CÓDIGO DE ÉTICA

GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ

2017

CONTENIDO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

PORTADA 1

MENSAJE DE LA INTENDENTA REGIONAL DE TARAPACÁ 3

CÓDIGO DE ÉTICA 4

ALCANCE Y OBJETIVO 4

MISIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ 5

- NUESTRA MISIÓN 5
- NUESTROS VALORES 6

NUESTRAS OBLIGACIONES COMO FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS 8

COMPROMISOS DE LA INSTITUCIÓN CON LOS FUNCIONARIOS 9

COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS CON LA INSTITUCIÓN, LA REGIÓN DE TARAPACÁ Y LOS RECURSOS PÚBLICOS INTERVINIENTES 11

RELACIONES CON LOS BENEFICIARIOS, AGRUPACIONES SOLICITANTES O EJECUTORES 12

LAS SANCIONES POSIBLES 16

GLOSARIO 17

ANEXOS 22

GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ

MENSAJE DE LA INTENDENTA REGIONAL DE TARAPACÁ

Estimados funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional de Tarapacá:

Este, nuestro Código de Ética, representa el modelo de comportamiento que hemos elegido y suscrito respecto de lo que se espera de nosotros, los funcionarios públicos, que trabajamos día a día en el Gobierno Regional de Tarapacá. A la vez, fija las pautas básicas que debemos seguir en el desempeño de nuestras funciones, tanto directivos como funcionarios, sin importar la calidad jurídica contractual.

Este Código de Ética no pretende cubrir todas las situaciones posibles que puedan presentarse en nuestra actividad cotidiana de servidores públicos, por lo que debe mantenerse como una guía orientadora que se complementa con el sentido común y lo que estipulan las leyes, decretos, reglamentos y demás instrumentos del ordenamiento jurídico de la República, como así también con lo contemplado en la Agenda de Probidad y Transparencia comprometida por el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

Entre las medidas administrativas de la Agenda de Probidad y Transparencia comprometidas por el Gobierno de la Presidenta Bachelet en el año 2016, se encuentra la de establecer la obligación de los servicios públicos de redactar su propio Código de Ética para la función pública, a fin de establecer altos estándares de comportamiento para el desempeño de los funcionarios públicos.

Junto con presentar nuestro Código, quisiera agradecer a todos los funcionarios y funcionarias por el compromiso asumido en la redacción final, pero principalmente en la participación de ustedes que nos permitió como organización, enriquecerlo con sus ideas, experiencias y comentarios, los que se expresan, en definitiva, a través de las conductas y de los actos de quienes formamos parte del Gobierno Regional.

Los invito, finalmente, en su calidad de funcionarios y funcionarias comprometidos con su Servicio y con el desarrollo de la Región de Tarapacá, a leer, asumir y cumplir con los compromisos que se establecen en nuestro Código.

Claudia Rojas Campos
Intendenta Regional de Tarapacá

CÓDIGO DE ÉTICA

GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ

ALCANCE Y OBJETIVO

Nuestro Código de Ética lo asumimos como una guía orientadora que permite convenir, participativamente, los estándares éticos y legales que caracterizan a nuestra institución, relevándolos con el objetivo de generar una convivencia laboral basada en valores comunes[1].

Es importante para nosotros/as contar en nuestro propio Código de Ética, puesto que las organizaciones públicas que pertenecen a la Administración Civil del Estado también poseen características particulares que nos diferencian a unas de otras[2], siendo así necesario que cada institución identifique, de forma representativa, los propios valores que compartimos y la lejanía de éstos con conductas antijurídicas o abyectas.

Un Código de Ética, en definitiva, se constituye en una herramienta de utilidad, capaz de contribuir a que los funcionarios y funcionarias puedan potenciar sus "competencias éticas", estableciendo estándares de comportamiento esperados para el desempeño de la función pública e implicando un marco común de conducta de servicio público para las autoridades y funcionarios/as públicos[3].

METODOLOGÍA DEL LEVANTAMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética fue elaborado de manera participativa, con la colaboración de los funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional.

Para darle cuerpo y sentido a lo anterior, en el servicio realizamos el gran ejercicio de una encuesta en línea, con más de un 61% de participación activa, además de un conjunto de entrevistas voluntarias a funcionarios/as en distintas unidades de gestión, como asimismo la revisión de la normativa marco y de documentación de experiencias previas efectuadas en el Gobierno Regional.

[1] Estos valores compartidos corresponden a la sistematización de aquellos valores y conductas que reflejan la cultura, misión, visión y objetivos estratégicos del Servicio, considerando además su vínculo con el marco legal que rige las conductas de los funcionarios públicos.

[2] Por ejemplo, el Gobierno Regional de Tarapacá, para el ejercicio de sus funciones goza de personalidad jurídica de derecho público y tiene patrimonio propio. Además, tienen su sede en la ciudad capital de la respectiva región, Iquique, sin perjuicio de que puedan ejercer sus funciones transitoriamente en otras localidades de la misma región.

[3] Ello implica reconocer también que el deber ser de las conductas valóricas son una expresión clara y concreta de lo que somos las personas y, por tanto, tienen que ver con aprendizajes previos a la experiencia del servicio público: lo ético se trae desde la cuna y se potencia en diferentes experiencias.

La encuesta fue de carácter anónimo, resguardándose la confidencialidad absoluta de las respuestas, y en ella participaron la mayoría de los funcionarios/as de planta, contrata, código del trabajo y honorarios.

De la cantidad de encuestas debidamente ponderadas, ese 61% de la dotación existente en 2016 (109 personas), un 42% de las respuestas correspondieron a hombres y un 58% a mujeres.

A partir de esta recolección de información, se logró determinar los valores que, según nuestros/as funcionarios/as, caracterizan al Gobierno Regional; identificar riesgos éticos; y conocer las fortalezas y dificultades existentes en la convivencia organizacional y en las relaciones internas.

Los resultados de este diagnóstico orientaron la redacción de nuestro Código de Ética del Gobierno Regional de Tarapacá, entregando lineamientos y sentido a los contenidos que incluimos, además de proporcionar ejemplos que nos permitan ilustrar las situaciones de manera pertinente a nuestra realidad organizacional.

Debemos recordar que el diagnóstico no solo identifica aquellas faltas, carencias o riesgos de conductas impropias que hoy pudiesen acaecer en el marco del desempeño de la función pública que ejercemos nosotros los trabajadores y trabajadoras de este Servicio, sino también aquellas que, eventualmente, podrían llegar a suceder en el tiempo.

Además, nos permite identificar comportamientos probos, positivos y propositivos que, además de contribuir al desarrollo y ejercicio de buenas prácticas laborales, nos permiten profundizar nuestros valores y propósitos organizacionales.

MISIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ

NUESTRA MISIÓN

El Gobierno Regional de Tarapacá tiene como propósito la gestión superior de lar, a fin de lograr el desarrollo social, cultural y económico sustentable, generando oportunidades para mejorar la calidad de vida de los habitantes en los territorios de Tarapacá, mediante la planificación, gestión y ejecución de la inversión pública y la coordinación con actores claves en un marco de amplia inclusión y participación social.

GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ

NUESTROS VALORES

En el Gobierno Regional de Tarapacá actuamos conforme a valores que nos guían en la toma de decisiones y en la consecución de metas de alto valor estratégico.

En tal sentido, nos identificamos con los siguientes **VALORES ORGANIZACIONALES**:

- Compromiso con la Región de Tarapacá y con el desarrollo económico, social y cultural de nuestros territorios y su gente, de mar a cordillera y de norte a sur.

- Compromiso con la función pública y la organización, vivenciando este compromiso en acciones cotidianas y permanentes, las que denominamos buenas prácticas laborales.

- Excelencia, orientada permanentemente al logro institucional de nuestro Servicio y a la capacidad de generar resultados organizacionales de calidad, eficiencia, economía y satisfacción de los usuarios y los ciudadanos.

- Transparencia, fundada en criterios compartidos por todos/as, asegurando claridad, probidad, no discriminación e igualdad en el acceso a la información y al empleo público, y a una carrera funcionaria basada en el mérito y en un desempeño sobresaliente.

- Colaboración, orientada a instaurar prácticas positivas de trabajo colaborativas, integradoras e inclusivas que generen identidad y equilibrio organizacional para el logro de los resultados organizacionales esperados.

- Confianza y respeto entre los funcionarios/as colaboradores, y entre éstos y sus jefaturas a fin de establecer relaciones basadas en una cooperación competente, respeto y confianza erigidos como valor fundamental de nuestras acciones.

Al mismo tiempo, compartimos los siguientes **VALORES ÉTICOS** que nos distinguen como personas entregadas al servicio público:

RESPONSABILIDAD

Es un valor que representa para nosotros un 76,7% de las opiniones encuestadas.

Y es muy simple describirlo.

La responsabilidad es un valor intrínseco de todos nosotros y corresponde a la virtud de no solo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan estas decisiones y de responder por las mismas ante quien corresponda en cada momento.

Hacernos responsables de nuestros actos y decisiones habla de quiénes somos las personas que trabajamos en el Gobierno Regional.

RESPETO

Es un valor que representa para nosotros un 68,3% de las opiniones encuestadas. Para nosotros, el respeto representa la consideración y valoración especial que se le tiene a las personas o incluso a algo al cual se le reconoce valor social o especial diferencia.

Muchas formas de respeto se basan en la relación de reciprocidad (respeto mutuo, reconocimiento mutuo, etc.), sin embargo, en lo que se refiere al respeto de las personas hacia objetos, costumbres e instituciones sociales, se fundamenta en otras consideraciones diferentes de la reciprocidad.

En una acción de respeto siempre debe primar el acatamiento, además del miramiento, la consideración y la deferencia.

Consiste en saber valorar los intereses y las necesidades de otras personas, en un marco de reconocimiento de las dimensiones legales y culturales que le dan vida a nuestra comunidad y sociedad.

HONESTIDAD

Es un valor que representa para nosotros un 63,3% de las opiniones encuestadas.

La honestidad es el valor de decir la verdad, siempre, de forma razonable y justa.

Para nosotros es una cualidad humana que consiste en actuar de acuerdo a cómo se piensa y se siente. Es un reflejo de nuestro ser, cómo nos mostramos, cómo obramos, cómo pensamos, y si lo hacemos de manera justa, recta e íntegra.

Este valor simplemente nos señala cómo proceder en todo en lo que actuamos, respetando por sobre todas las cosas, las normas que se consideran como correctas y adecuadas en la comunidad en la que vivimos.

En su sentido más evidente, la honestidad para nosotros abarca el simple respeto a la verdad en relación con el mundo exterior, los hechos y las personas, la relación entre las personas, y la propia relación con nosotros mismos.

VERDAD

Es un valor que representa para nosotros un 46,7% de las opiniones encuestadas.

Para nosotros la verdad tiene especial significancia respecto de la coincidencia que establecemos entre una afirmación y los hechos, o la realidad a la que dicha afirmación se refiere o la fidelidad de una idea.

El valor de la verdad abarca, en sí mismo, una actuación basada en la honestidad, la buena fe y la sinceridad, que consideramos de carácter permanente, sin distinción.

No importa que la verdad sea subjetiva u objetiva, relativa o absoluta. Es un valor sobre el que se basa cualquier conducta, en todo lugar y momento.

Y una conducta basada en decir la verdad, en asumirla, sin importar las consecuencias que ello pueda traer, trae aparejado comportamientos y valores que tienen coherencia y sentido con la honestidad, el respeto, la responsabilidad y también la solidaridad.

SOLIDARIDAD

Un valor que representa para nosotros un 48,3% de las opiniones encuestadas.

Nos consideramos personas solidarias. Y la solidaridad se refiere al sentimiento de unidad basado en las metas o intereses comunes, en ayudar sin recibir nada a cambio con la aplicación de acciones consideradas correctas.

Son nuestros lazos sociales, que nos unen como integrantes de nuestra organización que reconocemos en el Gobierno Regional de Tarapacá, en la comunidad tarapaqueña, en nuestra sociedad chilena.

NUESTRAS OBLIGACIONES COMO FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS

Nuestras autoridades y jefaturas del Gobierno Regional de Tarapacá no solo tienen la obligación de presentar este Código de Ética a todos los funcionarios y funcionarias del servicio, sino que difundir sus alcances y velar por su pleno acatamiento y cumplimiento, consciente y compartido.

Además, nuestras autoridades y jefaturas del Gobierno Regional tienen la especial misión de promover, con su propio, ejemplo cada uno de los contenidos expresados en este Código.

Al mismo tiempo, será deber esencial de todos los funcionarios y funcionarias del servicio aplicarlo en sus tareas diarias, actuando conforme a los valores institucionales acordados y consagrados en este documento.

COMPROMISOS DE LA INSTITUCIÓN CON LOS FUNCIONARIOS

Las relaciones entre compañeros/ras de trabajo, jefaturas y colaboradores/as, y todos aquellos con quienes nos relacionamos, deben basarse en el respeto y colaboración, con el propósito de ejecutar nuestras funciones y tareas con motivación y agrado, y mejorar por extensión la calidad de vida laboral.

Para ello:

1) Reconocemos y valoramos el aporte que cada uno hace a la organización, independientemente de su nivel jerárquico, basado en sus competencias, habilidades, experiencia y compromiso institucional.

2) Tratamos con dignidad y respeto a todos nuestros compañeros y compañeras de trabajo y a nuestros colaboradores.

3) Nos relacionamos con nuestras jefaturas, con nuestros colaboradores y con todas las personas que trabajan en la institución, de manera cortés y respetuosa.

4) En nuestro servicio creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como por ejemplo, por su físico, género, edad, escalafón, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras.

5) Rechazamos cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por éste cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o una mujer no consentido por el funcionario/a afectado/a.

6) Rechazamos cualquier conducta reiterada de agresión, hostigamiento, menoscabo, maltrato o acoso laboral ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo, en contra de algún o de algunos funcionarios y funcionarias.

7) Rechazamos toda conducta que atente contra la integridad, dignidad u honra de un funcionario o funcionaria, y la de sus familias.

8) Valoramos la importancia de compartir nuestros conocimientos y experiencias con la institución y con otros funcionarios/as, fomentando el trabajo de equipo colaborativo.

9) Reconocemos el mérito y el crecimiento profesional de cada uno de los funcionarios y funcionarias del servicio.

10) Fomentamos un lugar de trabajo cooperativo, profesional y de confianza entre los y las colegas.

11) Cuidamos que nuestras relaciones sean positivas y propositivas para establecer un buen lugar de trabajo en el Gobierno Regional.

12) Somos responsables de nuestros dichos y actitudes, a fin de no afectar el buen clima laboral.

13) Resguardamos y propiciamos el crecimiento profesional de nuestros funcionarios y funcionarias, procurando y facilitando instancias de especialización, capacitación e intercambio de experiencias relacionadas con su trabajo.

14) Resguardamos que nuestros funcionarios y funcionarias desarrollen sus funciones en condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

15) En nuestro Gobierno Regional respetamos los derechos de los funcionarios/as a participar en las Asociaciones Gremiales. Y también el derecho de no participar de ellas.

16) Tratamos a todos los funcionarios y funcionarias por igual, con equivalentes exigencias, deberes y derechos, desde el momento que ingresan hasta su retiro de la institución.

17) Cualquier persona que cumpla con las competencias y condiciones técnicas puede integrarse a nuestro Gobierno Regional, tener un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, contando con funcionarios y funcionarias con capacidades diferentes.

18) El diálogo abierto es muy importante, por lo tanto, contamos con espacios y canales para plantear las inquietudes, opiniones y sugerencias y recibir retroalimentación al respecto por parte de las autoridades y jefaturas.

19) Continuamente se nos comunican los objetivos de la institución y lo que se espera de nuestro trabajo; de esta forma, siempre estamos al tanto de la información relevante e importante que nos afecta como funcionarios y funcionarias.

20) Reconocemos que todos y todas las funcionarias tienen derecho a utilizar las redes sociales en su tiempo personal.

    Sin embargo, tenemos que actuar de acuerdo al interés general, por lo que los comentarios personales no deben comprometer nuestra capacidad para servir al público, es decir, que se perciba que en nuestra conducta como funcionarios/as públicos pueda existir un sesgo o prejuicios.

COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS CON LA INSTITUCIÓN, LA REGIÓN DE TARAPACÁ Y LOS RECURSOS PÚBLICOS INTERVINIENTES

Nosotros, los trabajadores/as del Gobierno Regional, nos comprometemos y garantizamos el irrestricto compromiso con las siguientes normas básicas estatutarias y de probidad funcionaria:

NO USAMOS BIENES DE LA INSTITUCIÓN EN PROVECHO PROPIO O DE TERCEROS

Entendemos los recursos públicos como un medio para dar cumplimento a nuestra misión y, en consecuencia, los empleamos de manera efectiva, eficiente y transparente, sin destinarlos a fines personales injustificados.

Así, por ejemplo, los llamados a licitación los hacemos mediante el sistema de Mercado Público, con estricta sujeción a las normas establecidas en la Ley N° 19.886 y su reglamento, asegurando la plena transparencia de los procesos y el trato igualitario hacia los oferentes.

NO OCUPAMOS EL TIEMPO DE LA JORNADA O UTILIZAMOS AL PERSONAL EN BENEFICIO PROPIO O PARA FINES AJENOS A LOS INSTITUCIONALES

Dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas que nos corresponde ejercer como funcionarios públicos.

No realizamos actividades personales en el horario de trabajo como, por ejemplo, acciones de política electoral, estudios personales, preparación de clases si desarrollamos roles docentes fuera de la oficina, trabajos paralelos remunerados o no, comercialización de productos, exceso de conversaciones sobre temáticas no laborales en las oficinas, pasillos y patios del edificio, y recuperamos el tiempo perdido de la jornada de trabajo.

DAMOS UN CORRECTO USO A LA INFORMACIÓN RESERVADA DE LA INSTITUCIÓN

Resguardamos la información confidencial que nos corresponde conocer en el desarrollo de nuestro trabajo, y no la utilizamos jamás para obtener un beneficio propio o algún dividendo para terceras personas.

RELACIONES CON LOS BENEFICIARIOS, AGRUPACIONES SOLICITANTES O EJECUTORES

Nuestra relación con la comunidad, pública y privada, es abierta y transparente. Nos aseguramos que todas nuestras conductas y actuaciones se apeguen a derecho y al respeto de las normas y valores que compartimos de forma pública y privada.

EVITAMOS LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Debemos asegurarnos que nuestros intereses financieros o personales no influyan o interfieran en la función pública.

No intervenimos en asuntos en los que tengamos algún interés personal, directo o indirecto.

Así, por ejemplo, no participamos en el proceso de una contratación en la que postule algún amigo. No somos parte de la comisión de una licitación en la que un familiar participa o en la que tengamos negocios particulares y legítimos con un proveedor del servicio.

Los conflictos de interés no constituyen un problema por sí mismos, porque en la realidad social son emergentes o pueden surgir sin tener conocimiento previo por parte nuestra.

Sin embargo, se deben trasparentar ante nuestras jefaturas de forma escrita y oportuna para ver la forma en la que se pueden resolver, siendo la más simple y común

la de abstenerse de participar en los procesos o decisiones públicas en los que ciertos intereses puedan coexistir.

RECHAZAMOS EL TRÁFICO DE INFLUENCIAS

Nuestro compromiso es actuar siempre de forma honesta y transparente, privilegiando el interés público por sobre el privado o particular.

Daremos cumplimento a nuestras obligaciones y funciones de forma oportuna y eficiente, tratando de brindar servicios de excelencia y calidad, economizando procesos sin dilatarlos.

No usaremos nuestros cargos para obtener beneficios, ventajas o privilegios de ninguna especie, comprendiendo y asumiendo que esta sola acción constituye un abierto tráfico de influencias.

NO RECIBIMOS REGALOS NI BENEFICIOS

No recibimos regalos[4]. De ningún tipo.

Solo es posible recibir regalos en calidad de donativos oficiales o de cortesía mínima como, por ejemplo, los materiales de una capacitación en la que participamos.

Tampoco cobramos dinero o especies por nuestro trabajo.

Para ello recibimos una remuneración garantizada por el Estado de acuerdo a nuestras funciones. Y para los servicios estatales, existen tarifas públicas asignadas al valor de cada prestación, en los casos que corresponde tal determinación.

RECHAZAMOS EL SOBORNO O EL COHECHO

Sabemos que el poder público que se nos encomienda no debe usarse para obtener beneficios privados de ninguna especie.

Nunca solicitaremos y siempre rechazaremos cualquier ofrecimiento de ventajas económicas o de poder, en beneficio nuestro o de terceros, cuya única finalidad es que actuemos en forma ilegal al amparo de nuestra función como funcionarios/as públicos/as.

[4] Aquellos que por cuyo valor, sea alto o bajo, pueden crear la percepción de una influencia indebida entre quien lo regala y quien lo recibe.

Tales ventajas corresponden a regalos, el ofrecimiento de un trabajo para sí o para terceros, favores, tratos especiales, viajes nacionales o internacionales, pagos en efectivo, donaciones privadas y servicios personales, entre otros.

TRANSPARENCIA EN LA ENTREGA DE INFORMACIÓN

Somos conscientes de que la información del Estado es pública, a excepción de aquella tipificada como reservada por ley.

Facilitamos el acceso a la información pública por parte de cualquier ciudadano o ciudadana que pueda requerirla, manteniendo actualizado nuestro sitio web institucional en https://www.goretarapaca.gov.cl/transparencia/web/, donde existen los canales formales de consulta habilitados, sin cuestionar las razones u objetivos de las solicitudes y cumpliendo siempre con los plazos legales para darles respuesta.

RELACIONES TRANSPARENTES E IGUALITARIAS CON PROVEEDORES

La adquisición de productos y bienes, así como la contratación de servicios, se realiza de forma acorde y expresa con la normativa de compras y contrataciones públicas.

Nos aseguramos que en las licitaciones públicas exista una participación en igualdad de condiciones para todos los oferentes y que éstas se adjudiquen a quien haga la oferta más ventajosa para los intereses del Estado.

Durante todo el proceso licitatorio se establecen reglas claras y transparentes para los proveedores, las que están publicadas en el sistema de información de Mercado Público, en la siguiente dirección: https://www.mercadopublico.cl/Home.

De forma transparente también expresamos que usaremos como servicio las alternativas del Convenio Marco de Mercado Público para los requerimientos de productos y servicios que se encuentren previamente anotados en dicho catálogo y que, en casos debidamente calificados y con estricto apego al control de legalidad, podremos adquirir o contratar mediante el trato directo, no sin antes resolver tal necesidad mediante una licitación pública o el convenio marco.

EL MECANISMO PARA REALIZAR CONSULTAS

Nuestro Código de Ética contempla situaciones a las que, inequívocamente, podríamos vernos enfrentados los funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional de Tarapacá, quizás no hoy, pero sí probablemente mañana.

Sin embargo, no es posible anticipar la totalidad o complejidad de las circunstancias que podríamos confrontar porque entendemos, así, que la realidad es compleja y dinámica.

Por tal motivo, y en el sentido compartido que nuestro Código de Ética no es un documento inerte y definitivo, en caso que necesitemos entender o comprender con mayor alcance y profundidad alguno de los puntos contemplados, o si enfrentásemos un conflicto ético o de probidad, podremos realizar nuestras consultas, de forma seria y responsable, dirigiéndonos a los responsables de la administración del Código, mediante el correo electrónico etica@goretarapaca.gov.cl, dispuesto para tal efecto.

EL MECANISMO PARA REALIZAR DENUNCIAS

Si observa una conducta o comportamiento que atente contra la probidad o la ética pública, será su obligación denunciarla, seria y responsablemente, al correo electrónico denuncias@goretarapaca.gov.cl, para que dicha comunicación sea derivada al Jefe Superior del Servicio, quien, recurriendo al procedimiento definido por el Estatuto Administrativo, resuelva si procede instruir una investigación sumaria o sumario administrativo.

Con todo, el Estatuto Administrativo establece medidas de protección para los funcionarios o funcionarias que realicen este tipo de denuncias que cumplan con el estándar de objetividad y seriedad exigido.

Si el funcionario o funcionaria considera que ya ha agotado todos los canales internos para levantar denuncias[5] o buscar soluciones para resolver conflictos que interfieran o contravengan el Principio de Probidad Administrativa o la Ética Pública, será la Contraloría General de la República el órgano responsable de acoger la denuncia, la que podrá tener carácter de reservada y que se puede realizar en su propio portal en la dirección: https://www.contraloria.cl/portalweb/web/cgr/denunciar-en-linea3.

En la Intranet institucional estará dispuesta una aplicación para las denuncias, la que se implementará en la siguiente dirección: http://isluga/intranet/.

[5] Asimismo, debemos recordar que es nuestra obligación como funcionarios/as públicos el denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía, si no hubiere fiscalía en el lugar en el que se presta servicios, los delitos de los que tomemos conocimiento, sin importar la circunstancia.

LAS SANCIONES POSIBLES

En cuanto se toma conocimiento de alguna acción u omisión que pueda ser objeto de la adopción de reproche o de una medida disciplinaria por incumplimiento de deberes y obligaciones funcionarias, se aplican las normas del Estatuto Administrativo, en cuanto a la iniciación de una investigación o sumario administrativo que, de concluir en responsabilidades, pueden ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias[6]:

a) Censura;
b) Multa;
c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
d) Destitución.

[6] Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

GLOSARIO

ACOSO LABORAL

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por los trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación del afectado o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.

ACOSO SEXUAL

Requerimientos de carácter sexual no consentidos realizados por una persona a otra, cualquiera sea el sexo u orientación sexual del requirente o del acosado y que amenacen o perjudiquen la situación laboral de éste último.

CLIMA LABORAL

Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

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 asusto 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.

DELITO

Toda acción directa u omisión voluntaria penada por la ley.

DISCRIMINACIÓN

Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas, en particular cuando se funden en motivos como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

EFICACIA

Realizar las cosas de la manera correcta y de esta manera alcanzar el resultado deseado.

EFICIENCIA

Capacidad de a lograr los mismos resultados con menos recursos, o mejores resultados manteniendo iguales medios.

ÉTICA

Es el conjunto de principios, valores, costumbres y normas que rigen el ser de la conducta humana.

IMPARCIALIDAD

Objetividad, carencia de prejuicios en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud.

INFORMACIÓN RESERVADA

Documentos, datos o informaciones que no pueden ser proporcionados a terceros de conformidad a lo establecido en el artículo 21 de la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública.

INHABILITACIÓN

Comunicación a la jefatura directa respectiva de alguna causal de conflicto de intereses o afectación de la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, por alguna razón determinada.

INTERÉS GENERAL

Bien común entendido como la valoración que hace la sociedad de un conjunto de principios, valores y necesidades de carácter superior que es necesario resguardar.

INTERÉS PARTICULAR

Utilidad o beneficio de carácter individual al que es legítimo acceder o atender en el tiempo personal y con recursos particulares.

OBJETIVIDAD

Capacidad de apreciar los hechos conforme a sus propias características o requisitos de manera ajena a intereses o motivaciones personales de cualquier tipo.

PRIVILEGIOS, VENTAJAS Y/O BENEFICIOS

Prestación que solicita o acepta un funcionario/a público/a, a fin de realizar u omitir un acto propio de su cargo.

PROCESO DISCIPLINARIO

Conjunto de actividades destinadas a investigar determinadas conductas de los funcionarios o funcionarias, que pudieran constituir un incumplimiento de sus deberes o una transgresión de las prohibiciones, susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria.

Tiene por objeto verificar la existencia efectiva de dichos hechos, la individualización de los responsables y su participación y aplicar las sanciones correspondientes, si así procediere[7].

[7] Son procesos disciplinarios la investigación sumaria y el sumario administrativo, aplicándose este último cuando la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigieren.

GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

El Estatuto Administrativo considera las siguientes medidas disciplinarias:

La censura consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.

La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario/a, en todo caso, mantendrá su obligación de servir el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;

b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y

c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo. Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario/a. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa y en los siguientes casos:

a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada;

b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k) y l) del artículo 84 del Estatuto Administrativo;

c) Condena por crimen o simple delito, y

d) Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

e) En los demás casos contemplados en el Estatuto o leyes especiales.

TRÁFICO DE INFLUENCIAS

Obtener 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 INFORMACIÓN RESERVADA

Toda la información de carácter reservada no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, exponer, etc.).

Por ejemplo, información de datos personales de los funcionarios/as o usuarios/as, sumarios en proceso, etc.

VALORES

Son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta y sus decisiones.

ANEXOS

Definición de código de ética

La **ética** está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. El concepto proviene del griego *ethikos*, que significa "carácter".

Un código de ética debe ser fruto de un proceso de reflexión y discusión de los mismos trabajadores que definen valores, principios y conductas relevantes que deben ser abordados en el código.

Un código de ética deber ser consecuencia de un proceso participativo, representativo y transversal considerando las características de cada organización. De este modo resulta importante la opinión de los propios trabajadores, clientes, proveedores e incluso de la propia comunidad.

Mayor información en:

https://www.goretarapaca.gov.cl/

http://www.serviciocivil.gob.cl/codigo_etica/inicio

Participación

Lanzamiento del Código y encuesta de participación con más del 61,4% de la dotación del Servicio (109 personas en 2016).

Comisión Redactora

Departamento de Asesoría Jurídica
Departamento de Control Interno
Departamento de Comunicaciones
Departamento de Desarrollo de las Personas

Fecha de Publicación

17 de marzo de 2017

Gobierno Regional de Tarapacá