código.

La observancia de las normas consignadas en el presente Código, no excluye el cumplimiento de otras disposiciones de ética y disciplina, para lograr la excelencia en la gestión pública que le corresponde al FODIGUA y la credibilidad y confianza ciudadana en los servicios que se prestan.

Artículo 37. Las acciones o conductas anti éticas solamente podrán ser censuradas a partir de los tres meses siguientes a la fecha de su entrada en vigencia.

Título III Procedimientos CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 38. Procedimiento administrativo. El conocimiento, trámite y censuras expresadas en este código, se realizarán respetando el derecho de defensa y observando las formalidades del debido proceso administrativo que se desarrollará en el reglamento respectivo. En todo caso, de cada denuncia, trámite y eventual resolución, deberá darse el aviso respectivo a la Dirección de Recursos Humanos y Dirección Ejecutiva, para su conocimiento y efectos pertinentes.



Artículo 39. Recursos. Contra las decisiones y resoluciones acordadas por el Tribunal, la parte afectada podrá interponer recurso de revocatoria, dentro del plazo de tres días de notificada; en caso contrario se tendrá por firme la resolución y por prescrito el derecho de impugnación.

Artículo 40. Publicidad. La publicidad de este código y su difusión son obligatorias, debiendo llevarse a cabo todas las acciones administrativas necesarias para su conocimiento y aplicación.

Artículo 41. La Dirección de Recursos Humanos, en consulta con la Dirección Ejecutiva, promoverá permanentemente programas de capacitación sobre el contenido y la aplicación del presente Código de Ética para beneficio de los colaboradores de la institución, para lo cual podrá solicitar el apoyo a la Direcciones que considere oportunas para llevar a cabo las capacitaciones mencionadas.

La Dirección de Recursos Humanos elaborará un programa formativo integral de cursos, talleres o seminarios, entre otras iniciativas estratégicas, que promuevan una adecuada formación académica y operacional sobre la ética y su importancia en los procesos gubernamentales y privados.

Artículo 42. Divulgación y formación del presente código. Es de carácter obligatorio la divulgación y formación de la Cultura Ética Institucional para todos los colaboradores del FODIGUA.

Título IV Disposiciones finales

Artículo 43. Reglamento. El reglamento de este código deberá ser emitido dentro de los tres meses siguientes de nombrado e integrado el Comité de Ética Institucional.

Artículo 44. Reformas y actualizaciones. Las normas contenidas en el presente código, así como sus reglamentos derivados, podrán ser objeto de revisión, mejora y actualización para el eficiente cumplimiento de sus fines.

Artículo 45. Vigencia. El presente Código de Ética entrará en vigencia a partir del uno de enero del año dos mil veintidós.