



**GOBIERNO REGIONAL DE REGIÓN DEL BIO BÍO**

# **CODIGO DE ÉTICA**

**Noviembre 2016**

## **ÍNDICE**

### **I. PRESENTACIÓN**

- 1- carta del Jefe de Servicio
- 2- propósito del código de ética

### **II. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES.**

### **III. COMPROMISOS**

1. Compromisos de la institución con los funcionarios
2. Compromisos de los funcionarios con la Institución
3. Compromiso con aquellos que se relaciona la Institución
4. Compromisos con el Medioambiente

### **IV. MECANISMO PARA REALIZAR CONSULTAS Y DENUNCIAS**

### **V. SANCIONES: ACCIONES DISCIPLINARIAS**

### **VI. GLOSARIO CON LOS CONCEPTOS MÁS RELEVANTES.**

**1- CARTA DEL JEFE DE SERVICIO. ( pendiente)**

2.-El presente Código de Ética del Gobierno Regional de la Región del Bio Bío, es un instrumento participativo, construido con la colaboración del personal de la institución, que busca establecer estándares éticos, en armonía con los preceptos legales existentes al efecto, ante determinadas situaciones que pueden darse al interior del Servicio, con el objetivo de generar una convivencia laboral, basada en valores comunes, y que contribuya a un mejor desempeño de nuestras funciones.

Con este Código, no se busca replicar lo consignado en el ordenamiento jurídico sobre normas de probidad, sino que **promover valores comunes y conductas éticas y legales que caracterizan a nuestra institución**, constituyéndose en un marco de referencia para el personal del Servicio, al que adecuaran su conducta para un mejor desempeño de sus funciones.

Para la realización de este proyecto, durante el mes de Septiembre de este año, por Resolución Exenta N° 3119, se creó el Comité de Ética del Gobierno Regional de Región del Bio Bío, órgano colegiado, integrado por representantes del Departamento de Gestión de Personas, Unidad Jurídica, Departamento de Comunicaciones y representantes de las Asociaciones de Funcionarios y de Profesionales del Servicio, cuya labor estuvo enfocada en la socialización, difusión e incentivo a la participación, en esta iniciativa.- .

Este Código de Ética, será aplicable a todo el personal del Gobierno Regional de la Región del Bio Bío, presente y futuro, sin diferenciar entre función, cargo, estamento, edad, genero, en definitiva, sin discriminación de ningún tipo; y deberá ser de conocimiento de aquellos con los cuales este Servicio se relaciona, para fines laborales.

Se hace presente que se utiliza el termino **Personal**, para comprender a la totalidad de los integrantes de la Institución, Funcionarios de la Planta, a Contrata, Honorarios, y Código del Trabajo; asimismo se habla de **Funcionarios**, en sentido inclusivo, comprendiendo a los funcionarios y funcionarias del Servicio.

Finalmente decimos que este Código, no pretende abordar la totalidad de aquellas situaciones contrarias a la ética y probidad, sino que aspira a reflejar la realidad de la institución donde aplica, por lo que se entiende que es perfectible y modificable en el tiempo.-

## **II.-MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.-**

### **1.-MISIÓN**

Nuestra Institución tiene como misión liderar el desarrollo equitativo y sustentable de la Región del Biobío, para contribuir al bienestar de sus habitantes, mediante la gestión de la inversión pública regional, la articulación pública – privada, la formulación e implementación de políticas e instrumentos de planificación y ordenamiento territorial.

### **2.-VISIÓN**

Nuestra Institución tiene como visión ser reconocido en el país como el Gobierno Regional que lidera el proceso de descentralización y el traspaso de competencias a los Gobiernos locales, generando desarrollo con identidad.

### **3.- VALORES**

Los valores identificatorios de nuestra Servicio, en opinión del personal del Gobierno Regional de la Región del Bio Bío , son los señalados a continuación:

#### **PROFESIONALISMO**

Constituye una base fundamental del quehacer institucional entendiéndose por tal la capacidad y preparación para el desempeño de nuestras labores específicas que se ven incrementadas gracias a un programa de capacitación constante que el servicio pone a disposición de sus funcionarios.

Implica un alto grado de especialización y cooperación del personal, desempeñando cada uno las tareas cuya ejecución conoce a cabalidad.

#### **TRANSPARENCIA**

Entendida como una necesidad permanente de la sociedad en el sentido de conocer las normas y procedimientos de los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones, constituye aquél grado de confianza entre los diferentes estamentos gubernamentales y la sociedad con el objeto de que esta última haga valer su derecho de acceso a la información lo que a su vez se traduce en certeza y seguridad de corrección en el ejercicio de la función pública.

## **EFICIENCIA**

Entendida en el sentido clásico del término, es decir, la relación entre los logros o resultados obtenidos con un proyecto y los recursos utilizados en el mismo en términos de alcanzar las metas propuestas con la utilización racional de los recursos con que se cuenta para dicho fin.

## **COMPROMISO INSTITUCIONAL**

Es el grado de implicación e identificación de los funcionarios del servicio para con el Gobierno Regional posibilitando, de este modo, el desarrollo de las capacidades y habilidades colectivas, organizando equipos de trabajo cohesionados que consigan alcanzar los objetivos institucionales. Se trata de un estado en el cual los funcionarios nos identificamos con el Gobierno Regional haciendo nuestras sus metas y objetivos con una noción de pertenencia al servicio.

## **PROBIDAD**

La entendemos como una virtud moral que consiste en que nosotros, servidores públicos, debemos observar en el ejercicio de nuestro cargo un desempeño honesto y leal con preeminencia del interés general sobre el particular.

### **III.-COMPROMISOS**

#### **1.-Compromisos de la Institución con su personal**

a) Nuestra institución compromete cuidar y promover en forma permanente las buenas relaciones entre el personal y las Jefaturas del Servicio para que estas se den siempre dentro un marco de confianza y respeto mutuo, y se potencie el trabajo en equipo.-

b) Nuestra Institución compromete su rechazo a todo tipo de discriminación, sea esta de carácter, social, étnica, de género, política, religiosa, etc, estableciendo procedimientos de gestión inspirados por criterios objetivos y el trato igualitario.-

c) Nuestra Institución compromete una gestión inclusiva, valorando el desempeño de su personal en atención a sus competencias y generando espacios al interior de la organización, para funcionarios con capacidades diferentes.

d) Nuestra Institución compromete una gestión, donde no tenga cabida el acoso laboral y sexual, promoviendo siempre una cultura de respeto por el otro, al interior del Servicio.-

e) Nuestra Institución compromete una gestión transparente respecto a las decisiones que afecten a su personal y en el uso de los recursos y bienes públicos.

f) Sera uno de objetivos de gestión de nuestra Institución, proporcionar buenas condiciones laborales para su personal, preocupándose del desarrollo profesional de estos y adoptando medidas orientadas a conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Ejemplo del Servicio: “Nuestra Institución ha establecido la modalidad de Horario Flexible para su personal, lo que ha contribuido a su mejor calidad de vida laboral y conciliarla con la vida familiar de cada uno de ellos”

#### **2.- Compromisos del personal del Gobierno Regional de la Región del Bio Bío, con la Institución.**

a) Comprometemos un desempeño de funciones sin conflictos de interés, esto es, sin que mis intereses personales influyan en mis decisiones de trabajo en contraposición a los intereses del Servicio.

b) Comprometemos que la relación laboral con nuestros pares y Jefaturas, se efectuara siempre dentro de un marco de confianza y respeto mutuo, lo que se

hará extensivo a aquellos que prestan servicios en la institución o se vinculan por razones de formación profesional, o laboral.

c) Comprometemos el uso eficiente de los recursos públicos y no utilizarlos en provecho propio o de terceros, o para fines distintos a los institucionales.

d) Comprometemos el correcto uso de los vehículos fiscales, de acuerdo a los fines del Servicio.

e) Comprometemos un desempeño laboral efectuado con profesionalismo, transparencia, eficiencia, compromiso y probidad, que representan los valores que caracterizan a la Institución.

f) Comprometemos el desempeño de nuestras funciones, dentro de la jornada laboral, con prescindencia de la política partidista.

g) Nos comprometemos a ser transparentes en la entrega de la información y hacer uso correcto de la información calificada como reservada, al interior del Servicio.

h) Nos comprometemos desempeñar fiel y cabalmente la función pública que se nos ha encomendado, denunciando el tráfico de influencias, la malversación de los fondos públicos y todo tipo de fraude al fisco.

Ejemplo del Servicio: “La Institución fiscaliza permanentemente el uso adecuado de sus vehículos fiscales, preocupándose que cada uno de ellos se encuentre debidamente identificados con Disco Fiscal”

### **3.-Compromisos con aquellos que se relaciona la Institución: beneficiarios, proveedores, otros organismos del Estado.**

a) Nos comprometemos a no recibir ni solicitar regalos o favores, invitaciones de proveedores, pagos indebidos; y no aceptar presiones que vayan en oposición a los fines intereses o bienes del Servicio.

b) Nos comprometemos a relaciones transparentes e igualitarias con nuestros proveedores, realizando nuestros procedimientos de adquisiciones de conformidad a la normativa especial pertinente.

c) Asumimos el compromiso de siempre dar un trato respetuoso y deferente a nuestros beneficiarios/usuarios, proveedores, otros organismos del Estado, y no realizar distinciones de ningún tipo.

Ejemplo del Servicio: “Nos comprometemos al apego estricto de la normativa sobre Compras Públicas, Ley 19.886 y su Reglamento , y los principios que la inspiran , entre ellos priorizar las licitaciones públicas, el principio de igualdad de los oferentes , libre concurrencia, estricta sujeción a las Bases de Licitación, etc.” y

“Nos comprometemos a un trato igualitario en los pagos a nuestros proveedores, y otros organismos del Estado.”

#### **4.- Compromiso con el Medioambiente.**

Comprometemos nuestro respeto con el medio ambiente, que se va a traducir en un protocolo de conducta, dentro de nuestra jornada laboral.

Ejemplo del Servicio: “Se comprometerá al personal del Servicio a dar un uso eficiente a los materiales de oficina, con reciclaje de papelería obsoleta, uso eficiente de la energía eléctrica en computadores y dependencias, y uso responsable del agua potable del Servicio.”

#### **IV.- MECANISMO DE CONSULTAS Y DENUNCIAS.**

En caso de observarse conductas que importen una falta a la ética el funcionario que la detecte podrá ponerla en conocimiento de la jefatura del servicio para que ésta tome las medidas tendientes a poner fin a dicho comportamiento.

Si la conducta importa una falta al principio de probidad administrativa, el funcionario que tome conocimiento de ella deberá informar a la jefatura del servicio para que ésta ordene realizar las diligencias necesarias tendientes a verificar los hechos constitutivos de la falta y, de ser procedente, aplicar las sanciones administrativas que corresponda de acuerdo a la normativa legal vigente.

#### **V.-SANCIONES .ACCIONES DISCIPLINARIAS**

Las transgresiones a las conductas éticas descritas en el presente Código, y que de conformidad a la Ley ameriten una sanción disciplinaria, se regularán en su procedimiento por las normas que existen al efecto en el Estatuto Administrativo, Ley 18834, que en su Título V, aborda el tema de la Responsabilidad Administrativa de los funcionarios públicos, que es independiente de la responsabilidad Civil y Penal, que se regulan por su propia normativa. Cabe señalar que el estricto cumplimiento de las normas de probidad es aplicable a todo aquel que desempeñe una función pública, independiente de la naturaleza de su contrato.-

## **VI.-GLOSARIO CON LOS CONCEPTOS MÁS RELEVANTES.**

A continuación se incorpora un listado de conceptos con sus definiciones a modo de facilitar la comprensión de ciertos términos.

### **ACOSO LABORAL.**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal), 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 los afectados un menoscabo, maltrato o humillación.

### **ACOSO SEXUAL.**

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador/a o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

### **BIEN COMÚN.**

Finalidad suprema hacia la cual tiende la sociedad, fundado en los principios de justicia, orden, paz y seguridad en los cuales se asienta el bienestar colectivo. En determinados casos puede constituir la suma del bienestar de muchos individuos, pero también cuando hay un acuerdo de opiniones de que todos los hombres y mujeres consideren aquello como una cosa perfectamente realizable y que generará un beneficio efectivo a toda la población. El beneficio generalizado debe propiciar o lograr la paz social.

### **COHECHO/SOBORNO.**

Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario 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.

### ETICA.

Conjunto de normas morales que rigen la conducta de las persona en cualquier ámbito de la vida, como lo son la ética profesional, cívica, o deportiva.

Valores propios de una comunidad u organización humana, que determinan las formas de obrar e identidad de las personas y grupos humanos, determinándoles una finalidad que tiende a lo bueno y lo justo.

### ÉTICA LABORAL.

Actitudes, sentimientos y creencias de una persona con respecto al trabajo. El estado de la ética de trabajo de una persona, determina la forma en la que se relaciona con sus responsabilidades profesionales, tales como el establecimiento de objetivos, la responsabilidad, la culminación de los trabajos, la autonomía, la fiabilidad, la cooperación, la comunicación, la honestidad, el esfuerzo, la puntualidad, la determinación, el liderazgo, la voluntad para trabajar y la dedicación.

### ÉTICA PÚBLICA.

Establece los valores y principios que debe tener en cuenta todo servidor público para llevar a cabo sus funciones con el fin de lograr un bien para la comunidad. La ética pública puede comprenderse como un hacer colectivo, como un proceso en el que tanto la colectividad como los individuos generan pautas de conducta que posibilitan un mejor desarrollo de la convivencia, de la autonomía y de la libertad del hombre.

### MALTRATO LABORAL:

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

### 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.

#### RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

Es aquella en que incurren las personas que despliegan sus actividades en un Órgano de la Administración del Estado, incumpliendo bien sea una obligación o infringiendo una prohibición propias de su cargo o función, en cuya consecuencia se impone una medida disciplinaria. En síntesis, se caracteriza por lo siguiente: a) su requerimiento constituye siempre el ejercicio de una potestad reglada; b) es independiente de otras responsabilidades (política, civil o penal); y c) se requiere que sea establecida a través de un procedimiento disciplinario.

#### TRÁFICO DE INFLUENCIAS.

Situaciones en que 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. De acuerdo al artículo 16 de la Ley 19.880, los procedimientos administrativos se realizarán con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ellos. En consecuencia, salvo las excepciones establecidas en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado y en otras disposiciones legales aprobadas con quórum calificado, son públicos los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, así como sus fundamentos y documentos en que éstos se contengan, y los procedimientos que utilicen en su elaboración o dictación.

#### TRANSPARENCIA ACTIVA.

Es la obligación que tienen los organismos públicos de entregar cierta información relevante y actualizada periódicamente de cómo están organizados, sus contratos y contrataciones, así como distintos modos de relación con la ciudadanía (transferencias, beneficios, mecanismos de participación) entre otros. Esta obligación se fundamenta en la entrega de información pública relevante a la ciudadanía y al público en general; entrega que debe ser permanente, actualizada y de forma accesible y comprensible.

#### TRANSPARENCIA PASIVA.

Mecanismo por el cual los órganos del Estado, facilitan información a la ciudadanía, con el propósito de cumplir con el deber constitucional de dar acceso a la información pública. Por ello, el sujeto activo en la relación Ciudadanía - Estado es el propio ciudadano.

#### USO DE INFORMACIÓN RESERVADA.

Toda información de carácter reservada no debe divulgarse ni utilizarse indebidamente, es decir, filtrar, vender o disponer a personas que no son parte

de la organización ni de los procesos de trabajo, como por ejemplo, información de datos personales de los funcionarios o usuarios, sumarios en proceso, etc.

#### CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Medidas orientadas a compatibilizar las condiciones de trabajo con las responsabilidades familiares y personales en la lógica de la corresponsabilidad, es por ende una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización social donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el trabajo, la familia y el ocio y el tiempo personal.