



PARTICIPACIÓN
CIUDADANA
movimiento cívico no partidista

Código de Ética



Código de Ética

Santo Domingo, República Dominicana 2019



Código de Ética

Edición: Septiembre 2019

Diseño: Alexandra Deschamps

ISBN:

Impresión: Editora Búho

Impreso en República Dominicana

Índice

1. Introducción	7
2. Ámbito de aplicación.....	9
3. Objetivos	9
4. Principios generales, valores y conductas que se consideran violatorias a la ética.	10
Democracia, autonomía y participación.....	10
Relaciones con la ciudadanía.....	10
Honestidad y rendición de cuentas.....	11
Justicia, equidad en las decisiones, respeto a la dignidad humana, a las normas y decisiones de los organismos	12
Recepción de donaciones.....	13
Acoso sexual.....	13
Acoso laboral.....	14
Pluralidad y respeto	15
Transparencia, apertura a la información y discreción	16
5. Régimen de incompatibilidades y conflicto de intereses.....	16
6. Sistema de prevención y aplicación de consecuencias	19

Código de Ética

**Aprobado por el Consejo Nacional
en su sesión 009/2019
Celebrada el 21 de agosto del 2019**

1. Introducción

Participación Ciudadana surge en el 1993 con la misión de contribuir a la construcción de una sociedad democrática, progresista y libre de corrupción e impunidad. Desde ese momento su accionar se enmarca en los principios democráticos de transparencia, justicia, apego a la verdad y a los intereses más elevados de la sociedad dominicana y de la humanidad. Ha dedicado la mayor parte de sus esfuerzos a la lucha contra la corrupción y la impunidad y ostenta la representación en el país de la prestigiosa organización Transparencia Internacional.

En este marco, se requiere que toda persona que entre a formar parte de la organización sea como miembro, voluntario, colaborador remunerado, personal contratado o

proveedor de servicios, suscriba estos principios y valores y los cumpla voluntariamente, sin necesidad de coerción alguna.

El Código de Ética de Participación Ciudadana está orientado a establecer las normas para la actuación de integrantes y relacionados con la organización. Ha sido elaborado colectivamente, con una amplia participación y en un proceso democrático, con el propósito de unificar criterios y alinear la organización en una materia tan sensible como lo es la ética. Las normativas contenidas en este Código expresan un compromiso con los principios, valores, misión y objetivos de la organización.

En PC definimos la conducta ética como aquella que se fundamenta en la verdad, la justicia y los más elevados estándares morales, garantizando el respeto a la dignidad de las personas y la búsqueda del bienestar general de todos los seres humanos sin distinción, no importa la nacionalidad, raza, género o condición socioeconómica.

Participación Ciudadana se define como una organización íntegra que en su totalidad funciona de manera coherente con sus principios y valores en las actuaciones internas y externas. En su día a día aplica las normas con justicia, sin favoritismos ni discriminación. Para ello, las personas que se vinculan a la organización deben registrarse por las políticas y normas establecidas, siempre con respeto a la transparencia y la honestidad. Como Capítulo Nacional de Transparencia Internacional, PC suscribe además el Código Ética de Transparencia Internacional.

2. **Ámbito de aplicación**

Las normas establecidas en este código (que en lo adelante se denominará El Código) son de cumplimiento obligatorio para todos los miembros y directivos de la organización, así como para el personal remunerado, proveedores y en general toda persona que sea contratada por la organización o participe como voluntario, quienes en lo adelante serán denominadas (Las personas sujetas al Código).

Este Código de Ética complementa lo previsto en los Estatutos y Reglamentos Internos.

3. **Objetivos**

El Código tiene los siguientes objetivos:

- 3.1.1 Fortalecer los principios y valores que norman la cultura de la organización y contribuir a crear un ambiente interno de confianza, respeto y colaboración.
- 3.1.2 Establecer los criterios que norman el comportamiento ético de las Personas sujetas al Código.
- 3.1.3 Contribuir a la formación ética de ciudadanos y ciudadanas, dando ejemplo de actuación coherente con las exigencias que la organización hace a los demás actores y, en especial, a los líderes de los diferentes ámbitos del quehacer nacional e internacional.
- 3.1.4 Establecer los mecanismos para prevenir el cumplimiento del presente Código, así como las consecuencias que conlleva su violación.

4. Principios generales, valores y conductas que se consideran violatorias a la ética

Democracia, autonomía y participación

- 4.1 El comportamiento de las Personas sujetas al Código se fundamenta en los principios de la democracia, el respeto a la diversidad, la pluralidad de opiniones y la búsqueda de consenso.
- 4.2 Participación Ciudadana reafirma su compromiso de independencia y autonomía ante las presiones o intereses de particulares, grupos, sectores o gobiernos nacionales o internacionales.
- 4.3 Las Personas sujetas al Código mantienen una conducta apegada a la justicia y a la verdad, actuando con equidad y prudencia en su trato con los demás integrantes de la organización y con las personas e instituciones públicas o privadas con las que se relacionan.

Relaciones con la ciudadanía

- 4.4 En sus relaciones con la ciudadanía y en particular con la población objetivo de los proyectos y actividades de la organización, las Personas sujetas al Código deben mantener una conducta de estricto respeto a la dignidad humana. Rechazar toda clase de discriminación, acoso sexual o laboral, abuso de poder o cualquier comportamiento que pudiera causar daño físico o moral y/o afectar la credibilidad de la organización.

- 4.5 Las Personas sujetas al Código no deben utilizar las relaciones con la población objetivo, ciudadanía en general y relacionados de la organización para obtener beneficios personales, contratos, favores o cualquier otra conducta que pudiera afectar a la población o a la imagen de la organización.

Honestidad y rendición de cuentas

- 4.6 Los integrantes de Participación Ciudadana deben ser ejemplo de honestidad, proteger y conservar los bienes y patrimonio de la institución, utilizando los que les fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional y austera, evitando el uso indebido. No se permite utilizar en provecho propio o de terceros, los recursos y bienes de la organización.
- 4.7 En su vida personal y privada, las Personas sujetas al Código deben ser ejemplo de buena conducta y evitar situaciones que puedan perjudicar la imagen de la institución. Se les requiere rechazar toda forma de corrupción e impunidad.
- 4.8 Las Personas sujetas al Código están obligadas a rendir cuentas de sus actuaciones y de los recursos que administran, tanto de forma pública, en los asuntos que correspondan, como a solicitud de cualquier parte interesada.
- 4.9 La contratación de personal, consultorías, obras o cualquier trabajo de la organización, se hará siempre de manera transparente y equitativa, evitando el amiguismo y la excesiva concentración de contratos

en una misma persona o empresa. Por los medios disponibles y de acuerdo a las sumas involucradas se dará oportunidad para una amplia participación y se informará sobre los resultados a todos los participantes. Está prohibida la práctica del nepotismo.

- 4.10 Las Personas sujetas al Código tienen prohibido solicitar o aceptar regalos, donaciones o ventajas de personas, organizaciones o empresas, para su provecho o de familiares y amigos. Los regalos de artículos promocionales o pequeños obsequios que son distribuidos en ocasiones especiales por empresas e instituciones están permitidos cuando no excedan el equivalente de US\$ 100. Cualquier regalo con un valor superior a esta suma debe ser reportado a la Dirección Ejecutiva para que decida el destino del mismo.
- 4.11 Está prohibido utilizar el nombre de la institución en procura de beneficios particulares.

Justicia, equidad en las decisiones, respeto a la dignidad humana, a las normas y decisiones de los organismos

- 4.12 Las Personas sujetas al Código deberán respetar y defender las posiciones institucionales que sean producto de los organismos responsables de fijar las políticas institucionales, siempre anteponiendo los intereses colectivos a los individuales.
- 4.13 El personal remunerado será elegido de acuerdo a sus calificaciones profesionales y éticas, y a los procedimientos establecidos en el manual de personal, tomando en cuenta, además, las incompatibilidades

previstas en el presente Código. (Ver sección v sobre Régimen de Incompatibilidades)

- 4.14 En Participación Ciudadana se respetan las normas y se aplican con equidad a todos sus integrantes. Toda decisión que afecte o favorezca a particulares debe estar fundamentada en la justicia y ser aplicada bajo las mejores prácticas administrativas, legales y humanitarias.

Recepción de donaciones

- 4.15 Participación Ciudadana aceptará donaciones de personas e instituciones nacionales o internacionales que compartan sus principios. Antes de solicitar o recibir una donación, los directivos de la institución deberán indagar y ser muy cuidadosos en lo relativo al origen de los fondos. En ningún caso se aceptarán donaciones de fondos con sospecha de procedencia ilícita o que puedan perjudicar la imagen de la organización y su lucha contra la corrupción.
- 4.16 Participación Ciudadana rendirá cuentas e informará a los donantes de forma exacta y oportuna sobre la utilización y destino de las donaciones recibidas. Toda la información que se suministre a los donantes debe ser veraz y cumplir con las estipulaciones contenidas en los proyectos, contratos y decisiones de los organismos responsables.

Acoso sexual

- 4.17 En Participación Ciudadana se rechaza y sanciona el acoso sexual, y se define éste como cualquier

comportamiento que implique insinuaciones, intimidación, contactos físicos, palabras o amenazas con fines de obtener favores sexuales no deseados, especialmente si son ejercidos por personas que tienen algún tipo de poder o la influencia para obtener sus propósitos y, en caso de no obtenerlo, perjudicar económica, psicológica o socialmente a la víctima.

- 4.18 Las Personas sujetas al Código deben abstenerse de asumir comportamientos escandalosos en sus relaciones con compañeros de trabajo, colaboradores o población objetivo de la organización que, aunque sean consentidos, puedan afectar la moral de la organización y el clima de respeto y compañerismo que debe primar en la misma.

Acoso laboral

En Participación Ciudadana se rechaza y sanciona el acoso laboral. En tal sentido no se permite:

- 4.19 Tomar decisiones discriminatorias, abusivas o represivas con el personal. Las normas deben ser aplicadas con equidad y justicia.
- 4.20 Tomar actitudes retaliatorias contra colaboradores o pares por diferencias de opinión o por exigir sus derechos.
- 4.21 Someter al personal a presiones excesivas de trabajo, traslados sin justificación, agregar o suprimir funciones u otros cambios en las condiciones de trabajo, sin la aprobación de los organismos correspondientes.
- 4.22 Someter al personal a presiones o retaliaciones por realizar denuncias acerca de violaciones a este Código, reglamentos o procedimientos.

Pluralidad y respeto

- 4.23 Las Personas sujetas al Código deben mantener una postura crítica y constructiva en todos los procesos deliberativos en los que participen, aportando sugerencias para la mejoría de los procesos y resultados.
- 4.24 En Participación Ciudadana se practica la pluralidad de opiniones y las diferencias se tratan internamente, respetando las divergencias profesionales y las libertades individuales. Ningún integrante de la organización será objeto de perjuicio mediante rumores o críticas, no realizadas de manera responsable y transparente que puedan perjudicar su imagen o sus posibilidades de acceder a una posición electiva o por concurso. Asimismo, los directivos del Consejo Nacional, los coordinadores regionales o municipales y los coordinadores de comisiones permanentes de trabajo no se harán eco de informaciones no confirmadas que atenten contra la dignidad, integridad moral y buen nombre de directivos, miembros o personal remunerado estando en el deber de canalizar sus preocupaciones a través de las instancias institucionales.
- 4.25 Es deber de las Personas sujetas al Código dar un trato respetuoso a los demás, y dirigirse a la población superiores, pares o colaboradores de forma cortés, evitando agresiones verbales, actitudes coercitivas, amenazas y cualquier expresión atentatoria a la dignidad humana.

Transparencia, apertura a la información y discreción

- 4.26 La información financiera y documentos institucionales debidamente aprobados por los organismos autorizados de PC son de carácter público y deberán ser de fácil acceso para cualquier interesado.
- 4.27 Las Personas sujetas al Código no deben divulgar por ningún medio verbal, escrito, medios de comunicación o redes sociales información interna, documentos o posiciones institucionales sobre cualquier tema hasta tanto éstas sean liberadas por los organismos y representantes autorizados.

5. Régimen de incompatibilidades y conflicto de intereses

Las Personas sujetas al Código deben evitar cualquier situación relacionada con el carácter y las líneas de trabajo de la organización que implique conflicto de intereses o pueda ser percibida como tal. Es esencial que toda persona asociada a la organización tenga una alta sensibilidad con respecto al compromiso que representan la misión y líneas de trabajo de la organización, en particular, la lucha contra la corrupción pública y privada, y la independencia de poderes políticos o económicos que puedan condicionar las decisiones de la institución.

En tal sentido, las Personas sujetas al Código deben informar cualquier relación que tengan con personas o entidades públicas o privadas que pudiera implicar un conflicto

de intereses. El conflicto de intereses se presenta cuando existe la posibilidad de pérdida o cuestionamiento de la independencia por choque entre los intereses personales y los organizacionales.

Se establece como obligatorio el llenado del Formulario de Declaración de Conflicto de Intereses para toda persona que asuma o aspire a una posición directiva, voluntaria o remunerada, o una función técnica o administrativa que implique manejo de recursos, así como quienes sean contratados para actuar a nombre de la organización. El formulario será llenado en el momento de aspirar a la posición y cuantas veces se produzca un cambio en su vida que pudiera implicar conflicto de intereses.

Este Código establece las siguientes incompatibilidades:

- 5.1 Utilizar el nombre de la organización en relación con acciones ajenas al carácter de la misma y/o que no hayan sido aprobadas por los organismos autorizados.
- 5.2 Quienes pertenezcan o simpaticen por un partido político deben evitar cualquier situación que involucre a la organización, dado el carácter de movimiento cívico no partidista. En ningún caso sus actividades podrán comprometer las posiciones y la imagen de la organización.
- 5.3 Participar en deliberaciones o decisiones de la institución en las cuales puedan tener conflicto de intereses de cualquier naturaleza, a los fines de garantizar la independencia de criterio y el principio de equidad.

- 5.4 La organización no contratará, ya sea como personal fijo o para trabajos temporales a parientes o familiares hasta tercer grado de consanguinidad de los miembros del personal remunerado o de los directivos electos del Consejo Nacional, los coordinadores regionales o municipales y los coordinadores de comisiones permanentes de trabajo de la institución.
- 5.5 Los miembros del Consejo Nacional, los coordinadores regionales o municipales y los coordinadores de comisiones permanentes de trabajo, no podrán formar parte del personal remunerado, ni ser contratados para trabajos específicos mientras duren sus funciones. Tampoco podrán renunciar a estas funciones para pasar de inmediato a una posición remunerada.
- 5.6 El personal remunerado de la organización, fijo o temporal no podrá ser contratado para otros trabajos, consultorías o actividades de PC mientras dure su contrato de trabajo.
- 5.7 Se prohíbe usar información institucional o suministrarla a terceros, previo a la publicación de la misma, ya sea para ofrecer servicios a otras entidades o personas o para cualquier otro fin, sin que medie una aprobación de la autoridad competente.
- 5.8 Los directivos y miembros de Participación Ciudadana deben abstenerse de aceptar, solicitar o realizar cualquier tipo de relación contractual, reenumerada o no, con personas o entidades públicas o privadas a las que la institución esté enfrentada por comportamientos contrarios a las leyes o normas éticas.
- 5.9 Las Personas sujetas al Código no podrán comprometer o involucrar a la Institución con los compromisos

- contractuales de carácter privado que asuman en su ejercicio profesional o técnico.
- 5.10 El personal técnico de la institución no debe realizar trabajos para terceros que impliquen conflicto de intereses, tales como: el uso del horario de trabajo o los recursos de la institución; que el trabajo a terceros implique un perjuicio para la institución; que requiera información o mecanismos privilegiados producto de su trabajo en la institución. Para el caso de la docencia, el uso del horario laboral debe ser autorizado por el organismo correspondiente.
 - 5.11 Los directivos de Participación Ciudadana que tengan calidad de representación o de vocería, mientras dure la misma, deben abstenerse de asumir funciones similares en otras organizaciones, dado que la doble representación pudiera implicar conflicto de intereses.

6. Sistema de prevención y aplicación de consecuencias

La Comisión de Ética de Participación Ciudadana es el organismo responsable de las acciones destinadas a la educación, prevención, recepción y conocimiento de denuncias, así como recomendación de sanciones relacionadas con el cumplimiento de este Código de Ética.

- 6.1 Las funciones de la Comisión de Ética son:
 - 6.1.1 Divulgar el presente Código de Ética, promover y motivar su enriquecimiento y cumplimiento.
 - 6.1.2 Conocer, por iniciativa propia o por apoderamiento de algún organismo, miembro, colabo-

rador o relacionado de la institución, cualquier situación que se considere violatoria del Código.

6.1.3 Aplicar sanciones, presentar informes y recomendaciones al Consejo Nacional, incluyendo las medidas o sanciones que se considere de lugar, en los casos en que fueren necesarias.

6.2 Composición:

6.2.1 La Comisión de Ética está compuesta por un miembro del Consejo Nacional, un miembro de cada una de las comisiones permanentes de trabajo y un miembro del personal remunerado seleccionado por votación democrática. El Consejo Nacional podría designar adicionalmente a miembros reconocidos de PC que pudieran contribuir a fortalecer la Comisión.

6.2.2 Esta Comisión, al igual que las demás de carácter permanente, elegirá un(a) coordinador(a); formulará su plan anual de trabajo, el cual formará parte del plan operativo de la organización, con el objetivo de dar seguimiento al cumplimiento de este Código, la difusión del mismo y la formación ética de los miembros y colaboradores, de manera que todos estén alineados con la cultura de la institución; se reunirá con regularidad, de acuerdo a las actividades incluidas en el plan de trabajo y cuantas veces sea necesario para conocer los asuntos que sean sometidos a su consideración.

6.2.3 El Código de Ética debe ser entregado a todas las Personas sujetas al Código y permanecer

actualizado en la página web. El desconocimiento del mismo no es excusa para su no cumplimiento, por lo que es responsabilidad de todas las instancias y de todas las partes asegurarse de su difusión y conocimiento.

6.3 Procedimiento para el tratamiento de denuncias.

- 6.3.1 Toda Persona Sujeta al Código que tenga conocimiento de un acto que vulnere los principios y normativas establecidos en el mismo, está en el deber de reportarlo a través de los canales establecidos.
- 6.3.2 Cualquier organismo de la institución que sea apoderado de un caso, deberá tramitarlo a la Comisión de Ética en un plazo razonablemente corto. La obstrucción o el ocultamiento de casos de violación al Código de Ética se consideran una violación al mismo. Cualquier autoridad de la organización que, teniendo conocimiento de violaciones a este Código no proceda a aplicar las consecuencias, podría ser objeto de acusación por encubrimiento o complicidad.
- 6.3.3 Las denuncias de violaciones a la ética pueden ser presentadas por cualquier organismo, miembro, colaborador o relacionado de la institución de forma verbal o escrita. Ante el conocimiento de rumores o indicadores de acciones violatorias a la ética recibidas por cualquier medio, la Comisión podrá solicitar la información pertinente y encaminar por motus proprio las indagatorias de lugar para comprobar las mismas.

6.3.4 Se establecen los siguientes canales para la recepción de denuncias de violación a este Código:

- El superior inmediato u organismo (Consejo Nacional, Comité Coordinador, Comités municipales, comisiones, etc.) si la persona denunciante entiende que se trata de una violación menor que implique la sanción de amonestación verbal. En caso de que el organismo lo considere de lugar puede remitir la denuncia a la Comisión de Ética.
- La Comisión de Ética o uno de sus miembros en particular para toda violación que pudiera implicar cualquiera de las demás sanciones.
- Buzón colocado en un área de las oficinas no vigilada por cámaras de seguridad.

6.3.5 Las sanciones aplicables a quienes sean encontrados responsables de incumplir este Código son las siguientes:

1. Amonestación verbal dentro de la instancia orgánica a la que se pertenezca.
2. Amonestación escrita de parte de la Comisión de Ética y/o del Consejo Nacional.
3. Separación temporal como miembro o colaborador.
4. Separación como proveedor de la organización.

5. Separación definitiva como miembro o colaborador.
- 6.3.6 Las sanciones 4 y 5, que implican separación como proveedor o separación definitiva como miembro o colaborador serán recomendadas por la Comisión de Ética para su aprobación por el Consejo Nacional.
- 6.3.7 Sólo los integrantes de la Comisión de Ética pueden acceder a las llaves del buzón de denuncias. Todo lo recibido por esta vía será analizado por la Comisión en un plazo razonable, la cual decidirá si tiene méritos para darle curso.
- 6.3.8 Los miembros de la Comisión de Ética están obligados a la discreción, no pudiendo revelar de forma particular asuntos relacionados con los casos que lleguen a la Comisión, ni aun discutir detalles de los mismos después de cerrados. Las solicitudes de información o documentación que se deriven de una investigación en curso deben ser canalizadas por el (la) coordinador(a) de la Comisión a las instancias correspondientes.
- 6.3.9 Toda denuncia recibida por cualquiera de las vías deberá ser conocida por la Comisión de Ética en un plazo razonable. La Comisión deberá citar y escuchar a las partes involucradas, y dar respuesta con justicia y presteza.
- 6.3.10 Cualquier denuncia que se compruebe ha sido realizada con falsedad e intención de dañar, será considerada una violación a la ética y

la persona responsable será sancionada de acuerdo con lo establecido en este Código.

6.3.11 Las decisiones de la Comisión de Ética tendrán carácter de primera instancia y serán comunicadas por escrito a la(s) persona(s) afectadas, sus superiores inmediatos u organismos. La comunicación debe contener detalles de las acusaciones, los argumentos expuestos ante la comisión y la sanción a ser aplicada. En los casos que apliquen las sanciones 4 y 5 (separación definitiva de proveedores y miembros) la recomendación de la Comisión de Ética será conocida por el Consejo Nacional antes de ser comunicada a los afectados.

6.3.12 En el caso de que las personas afectadas lo consideren, podrán apelar al Consejo Nacional solicitando la revisión o anulación de la sanción. La decisión del Consejo Nacional tendrá carácter definitivo y deberá ser comunicada a todas las partes. Los directivos elegidos por la Asamblea Nacional que sean sancionados, si lo consideran de lugar, podrán apelar a la próxima asamblea anual.

6.4 Protección de denunciantes

La protección de denunciantes es un componente imprescindible en una política de integridad, debido a que en algunos casos las personas que cometen violaciones a la ética asumen conductas amenazantes o de represalia contra sus denunciantes, situación que se constituye en un importante disuasivo, con graves consecuencias de crecimiento de la corrupción y de la impunidad.

- 6.4.1 Los denunciantes de actos de corrupción o cualquier violación a este Código de Ética, tienen derecho a que se conserve en secreto su identidad. Esto no los exime de presentar las pruebas o indicios que fundamenten sus denuncias.
- 6.4.2 En el caso de que alguien que conozca una violación a la ética solicite mantener en secreto su identidad, puede comunicarse de forma personal o por escrito con uno de los directivos de la organización o miembro de la Comisión de Ética para entregar la información que posea acompañada de indicios o pruebas. La persona receptora está en el deber ético de conservar en secreto la identidad del denunciante, sin perjuicio de las investigaciones que deba realizar el organismo correspondiente sobre la veracidad de la denuncia.

Definiciones de conceptos importantes:

Conducta ética: aquella que se fundamenta en la verdad, la justicia y los más elevados estándares morales, garantizando el respeto a la dignidad de las personas y la búsqueda del bienestar general de todos los seres humanos sin distinción, no importa la nacionalidad, raza, género o condición socioeconómica.

Organización íntegra: aquella que en su totalidad funciona de manera coherente con sus principios y valores en las actuaciones internas y externas. En su día a día aplica las normas con justicia, sin favoritismos ni discriminación.

Ciudadanía o población objetivo: se refiere a todos los grupos, organizaciones o personas que conforman la sociedad, a los que Participación Ciudadana dirige sus actividades y que no forman parte de las Personas sujetas al Código.

Acoso sexual: cualquier comportamiento que implique insinuaciones, intimidación, contactos físicos, palabras o amenazas con fines de obtener favores sexuales no deseados, especialmente si son ejercidos por personas que tienen algún tipo de poder o la influencia para obtener sus propósitos y, en caso de no obtenerlo, perjudicar económica, psicológica o socialmente a la víctima.

Comportamientos escandalosos: aquellas conductas que, aun en el caso de ser consentidas, pudieran afectar la moral de la organización, el clima de respeto a la dignidad humana y compañerismo que debe primar en las relaciones internas y externas y la imagen pública de la organización.

Acoso laboral: conducta que constituye una agresión u hostigamiento reiterados, ejercidos dentro del ámbito laboral y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o amenace la situación laboral u oportunidades de la persona afectada.

Conflicto de intereses: se presenta cuando existe la posibilidad de pérdida o cuestionamiento de la independencia en las decisiones institucionales por choque entre los intereses personales y los de la organización.

Comisión de ética que coordinó el proceso de elaboración de este código.

1. Mirian Díaz Santana, Consejo Nacional
2. Lizzie Sánchez, Comisión de Fortalecimiento Institucional
3. Sonia Díaz, Comisión de Análisis Político
4. José Medina, Comisión de Transparencia
5. Leydi Blanco, Comisión de Justicia
6. Rigoberto Sánchez, Representante del personal de PC

Agosto del 2019

