

A close-up photograph of a person's eyes, looking directly at the camera. The eyes are dark and framed by light-colored skin. The image is used as a background for the top half of the page.

CÓDIGO DE ÉTICA DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA



Defensoría
Sin defensa no hay Justicia



Índice de contenidos

I. Presentación

1. Carta del Defensor Nacional	4
2. Propósito del código de ética	5
3. Alcances del código de ética	5
4. Metodología de elaboración del código	5

II. Misión, visión y valores

1. Misión institucional	6
2. Visión institucional	6
3. Valores	7

III. Compromisos según grupos de interés

1. Compromisos de la institución con funcionarios y funcionarias	8
2. Compromisos de los funcionarios y funcionarias con la Institución	11
3. Compromiso con quienes se relaciona la Institución	14
4. Compromiso de los funcionarios y funcionarias con los Derechos Humanos y la diversidad	15

IV. Mecanismo de consultas y denuncias

17

V. Marco disciplinario

17

VI. Glosario

18





I. PRESENTACIÓN

1. Carta del Defensor Nacional

Estimados funcionarios y funcionarias de la Defensoría Penal Pública:

Todos y cada uno de las más de 350 mil personas que atendemos anualmente esperan de nosotros un compromiso explícito y esencial: que a través de todas las herramientas legales vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, garanticemos adecuadamente sus derechos cuando enfrentan una imputación penal.

Nuestro trabajo es hacerlo lo mejor posible, lo que otorga valor público al rol de la institución y aporta legitimidad al funcionamiento del sistema procesal penal. Somos personas trabajando para proteger a otras personas. Ese es nuestro eje principal.

Por lo mismo, me dirijo a ustedes para invitarlos a ser parte de esta nueva iniciativa institucional, el Código de Ética de la Defensoría Penal Pública (DPP), cuyo principal propósito es orientar el comportamiento de todos nosotros en el ejercicio de esta noble función pública, velando por el resguardo de la ética y la probidad en la DPP.

Se trata de una declaración oficial y formal, construida de modo participativo, a través de la cual todos quienes formamos parte de la Defensoría declaramos

nuestra postura ante los temas más relevantes y propios de nuestro funcionamiento, contexto y cultura organizacional.

El código no aspira, en ningún caso, a abarcar la totalidad de las situaciones posibles que cada uno de nosotros experimenta en su trabajo diario, pero sí nos otorga un marco general de actuación, cuya característica principal es ser una base de comportamientos esperables y perfectibles en el tiempo.

Los invitamos, entonces, a conocer los contenidos de este Código de Ética, que con nuestro apoyo contribuirá a fortalecer aún más el ejercicio material del derecho a defensa, garantía ciudadana esencial para el equilibrio de nuestra democracia.

Estamos convencidos de que promover prácticas éticas en un servicio como el nuestro nos permitirá, no solo resguardar de mejor forma los derechos de nuestros usuarios, sino que también a forjar ambientes acogedores, contenedores y protectores de nuestro propio bienestar institucional.

Les saluda atentamente,

ANDRÉS MAHNKE MALSCHAFSKY.
DEFENSOR NACIONAL

2. Propósito del código de ética

El presente Código de Ética está dirigido a todos quienes trabajamos en la Defensoría Penal Pública, éste se enmarca dentro del marco de su cultura organizacional, misión, visión y valores, con el fin último de orientar nuestras conductas ante determinadas situaciones en las cuales sea necesario conocer cuáles son las formas de actuar correctas y responden a la ética y probidad de este Servicio, que se encuentra además reglada por la actual normativa de derecho público.

Este Código, pretende no sólo plasmar mediante un documento lo que se espera de las conductas de todos nosotros, sino que por sobre todo, busca transformarse en una guía concreta en la práctica institucional y del actuar de cada uno de los integrantes de este servicio con cada uno de los actores del sistema penal y con nuestros usuarios.

Es importante señalar que éste instrumento busca contribuir para ir creando una cultura de prevención de aquellos comportamientos que puedan atentar contra el *deber ser*; promoviendo el ejercicio de la función pública libre de vicios, con el fin de complementar y reforzar el marco legislativo y estatutario vigente.

El contribuir a la gestión de un comportamiento institucional siempre ético, genera necesariamente

un impacto en el servicio que se le brinda a nuestros usuarios y usuarias, en una primera instancia refuerza el nivel de confiabilidad de este grupo y de la percepción de la ciudadanía en general; y segundo término, por contribuir con el ambiente laboral libre de vicios y de malas prácticas.

La Defensoría pretende que este Código de Ética, sea de utilidad y una guía, para todos quienes colaboramos directa o indirectamente en el cumplimiento de la función del servicio; sin diferencias ya sea por tipo de vínculos laborales, funciones, cargos, estamentos, edad, género u otra variable a partir de cual pueda establecerse una cultura discriminatoria.

Por último invitamos a todos quienes se relacionan con esta Defensoría Penal, tales como usuarios, intervinientes en el Sistema Penal de Justicia, proveedores y prestadores en general, a dejarse inspirar por las conductas que en este Código de Ética en pos crear un ambiente de transparencia y de confianza.

3. Alcances del código de ética

El presente instrumento tiene por objetivo ser una guía práctica aplicable, no solamente para los funcionarios de la Defensoría Penal, sino que también para todas las personas que tienen vínculo contractual en el ejercicio de prestación de defensa penal, mediante las empresas y personas naturales; para nuestros proveedores; para aquellas personas de los otros Servicios que están insertas en el Sistema de Justicia Penal, y también para nuestros usuarios y sus familiares.

4. Metodología de elaboración del código

En la preparación y redacción del presente código, resalta su levantamiento colaborativo. Este fue elaborado en base a una metodología cuantitativa y cualitativa, y su condición es eminentemente participativa.

En una primera instancia se realizó un estudio de percepciones en torno a valores y conductas esperadas en términos éticos; que en su fase de levantamiento cuantitativo tuvo un carácter censal, mientras que en su etapa cualitativa se aplicaron las siguientes técnicas de recolección de información, tales como Entrevistas y posteriormente se aplicaron grupos focales.

Todo este proceso de levantamiento involucró a más del 80% del total de quienes trabajamos en la Defensoría, lo que implica un alto compromiso con este tipo de instrumento, en el cual se demuestra la voluntad de dar a conocer nuestra opinión frente a este tópico. Cabe destacar además, que durante todas las gestiones participaron activamente las tres Asociaciones de Funcionarios y Defensores con que cuenta la institución, las cuales representan al menos al 95% de quienes integramos este Servicio.

Todo lo anterior, nos hace tener la convicción de que el Código de Ética representará a todos los miembros de esta institución, y que este manual será integrado de manera efectiva a las prácticas conductuales en el mediano y largo plazo, permitiéndonos mejorar nuestra calidad de servicio cada vez más.







II. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

1. Misión institucional

Toda misión institucional tiene por objetivo declarar, explicitar y estructurar el quehacer de toda organización. En nuestro caso, la misión define principalmente nuestra labor, haciendo referencia al público hacia el que va dirigido. Entendemos que nuestro conjunto de valores, nos permite responder a preguntas tales como ¿qué hacemos? ¿a qué nos dedicamos? ¿cuál es nuestra razón de ser?

Desde la esfera de nuestra institución, nuestra misión institucional ha sido definida como:

“ Proporcionar defensa penal de alta calidad profesional a las personas que carezcan de abogado por cualquier circunstancia, mediante un sistema mixto público privado de defensores penales públicos; velando por la igualdad ante la Ley, por el debido proceso y actuando con profundo respeto por la dignidad humana de nuestros representados ”.

- a) Asegurar la cobertura del Servicio de defensa penal pública a través del fortalecimiento del sistema mixto.
- b) Mejorar continuamente la calidad de Servicio brindado, a través de la especialización de la prestación de Defensa Penal la optimización de los mecanismos de evaluación y control, y con orientación a la atención del usuario.
- c) Fortalecer la difusión de derechos y rol de la Defensoría Penal Pública a la comunidad, en el marco del sistema de justicia criminal, a través de la gestión del conocimiento y su política comunicacional.
- d) Consolidar la excelencia institucional a través de la efectiva gestión de los procesos claves y el desarrollo de las personas.

2. Visión institucional

Toda misión institucional tiene por objetivo declarar el fin último que se quiere alcanzar como organización. La visión define las metas que pretendemos conseguir en el futuro. Estas metas tienen que ser realistas y alcanzables, puesto que la propuesta de visión tiene un carácter inspirador y motivador. Responde a ¿qué quiero lograr?, ¿dónde quiero estar en el futuro? ¿Para quién lo haré? ¿Ampliaré mi zona de actuación?

Nuestra visión está definida como:

“ **Ser una institución pública autónoma reconocida positivamente como un servicio de defensa penal de excelencia a todo aquel que lo requiera, participando en la generación de políticas públicas del ámbito penal** ”.



3. Valores institucionales

Los valores son definidos por nuestra institución, como el conjunto de principios éticos sobre los que se asienta la cultura de la Defensoría, y que debiesen influir en las pautas de comportamiento compartido. Responden a la pregunta ¿cómo somos? ¿en qué creemos? ¿cómo hacemos nuestro trabajo?

Por una parte, cabe señalar que la Defensoría, definió su conjunto de valores institucionales previo a la aplicación de la encuesta censal para diagnosticar las percepciones de los funcionarios en torno a las prácticas y comportamientos en el marco del código de ética. Este

conjunto valórico, fue elaborado en base a un proceso cuyo marco fundamental se centró en la propia cultura institucional, en el sentido de pertenencia de los funcionarios, y en el compromiso con el Servicio y la comunidad, buscando de esta forma representar el ADN de quienes trabajamos en la Defensoría.

Por otra, hay que destacar que los valores levantados a partir de la encuesta del código de ética, al ser más generales y posibles de adaptar transversal a cualquier institución del sector público, vienen a complementar los ya identificados previamente por la Defensoría. A continuación, pasamos a describir los 4 valores institucionales:



a) Humildad:

En la Defensoría, buscamos humanizar las relaciones y nuestro servicio, para lo cual estamos en constante aprendizaje.

Por ende, en la Defensoría nos declaramos humildes y cultivamos el **Respeto** hacia todas las personas, hacia el ordenamiento jurídico vigente y hacia los derechos humanos, manteniendo siempre espacios de cordialidad y buen trato para con todos.

b) Excelencia:

En este Servicio, promovemos la mejora continua en nuestro servicio y el cumplimiento de nuestra función pública, la realizamos en base a altos estándares de calidad, de manera eficiente y basados en la **Justicia**, actualizando nuestras competencias cada vez que resulte necesario, esforzándonos de manera constante y sistemática en la entrega de un mejor servicio a la sociedad y personas que lo requieran, promoviendo la mejora continua de en nuestro servicio.

c) Compromiso social:

En la Defensoría, humanizamos y legitimamos el sistema de justicia garantizando el derecho a la defensa de todas las personas. Y es porque relevamos el **Compromiso** para con nuestro trabajo, la institución y nuestros usuarios, ponemos a disposición, de forma permanente y continua, todas nuestras capacidades técnicas y personales, en la consecución de los objetivos trazados, tanto en la prestación de un servicio de defensa penal de calidad, como en la gestión de personas.

d) Espíritu:

En nuestra institución, nos sentimos orgullosos de ser parte de un equipo donde nos apoyamos y colaboramos mutuamente, en favor del colectivo.

Nuestras conductas, se orientan por la rectitud y la adecuada capacidad de **Autonomía**, hacia el bien común y el cumplimiento de cada uno de nuestros objetivos.

Respecto de nuestros beneficiarios y usuarios, prima la lealtad, la perseverancia, exigiendo o instando por hacer cumplir el derecho como premisa básica de una convivencia democrática.





III. COMPROMISOS SEGÚN GRUPOS DE INTERÉS

A continuación se establecen y explicitan una serie de compromisos establecidos entre las distintas instancias institucionales, de manera bidireccional, y en relación a distintos temas de consideración y de gran importancia para todos los que pertenecen a la Defensoría.

1. Compromisos de la institución con funcionarios y funcionarios

Para favorecer el trabajo de la DPP en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, es necesario que exista un ambiente laboral que cuente con las condiciones adecuadas de respeto y buen trato entre la Institución y las personas que trabajan en ella, permitiendo el trabajo en forma eficiente y efectiva.

a) Relaciones de respeto entre funcionarios y/o jefaturas

Tratamos siempre a todas las personas que trabajan en y para la organización, con dignidad y respeto.

► Ejemplo:

Al llegar cada mañana, todos procuramos saludar a todos con quienes nos relacionamos de manera más directa en nuestros equipos de trabajo, desde el ingreso y hasta el término de la jornada. De esa manera todos contribuimos a mantener el ambiente armónico, cordial y amable que caracteriza a los equipos de la Defensoría.



b) Rechazo a la discriminación

En nuestra Institución creamos un ambiente libre de discriminación, valoramos la riqueza de la diversidad y distintas capacidades que tienen las personas, y reconocemos el aporte que cada una de ellas puede hacer sobre la base de sus talentos, habilidades y experiencias.

► Ejemplo:

En las distintas unidades de trabajo, todos somos considerados como iguales, independiente de las capacidades, características o situación de cada persona. En un proceso de selección, postuló una futura madre, lo cual no constituyó impedimento para que el directivo, decidiera su contratación, pues sus criterios siempre se han centrado en las competencias de los candidatos.

c) Rechazo al acoso laboral

Rechazamos todo tipo de conductas de acoso laboral y cualquier tipo de maltrato o abuso hacia las personas, promoviendo siempre el respeto y dignidad mutuos.

► Ejemplo:

El trato respetuoso entre colegas, es la premisa más importante para convivencia en cada equipo en la Defensoría. En mi unidad, tenemos prohibido comunicarnos mediante frases que denosten a nuestras compañeras, por ejemplo por el aspecto físico.



d) Rechazo al acoso sexual

En la DPP también rechazamos todo tipo de comportamientos indebidos y que por cualquier medio, involucren requerimientos de carácter sexual, no consentidos por funcionarios ni funcionarias, que puedan amenazar y/o perjudicar su situación, estabilidad y rotundidades en el empleo.

► Ejemplo:

En nuestro trabajo sé que ni entre colegas ni desde jefes hacia sus colaboradores, es común que se den situaciones de acoso, ni comentarios de contenido sexual ni saludos o algún tipo de contacto corporal no consentido. Y si se dieran este tipo de situaciones, en la Defensoría contamos con un procedimiento claro que permite investigar y denunciar situaciones de acoso sexual y laboral.

e) Reconocimiento al buen desempeño de funcionarios y funcionarias

► Ejemplo:

Toda vez que debemos premiar a nuestros colaboradores, los felicitamos y reconocemos públicamente, ante sus compañeros, el buen desempeño que hayan alcanzado en un período determinado y más allá de sus funciones formales.

f) Relaciones de confianza entre los funcionarios y funcionarias

Fomentamos relaciones de trabajo en ambientes gratos, colaborativos y basados en la confianza entre colegas.

► Ejemplo:

En mi equipo toda vez que he debido ausentarme por licencia médica, mis compañeros me han ayudado y se han organizado de tal forma, que mis tareas son cumplidas de acuerdo a los objetivos trazados por nuestra jefatura. Así, a mi regreso, son pocos los asuntos pendientes que debo resolver.

g) Promoción y apoyo al desarrollo de competencias de funcionarios y funcionarias

En nuestra institución valoramos el capital humano con que se cuenta y por ende otorgamos todas las facilidades que son posibles para una mayor especialización, perfeccionamiento profesional y el desarrollo de carrera funcionaria. En este sentido establecemos políticas de gestión y desarrollo de personas.

► Ejemplo:

En la DPP contamos desde el año 2005, con un programa de cofinanciamiento institucional anual, que busca apoyar económica y técnicamente a todas las personas para que fortalezcan sus competencias. De esa manera, reconocemos su labor y aporte actual y potencial al Servicio.



h) Preocupación por las condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias

La Defensoría Penal Pública genera condiciones para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia y mérito, a través de acciones concretas contenidas en planes y programas que son ampliamente difundidos.

► Ejemplo:

Siempre realizamos las mejoras que sugieren los integrantes del sistema de gestión de Higiene y Seguridad, en la medida que los recursos presupuestarios así lo permitan.

i) Derecho de asociación

En nuestra Institución valoramos el derecho de asociación y facilitamos las instancias de participación y organización de éstas.

► Ejemplo:

Atendemos los requerimientos de las Asociaciones, respetando los espacios para las elecciones, trabajo y jornada gremial, con el debido control de asistencia de ellos; son incluidos además, en las mesas de trabajo que estén relacionadas con gestión de personas y en las cuales su opinión es relevante para este Servicio.

j) Ambiente inclusivo

Cualquier persona que cumpla con las condiciones técnicas, puede integrarse a nuestro organismo, nos importa tener un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, abiertos a contar con funcionarios con alguna capacidad diferente.

► Ejemplo:

En varios equipos de trabajo contamos con profesionales con capacidades distintas.

En mi equipo hay una funcionaria, a la cual la institución la ha provisto de todas las herramientas tecnológicas como para apoyarla en su trabajo y para que este sea realizado en igualdad de condiciones.



k) Consideración de las opiniones y sugerencias de todas las personas

Valoramos y promovemos el diálogo abierto disponiendo de espacios y canales para plantear las inquietudes, opiniones y sugerencias de todas las personas. Valoramos y fomentamos la participación, el trabajo colaborativo, con el objeto de compartir experiencias y conocimientos que contribuyan a los objetivos institucionales y mejor calidad de servicio a través del trabajo mancomunado.

► Ejemplo:

Hace un tiempo, todo el trabajo entre las distintas áreas, se ha enriquecido debido a que las mesas de trabajo interdisciplinarias se han sistematizado en el tiempo como una práctica duradera. Las asociaciones de funcionarios son incluidas en ellas. También, fomentamos las reuniones ampliadas en los equipos de trabajo, para conocer el estado del grupo en general. De esa manera, contribuimos todos a resolver inquietudes diversas e integramos distintos aportes y opiniones constructivas.

l) Comunicaciones internas transparentes

Se fomenta la comunicación fluida y expedita de los hitos institucionales, utilizando canales formales y de fácil acceso. Propendemos al desarrollo de la capacidad de anticiparnos a eventuales requerimientos laborales y a posibles contingencias que puedan presentarse.

► Ejemplo:

Ante un caso connotado a nivel nacional, nuestro Defensor Nacional nos ha reunido en dos ocasiones a todos, para mantenernos al tanto de la contingencia y detalles de lo ocurrido en esa situación particular.



m) Autonomía en el trabajo

Esta dimensión se refiere al grado de autonomía que las personas que trabajamos en la DPP, tenemos en el cumplimiento de nuestras labores. Sin perjuicio del cumplimiento de la normativa y de los estándares internos, se reconoce la debida autonomía técnica del defensor penal público y su actuación conforme a la voluntad declarada por el imputado o imputada. En el caso de los funcionarios en general, se dispone de cierto grado de autonomía en el ejercicio de nuestras tareas, como por ejemplo, la flexibilidad para elegir cuál es la alternativa o metodología más eficiente para cumplir la meta trazada.

► Ejemplo:

En cada reunión de planificación semanal, mi jefe nos plantea los desafíos que se vienen para cada semana y si bien nos propone ciertas líneas de acción, motiva al equipo a que podamos implementar nuestras propias estrategias y modos de alcanzar el objetivo. En mi caso en particular, programo todas las reuniones con clientes internos de lunes a jueves, dejando el viernes para trabajos más operativos y que no requieren ausentarme de la oficina.



2. Compromisos de los funcionarios y funcionarias con la institución

Este compromiso tiene como sentido que cada funcionario y funcionaria, comprenda y aplique entre sus conductas habituales, las recomendaciones del presente Código, así como las disposiciones legales y reglamentaciones internas de la Defensoría Penal Pública, aplicando su buen criterio y tratando de evitar que se produzca una conducta indebida o falta de ética.

"TODOS LOS BIENES INSTITUCIONALES, TANGIBLES O NO, SON PARA EL BENEFICIO DEL CORRECTO EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Y NO PARA EL INTERÉS PROPIO O DE TERCEROS".



a) Sobre uso de recursos y bienes de la Defensoría Penal Pública (notebook)

Los insumos, recursos y bienes muebles e inmuebles, son de propiedad de la Defensoría Penal Pública, por ende del Estado, y en ese sentido, prima la responsabilidad de dar en todo momento, un uso eficiente de acuerdo a la normativa vigente generales y específicas, en estas materias.

Todos los bienes institucionales, tangibles o no, son para el beneficio del correcto ejercicio de la función pública, y no para el interés propio o de terceros. Cuidaremos de nuestro entorno para mantener nuestro espacio de trabajo acorde a las necesidades de nuestros usuarios, protegiendo no sólo los bienes materiales, sino que el orden y limpieza de los espacios.

► Ejemplo:

Cada vez que tenemos alguna contingencia personal, como lo son los exámenes médicos, procuramos que no entorpezcan el uso eficiente del tiempo en el trabajo. Y en caso de programarlos dentro de la jornada laboral, hacemos uso de los días u horas libres establecidas en el estatuto e incluso, buscamos apoyo en el equipo de trabajo directo para así no interrumpir las tareas que puedan resultar urgentes.

b) Rechazo al tráfico de influencias

En la Defensoría, rechazamos el tráfico de influencias o cualquier tipo de uso indebido de poder de una autoridad, jefatura o cualquier persona que por su posición, cargo o función, pueda ejercerlo por sobre un trabajador o asunto laboral.

► Ejemplo:

Soy el encargado de capacitación en mi institución, y con razón de mi cargo, me toca ser parte de varias mesas de adjudicación de licitaciones, o bien participar de reuniones en donde entrevistamos a posibles proveedores de servicio. Al llegar fin de año, varios de ellos llegan a mi oficina con regalos corporativos o incentivos dirigidos hacia mi persona, preguntando además qué temáticas de formación veremos el próximo año u otros tantos temas. En cada caso, le digo a todos ellos que ninguno de los que trabajamos en mi área, podemos aceptar regalos personales, ni mucho menos entregar información privilegiada a unos por sobre otros.

c) Conflicto de intereses

Nos exigimos en el cumplimiento de nuestra función pública, que nuestros intereses personales o de nuestros parientes o amistades, no influyan en nuestra toma de decisión o actuar en la función pública.

► Ejemplo:

En procesos de licitación de compras de productos de montos altos, si hubiere algún tipo de lazo o relación entre alguno de los oferentes y yo como integrante del Comité de Adjudicación, me abstengo de participar y pongo en conocimiento a mi jefatura directa, pues en la DPP todos procuramos ante todo, dar transparencia a los procesos adjudicatarios.



d) Uso de la información reservada

Protegemos y cuidamos toda la información confidencial de nuestros usuarios y de las personas que trabajan en la DPP, previniendo que terceros le den mal uso para beneficiarse a nivel individual o a terceros.

► Ejemplo::

Toda vez que alguien ingresa a nuestra institución procuramos facilitarle toda la información para apoyar su labor y al mismo tiempo, al finalizar el ejercicio de la función en la DPP, todos cumplimos con el deber de retornar la información que nos ha sido brindada, para prevenir su mal uso fuera la institución.

e) Probidad

Los funcionarios y funcionarias, somos conscientes de la importancia de actuar probamente previniendo todo tipo de actos ilícitos, que sean constitutivos de delito o que violen los derechos de las personas.

► Ejemplo::

Todos quienes conducimos el vehículo fiscal de la institución, ya sea a nivel central o regional, sólo lo utilizamos para realizar el ejercicio de nuestra labor pública. Si alguien nos pidiera algún favor especial que se contraponga con los principios y ética propios del ejercicio de nuestro cargo público, nos negaríamos amablemente indicando que no es lo apropiado. De alguna manera, educamos a nuestros compañeros y personas externas a la institución, en esta materia.

f) Uso de redes sociales

Promovemos el uso responsable de las redes sociales, como canal de comunicación acorde al uso actual de las tecnologías vigentes en el trabajo.

► Ejemplo::

En nuestro tiempo libre, y en base a la noción del uso prudente y responsable de las redes sociales, aprovechamos de utilizarlas para comunicarnos con nuestras familias, o con cualquier persona o asunto que requiera de nuestra atención y supervisión, todo resguardando por sobre todas las cosas, la continuidad del Servicio y el cumplimiento de los objetivos en nuestros cargos. De esa forma, podemos compatibilizar trabajo, con las responsabilidades personales.

CUIDAMOS EL USO DE LA INFORMACIÓN RESERVADA



g) Colaboración y respeto

Mantenemos un espíritu de colaboración permanente entre compañeros y compañeras directos y entre las distintas áreas. Compartimos conocimientos y experiencias con todos quienes lo requieran.

► Ejemplo:

Cada vez que ingresa un nuevo colega, lo recibimos con muy buena disposición. La semana pasada llegó alguien del sector privado, que no conocía los tecnicismos y procedimientos propios de la administración pública, pero mientras dura su proceso de inducción en el puesto de trabajo, varios nos hemos ofrecido para ayudarlo a adaptarse al medio y al contexto.



h) Medio ambiente

Mantenemos siempre presente la conciencia sobre el cuidado que debemos tener con el medio ambiente en el uso de la energía y consumo de materiales necesarios para trabajar.

► Ejemplo:

Cuando debemos imprimir un documento en borrador para su revisión, lo hacemos utilizando la impresión a doble cara, y con ello disminuir el consumo del papel. Lo mismo ocurre al terminar nuestra jornada laboral o al salir del lugar de trabajo por varios minutos: al salir todos apagamos la luz, el aire acondicionado y el computador, para ahorrar energía.

3. Compromiso con quienes se relaciona la institución

Cada organismo puede tener diversos grupos de interés externos con los cuales se relaciona y por tanto, existen diversas posibilidades y/o situaciones en las cuales se podrían generar conflictos éticos o de probidad. Entre los grupos identificables en este sentido, se encuentran nuestros usuarios o beneficiarios del Servicio; intervinientes en el sistema penal de justicia; proveedores, contratistas; entidades fiscalizadas; colaboradores, entre otras instituciones con las que la Defensoría tiene relación directa.



a) No aceptamos presiones, regalos ni pagos indebidos

Sabemos que los regalos, independiente de su valor, podrían pueden generar la percepción de crear influencia indebida, por lo que nosotros no recibimos ningún tipo de regalo. Sólo es posible recibir regalos como donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales en una capacitación o aquellos que sean de una práctica aceptada y transparente.

► Ejemplo:

Quienes trabajamos en atención a público, tenemos contacto con distinto tipo de personas. En una ocasión, una usuaria que trabaja en el Teatro Municipal, agradecida por la atención que le brindamos, nos ofreció de regalo entradas a la ópera. Se las agradecemos pero de inmediato le explicamos que no podíamos recibírselas, puesto que atenderla bien es parte de la función pública que desempeñamos y que no era necesaria ninguna retribución extraordinaria.

b) Rechazamos el soborno o cohecho

Sabemos que el poder público que se nos encomienda, no debe usarse para obtener beneficios privados, por lo que nunca solicitaremos y siempre rechazaremos cualquier ofrecimiento de ventajas en beneficio nuestro o de terceros que busquen que actuemos en forma ilegal en nuestra función pública.

► Ejemplo:

Junto a mis compañeros, fuimos parte de una comisión encargada de revisar y seleccionar la adjudicación de una licitación pública y uno de los oferentes, nos insinuó que, en caso de ser seleccionado, podrían invitar a toda la comisión para usar las cabañas que tenían en la playa, por lo que le hicimos saber que ello podría ser considerado soborno y procedimos a informar a nuestra jefatura directa.



Resguardamos las buenas relaciones con los intervinientes del proceso penal

Sabemos que la Defensoría y el servicio que brinda, está inserta en un proceso penal, donde otras instituciones y profesionales intervienen, persiguiendo distintos objetivos de acuerdo a los roles que se desempeñan en el sistema procesal penal.

► Ejemplo:

Los defensores en nuestro ejercicio diario de la defensa penal, establecemos relaciones de respeto con todos los intervinientes del proceso penal.

Todos, al ingresar a sala, nos referimos con cordialidad y utilizando un lenguaje apropiado a gendarmes, querellantes, fiscales, juez y cualquier otro actor con el que tengamos contacto. En una ocasión vi como el familiar del querellante buscó insultar al imputado, mediante un gesto grosero, no obstante, no debemos responder a provocaciones; lo que sí hice fue solicitarle al Juez que procure el resguardo del debido proceso.

d) Transparencia

En la DPP somos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada y/o confidencial si es la relacionada con la estrategia de defensa a implementar por un defensor. Por lo tanto, facilitamos el acceso a ésta por parte de cualquier ciudadano o ciudadana que pueda requerirla, manteniendo actualizados todos los canales de información y consulta. Nos preocupamos de entregar información veraz, oportuna, clara y transparente a nuestros usuarios.

► Ejemplo:

En la DPP venimos trabajando hace un tiempo, en la implementación de una plataforma informática, que permitirá que cualquier ciudadano, pueda realizar las consultas sobre aquellas materias que nos son reservadas, enmarcadas en un plazo oportuno. De esta forma, ante cualquier situación de conformidad o disconformidad, mantenemos informados nuestros usuarios.

e) Relaciones igualitarias con todos los proveedores

Nuestras licitaciones públicas son 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.

► Ejemplo:

En todo proceso de licitación pública asociada a la gestión de capacitación, brindamos toda la información necesaria y dirigida a todo el mercado de oferentes, para que postulen en igualdad de condiciones, implementado todas las estrategias necesarias para prevenir discriminaciones arbitrarias.



4. Compromiso de los funcionarios y funcionarias con los Derechos Humanos y la diversidad

a) Ejercicio de la defensa penal

En la DPP colaboramos entre todos para entregar a todos los imputados e imputadas, una defensa óptima, resguardando la confidencialidad, el secreto profesional; con independencia técnica de los defensores penales públicos, y con apego irrestricto al código deontológico que nos regula, a los estándares de defensa, y cualquier otro marco regulatorio institucional.

► Ejemplo:

Ante cualquier disconformidad y posterior reclamo de parte de un imputado, la DPP cuenta con un mecanismo formal de respuesta. Hace poco recibimos un reclamo en particular, y considerando el plazo institucional para responder formalmente, junto a mi equipo nos esforzamos por dar respuesta el mismo día al imputado, ya que nos planteó con urgencia su inquietud.



b) Respeto y promoción de los Derechos Humanos

Sabemos y estamos conscientes de la importancia que revisten los Derechos Humanos consagrados en los tratados internacionales, por ello los respetamos, promovemos y los garantizamos. Mantenemos una conducta apropiada entre colegas y con nuestros usuarios, manteniendo un trato respetuoso sin denostar su trabajo o referirse en términos peyorativos hacia su persona por raza, religión, condición social, edad, opción ideológica, tendencia sexual; por embarazo, nacionalidad, cualquier tipo de discapacidad, género, nivel educacional, u otra variable.

► Ejemplo:

Previo al control de detención, un defensor se entrevista con un imputado que tiene signos evidentes de haber sido objeto de golpes y apremios ilegítimos. Dada la gravedad de las lesiones, en el marco de la audiencia respectiva, el defensor recomienda al imputado haga la denuncia penal correspondiente, y luego informa lo acontecido al Instituto Nacional de Derechos Humanos para que, previo análisis del caso, inicie las acciones legales correspondientes.



c) Igualdad y no discriminación por razones culturales o de origen migratorio

En el cumplimiento de nuestra labor pública, somos respetuosos de nuestro patrimonio cultural, de los pueblos originarios, su identidad, lengua, costumbres y prácticas ancestrales; como asimismo de las personas de origen o nacionalidades distintas, reconociendo su cultura, identidad y derechos.

► Ejemplo:

Desde hace unos años, la Defensoría ha invertido importantes esfuerzos y recursos, en profesionalizar cada vez más a sus defensores en materias ligadas a defensa especializada, especialmente en defensa penal migrante. A esto se suma que contamos con 8 funcionarios que se ocupan el cargo facilitador intercultural, los cuales cumplen la valiosa labor de abrir un canal de comunicación fluido e informado entre imputados migrantes, sus familias y nuestros defensores y demás interventores en el proceso judicial.

d) Equidad de género

En el ámbito de nuestras competencias, garantizamos igualdad de trato, posibilitando que todos accedan en las mismas condiciones a la prestación del servicio público que se nos ha encomendado. En nuestro trabajo, nos vinculamos con respeto, cortesía y miramiento, sin que se desprenda de nuestra actuación o uso del lenguaje, preferencias, distinciones o exclusiones por motivos de género.

► Ejemplo:

A nuestra institución siempre acuden diferentes estudiantes en práctica y pasantes, en busca de una oportunidad para realizar su práctica profesional. En esos casos, todos centramos los procesos de selección de practicantes en las competencias de cada uno y sus méritos, sin distinción de sexo ni género.

e) Respeto por las diversas orientaciones sexuales

Somos considerados y deferentes con todas las personas, sin distingo de su orientación sexual o identidad de género. Así, en nuestro actuar y uso del lenguaje, tenemos especial cuidado de no hacer distinciones, preferencias, exclusiones o segregaciones respecto de personas.

► Ejemplo:

En reuniones u otras instancias de coordinación, no incurrimos en comentarios mucho menos prácticas, que atenten contra la dignidad de las personas, especialmente en torno a orientaciones sexuales. Procuramos entre todos mantener un ambiente laboral libre de toda discriminación.







IV. MECANISMOS DE CONSULTA Y DENUNCIAS

Cabe señalar que este documento fue diseñado para servir de guía orientadora para su aplicación en las conductas diarias de todos los funcionarios y funcionarias, sin embargo, declaramos que es una herramienta perfectible en el tiempo, puesto que deberá ir actualizándose de manera participativa en base a los cambios institucionales.

En el caso que algún funcionario requiera profundizar respecto de algún contenido del Código de Conducta o se le presente alguna duda, incluyendo temas no tratados en este documento, se le recomienda aplicar canalizar las consultas y denuncias mediante la casilla electrónica codigoetica@dpp.cl, a cargo del funcionario encargado del Código de Ética.

Paralelamente, cada funcionario también podría plantear sus inquietudes en instancias tales como reunión de trabajo con su jefatura directa o con quienes cada persona, considere pertinente.

Cabe precisar, que los funcionarios se encuentran obligados a realizar las denuncias en caso de que experimenten directa o indirectamente alguna infracción o falta al Código de Ética de la Institución. No obstante existe una casilla, señalada en el párrafo anterior, en caso que la situación y gravedad del caso, lo amerite podrán también utilizar las vías formales de comunicación, mediante jefatura directa.

En resguardo de la transparencia del proceso, una comisión interdisciplinaria, estará a cargo de la casilla electrónica. A partir de la aprobación del presente Código, se establecerán los plazos de actuación y procedimientos asociados.

En caso de incumplimiento de los contenidos del Código, en relación a la normativa legal vigente y dependiendo de la gravedad de los hechos, serán dispuestos los procedimientos de investigación administrativos correspondientes.

New Message

Edit View Insert Format Tools Message Help

Send Cut Copy Paste Undo Check Spelling

From:

To:

Cc:

Subject:





V. MARCO DISCIPLINARIO

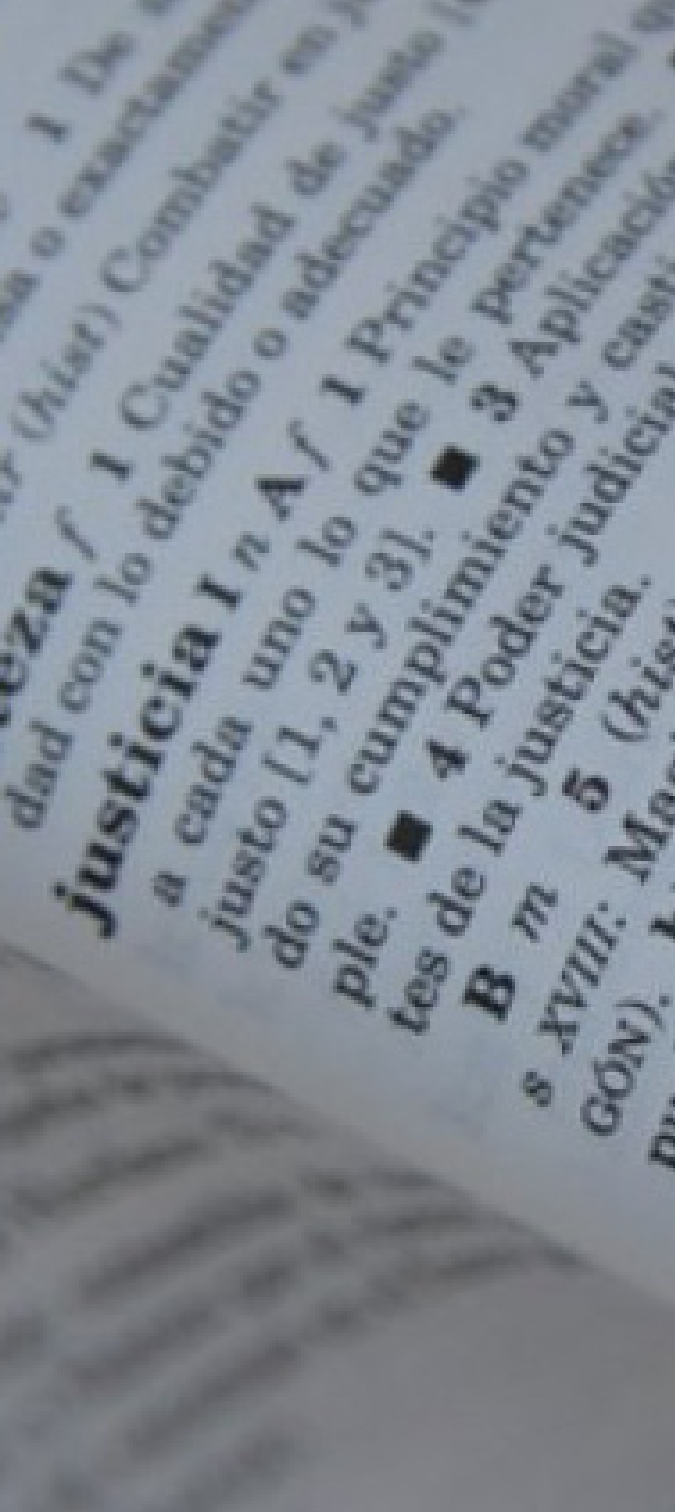
El cumplimiento del presente Código de Ética de la Defensoría Penal Pública, si bien se sostendrá por una parte en el cumplimiento de todo el marco normativo existente, por otra lo que busca es orientar las conductas de todos quienes formamos parte de esta institución, basados en principios que van más allá de las leyes y que buscan el resguardo de los derechos fundamentales de todas las personas.







VI. GLOSARIO



- **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 funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados 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.
- **Cohecho/Soborno:** Solicitar/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 en 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:** 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.
- **Corrupción:** El mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, para amigos, etc.
- **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, 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:** 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 a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas.
- **Uso de la 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 funcionarios (as) o usuarios (as), sumarios en proceso; etc.

ANDRÉS MAHNKE MALSCHASFKY

DEFENSOR NACIONAL

DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA

- 1. PUBLÍQUESE** en la Intranet institucional para conocimiento de todos los funcionarios de la Defensoría Penal Pública, los prestadores del servicio de Defensa Penal y proveedores de este Servicio.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, Y ARCHÍVESE

DAN/UAJ/RR.HH

Distribución:

- Gabinete Defensor Nacional
- Directora Administrativa Nacional
- Defensores/as Regionales
- Jefes/as de Departamento y Unidades Defensoría Nacional
- Asociaciones de Funcionarios de la Defensoría Penal Pública
- Oficina de Partes





Defensoría
Sin defensa no hay Justicia