

prácticas y las operaciones deben: (1) brindar la igualdad de oportunidad en el empleo para todas las personas; (2) prohibir la discriminación con base en la raza, el color, la religión, el sexo, el origen nacional, la afiliación política, discapacidades físicas, edad, o estado civil; y (3) promover programas continuos de la acción afirmativa en cada nivel dentro de la organización. Los miembros tienen la responsabilidad personal y profesional de reclutar activamente y contratar a personas de grupos minoritarios y mujeres, para servir en los equipos profesionales en todas sus organizaciones.

12. No buscar favores; creer que el crecimiento personal o la ganancia lograda por medio de la información confidencial o mediante el mal uso de la confianza pública es deshonesto.

Lineamientos

Los regalos. Los miembros no deben solicitar regalos directa ni indirectamente, ni tampoco aceptar o recibir cualquier regalo, sea esto dinero, servicios, préstamos, viajes, entretenimiento, hospitalidad, promesas o de cualquier otro tipo: (1) que podría interpretarse razonablemente o esperarse que el regalo tenía la intención de influenciarlos en el desempeño de sus deberes oficiales; o (2) el regalo tenía la intención de servir como un premio por cualquier acción oficial por parte suya.

Es importante que la prohibición de los regalos no solicitados sea limitado a las circunstancias relacionadas a la influencia indebida. En situaciones de mínimos, tales como cuentas de comidas, el miembro debe fijar algún monto máximo modesto en dinero como lineamiento. El lineamiento no pretende aislar a los miembros de las prácticas sociales normales, en donde los regalos entre amigos, empleados y parientes son apropiados en algunas ocasiones.

Las inversiones en conflicto con los deberes oficiales. Los miembros no deben invertir ni tener inversiones en forma directa o indirecta en cualquier negocio financiero, comercial u otra transacción privada que pueda crear un conflicto con sus deberes oficiales.

En el caso de los bienes raíces, el uso potencial de la información y los conocimientos confidenciales para avanzar el interés personal del miembro requiere una consideración especial. Este lineamiento reconoce que las acciones y decisiones oficiales y de los miembros pueden ser influenciadas si hay un conflicto con las inversiones personales. Las compras y ventas que podrían interpretarse como especulación para la ganancia rápida debe evitarse (véase el lineamiento sobre la “Información confidencial”).

Ya que las inversiones personales pueden perjudicar o puede parecer que influyen en las acciones y decisiones oficiales, los miembros pueden, en concertación con el cuerpo gobernante, proporcionar una divulgación de tales inversiones antes de aceptar su posición como administrador del gobierno local o antes de cualquier acto oficial por parte del cuerpo gobernante que podría afectar tales inversiones.

Las relaciones personales. El miembro debe divulgar cualquier relación personal con el cuerpo gobernante en cualquier instancia que pudiera parecer un conflicto de intereses. Por ejemplo, si el cónyuge del gerente trabajara para un urbanizador que trabaja con el gobierno local, este hecho debe divulgarse.

La información confidencial. Los miembros no deben divulgar a otras personas o utilizar para avanzar su propio interés personal, la información confidencial que adquieren en el cumplimiento de sus deberes oficiales.

El empleo privado. Los miembros no deben participar en el empleo privado, solicitarlo, negociarlo ni prometer aceptarlo, y tampoco deben rendir servicios para intereses privados o conducir un negocio privado cuando tal empleo, servicio, o negocio crea un conflicto de intereses o impide el descargo apropiado de sus deberes oficiales.

La enseñanza, las charlas, el escribir o la consultoría son actividades típicas que podrían no involucrar el conflicto de interés, ni impedir el descargo de sus deberes oficiales. La notificación previa de la autoridad que lo haya nombrado es apropiado en todos los casos del empleo externo.

La representación. Los miembros no deben representar cualquier interés externo ante cualquier agencia, sea pública o privada, salvo con la autorización de la autoridad gobernante que sirve o bajo su dirección.

Avales. Los miembros no deben dar su aval a productos o servicios comerciales mediante el acuerdo de usar su fotografía, aval, o cita en la publicidad pagada o comercial, sea en forma compensada o no. Sin embargo, los miembros pueden acordar dar su aval a lo siguiente, siempre y cuando no reciban compensación: (1) libros u otras publicaciones, (2) servicios de desarrollo o educación profesionales por organizaciones sin fines de lucro o instituciones educativas reconocidas, (3) productos y/o servicios en los cuales el gobierno local tiene un interés económico directo.

Las observaciones, las opiniones y los análisis de los miembros de los productos comerciales usados o ensayados por sus gobiernos locales son apropiados y útiles cuando se incluyen como parte de artículos e informes profesionales.

Código de Etica de ICMA y sus Lineamientos

Para más información favor de comunicarse con:

ICMA
777 North Capitol Street, NE, Suite 500
Washington, D.C. 20002-4201

Tel: (202) 289-4262
Fax: (202) 962-3681

Liga Cívica Nacional (National Civic League)
1445 Market Street, Suite 300
Denver, Colorado 80202-1728

Tel: (303) 571-4343
Dentro de los E.U.A. (1-800) 223-6004
Fax: (303) 571-4404



Código de Ética de ICMA y sus Lineamientos

El Código de Ética de ICMA fue adoptado por los miembros en 1924, y se reformó recientemente en mayo de 1998. La Junta Ejecutiva de ICMA adoptó los lineamientos en 1972, y la última revisión la llevó a cabo en julio de 1998.

Los propósitos de ICMA son mejorar la calidad del gobierno local y apoyar y ayudar a los gerentes locales profesionales en los Estados Unidos y otros países. Para promover estos objetivos, ciertos principios, que se hacen cumplir bajo las Reglas de Procedimientos, deberán gobernar la conducta de cada miembro de ICMA, quienes deberán:

1. Dedicarse a los conceptos del gobierno local eficaz y democrático por medio de los oficiales elegidos en forma responsable y considerar que la administración general profesional es esencial para el logro de este objetivo.
2. Asegurar la dignidad y el valor de los servicios prestados por el gobierno y mantener una actitud constructiva, creativa y práctica hacia los asuntos del gobierno local, así como un sentido profundo de responsabilidad social como un funcionario público de confianza.

Lineamiento

La asesoría a los funcionarios de otros gobiernos locales. Cuando los miembros asesoran y responden a las preguntas de los funcionarios electos o nombrados de otros gobiernos locales, deben informarles a los gerentes de esas comunidades.

3. Dedicarse a los ideales más altos de honor e integridad en todas las relaciones públicas y personales, con el fin de que el miembro pueda merecer el respeto y la confianza de los funcionarios electos, de los demás funcionarios, de los empleados y del público.

Lineamientos

La confianza pública. Los miembros deben comportarse en forma tal que mantengan la confianza pública en su profesión, su gobierno local y en su desempeño de la confianza pública.

La impresión de influencia. Los miembros deben dirigir a sus funcionarios y sus asuntos personales en una forma tal que den la impresión clara de que ellos no pueden ser influenciados inapropiadamente en el desempeño de sus labores públicas.

El compromiso con el nombramiento. Los miembros que aceptan un nombramiento para un puesto no deben dejar de presentarse para llenar su cargo. Esto no impide la posibilidad de que un miembro considere varias ofer-

tas o que aspire a diversos puestos al mismo tiempo, pero una vez que haya aceptado una oferta de buena fe para un puesto, ese compromiso debe ser respetado. La aceptación oral de una oferta de empleo se considera obligatoria a menos que el patrono efectúe cambios fundamentales en los términos del empleo.

Las credenciales. Una solicitud de empleo debe ser completa y precisa con respecto a todos los detalles pertinentes de educación, experiencia e historia personal. Los miembros deben reconocer que las omisiones y las inexactitudes deben evitarse.

El respeto profesional. Los miembros que aspiran a un puesto gerencial deben mostrar respeto profesional por las personas que anteriormente estaban en ese puesto, o por otros que podrían estar aspirando al mismo puesto. El respeto profesional no impide las diferencias honestas de opinión; pero sí impide el atacar los motivos o la integridad de una persona para ser nombrada en un puesto.

La confidencialidad. Los miembros no deben comentar o divulgar con ninguna persona la información sobre los casos de ética pendientes o concluidos, excepto según sea autorizado específicamente por las Reglas del Procedimiento para el Cumplimiento del Código de Ética.

En busca de empleo. Los miembros no deben buscar empleo para ocupar un puesto que tenga un gerente titular que no ha renunciado o a quien no se le ha informado oficialmente que se va a prescindir de sus servicios.

4. Reconocer que la función principal del gobierno local en todo momento es buscar el mayor beneficio de todas las personas.

Lineamiento

La duración de servicio. Generalmente se considera como necesario un mínimo de dos años para ofrecer un servicio profesional al gobierno local. Un ejercicio corto debe ser la excepción y no una experiencia recurrente. Sin embargo, bajo circunstancias especiales, el separarse después de un corto período puede ir en beneficio del gobierno local y del miembro. Entre los ejemplos de dichas circunstancias estarían el que la autoridad nombrada no quiera honrar los compromisos referentes a las condiciones del empleo, un voto de falta de confianza en el miembro o problemas personales severos. Es la responsabilidad del solicitante para un puesto cerciorarse de las condiciones del empleo. Los términos del empleo que se establecieron en forma inadecuada antes de la llegada no justifican una separación prematura.

5. Presentarles a los oficiales electos proposiciones sobre las políticas; proporcionarles la información y los conse-

jos sobre los asuntos de la política como una base para tomar decisiones y establecer las metas de la comunidad; así como mantener e implementar las políticas del gobierno local adoptadas por los funcionarios electos.

Lineamiento

Los papeles conflictivos. Los miembros que desempeñan múltiples papeles, por ejemplo, que trabajan como fiscal de distrito y gerente municipal para la misma comunidad, no deben participar en asuntos que aparenten ser un conflicto de interés. Ellos deben revelar el conflicto potencial al cuerpo gobernante, de tal modo que se puedan solicitar otras opiniones.

6. Reconocer que los representantes electos por el pueblo tienen el derecho del crédito por el establecimiento de las políticas del gobierno local; la responsabilidad de la ejecución de las políticas atañe a los miembros.

7. Abstenerse de cualquier actividad política que podría socavar la confianza pública en los administradores profesionales. Abstenerse de participar en la elección de los miembros del cuerpo legislativo que lo emplea.

Lineamientos

Las elecciones del cuerpo gobernante. Los miembros deben mantener una reputación de servicio equitativo e imparcial hacia todos los miembros del cuerpo gobernante del gobierno local al cual sirven, sin importar el partido. Con este propósito, no deben involucrarse en la participación activa en la campaña electoral a favor o en contra de los candidatos al cuerpo gobernante.

Las elecciones de los funcionarios electos. Los miembros no deben participar en la campaña electoral de cualquier candidato para alcalde o el ejecutivo municipal electo.

Las elecciones. Los miembros comparten con sus ciudadanos el derecho y la responsabilidad de ejercer su voto y de expresar su opinión sobre los asuntos públicos. Sin embargo, para no entorpecer su eficacia a favor del gobierno local al cual sirven, no deben participar en actividades políticas (que incluyen pero no están limitadas a la recaudación de fondos, dando su aval a candidatos y las contribuciones económicas) a favor de representantes a puestos de la ciudad, del condado, de los distritos especiales, escolares, estatales o federales.

Las elecciones dentro del plan concejo-gerente. Los miembros pueden ayudar en la preparación y presentación de los materiales que explican la forma del gobierno concejo-gerente al pueblo, antes de una elección sobre el uso del plan. Si otra comunidad necesita su asistencia, los

miembros pueden responder. Todas las actividades con relación a los asuntos de votación deben llevarse a cabo dentro de los reglamentos locales y de una manera profesional.

La presentación de los asuntos a ser votados. Los miembros pueden ayudar al cuerpo gobernante en la presentación de los asuntos que están involucrados en referendos, como las emisiones de bonos, anexiones y asuntos semejantes.

8. Hacer que el mejoramiento continuo de la capacidad profesional del miembro sea un deber, así como el desarrollo de la competencia de los empleados en el uso de las técnicas administrativas.

Lineamientos

La autoevaluación. Cada miembro debe evaluar sus destrezas y capacidades profesionales en forma periódica.

El desarrollo profesional. Cada miembro debe dedicar por lo menos 40 horas por año a las actividades de desarrollo profesional que están basadas en las prácticas identificadas por los miembros de ICMA.

9. Mantener a la comunidad informada sobre los asuntos del gobierno local; promover la creación de comunidad entre los ciudadanos y todos los oficiales del gobierno local; enfatizar el servicio amistoso y cortés hacia el público; y tratar de mejorar la calidad y la imagen del servicio público

10. Resistir cualquier usurpación de los deberes profesionales, bajo el precepto de que el miembro debe estar libre para llevar a cabo las políticas oficiales sin interferencia, así como para manejar cada problema sin discriminación sobre la base de los principios y la justicia.

Lineamiento

El compartir la información. El miembro debe compartir la información en forma abierta con el cuerpo gobernante a la vez que efectúa diligentemente los deberes del miembro de la manera en que estén expresadas en el estatuto o en la legislación que lo faculta.

11. Manejar todos los asuntos del personal sobre una base del mérito, para que la justicia y la imparcialidad gobiernan las decisiones del miembro, en cuanto se relacionan a los nombramientos, ajustes salariales, ascensos, y la disciplina.

La igualdad de oportunidades. Los miembros deben desarrollar un programa positivo que asegurará oportunidades para un empleo con significado para todos los segmentos de la comunidad. Todos los programas, las