

Código de Ética



**MUNICIPALIDAD
LAGO RANCO**
CHILE

Creado en el año 2019.

Aprobado por Decreto Exento N° XX de la misma anualidad.

ÍNDICE

CARTA DE LA AUTORIDAD INSTITUCIONAL	Página 2
PRESENTACIÓN Y METODOLOGÍA	Página 3
NUESTRO OBJETIVO	Página 3
DIAGNÓSTICO	Página 4
NUESTRA MISIÓN	Página 5
NUESTRA VISIÓN	Página 5
NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES	Página 6
• RESPETO	Página 6
• COLABORACIÓN	Página 6
• PARTICIPACIÓN	Página 7
• RESPONSABILIDAD	Página 7
• PROFESIONALISMO	Página 7
COMPROMISOS DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAGO RANCO	Página 8
COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS CON LA MUNICIPALIDAD DE LAGO RANCO.	Página 12
COMPROMISOS CON QUIENES NOS RELACIONAMOS.	Página 16
COMPROMISOS CON EL MEDIO AMBIENTE.	Página 18
CONSULTAS Y DENUNCIAS	Página 19
SANCIONES	Página 19
GLOSARIO	Página 20

CARTA DE LA AUTORIDAD INSTITUCIONAL

La Ilustre Municipalidad de Lago Ranco, es una institución que tiene por objeto satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna.

En este contexto, nuestra función pública debe desarrollarse en un marco de probidad, transparencia, equidad, participación y respeto, entre otros valores fundamentales.

Esta finalidad y valores transforman el trabajo que hoy presentamos en una guía transversal que debe orientar nuestro actuar como funcionarios públicos.

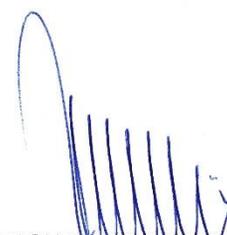
Como alcalde y líder de esta municipalidad, suscribí con el Servicio Civil, un convenio para la elaboración de códigos de ética, lo anterior fundado en la firme convicción que herramientas como éstas, claras, coherentes y abiertas tanto a la comunidad como a los funcionarios que formamos parte de la misma, es una de las formas de entregar a las personas un servicio con altos estándares de probidad y transparencia, donde la vocación de servicio público sea la piedra angular de la función.

Por esta razón, me resulta gratificante presentar el presente trabajo, esperando que este Código de Ética municipal sea una herramienta útil que permita resolver y abordar conflictos en las más variadas áreas y sea una guía de su actuar.

Sin duda, no podemos pretender que se cubra con este instrumento todas y cada una de las conductas o situaciones que pueden ocurrir en una institución como esta, ya sea aceptadas y/o rechazadas, pero contar con el mismo constituye un avance relevante y debemos, todos juntos, velar por una constante revisión y actualización del mismo.

Por último, junto con presentar el presente código, no puedo dejar de agradecer a todos los funcionarios y funcionarias que participaron en su proceso de elaboración, en especial por cierto, a los funcionarios miembros del Comité de Integridad.

Entonces, sin más, los invito a leer y aplicar, éste nuestro Código de Ética Municipal.



MIGUEL MEZA SHWENKE
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE LAGO RANCO

PRESENTACIÓN Y METODOLOGÍA

En junio de 2018, la Municipalidad de Lago Ranco suscribió un convenio con la Contraloría General de la República, el Servicio de Registro Civil y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, con el objetivo de implementar un Código de Ética Municipal en esta entidad edilicia, para cuyos efectos se constituyó un Comité de Integridad Municipal.

Ese mismo año, un estudio realizado por el Consejo para la Transparencia demostró que siete de cada diez chilenos (78 % de los encuestados) considera que los organismos públicos en Chile son “muy corruptos”; mientras que el 86 % de quienes respondieron las preguntas afirman que “no se puede confiar en la mayoría de las personas”, lo que reafirma la idea de que la crisis de confianza está lejos de terminar.

Nuestro Municipio no puede estar ajeno a esta realidad nacional y, desde esa perspectiva, se vuelve relevante crear instrumentos que promuevan una mayor integridad, tanto al interior de esta corporación edilicia, como en el quehacer que nos vincula a la ciudadanía en general.

En este sentido, no se puede perder de vista el sustento ideológico de tal labor, dado que la ética es una guía que nos muestra el correcto comportamiento del ser humano, un actuar que está regido por las costumbres y leyes de cada sociedad, pero que siempre busca el no dañar ni lastimar a los otros.

En términos estrictamente metodológicos, se debe precisar que, en el entendido que la realidad y las problemáticas que afectan a los funcionarios de los Servicios de Educación y Salud son operativamente diversas a las que enfrentan los servidores municipales, se optó por diseñar -en esta primera instancia- un instrumento destinado especialmente para los (as) funcionarios (as) de esta área.

En este marco, y en el proceso de recabar la información necesaria, se remitió una encuesta a todos los funcionarios municipales de planta, contrata y honorarios adscritos al Subtítulo 21, cincuenta y cinco de los cuales respondieron el cuestionario. Con posterioridad a ello, se consideró también la aplicación de una encuesta en profundidad a diez funcionarios (un 14 % del universo total), elegidos de acuerdo a su área de desempeño y a los años de experiencia dentro de este organismo público, todo lo cual entregó un insumo que fue trabajado a través de reuniones periódicas del Comité de Integridad Municipal, generando el documento que hoy tiene usted en sus manos.

NUESTRO OBJETIVO

Este código es una herramienta que espera proporcionar criterios claros y consensuados para orientar la conducta ética de los servidores (as) del Municipio de Lago Ranco hacia el apropiado

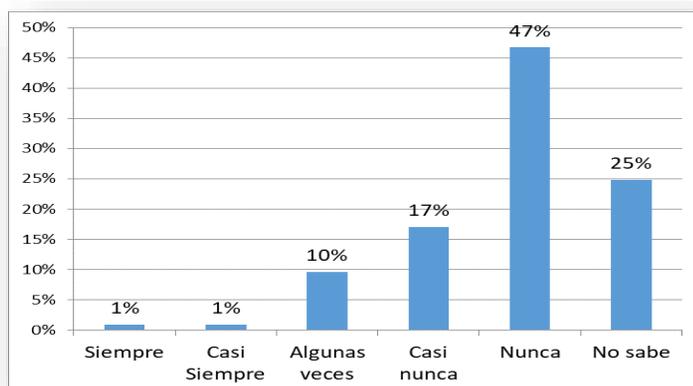
desempeño de sus labores en un ambiente de honestidad e integridad; y está dirigido a todas las autoridades y funcionarios (as) de nuestra institución, independientemente de su tipo de contrato y de la misión que cumplan dentro de ella.

DIAGNÓSTICO

El comportamiento de las autoridades y funcionarios (as) de la Municipalidad de Lago Ranco debe ser coherente con las normas éticas de la institución descritas en este documento y -por tanto- se vuelve fundamental describir y asumir el escenario actual, sobre el cual se dieron importantes luces en el trabajo de encuesta y entrevistas descrito precedentemente.

Frente a la pregunta “¿Qué tan frecuentemente se presentan en su institución situaciones en las que se incurre en prohibiciones administrativas?”, la percepción de los funcionarios muestra

una marcada tendencia en orden a que las situaciones que contravienen el principio de probidad administrativa aparecen como muy escasas, cerca de la mitad de los servidores lo creen; a pesar de lo cual, cerca de un tercio de ellos ha percibido -en algún momento- la existencia de alguna situación reñida con la probidad administrativa.



La misma tendencia se visualiza al analizar los datos obtenidos frente a la pregunta “¿Qué tan frecuentemente en su institución se incurre en delitos funcionarios?”. En este caso, un 44 % de los encuestados cree que la respuesta es “nunca”; sin embargo, resulta a lo menos preocupante y llamativo que un 27 %, de quienes respondieron considere que los delitos funcionarios tienen -efectivamente- alguna ocurrencia al interior de la institución.

En relación a este tema, los funcionarios denuncian a algunos de sus colegas que habrían entregado bases de licitación antes de estar publicadas, o que -en su calidad de miembros de comisiones de evaluación- habrían adjudicado a parientes o cercanos.

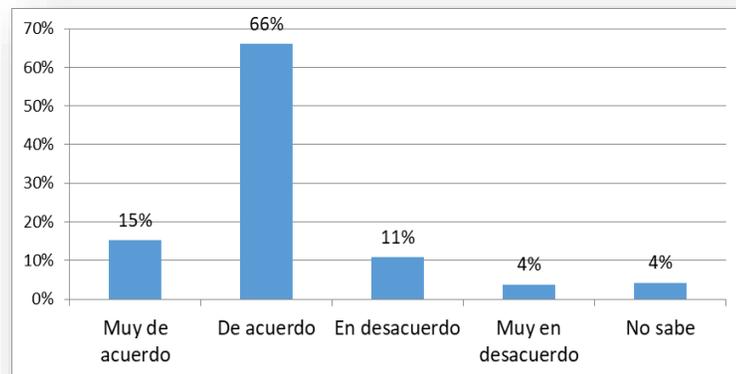
En el ámbito de las **relaciones internas**, en tanto, al menos un 67 % de los servidores manifiesta que en esta entidad edilicia priman los valores del respeto mutuo entre funcionarios y sus jefaturas, que existe un ambiente de participación y compromiso entre los mismos, que el trabajo en equipo es una realidad, y que el actuar administrativo es eficiente e inclusivo.

Así entonces, en lo que se refiere a las relaciones internas, la percepción de la mayoría de los funcionarios (as) respecto de la calidad de las relaciones interpersonales con sus pares es altamente positiva. Sin perjuicio de que hay un porcentaje importante (29 %) que no está de acuerdo o conforme con esta visión positiva de las relaciones internas.

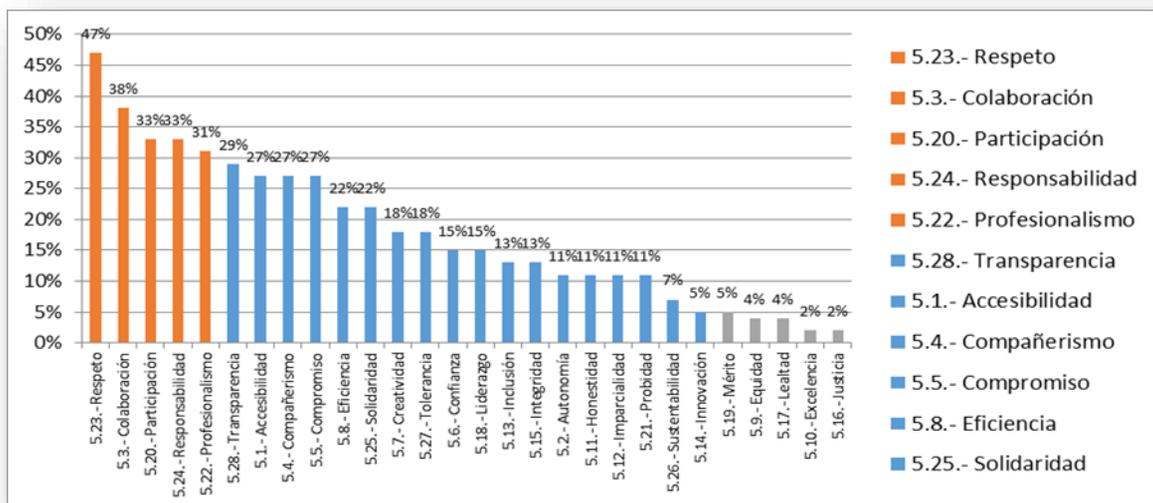
Siguiendo la línea del análisis precedente, la medición muestra que la percepción de los funcionarios de esta Municipalidad es altamente positiva en el ámbito de las **relaciones externas**.

En efecto, un 81% aprecia estar al menos de acuerdo en que el trabajo de los funcionarios municipales es percibido desde el exterior como transparente, excelente, con altos índices de eficiencia y calidad, y con un elevado comportamiento ético.

Así entonces, a priori se aprecia una notoria diferencia de percepción en cuanto a la existencia de valores positivos en el ámbito de las relaciones internas, en contraposición a la imagen que creen tener los funcionarios desde la mirada de quienes interactúan con el servicio.



Finalmente, respecto a los **valores presentes al interior de la institución**, los servidores de la Municipalidad de Lago Ranco identifican y aprecian principalmente los valores de respeto, colaboración, participación, responsabilidad y profesionalismo, todos con más de un 30% de adhesión; mientras que los valores menos elegidos fueron el mérito, la equidad, la lealtad, la excelencia y la justicia.



MISIÓN Y VISIÓN

La Misión y Visión de la Municipalidad de Lago Ranco ha sido sistematizada en la reciente actualización del PLADECO Comunal, el que establece que “Lago Ranco es una comuna turístico-lacustre, con un fuerte componente cultural mapuche-huilliche, caracterizada por su vocación agroalimentaria, donde el desarrollo sustentable y la conservación de su entorno natural, se realiza a partir de la puesta en valor de su patrimonio cultural, generando trabajo y servicios que

promuevan las actividades productivas y la innovación, en beneficio de la calidad de vida de las y los ranquinos”.

Del mismo modo, se precisa que “Lago Ranco es una comuna que resuelve sus demandas ciudadanas, a través del trabajo conjunto entre actores públicos y privados y la comunidad en general, focalizándose -por un lado- en el desarrollo del turismo y la difusión de los atributos de la comuna y -por otro lado- en el seguimiento ciudadano de la gestión pública, mediante la evaluación periódica de los instrumentos de planificación comunal”

VALORES INSTITUCIONALES

Al interior de nuestra institución, sus servidores identifican y aprecian especialmente los valores del respeto, colaboración, participación, responsabilidad y profesionalismo, y -por lo mismo- nuestra corporación ha relevado esos conceptos como los Valores Institucionales:

RESPECTO: Es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que “para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades”.

Por lo mismo, la realización de las labores funcionarias deben realizarse en el marco de la cordialidad, igualdad y tolerancia entre compañeros de trabajo y en la relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades, dignidad y cualidades de cada personas.

Testimonios:

1° “En una oportunidad, una persona entró a un oficina donde se realizaba una reunión y, de una forma prepotente, pidió hablar con un colega. La persona solicitada salió de la reunión y le informó, en forma adecuada y respetuosa, que esa no era una conducta apropiada. La persona que interrumpió entendió su error y pidió las excusas del caso. “

2° “En una exposición, a un funcionario de la municipalidad le sonó el teléfono celular y contestó, interrumpiendo toda la exposición que se llevaba a cabo.

Terminada la reunión, se le manifestó en forma respetuosa que eso implican una falta de respeto hacia sus colegas.”

COLABORACIÓN: Porque “Dos cabezas piensan mejor que una”, la colaboración entre personas implica potenciar los talentos dentro de la organización y aumentar su productividad, lo que mejora el clima interno y afianza las relaciones laborales.

La colaboración está basada en la confianza que se construye en el trabajo en equipo y se produce gracias al conocimiento mutuo y el respeto a las distintas habilidades.

Testimonios:

1° “Hace un tiempo nos reunimos distintos funcionarios y funcionarias municipales, de diversos departamentos para trabajar en conjunto con la autoridad sanitaria, de modo de afrontar

colaborativamente los problemas que plantea el aumento de roedores y los riesgos que esto implica para la salud de todos los habitantes de la Comuna”.

2° “Todos estamos disponibles para colaborar, particularmente en épocas donde se necesitan más personas apoyando a algunos departamentos. En verano, por ejemplo, todos sumamos para apoyar debido al aumento de trabajo por las muchas actividades que existen; lo mismo ocurre cuando se deben pagar permisos de circulación y varias unidades apoyan a tesorería en la digitación de datos.”

PARTICIPACIÓN Se origina gracias al esfuerzo constante por propiciar instancias para el diálogo, la toma de decisiones y la realización de actividades conjuntas al interior de la institución, dando cumplimiento a los desafíos institucionales y promoviendo espacios de consulta entre los diferentes actores con los que nos relacionamos.

Testimonio:

1° “Procuramos que los distintos entes de la municipalidad participen en la toma de decisiones y de diálogo, escuchando los planteamientos de todos y todas. En este sentido, hemos sostenido reuniones y hemos hecho participar a todos los funcionarios municipales de la propuesta de nueva planta municipal”.

RESPONSABILIDAD La responsabilidad es un valor que permite a las personas reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus acciones. En este sentido, los funcionarios/as deben realizar su función pública con compromiso y profesionalismo, respondiendo oportunamente por sus tareas y actos. La responsabilidad implica, asimismo, el reconocimiento y la aceptación de los errores y sus consecuencias, con honestidad y humildad.

Testimonios:

1° “Somos conscientes que el servicio público implica una gran responsabilidad, en este sentido hemos asumido que incumplir las instrucciones de nuestros superiores implica responsabilidades que debemos asumir, lo mismo ocurre cuando no damos cumplimiento a nuestra labor.

En este sentido, en una oportunidad Contraloría General de la República, instruyó la realización de un sumario administrativo, por no haberse dado cumplimiento a lo establecido en las bases de un determinado proyecto, éste se realizó, se informó al ente contralor y se adoptó la medida disciplinaria que correspondía.”

2° “Hemos representado a nuestras autoridades cuando una determinada actuación puede implicar algún tipo de responsabilidad, lo que ha generado una buena acogida y la rectificación de aquella actuación.”

PROFESIONALISMO Es la manera de desarrollar una actividad cualquiera con un total compromiso, aplicación, medida y responsabilidad, siguiendo las pautas y criterios preestablecidos para el desarrollo de esa actividad en particular.

El profesionalismo como virtud se constata cuando una persona ama lo que hace -sin importar lo que ello sea- y lo hace para cumplir con altas expectativas y estándares.

Testimonios:

1° “Tenemos la fortuna de contar con profesionales que han puesto los intereses de servicio público por sobre sus intereses personales, privilegiando servir a una comuna alejada de los centros urbano, lo que implica gran profesionalismo y un compromiso con la comunidad. “

2° “Tenemos funcionarios que llevan muchos años en la Municipalidad y que han aprendido a pulso el quehacer de su cargo, gracias a lo cual hoy saben mejor que nadie cómo realizarlo”.

(* **Nota:** Los testimonios consignados aquí pretenden reflejar un concepto y no representan necesariamente el pensamiento ni el quehacer de los funcionarios de la Municipalidad de Lago Ranco).

NUESTROS COMPROMISOS

I. COMPROMISOS DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAGO RANCO CON SUS FUNCIONARIOS.

1.- PROCURAMOS EL ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES EN BASE AL RESPETO MUTUO.	
	<p>EJEMPLO: Nuestra institución se compromete a defender y promover las relaciones de respeto entre todos los seres humanos que la componen, así como a rechazar la discriminación, y al acoso laboral.</p> <p><i>“Años atrás, vi a un colega que tenía un trato prepotente con los compañeros de Trabajo.”</i></p>

2.- RECHAZAMOS CUALQUIER ACTO DE DISCRIMINACIÓN.	
	<p>EJEMPLO: Buscamos que actitudes como las descritas en el ejemplo no ocurran y las hacemos presente procurando visualizar el error que generar este tipo de acciones conlleva aun cuando sean en ánimo lúdico.</p> <p><i>“Un colega se rio de otro, por los zapatos que utilizaba, sugiriendo que eran zapatos de mujer.”</i></p>

3.- RECHAZAMOS EL ACOSO SEXUAL:

EJEMPLO:

“Unos funcionarios giraban la cara al ser saludados por una colega mujer, a fin de graciosamente darle un beso en la boca.”



Nuestra institución se compromete a promover las relaciones respetuosas entre colegas y atender los casos de acoso sexual incluyendo el recibimiento de denuncias y el desarrollo de investigaciones.

4.- PROMOVEMOS LAS RELACIONES DE CONFIANZA ENTRE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS:

EJEMPLO:

“En una reunión de trabajo, una colega comenzó a hablar de otra, en especial de los constantes atrasos y su mala forma de atender al público que asistía a la municipalidad. Ante eso le manifesté que no era correcto hablar de un colega, menos cuando este no está presente.”



La Municipalidad promueve un trato cordial entre sus funcionarios, fomentamos el respeto, sinceridad y honestidad en las relaciones interpersonales, evitando que se propaguen rumores o comentarios entre pasillos.

5.- RECHAZAMOS EL ACOSO Y EL MALTRATO LABORAL:

EJEMPLO:

*“Mi jefatura me levanta la voz
Permanentemente”.*



*“Me siento perseguido, ya que constantemente se me
corrigen mis escritos y se objeta mi trabajo.”*

La municipalidad rechaza enfáticamente cualquier acción que tenga por objeto hostigar a alguno de sus funcionarios, ya sea desde o hacia a una jefatura, entre funcionarios y/o funcionarias, o de algún grupo a una persona determinada.

6.- PROMOVEMOS Y FOMENTAMOS EL DERECHO DE ASOCIACIÓN

EJEMPLO:

“Cada vez que un funcionario desea incorporarse a la asociación gremial de la municipalidad, se le entregan todas las facilidades para ello.”



“Cada vez que el gremio solicita una reunión para aquello, la municipalidad le da todas las facilidades.”

En la municipalidad existe un compromiso importante por los derechos de sus funcionarios, respetándose el derecho de estos a reunirse, participar de su gremio y efectuar las reuniones y solicitudes que estimen dentro de su trabajo.

7.- LA MUNICIPALIDAD DE LAGO RANCO SE PREOCUPA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE SUS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS:

EJEMPLO:

“Actualmente se desarrolla un proyecto para mejorar condiciones de baños y cocina municipal, que busca otorgar mejoras en las condiciones de todos los funcionarios.”

“En una oportunidad el edificio del Departamento social, comenzó a lloverse producto de las excesivas lluvias, por lo que tuvimos que reparar el edificio.”



“Asumimos que es un compromiso obtener un nuevo edificio institucional que permita mejorar ya sea la calidad de las condiciones de trabajo como el espacio de las mismas.”

Aun cuando somos un municipio con recursos escasos, asumimos como un compromiso que las condiciones de trabajo de nuestros funcionarios sean óptimas.

8.- VELAMOS POR LA TRANSPARENCIA EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS:

EJEMPLO:

“La página de la Municipalidad se está permanentemente actualizando en pos de entregar una información oportuna hacia todos los funcionarios y funcionarias”



Todos nuestros objetivos, estructuras y lineamientos, en especial lo que afecta a nuestra función pública, son comunicados mediante la entrega de la información relevante al efecto.

9.- TRABAJAMOS Y FOMENTAMOS EL TRABAJO DE FORMA COLABORATIVA Y EN EQUIPO:

EJEMPLO:

“En la venta de permisos de circulación, el departamento de tesorería, necesitaba ayuda para la digitación, por lo que varios funcionarios de distintos departamentos prestaron su apoyo para esta labor.”



Cada departamento u oficina, colabora activamente cuando se le solicita ayuda de un sector diferente de la municipalidad.

II. COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS CON LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAGO RANCO.

1.- LOS FUNCIONARIOS (AS) SE COMPROMETEN A NO EMPLEAR BIENES DE LA INSTITUCIÓN EN PROVECHO PROPIO

EJEMPLO:

“En la Municipalidad es habitual que se usen los vehículos municipales para ir a almorzar en horario de colación, para trasladar a gente conocida o hacer trámites personales”



Es uno de los principios transversales en el actuar de un funcionario público, el de probidad, este se manifiesta de diversas formas, entre ellas el uso exclusivo de los bienes de la institución para las labores que están asignadas.

2.- LOS FUNCIONARIOS (AS) SE COMPROMETEN A NO OCUPAR TIEMPO DE LA JORNADA LABORAL EN BENEFICIO PERSONAL.

EJEMPLO:

“Es común que se usen las instalaciones y equipos municipales, Para hacer trabajos o tareas particulares.”

“Es común ver a algunos funcionarios con Youtube abierto todo el día, no sólo con música, sino también con videos de interés estrictamente personal.”



“Hay muchos funcionarios que consideran “normal” tomar desayuno en el trabajo, o hacerle la tarea a sus hijos en la oficina; y muchos más tienen en hábito de llegar tarde de la colación... y nadie dice nada.”

Es uno de los principios transversales en el actuar de un funcionario público, el de probidad, este se manifiesta de diversas formas, entre ellas el uso exclusivo del tiempo de la jornada de trabajo en los fines propios de la labor y no en otras tareas con fines personales.

3.- LOS FUNCIONARIOS RECHAZAN EL TRÁFICO DE INFLUENCIAS EN LA I. MUNICIPALIDAD DE LAGO RANCO

EJEMPLO:

“Una persona solicitó a un funcionario, agilizar el trámite de pago de sus servicios, utilizando la autoridad que aquel poseía, se le señaló que se debía ajustar a los plazos y procesos de revisión, por lo que su pago se gestionaría según el procedimiento.”



El tráfico de influencias es un tipo de cohecho o soborno, por lo que no aceptamos bajo ninguna circunstancia, que un funcionario, funcionaria o autoridad utilice su posición para influir o presionar a otro, para beneficio propio o de un tercero.

4.- LOS FUNCIONARIOS (AS) SE COMPROMETEN A USAR CORRECTAMENTE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL.

EJEMPLO:

*Ejemplo de una conducta contraria a este compromiso:
"Yo sé de gente que le ha pasado bases de licitación a los amigos antes de que sean publicadas; y también ofertas de otros contratistas para que las copien".*



Nos comprometemos a utilizar debidamente la información obtenida en el ejercicio de nuestras funciones institucionales, resguardaremos la información confidencial, sin perjuicio de aquella que se encuentre a disposición del público en general.

5.- LOS FUNCIONARIOS RECHAZAMOS LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.

EJEMPLO:

"En un proceso de selección, se entrevistaría a un amigo cercano, y siendo parte de la comisión, me inhabilité y no participe de la misma"

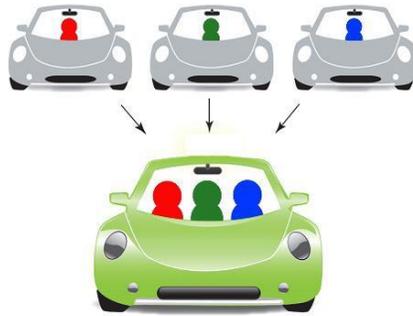


Los intereses personales no influyen en nuestras decisiones, y además no actuamos en asuntos en los que tenemos un interés personal, y nos vemos enfrentados a una situación de esta índole, nos abstenemos en la toma de decisiones garantizando la transparencia, ética y probidad en nuestro actuar.

6.- LOS FUNCIONARIOS SE COMPROMETEN A EVITAR LA MALVERSACIÓN DE FONDOS PÚBLICOS Y FRAUDE AL FISCO:

EJEMPLO:

“En una oportunidad debíamos salir varios departamentos a terreno y en lugar de salir en vehículos separados, optamos por utilizar el mismo medio de transporte, para evitar generar más gastos en combustible y optimizar los mismos.”



Velamos no sólo por evitar la malversación de los fondos públicos, sino que además insistimos en el cuidado y el buen uso que se les debe dar a los mismos.

7.- NO REALIZAR DENTRO DE LAS ACTIVIDADES PÚBLICAS ACTIVIDADES DE TIPO POLÍTICO-ELECTORALES:

EJEMPLO:

“Se me invitó a una actividad política, la que se realizaría dentro de la jornada de trabajo, por lo que señalé que no podía asistir a la misma, exprese que únicamente en horario fuera de la jornada podía participar”



Desde luego que nuestra función es el servicio público y el bien común de la ciudadanía, por lo que abocamos nuestra labor al cumplimiento de aquel fin. En este sentido evitamos realizar cualquier tipo de actividad política dentro de la jornada de trabajo.

III. NOSOTROS, NOS COMPROMETEMOS CON AQUELLOS QUE SE RELACIONAN CON LA INSTITUCION –BENEFICIARIOS, USUARIOS, PROVEEDORES, OTROS ORGANISMOS DEL ESTADO, Y TERCEROS EN GENERAL.

1.- RECHAZAMOS LOS CONFLICTOS DE INTERESES CON TERCEROS.

EJEMPLO:

“Algunos funcionarios participan en comisiones de licitación, a pesar de tener cercanía con alguno de los oferentes”



Nuestras autoridades y funcionarios (as) se comprometen a rechazar los conflictos de intereses, el tráfico de influencias, el soborno o cohecho.

2.- NO ACEPTAMOS PRESIONES, REGALOS O PAGOS INDEBIDOS.

EJEMPLO:

“Algunos miembros de comisiones, han aceptado regalos de parte de los oferentes adjudicados”



Nuestras autoridades y funcionarios (as) se comprometen a no aceptar presiones, regalos o pagos indebidos,

2.- PROPICIAMOS RELACIONES DE TRANSPARENCIA Y TRATO IGUALITARIO.

EJEMPLO:

“Me he dado cuenta que hay muchos funcionarios que discriminan al usuario por su condición, por su inclinación política, o incluso dependiendo si son ranquinos o no lo son”



“Supe que colegas le daban prioridad a los tramites de personas que tenían mayores recursos o que alegaban más, postergando los de aquellos con precariedad económica”

Nuestras autoridades y funcionarios (as) se comprometen a propiciar la transparencia y las relaciones igualitarias.

3.- NOS COMPROMETEMOS CON RELACIONES TRANSPARENTES

EJEMPLO:

“En algunas oportunidades se le daban todas los trabajos a un solo proveedor del contrato de suministro y dejaron a los demás sin oportunidad de prestar sus servicios”



Establecemos relaciones transparentes e igualitarias con proveedores:

4.- ENTREGAMOS INFORMACION TRANSPARENTEMENTE.

EJEMPLO:

“Me he dado cuenta que actualmente entregamos información a la comunidad, existe un portal de transparencia municipal, antes no se le entregaba información a quien no perteneciera a la institución”

Somos transparentes en la entrega de información a terceros.



IV. NUESTROS COMPROMISOS CON EL MEDIO AMBIENTE.

1.- CUIDAMOS EL MEDIO AMBIENTE.

EJEMPLO:

“Es frecuente que los funcionarios municipales mantengan equipos electrónicos enchufados y luces encendidas, a pesar de que no se estén ocupando”



“Hay muy poca conciencia entre los funcionarios municipales sobre la necesidad de ahorrar papel en la impresión de documentos”.

Nuestras autoridades y funcionarios (as) se comprometen a cuidar el medioambiente, no sólo en gestiones macro de nivel comunal, sino en los pequeños gestos diarios, como el uso racional de la energía eléctrica, del agua y del papel.

2.- PROMOVEMOS Y VALORAMOS LA CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO AMBIENTAL.

“Hay gente que no entiende que la belleza de Lago Ranco se puede acabar. Si nosotros



no cuidamos la naturaleza a nuestro alrededor.... ¿Quién lo va a hacer?”

Nuestras autoridades y funcionarios (as) se comprometen a promover la valoración y el cuidado de nuestro entorno natural.

CONSULTAS Y DENUNCIAS

Para efectos de acoger las **consultas** de los funcionarios (as) respecto de la comprensión de este Código de Ética, y/o en el caso de un dilema ético, el Municipio de Lago Ranco ha dispuesto la implementación del correo electrónico etica@municipalidadlagoranco.cl, el que estará a cargo de la Dirección de Control, unidad que tomará las medidas para asegurar la reserva de la información recibida y proporcionada.

En el caso de **denuncias**, en tanto, es menester recordar que la letra k) del Artículo 58 de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales, establece que los servidores están obligados a “denunciar ante el Ministerio Público, o ante la policía si no hubiere fiscalía en la comuna en que tiene su sede la municipalidad, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y al alcalde los hechos de carácter irregular o las faltas al principio de probidad de que tome conocimiento”.

SANCIONES

Los incumplimientos a los estándares establecidos en este código, y que de conformidad a la Ley ameriten una sanción disciplinaria, estarán circunscritos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Administrativo.

Cabe consignar que, una vez comprobada la responsabilidad administrativa de un funcionario, y dependiendo de la gravedad del hecho, las medidas disciplinarias que pueden aplicarse son: censura, multa, suspensión temporal del empleo (de 30 a 90 días) y destitución, todo lo cual quedará consignado en la hoja de vida funcionaria.

Esta responsabilidad es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda tener el funcionario.

GLOSARIO

Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de las habilidades propias, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más funcionarios, en contra de otro (a) u otros (as) funcionarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados un menoscabo, maltrato o humillación.

Acoso Sexual: Describe la conducta de un hombre o mujer que realiza en forma indebida (ya sea física, verbal o escrita) requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona requerida (hombre o mujer) y que amenacen o perjudiquen su dignidad y/o su situación laboral.

Cohecho/Soborno: Solicitar u ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario (a) ejecute, omita, o infrinja sus deberes públicos, o bien ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal entre el que solicita o acepta el beneficio indebido (funcionario público = cohecho) y quién ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica = soborno)

Conflicto de interés: Se describe como aquellas situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de las funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, favorecer en una licitación a una amistad o participar en la selección de un cargo en la que postula un familiar.

Corrupción: Etimológicamente, la palabra corrupción significa romper o hacer algo pedazos, lo cual se extrapola a los conceptos de pervertir, dañar, depravar o sobornar a alguien. Es una forma de abuso moral o simbólico y describe el mal uso del poder para obtener beneficios particulares en el sector público y/o el ámbito de lo privado.

Discriminación: Describe situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directamente o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser racial, genérica, física, étnica, socioeconómica, religiosa, política o de orientación sexual, entre otras.

Empatía: Las neurociencias definen la empatía como la respuesta afectiva hacia los demás, lo cual naturalmente incluye la capacidad de reconocer las emociones de los otros y reaccionar ante ellas. “Ponerse en los zapatos de los demás” para imaginar qué es lo que sienten en determinadas circunstancias es algo que contribuye significativamente a mejorar los ambientes interpersonales y laborales, lo que convierte a la empatía en uno de los valores o habilidades sociales más significativas.

Probidad: Insta al ejercicio de la función pública de manera honesta y honrada, haciendo primar el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito. La conducta opuesta a la probidad es la corrupción.

Tráfico de Influencias: Se presenta cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

Transparencia: Todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho de la ciudadanía a conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas.

Cabe hacer presente que el concepto de transparencia no puede confundirse con el de uso de información reservada, que es toda aquella información que no puede ser divulgada ni utilizada indebidamente (filtrada, vendida, etc.), por ejemplo, datos personales de los funcionarios (as) o usuarios (as), sumarios en proceso; etc.

Compromiso: Implica una relación de reciprocidad entre la institución y los funcionarios/as, de modo tal que éstos se identifican con el organismo y se sienten parte de él, realizando su función pública con responsabilidad, profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por los funcionarios/as y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.

Confianza: Es la creencia en que una persona (s) será capaz y deseará actuar de manera adecuada. Persigue el resguardo de un ambiente de trabajo grato y cordial, en el que cada miembro de la institución realice sus tareas con responsabilidad y profesionalismo. De este modo, los funcionarios/as pueden sentirse cómodos y seguros, trabajando colaborativamente en un ambiente de respeto. La confianza es una consecuencia del actuar coherente y consistente, logrando así ser percibidos de manera creíble, segura y confiable.

Eficiencia y eficacia: Implica un trabajo enfocado hacia los resultados, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando cada actividad con excelencia y calidad. La eficacia y eficiencia se fundan en el reconocimiento de que los recursos utilizados en el desempeño de las funciones son públicos y, por lo tanto, deben optimizarse, maximizando sus beneficios.

Excelencia: La excelencia es una virtud, talento o cualidad, que resulta en lo extraordinariamente bien hecho. Tiene que ver con el quehacer eficiente, eficaz, colaborativo, profesional y responsable, resguardando la calidad técnica de los servicios entregados y manteniendo altos estándares de calidad en el trabajo.

Inclusión: Consiste en entregar igualdad de condiciones a todos los funcionarios/as, usuarios/as, beneficiarios/as, con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. Es decir, implica eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en razones arbitrarias y/o personales, como lo son el sexo, la orientación sexual, la religión, la raza, la etnia, la nacionalidad, la adherencia política, entre otras. La no discriminación debe ser un principio que prime en la acción de la institución, tanto interna como externamente; es decir, igualdad de trato

de la autoridad a sus funcionarios/as, entre los funcionarios/as y con los diferentes actores externos (proveedores, usuarios, organismos públicos, etc.) con quienes se relacionan.

Integridad: la Integridad es la cualidad de actuar siempre apegado a los valores de la rectitud, la honestidad, la verdad y la justicia, tanto para su trato con los demás como para consigo mismo, independiente de las presiones que puedan recibirse. Por lo tanto, la conducta y el actuar deben ser coherentes con las normas éticas de la institución (TI 2009). Este valor se encuentra íntimamente relacionado con el de probidad y funciona como una barrera contra la corrupción.

Participación: Implica propiciar al interior de la institución instancias para el diálogo, la toma de decisiones y la realización de actividades conjuntas que den cumplimiento a los desafíos institucionales, además de promover espacios de consulta acerca de intereses y necesidades de los diferentes actores con los que nos relacionamos.

Probidad: En el ejercicio de la función pública, el funcionario/a debe mantener una conducta honesta e íntegra. Esto implica que el interés común debe primar por sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales. Como se observa, este principio es transversal a todo el actuar funcionario, pudiendo verse afectado por diversas situaciones, tales como utilizar tiempo de la jornada en actividades personales, o recibir regalos o beneficios particulares por parte de proveedores y usuarios.

Respeto: El respeto es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que “para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades”.

Por lo mismo, la realización de las labores funcionaras deben realizarse en el marco de la cordialidad, igualdad y tolerancia entre compañeros de trabajo y en la relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades, dignidad y cualidades de cada personas.

Responsabilidad: La responsabilidad es un valor que permite a las personas reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus acciones. En este sentido, los funcionarios/as deben realizar su función pública con compromiso y profesionalismo, respondiendo oportunamente por sus tareas y actos.

La responsabilidad implica, asimismo, el reconocimiento y la aceptación de los errores y sus consecuencias, con honestidad y humildad.

Transparencia: Valor ligado a la ética, la moral pública, la honestidad, y la honradez. Pretende garantizar el derecho a la ciudadanía a conocer y a acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas. Esta publicidad de la información y la visibilidad de las acciones de los funcionarios/as, operan como barreras para la corrupción (TI 2009 y Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile 2016) y posibilitan que los ciudadanos conozcan y vigilen la función pública.