N°15 CÓDIGO DE ÉTICA

Mensaje de la Dirección Ejecutiva.

La Corporación Nacional Forestal (CONAF) presenta en este documento su Código de Ética institucional, trabajo que fue el resultado de la participación, compromiso y esfuerzo de todas y todos los trabajadores y trabajadoras. Cabe señalar que el cumplimiento y uso de este código, está dirigido a todos los trabajadores y trabajadoras de la Corporación, independiente de su cargo, calidad contractual y antigüedad.

El Código de Ética de nuestra Corporación, será sin duda una herramienta que permitirá convenir los estándares éticos y legales que caracterizan a una institución, cuyo objetivo será propiciar una convivencia laboral fundada en valores compartidos. De este modo, proporcionará criterios claros y consensuados para orientar la conducta de los trabajadores y las trabajadoras hacia un buen ejercicio de sus funciones.

Por lo tanto, el Código de Ética tiene una finalidad práctica, debiendo ser un documento conocido y practicado por todos y todas quienes trabajan en CONAF.

Este código tiene un origen netamente participativo, realizado en base a los resultados de una encuesta en línea de carácter confidencial realizada a nivel nacional, donde las organizaciones sindicales trabajaron desde el primer día apoyado con la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras con la redacción de informes y planificación, que permitió recabar información relevante respecto de la impresión de cada uno de nuestros trabajadores y trabajadoras en temas de ética y probidad.

Para cumplir los objetivos propuestos en torno a este documento, se realizaron también entrevistas individuales y grupos focales en diversas regiones del país, como fue el caso de las regiones de Valparaíso, de O'Higgins y Metropolitana. Cabe destacar que el producto final de este Código, refleja expresamente los valores institucionales, y los compromisos con nuestro entorno cercano y con el medio ambiente.

Esperamos que este Código de Ética institucional sea una guía para el accionar de las personas que actualmente ejercen funciones en nuestra institución, además de ser un documento fundamental para el desarrollo futuro de CONAF.

Dirección Ejecutiva de Corporación Nacional Forestal

Nota: Debido a la naturaleza dinámica y participativa de este Código de Ética, es que estará sujeto a actualización y en adelante se denominará como “Normas sobre Ética”. Ello, en atención a la naturaleza jurídica de la Corporación Nacional Forestal como una corporación de derecho privado, incluyéndola como un Anexo en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), instrumento que encontrándose incorporado al contrato de trabajo, rige el actuar de todos los trabajadores y trabajadoras de CONAF.

Antecedentes de las Normas sobre Ética

Con fecha 19 de mayo de 2015, la Presidenta de la República solicitó a través del Oficio N° 1025, la colaboración de la Contraloría General de la República para que por intermedio del proyecto “Autoevaluación Participativa y Representativa de la Unidad Especializada Anticorrupción (UNCAC)” (Agenda Anticorrupción-UNCAC 2015), proponga orientaciones y lineamientos generales que les sirvan a los Servicios en la elaboración de sus respectivos Códigos de Ética.

En particular, dicha solicitud se enmarcó dentro de la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política, la cual, entre otras medidas administrativas, contempla establecer la obligación de redactar una normativa de ética, a fin de fijar altos estándares de comportamiento para el desempeño de los trabajadores y trabajadoras. Es así, que por medio del Oficio Circular N° 03, de fecha 10 de febrero de 2016, el Ministerio de Hacienda solicitó la planificación para la elaboración e implementación de Códigos de Ética en los Servicios Públicos, haciendo partícipes de este proceso a las Organizaciones Sindicales.

En específico, las Normas sobre Ética son una herramienta que permiten convenir los estándares éticos y legales que caracterizan a una Institución, con el objetivo de propiciar una convivencia laboral fundada en valores compartidos. De este modo, esta normativa proporciona criterios claros y consensuados para orientar la conducta de los trabajadores y las trabajadoras hacia un buen ejercicio de sus funciones, disuadiendo y previniendo la corrupción entre otras prácticas que riñen con la ética.

Por consiguiente, las Normas sobre Ética tienen una finalidad práctica, debiendo ser un documento conocido y vivido por quienes integran la Institución.

Esta normativa en específico, y como se ha detallado anteriormente, posee un origen netamente participativo, realizado en base a los resultados de una encuesta en línea de carácter confidencial realizada a nivel nacional, donde las organizaciones sindicales trabajaron desde el primer día apoyado con la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras con la redacción de informes y planificación, que permitió recabar información relevante respecto de la impresión de cada uno de nuestros trabajadores y trabajadoras en temas de ética y probidad.

Para cumplir los objetivos propuestos en torno a este documento, se realizaron también entrevistas individuales y grupos focales en diversas regiones del país, como fue el caso de las regiones de Valparaíso, de O'Higgins y Metropolitana. Cabe destacar que el producto final de este Código, refleja expresamente los valores institucionales, y los compromisos con nuestro entorno cercano y con el medio ambiente.

Misión (2014-2018):

“Contribuir al manejo sustentable de los bosques nativos, formaciones xerofíticas y plantaciones forestales mediante las funciones de fomento, fiscalización de la legislación forestal-ambiental y la protección de los recursos vegetacionales, así como a la conservación de la diversidad biológica a través del Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas, en beneficio de la sociedad”.

Objetivos Estratégicos:

1. Fiscalizar e incentivar el manejo sustentable de bosques nativos, formaciones xerofíticas y plantaciones forestales y la protección de especies protegidas, a través de la difusión y aplicación de la legislación forestal y ambiental.
2. Mejorar el acceso de los productores forestales con énfasis en los pequeños, medianos y pueblos originarios, a los beneficios de la actividad forestal y del turismo de conservación, mediante la utilización de instrumentos de fomento forestal y la asistencia técnica integral en la cadena de valor de sus bienes y servicios en articulación con otros servicios públicos.
3. Promover la generación de servicios ambientales mediante el fomento y cuidado de arbolado urbano, parques periurbanos e infraestructura natural, y otro tipo de plantas con valor patrimonial y cultural, difundiendo los beneficios que proporcionan a la sociedad.
4. Proteger a la sociedad de las amenazas generadas por incendios forestales, plagas forestales, especies forestales invasoras y los efectos del cambio climático actuando sobre los bosques nativos, formaciones xerofíticas y plantaciones forestales y componentes patrimoniales presentes en el Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado (SNASPE).
5. Conservar la diversidad biológica, mediante el fortalecimiento del SNASPE, otros instrumentos de conservación y el aporte de los bosques nativos y formaciones xerofíticas contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la sociedad y, en particular, de las comunidades locales.

NOTA: La Corporación Nacional Forestal actualmente no cuenta con visión institucional.

Valores: Los valores institucionales aquí expuestos, obedecen a aquellos que a través de la encuesta on-line fueron identificados y elegidos por todos los trabajadores y trabajadoras como los más representativos de la Corporación. Estos (5) cinco valores, deberán guiar todas las acciones que se desarrollen dentro y fuera de la Corporación, por lo cual es responsabilidad de cada uno de nosotros conocerlos y respetarlos todos por igual. Por tanto, todos los trabajadores y trabajadoras de CONAF velaremos por:

- **Compromiso:** Implica una relación de reciprocidad entre la Corporación y los trabajadores y trabajadoras, de modo tal que éstos se identifican con el organismo y se sienten parte de él, realizando su función pública con responsabilidad y profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. Asimismo, la Corporación reconoce la labor realizada por los trabajadores y trabajadoras, les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.
- **Eficiencia:** Implica que el trabajador o trabajadora realiza su trabajo enfocándose hacia los resultados, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir el objetivo esperado, desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo.
- **Profesionalismo:** Todas aquellas prácticas, referentes a comportamientos y actitudes que se rigen por las normas preestablecidas del respeto, medida, objetividad y efectividad en la

actividad que se desempeñe. Estas prácticas conciernen a todos los trabajadores y trabajadoras de la Corporación por igual.

- **Probidad:** El trabajador y trabajadora mantiene una conducta honesta e íntegra. Ello, implica que el interés común prima por sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni los recursos institucionales para conseguir beneficios o privilegios personales. Del mismo modo, el trabajador y trabajadora debe ser imparcial en el ejercicio de sus funciones.
- **Transparencia:** Garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de CONAF.

COMPROMISOS DE CONAF Y DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

A. COMPROMISOS DE CONAF CON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

CONAF en su afán por fortalecer cada día más los buenos ambientes laborales, se compromete a fomentar y aplicar medidas para instaurar de manera sólida los valores de Compromiso, Eficiencia, Profesionalismo, Probidad y Transparencia. Para ello, se deben hacer visibles las siguientes acciones en el día a día:

1. Mantenemos relaciones de respeto entre trabajadores y trabajadoras con jefaturas: En CONAF, el trato se basa en el respeto, porque es fundamental cuidar y promover un buen ambiente laboral en el que nos sentimos bien. Además, se insta a trabajar en equipo de forma colaborativa.

Con mis compañeros y compañeras de trabajo utilizamos un lenguaje y tono de voz adecuado, independiente del cargo, grados, escalafón, condición contractual, género, etc. de cada uno o de las diferencias personales y/o profesionales existentes. De esta manera cuidamos nuestras relaciones laborales, manteniendo un trato cordial y de respeto entre nosotros.

2. Promovemos la tolerancia e inclusión: CONAF crea un ambiente libre de discriminación, no se trata a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como por ejemplo su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otros.

En CONAF promovemos y fortalecemos constantemente iniciativas para que todos los trabajadores y todas las trabajadoras accedan a las mismas oportunidades y sean tratados y tratadas de la misma forma respetuosa independiente del género y orientación política. Por ejemplo: la utilización de CV ciego para los procesos de selección.

3. Protección y fomento para un trabajo sin acoso sexual: Como Corporación se rechaza cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por éste cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos por el trabajador o la trabajadora afectado. El acoso sexual puede ser físico o implicar contacto o mediante otro medio, por ejemplo, verbal, miradas, insinuaciones, correo electrónico, cartas, etc., y que tenga como resultado para los afectados y las afectadas su menoscabo, maltrato o humillación.

En CONAF se promueve el respeto entre hombres y mujeres, facilitando a través del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, mecanismos claros de denuncia ante alguna situación que ponga en riesgo la dignidad de algún trabajador o trabajadora.

En mi trabajo no se generan cercanías incómodas (abrazos apretados, insinuaciones, caricias, susurros etc.) Mi jefatura y colegas en general mantienen una relación de respeto.

4. Protección y fomento para un trabajo sin acoso laboral: CONAF rechaza cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros compañeros y compañeras de trabajo, en contra de algún o algunos trabajadores o trabajadoras. El acoso laboral implica toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, y que tenga como resultado para los afectados o afectadas su menoscabo, maltrato o humillación.

En CONAF se fomenta el buen trato, evitando situaciones de abuso de poder en donde se aproveche la jerarquía, donde colegas se ignoren a través de la “Ley del Hielo” o se moleste con burlas persistentes.

Con mis colegas nos llevamos bastante bien, tenemos una relación de compañerismo respetuosa y cercana y una comunicación fluida. No se permiten conductas agresivas ni burlas persistentes entre nosotros, y en los pocos casos que hubo anteriormente, le hacíamos ver a esa persona que su conducta no sería tolerada en la institución.

5. Reconocimiento del buen desempeño de los trabajadores y trabajadoras: CONAF reconoce el mérito y el crecimiento profesional de cada uno de los trabajadores y trabajadoras. Como parte de un reconocimiento formal al buen desempeño, se encuentran las Anotaciones Positivas contempladas en nuestro RIOHS.

En mi trabajo la jefatura me reconoce y felicita tanto en privado como ante mi equipo de trabajo, de esta manera me motivo en mi labor junto con mis compañeros y compañeras al sentir que el buen desempeño es valorado.

6. Relaciones de confianza entre los trabajadores y trabajadoras: Se fomenta un lugar de trabajo cooperativo, profesional y de confianza. Cuidando que las relaciones sean positivas para establecer un buen lugar de trabajo, ejerciendo el buen trato.

En mi trabajo se promueve la confianza entre colegas y jefaturas, entendemos que para desarrollar un trabajo de calidad, debemos contar con toda la información y antecedentes necesarios, además de tener la posibilidad de opinar y entregar aportes que contribuyan a una buena labor.

7. Promoción y apoyo al desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras: Se resguarda y propicia el crecimiento profesional de nuestros trabajadores y trabajadoras, procurando y facilitando instancias de especialización, capacitación e intercambio de experiencias relacionadas con su trabajo.

En mi trabajo existen diferentes medios de apoyo para mi desarrollo profesional, por ejemplo el acceso a becas, permisos académicos, permisos para ejercer docencia, entre otros. Todos contenidos en nuestro Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

8. Trato igualitario: Se trata a todos los trabajadores y las trabajadoras por igual, con equivalentes exigencias, deberes y derechos desde el momento que son seleccionados hasta su retiro de la Corporación.

En mi trabajo nos tratan a todos y a todas por igual, independiente del tiempo que llevemos en la corporación, el cargo o las diferentes circunstancias en las que nos encontremos.

9. Ambiente inclusivo: Cualquier persona que cumpla con las condiciones técnicas puede integrarse a la Corporación, instando constantemente a tener un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, contando con trabajadores y trabajadoras con capacidades diferentes que puedan ser un aporte dentro de la Institución.

En la Corporación las oportunidades laborales se otorgan debido a mis competencias técnicas y habilidades para el trabajo, independiente de mis facultades físicas y/o mentales, para ello contamos con el apoyo del Manual de Provisión de Cargos.

10. Comunicaciones internas transparentes: Continuamente se comunica a los trabajadores y las trabajadoras los objetivos de la Institución y lo que se espera de su trabajo, de esta forma, siempre se mantiene informado sobre los acontecimientos y decisiones relevantes e importantes que afectan a los miembros de la Corporación.

En mi trabajo todos y todas tenemos derecho a conocer la información laboral que nos afecta, como por ejemplo nuestras evaluaciones de desempeño o re-estructuraciones en nuestras áreas de trabajo. Las comunicaciones internas se entregan de forma oportuna y veraz, no solamente entre jefaturas con sus equipos, sino también entre las otras Gerencias. Para ello contamos por ejemplo con informativos institucionales cada vez que se requiere entregar información.

En mi trabajo la información se da a conocer a través de canales formales y confiables, por ejemplo reuniones de equipo, sistema cero papel, correo electrónico y diario mural entre otros, de este modo se evita “el rumor” y el ruido que éste produce en las comunicaciones

B. COMPROMISOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON CONAF

Así como en el capítulo anterior, la Corporación se compromete con los trabajadores y trabajadoras, también éstos deben comprometerse con CONAF. De esta manera, se da cumplimiento de los derechos y deberes de cada una de las partes. Los contenidos que debemos hacer visibles en nuestras acciones en el día a día, son los siguientes:

1. Usar bienes de la Corporación sólo para fines institucionales: Estamos conscientes de que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son públicos, por lo que los utilizamos de manera eficiente pensando en el interés general.

En mi trabajo no usamos los bienes institucionales tales como vehículos, oficinas, instrumentos técnicos, telefonía, software, etc. para el beneficio propio o de terceros, aun cuando estos bienes sean arrendados.

2. Ocupar el tiempo de la jornada y al personal sólo para fines institucionales: Estamos conscientes de que tanto como el tiempo que administramos en nuestro trabajo como las funciones que ejercemos deben ser enfocadas para los intereses institucionales, por ello dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas encomendadas, no realizando actividades personales en el horario de trabajo.

Estoy consciente de la importancia de mi trabajo y dedico mi jornada laboral a desempeñar las funciones que mi cargo requiere, en caso de requerir tiempo dentro de la jornada laboral, utilizo los permisos establecidos en el RIOHS, por ejemplo para ejercer docencia, realizar trámites personales, cuidar hijos menores entre otros .

En mi trabajo sólo desempeño las funciones que me competen exclusivamente según tengan relación con fines institucionales.

D. COMPROMISOS CON QUIENES SE RELACIONA CONAF.

1. Conflictos de intereses y tráfico de influencias: Como trabajadores y trabajadoras, respetaremos la imparcialidad de nuestra función, evitando siempre que se coloque el interés individual por sobre el interés público. Garantizamos la integridad y rectitud en el ejercicio de nuestros cargos, y no tomaremos parte de un contrato, procedimiento u operación en la que podamos estar interesados directa o indirectamente.

En mi trabajo nos abstenemos de participar en la contratación de algún amigo; o ser parte de la comisión de una licitación en la que un familiar participa.

En mi trabajo no hacemos uso de nuestro cargo o función para obtener algún tipo de beneficio. No aceptamos ofrecimientos internos o externos que nos pongan en una situación éticamente incómoda que afecte la imparcialidad de nuestra función. Si esto llegara a suceder, informamos inmediatamente a la jefatura directa.

2. Dar uso responsable a la información reservada de la Institución: Resguardamos la información confidencial que conocemos en el desarrollo de nuestro trabajo, no la utilizamos jamás para obtener un beneficio propio o para terceros.

En mi trabajo la información que se refiere a licitaciones, resultado de concursos, becas, etc., es reservada y se utiliza sólo en beneficio del crecimiento de la Corporación.

3. Soborno o Cohecho, recibir presiones, regalos o pagos indebidos: Los regalos hasta aquellos de un valor bajo pueden crear la percepción de influencia indebida, por lo que nosotros no recibimos ningún tipo de regalo. Sólo es posible recibir regalos como donativos oficiales o de cortesía.

En mi trabajo sólo se reciben regalos como donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales en una capacitación. Pero no se aceptan regalos personalizados o que estén fuera del contexto antes mencionado.

4. Transparencia en la entrega de información: Somos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada.

Como trabajador y trabajadora, facilito el acceso a información (no reservada) que corresponde a cualquier ciudadano o ciudadana que pueda requerirla, manteniendo actualizado nuestro sitio web y habilitado los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para darle respuesta.

5. Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores y proveedoras: Nuestras licitaciones serán convocadas a través de Mercado Público, y nos comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria. Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, como trabajadores o trabajadoras no nos reuniremos con los proveedores y proveedoras una vez comenzado el proceso de implementación de dicha licitación.

En mi trabajo las licitaciones se realizan de manera clara y transparente.

En mi trabajo usualmente los propietarios y propietarias de predios u otros, agradecidos por la atención, traen de regalo unas mermeladas y frutas. Se las agradecemos, y explicamos que ningún trabajador o trabajadora de la institución puede aceptar regalos y principalmente porque atenderla bien es sólo parte de la labor que desempeño y que por lo tanto no es necesaria ninguna retribución de ese tipo.

6. Trabajo eficiente y de calidad: Desarrollamos nuestra labor de manera eficiente, optimizando el uso del tiempo, de los recursos humanos y materiales, resguardando que el resultado del trabajo realizado sea de buena calidad.

Como trabajador o trabajadora realizo mi trabajo de la manera más eficiente que pueda, entregando un producto de calidad.

C. COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE.

La Corporación Nacional Forestal, representada por sus trabajadores, respeta y cuida el medioambiente, viéndose esto reflejado en acciones cotidianas.

En particular, el compromiso con el medioambiente se ve reflejado en lo dispuesto en el artículo 3º, inciso primero de los Estatutos de la Corporación Nacional Forestal que señala que *“El objeto de CONAF será contribuir a la conservación, incremento, manejo y aprovechamiento de los recursos forestales y áreas silvestres protegidas del país”*.

Lo anterior, también se ve reflejado en los objetivos estratégicos de la Corporación Nacional Forestal, los cuales fueron tratados en los acápites iniciales de este documento.

Ejemplos de estas acciones son los siguientes:

En mi trabajo cuidamos la energía apagando las pantallas de nuestros computadores y las luces al salir de nuestros puestos de trabajo.

En mi trabajo siempre apagamos nuestros aparatos electrónicos al retirarnos de la oficina; y si vemos que por algún motivo se desperdicia el agua damos aviso.

En mi trabajo somos criteriosos con el uso de la impresora, imprimiendo lo estrictamente necesario y, en la medida de lo posible, utilizando ambas caras del papel. También contamos con contenedores de reciclaje.

MECANISMO DE ACOMPAÑAMIENTO DE CONSULTAS Y DENUNCIAS

Como trabajadores y trabajadoras de la Corporación Nacional Forestal tenemos el deber y la obligación de cumplir las Normas sobre Ética, las políticas que las regulen y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS). Asimismo, se espera que cada miembro contribuya dentro del ámbito de su trabajo al cumplimiento de esta normativa. Su incumplimiento podrá derivar en la aplicación de sanciones, conforme a los procedimientos contenidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de CONAF.

Del mismo modo, existe la obligación de denunciar por los medios formales correspondientes establecidos en el RIOHS, y ante la Gerencia de Desarrollo de las Personas, cualquier tipo de comportamiento que riña con lo que indica nuestro RIOHS y sus normas relacionadas con la ética. Para ello, se constituirá un único Comité Nacional de Ética, encargado de recibir estas denuncias y gestionarlas según corresponda manteniendo la confidencialidad del denunciante. Finalmente, la Dirección Ejecutiva a través de un acto administrativo formal, esto es, una resolución, formalizará la creación del Comité Nacional de Ética, su estructura orgánica, ejercicio y funciones.

SANCIONES

Las sanciones respecto del incumplimiento las Normas sobre Ética son las estipuladas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. Para ello, deben ser fundadas, ciñéndose al procedimiento en éste indicado.

GLOSARIO.

- **Información Reservada:** Toda la información de carácter reservada no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.), por ejemplo, información de datos personales de los trabajadores o trabajadoras, usuarios o usuarias, investigaciones en curso, entre otros. Específicamente, dice relación con aquella información proporcionada por terceras personas ajenas a la Corporación, y que CONAF ha utilizado en la elaboración de documentación institucional, esto debido a los derechos de propiedad intelectual que existen de por medio.
- **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para los afectados o afectadas su menoscabo, maltrato o humillación.
- **Acoso Sexual:** Cuando una persona -hombre o mujer- 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 situación laboral o sus oportunidades en el empleo, y que tenga como resultado para él, ella o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación.
- **Cohecho/Soborno:** Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un trabajador o trabajadora ejecute, omita, o infrinja sus deberes públicos o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito por parte del trabajador o trabajadora. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio indebido (trabajador o trabajadora público/cohecho) y quién ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica/soborno).
- **Conflicto de interés:** Situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus 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.
- **Discriminación:** Son 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 de raza, edad, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras.
- **Probidad:** El ejercicio de la función pública se debe realizar de manera honesta, honrada, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito. Lo contrario a la probidad es la corrupción.
- **Tráfico de Influencias:** El trabajador o trabajadora del sector público que ejerza influencia en otro trabajador o trabajadora del sector público con el fin de obtener de éste una decisión que pueda generar un provecho para un tercero interesado.

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