



PRESENTACIÓN

Dentro del contexto del fomento de las buenas prácticas en la Administración del Estado, el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria ha instruido a los jefes de servicio, para la dictación de Códigos de Ética en sus respectivas instituciones, cuyo objetivo es regular las relaciones de los funcionarios y autoridades en un contexto de respeto a la dignidad de éstos, cómo asimismo, generar una cultura funcionaria identificada con el interés general de la colectividad.

Para la elaboración del Código que presento a ustedes, se requirió, por medio de una encuesta anónima la opinión a todos los funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional, de manera de tener un diagnóstico de las conductas que existen o han existido en la institución que pueden ser consideradas como atentatorias a la ética de la función pública.

Como resultado de la misma, se pudo constatar que si bien, el Gobierno Regional de Valparaíso ha dado grandes pasos en el fortalecimiento de la probidad, han existido episodios graves que han dañado severamente la imagen institucional del Gobierno Regional de Valparaíso, los cuales deben ser evitados en el futuro, ya que son en esencia en contrarios al fin de la función pública.

El Código de Ética del Gobierno Regional de Valparaíso se ha construido con la participación activa de los funcionarios, permitiendo generar un catálogo descriptivo de las acciones constitutivas de atentados a la ética, muchas de las cuales son infracciones a los deberes funcionarios y especialmente al principio de probidad.





Nuestro gran desafío, será aplicar en toda su extensión este cuerpo normativo, logrando que los funcionarios, funcionarias y autoridades se rijan en su actuar por él, prestigiando de este modo la insustituible función del Gobierno Regional de Valparaíso en el desarrollo de la región de Valparaíso.


GABRIEL ALDONEY VARGAS
INTENDENTE REGIÓN DE VALPARAÍSO

Valparaíso, viernes 11 de Noviembre de 2016



ASESORIA JURIDICA
ABOGADO
HECTOR VALENZUELA PEPE
GOBIERNO REGIONAL VALPARAISO





Índice

I.	Presentación	5
II.	Misión y valores institucionales	6
1.	Misión	6
2.	Valores	6
1)	Eficiencia:.....	6
2)	Transparencia:	6
3)	Probidad:.....	7
4)	Compromiso:	7
5)	Profesionalismo:	7
III.	Compromisos según grupos de interés	7
1.	Compromiso de la Institución con los Funcionarios y Funcionarias.....	7
a)	Relaciones de respeto entre funcionarios y funcionarias y/o con jefaturas	7
b)	Rechazo a la discriminación	7
c)	Rechazo al acoso sexual	8
d)	Rechazo al acoso laboral.....	8
e)	Reconocimiento del buen desempeño de los funcionarios y funcionarias.....	8
f)	Liderazgo participativo	8
g)	Igualdad de oportunidades para el ingreso y la promoción	8
h)	Comunicación oportuna y transparente	9
i)	Promoción y apoyo al desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos	9
2.	Compromiso de los Funcionarios y Funcionarias con la Institución.....	9
a)	Uso de los bienes de la institución	9
b)	Jornada laboral	10
c)	Conflictos de intereses	10
3.	Compromiso con aquellos que se relaciona la institución: beneficiario/usuarios, proveedores, otros organismos del Estado.....	12



4. Compromiso con el Medio Ambiente:	13
IV. Mecanismos para Consultas y Denuncias	14
V. Mecanismos de Sanciones	15
VI. Glosario con los conceptos más relevantes.....	15



I. Presentación

Etimológicamente, uno de los conceptos de ética está definido como el *conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad*. El presente documento emana de un proceso participativo y colectivo de reflexión y evaluación de las conductas presentes en el Gobierno Regional de Valparaíso, lo cual gatilla la identificación de costumbres y normas que deben estar presentes en todas las autoridades y funcionarios y funcionarias de la institución, generando con esto un acuerdo de cuáles son los estándares éticos en nuestra comunidad de manera tal de propiciar una convivencia laboral fundada en valores compartidos.

El presente código de ética ha abierto una oportunidad de crecimiento y madurez dentro de la organización, que se ha traducido en incorporar dentro de la institucionalidad el trabajo que se debe realizar en función de fortalecer y promover el comportamiento ético en el ámbito público. Para este objetivo el Gobierno Regional de Valparaíso mediante resolución designa la conformación de un comité de ética, que busca generar los espacios objetivos para identificar y acordar los parámetros éticos que la institución avala y quiere dejar expresados como propios, como a su vez generar diagnósticos permanentes y disminución de brechas a través de planes de mejoras donde el pilar fundamental es la participación activa de los integrantes del Gobierno Regional, ya sea autoridades, funcionarios y funcionarias, teniendo especial importancia la asociación de funcionarios en este contexto.

En definitiva este documento, busca ser una herramienta sostenible, dinámica y sujeta a mejora continua, por lo tanto un pilar fundamental es la participación constante que va desde el diagnóstico, documento génesis de este manual, hasta su implementación y evaluación. Su horizonte es ser un instrumento vivo dentro de la institución de manera tal de reforzar lo positivo y a su vez dejar presente las posibilidades de mejora en los aspectos que son considerados como inapropiados dentro del marco de la ética.

El objeto principal es establecer las normas de conducta que deberán observar y cumplir todos los que conforman el Gobierno Regional de Valparaíso, autoridades como el Intendente Regional, Consejeros Regionales, funcionarios y funcionarias, ya sean de planta o a contrata, sin distinción de función, cargo, estamento, edad o género, así como de quienes trabajen bajo la modalidad de honorarios o Código del Trabajo, respecto de los principios éticos que deben regir en el ejercicio de sus funciones. Lo anterior, sin perjuicio de las normas legales que rigen el desempeño de los funcionarios y funcionarias públicos y que está ampliamente detallado en el estatuto administrativo.

Con este manual, se busca asegurar un comportamiento íntegro de parte de las autoridades y los funcionarios y funcionarias pertenecientes al Gobierno Regional de Valparaíso, de manera de lograr un ambiente que favorezca la acción eficaz y eficiente



del Servicio, lo cual resulta una condición indispensable para que la ciudadanía confíe en los productos y servicios generados por la Institución en su rol de Órgano Administrador Superior de la Región.

Ante la vigencia de estas normas éticas, estandarizadas y consensuadas, se espera que cada autoridad, funcionario y funcionaria comprenda y desarrolle entre sus conductas habituales en el Servicio, las recomendaciones contenidas en él, así como las disposiciones legales y reglamentarias internas de la Institución, aplicando no solamente un criterio idóneo, sino también evitando que se produzcan conductas indebidas o con faltas a la ética.

La importancia que el Gobierno Regional de Valparaíso tenga su propio Código de Ética radica en que se tendrá una carta de navegación en base a parámetros objetivos éticos, para poder comunitariamente buscar el bienestar personal al unísono con el bienestar de la Institución y el interés público, sin perder de vista que todas las conductas y acciones deben emanar del respeto, la colaboración, la solidaridad, cooperación, igualdad, fraternidad y la excelencia para servir, no sólo considerando a las personas sino también poniendo de relieve nuestra responsabilidad con el medio ambiente.

II. Misión y valores institucionales

1. Misión

El Gobierno Regional tiene definida su misión de la siguiente manera:

“Ejercer la administración superior de la Región de Valparaíso, a objeto de promover su desarrollo sostenible, orientado a mejorar la calidad de vida de sus habitantes, formulando y aplicando instrumentos de planificación y de inversión de decisión regional, en coherencia con el proceso de descentralización, con apego a los principios de probidad y transparencia”.

2. Valores

Los funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional de Valparaíso han definido en forma participativa los valores rectores que caracterizan a la institución, los que se desprendieron de la encuesta aplicada para la elaboración del Diagnóstico de Ética, habiéndose seleccionado los siguientes:

- 1) **Eficiencia:** Orientar el desarrollo de las funciones al cumplimiento y materialización de los objetivos del Gobierno Regional de Valparaíso, optimizando el uso de los recursos disponibles.
- 2) **Transparencia:** Respetar y cautelar la publicidad de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos del Gobierno Regional de Valparaíso, así como



la de sus fundamentos, y facilitar el acceso de cualquier persona a esa información, a través de los medios y procedimientos establecidos.

- 3) **Probidad:** Actuar con rectitud en el desempeño de las funciones, teniendo en cuenta que los fines públicos excluyen cualquier comportamiento que tenga por finalidad o esté destinado a la obtención de un provecho personal, buscarlo u obtenerlo por sí mismo o a través de un tercero, en desmedro del interés público.
- 4) **Compromiso:** Desempeñar las tareas asignadas con una actitud de entrega responsable asumiendo como propios los intereses y objetivos del Gobierno Regional de Valparaíso.
- 5) **Profesionalismo:** Ejercer las funciones en forma integral, conociendo y comprendiendo adecuadamente las materias necesarias para el correcto desempeño del cargo.

III. Compromisos según grupos de interés

1. Compromiso de la Institución con los Funcionarios y Funcionarias

El Gobierno Regional de Valparaíso promueve el desarrollo personal y profesional de todos los integrantes que componen su equipo de trabajo, impulsando la participación, colaboración y la responsabilidad individual para el logro de sus objetivos, en un ambiente de probidad, igualdad y no discriminación, ante lo cual la Institución da cumplimiento a los compromisos que se indican continuación.

a) Relaciones de respeto entre funcionarios y funcionarias y/o con jefaturas

El Gobierno Regional de Valparaíso defiende y fomenta las relaciones de respeto entre los funcionarios y funcionarias y desde y hacia las jefaturas. Creemos firmemente que un ambiente laboral basado en la deferencia, el buen trato y el buen vocabulario facilita el ejercicio de nuestras tareas diarias y el cumplimiento de nuestros derechos y obligaciones. Cuidamos nuestras relaciones laborales, manteniendo un trato cordial y de respeto entre nosotros con independencia del rango, cargo o diferencias personales y/o profesionales.

b) Rechazo a la discriminación

En nuestra institución fomentamos un ambiente libre de discriminación y no tratamos a las personas en términos arbitrarios, prejuiciosos u ofensivos, que la menoscaben o humillen por razones de edad, género, raza, físico, creencias religiosas, posturas políticas u orientación sexual, entre otras.



c) Rechazo al acoso sexual

Rechazamos toda conducta de hostigamiento físico o verbal de connotación sexual, que cualquier persona realice contra un funcionario(a) sin su consentimiento. Entendemos este tipo de acoso como insinuaciones y/o requerimientos sexuales explícitos, que pueden implicar contacto físico o mediante otro medio, por ejemplo, verbal, correo electrónico, cartas, etc.

d) Rechazo al acoso laboral

Rechazamos cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento por alguna jefatura y otros compañeros de trabajo en contra de cualquier funcionario(a), que implique maltrato y/o humillación para el afectado. Entendemos por acoso laboral todos los comportamientos que involucren burlas, menosprecio a las habilidades profesionales, *ley del hielo* o cualquier situación que genere menoscabo o humillación a quien la padece, incluyendo el abuso de poder, que consiste en conductas abusivas con los subalternos en razón de la jerarquía que se detenta.

e) Reconocimiento del buen desempeño de los funcionarios y funcionarias

La institución reconoce el mérito y el crecimiento profesional de cada uno de los funcionarios y funcionarias.

f) Liderazgo participativo

La institución promueve el trabajo en equipo y los liderazgos que incentivan la participación de sus funcionarios y funcionarias. Valoramos trabajar en un ambiente diverso e inclusivo, donde todas las opiniones son escuchadas. Promovemos el diálogo abierto, como base de nuestra comunicación.

Fomentamos un lugar de trabajo cooperativo, profesional y de confianza entre todos los funcionarios y funcionarias de la institución, cuidando que las relaciones sean positivas para crear ambientes de trabajo colaborativos.

g) Igualdad de oportunidades para el ingreso y la promoción

El Gobierno Regional de Valparaíso basa sus procesos de selección, contratación, formación y promoción interna en criterios claros, públicos y transparentes respecto de los méritos personales y profesionales, valorados en términos de conocimiento académico, especialización, experiencia, competencias y habilidades propias de cada persona.

El Servicio otorga igualdad de oportunidades y trato a todas las personas interesadas en participar en procesos tanto de reclutamiento y selección, como de movilidad y se opone a toda práctica discriminatoria.

Damos especial relevancia a la mantención de canales de comunicación oportuna sobre los procedimientos y resultados de los procesos de evaluación de desempeño y



promovemos el desarrollo laboral de nuestros funcionarios y funcionarias, involucrándolos en la mejora de sus propias capacidades y competencias.

Institucionalmente tratamos a todos los funcionarios y funcionarias por igual, con equivalentes exigencias, deberes y derechos desde el momento en que son seleccionados(as), hasta su retiro de la organización.

h) Comunicación oportuna y transparente

El Gobierno Regional ejercita una comunicación oportuna, clara, precisa y transparente hacia sus funcionarios y funcionarias, informando con responsabilidad los compromisos internos y externos y el resultado de su desempeño, para lo cual cuenta con canales expeditos de comunicación, a través de correos electrónicos, intranet y otros, de forma de mantener informados a los funcionarios y funcionarias de todos aquellos temas relevantes para su desempeño y desenvolvimiento laboral en el Servicio.

i) Promoción y apoyo al desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos

Como institución 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 labor.

2. Compromiso de los Funcionarios y Funcionarias con la Institución

Los funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional nos comprometemos a cumplir nuestros deberes para con la Institución con eficiencia, eficacia y efectividad en el uso de los recursos, capacidades, bienes, información y relaciones con terceros.

a) Uso de los bienes de la institución:

Reconocemos que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son públicos, por lo que los utilizamos de manera eficiente pensando en el interés general. No usamos los bienes institucionales (tales como el mobiliario, insumos, software, propiedad intelectual, entre otros) para el beneficio propio o de terceros, promoviendo conductas, tales como:

- Respetamos las políticas internas para el correcto uso de los bienes de la Institución y el tiempo asociado a la jornada laboral
- Hacemos un buen uso de la información reservada, utilizando los bienes de la Institución, solo con miras al interés público.



- Los fondos públicos a nuestro cargo los destinamos al uso público que tienen asignado por la ley o la autoridad. Cuidaremos que no sean sustraídos de nuestra custodia.
- Realizamos nuestras tareas con honestidad, lealtad y veracidad, por lo que no utilizamos ni permitimos que se utilicen engaños o trampas que originen pérdidas de dinero para la institución o que impliquen dejar de recibir ganancias, por ejemplo, ponernos de acuerdo con un particular para que pague menos dinero al fisco, aparentando que se ha cumplido correctamente con la obligación.

b) Jornada laboral

En el Gobierno Regional de Valparaíso, los funcionarios y funcionarias, utilizan el tiempo de la jornada laboral solo en actividades encomendadas por la Institución, promoviendo conductas tales como:

- El respeto y cumplimiento del horario laboral establecido para el desarrollo de nuestro trabajo de manera responsable, no realizando actividades personales en el horario de trabajo, tales como comercialización de productos, atención de particulares, estudios personales, entre otras.
- La puntualidad en la llegada a las convocatorias realizadas para efectos de; reuniones, capacitaciones y otras actividades relacionadas con el desempeño de nuestra función.

c) Conflictos de intereses

Los funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional, en el ejercicio de sus funciones velan para que prevalezca el interés público por sobre cualquier situación que pudiere representar un beneficio personal, tanto real como potencial para sí mismo o para terceros; así como evitar cualquier duda razonable sobre la integridad, transparencia y responsabilidad con la que se está actuando, promoviendo conductas tales como:

- El rechazo de cualquier regalo, ventaja o privilegio, a excepción de donativos oficiales y protocolares, y aquellos que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación, conforme a la normativa vigente.
- El cumplimiento oportuno de la obligación de efectuar y actualizar la Declaración de Intereses y Patrimonio, según corresponda.



- La toma de decisiones y acciones son en función de las responsabilidades y deberes adquiridos con la Institución y nunca para el beneficio personal o de terceros.
- El respeto del estatuto administrativo y la normativa interna, es una constante en los funcionarios y funcionarias de la Institución
- La Información a nuestra jefatura directa, de conformidad a la normativa vigente, especialmente en aquellos casos en que se cumplen labores de supervisión, un potencial conflicto de interés que pueda incidir en la legitimidad de las acciones.
- Se rechaza el uso de bienes y recursos públicos en la realización de actividades políticas.

d) Tráfico de influencias.

Se rechaza el ejercicio del poder público de un funcionario, funcionaria o autoridad, para obtener una decisión que le genere un beneficio personal o de terceros,

e) Manejo de información

Los funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional, manejamos los datos, informes o documentos de los organismos del Estado y particulares, con estricto apego a la legalidad, respetando la confidencialidad cuando corresponda o fomentando la transparencia en su caso, promoviendo conductas tales como:

- Guardamos reserva y secreto absoluto de la información sensible de que tomemos conocimiento en el ejercicio de nuestras funciones y, en general, de toda información a la que tengamos acceso con ocasión del cumplimiento de nuestras funciones.
- Tomamos los debidos resguardos para que la información que no es pública quede protegida, para lo cual se procura implementar las medidas que sean necesarias.
- No utilizamos información de cualquier tipo, de manera incorrecta para beneficio personal o de terceros, transgrediendo las normas aplicables a la materia.
- Somos responsables de hacer buen uso de la información y de discriminar e identificar la información pública de aquella que no lo es.



- No difundimos a título personal por las redes sociales información del Gobierno Regional que se encuentre fuera del marco de las políticas de publicación y difusión de información existentes.

3. Compromiso con aquellos que se relaciona la institución: beneficiario/usuarios, proveedores, otros organismos del Estado.

Las autoridades, funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional de Valparaíso, deben velar por la satisfacción de los requerimientos de sus Beneficiarios y/o Usuarios, entre los que se cuentan los ciudadanos, sus representantes, proveedores, contratistas, entidades fiscalizadas, colaboradores, otras instituciones públicas, entre otros.

a) No recibir ni ofrecer presiones, regalos ni pagos indebidos

Nuestra Institución destaca por su comportamiento ético, no aceptando ni ofreciendo presión, regalos ni pago indebido alguno, promoviendo conductas tales como:

- promover las instancias formales de contacto con los proveedores.
- Incluir en las materias de capacitación lo relacionado con deberes de los funcionarios y funcionarias públicos y la normativa asociada a probidad y transparencia.

b) Rechazo al Soborno/ Cohecho

Se rechaza el ofrecimiento de objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario o funcionaria ejecute, omita, o infrinja sus deberes públicos o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario, promoviendo conductas tales como:

- El poder público de un funcionario o funcionaria o de una autoridad solo será utilizado para resguardar el interés público.
- Las jefaturas de la Institución están alertas y permeables a recibir denuncias de cohecho que realicen sus funcionarios y funcionarias para iniciar los procedimientos administrativos establecidos en la normativa.
- Asegurar el estricto cumplimiento en lo establecido en la normativa relativa a la relación con gestores de interés y lobistas.
- Asegurar el cumplimiento de la obligación de presentación oportuna de declaración de interés y patrimonio de los sujetos obligados.



c) **Transparencia en la entrega de la información:**

se da cumplimiento a la entrega oportuna y de calidad de la información pública con la que cuenta la institución, resguardando aquella que es de carácter reservado, requerida por los ciudadanos; promoviendo conductas tales como:

- Cuidado y confidencialidad de la información reservada que obtenemos, manteniendo en total reserva los datos que nuestros usuarios y/o beneficiarios nos entregan.
- Actualización permanente de la información que debe estar disponible a la ciudadanía bajo transparencia activa.

d) **Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores**

Los procedimientos de contratación, son procesos transparentes y claros, procurando eliminar cualquier condición arbitraria o discriminatoria. Promoviendo conductas tales como:

- La entrega de información de los procesos de contratación son dirigidos as a todos los ciudadanos/as, usuarios y beneficiarios bajo un trato deferente, respetuoso e igualitario, no realizando distinciones de ningún tipo.

4. Compromiso con el Medio Ambiente:

Para generar compromisos con el medio ambiente desde el Gobierno Regional, es útil tomar en consideración dos puntos:

- a) Capítulo III: De Los Derechos Y Deberes Constitucionales, artículo 19 -8°: El derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación. Es deber del Estado velar para que este derecho no sea afectado y tutelar la preservación de la naturaleza.
- b) Ley 19.300 sobre bases generales del medio ambiente, artículo 1° El derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación, la protección del medio ambiente, la preservación de la naturaleza y la conservación del patrimonio ambiental se regularán por las disposiciones de esta ley, sin perjuicio de lo que otras normas legales establezcan sobre la materia.

En base a lo anterior se puede afirmar que existe por parte del Estado una ocupación del medio ambiente de manera general, a través de la propia Carta Fundamental y en forma particular a través de la normativa sectorial. En este contexto, el Gobierno Regional de Valparaíso velará por respetar y fortalecer esta normativa.

Si se pone de manifiesto que actualmente el cambio climático desencadena una constante vulnerabilidad y riesgo para el medio ambiente en la medida que no exista



adaptación, y que el aumento del consumo por efectos del cambio climático, sumado al aumento de la población, probablemente incrementará la demanda por energía, es necesario mejorar la eficiencia en el consumo; donde todos y todas podemos ser parte de la solución desde nuestra institución a través de acciones implementadas en las oficinas en base a lograr una eficiencia energética.

En este sentido se deja de manifiesto que este Gobierno Regional cuida y promueve el respeto al medio ambiente a través de:

- Privilegiar la utilización de la luz natural en vez de la luz artificial.
- Se utilizan fuentes eléctricas de iluminación con características de ahorro energético.
- Se reduce al máximo el consumo de papel: se utiliza papel por ambas caras.
- Se reduce al máximo el consumo de tinta: se imprime solo lo necesario, en blanco y negro y en modo borrador privilegiando el uso de documentos digitales.
- Se reduce al máximo la adquisición de material de oficina: se promueve la reutilización del material.
- Se realizan mantenciones sistemáticas en baños y cocinas para fortalecer ahorro de agua.
- Se promueve el uso de las escaleras en vez de los ascensores.
- Para el caso de los vehículos fiscales se realizan mantenciones periódicas y se promueve utilizar racional y eficientemente los vehículos en base a cantidad de pasajeros, rutas, velocidad y utilización de aire acondicionado.

IV. Mecanismos para Consultas y Denuncias

En la intragore del Gobierno Regional se dispondrá de una ventana que logrará generar y aportar información a las autoridades, funcionarios y funcionarias del GORE acerca del trabajo desarrollado en el ámbito del código de ética.

El banner de ética tendrá los siguientes contenidos:

Documentos: se publicarán todos los actos administrativos del GORE Valparaíso en materia de ética.

Denuncias: Se aplica normativa del artículo N° 61 letra K de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Los funcionarios deberán denunciar por escrito las infracciones al Código de Ética ante el presidente del Comité de Ética del Servicio abogado Sr. Héctor Valenzuela Pepe, quien se encargará de su tramitación, comunicando la denuncia al Jefe de Servicio o División, según la gravedad de la misma. Sin perjuicio de lo anterior los funcionarios están obligados a denunciar ante el Ministerio Público con la debida prontitud, los crímenes o



simples delitos y los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad al presidente del Comité

V. Mecanismos de Sanciones

Aquellas conductas que constituyan infracciones al Código de Ética y, a los deberes del cargo contemplados en el Estatuto Administrativo, darán origen a responsabilidad administrativa, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo, según sea el caso.

Declarada la responsabilidad administrativa, el autor podrá ser sancionado, según la gravedad de la infracción, con las siguientes medidas disciplinarias:

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

VI. Glosario con los conceptos más relevantes.

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 y funcionarias, en contra de otro u otros funcionarios y funcionarias, 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 y funcionaria 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 o funcionaria público =cohecho) y quién ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica= soborno)



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

Confianza: se trata de resguardar un ambiente de trabajo grato y cordial, en el que cada miembro de la institución realice sus tareas con responsabilidad y profesionalismo. De este modo, los funcionarios y funcionarias pueden sentirse cómodos y seguros, trabajando colaborativamente en un ambiente de respeto.

La confianza es una consecuencia que se logra si actuamos de manera coherente y consistente, logrando así ser percibidos de manera creíble, segura y confiable.

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.

Eficiencia y eficacia: implica que el servidor público realiza su trabajo enfocándose hacia los resultados, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo.

La eficacia y eficiencia se fundan en el reconocimiento de que los recursos utilizados en el desempeño de las funciones son públicos y, por lo tanto, deben optimizarse y maximizarse sus beneficios.

Inclusión: consiste en entregar igualdad de condiciones a todos los funcionarios y funcionarias, usuarios/as, beneficiarios/as, con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. Es decir, implica eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en razones arbitrarias y/o personales, como lo son el sexo, la orientación sexual, la religión, la raza, la etnia, la nacionalidad, la adherencia política, entre otras.



La no discriminación debe ser un principio que prime en la acción de la institución, tanto interna como externamente. Es decir, igualdad de trato de la autoridad a sus funcionarios y funcionarias, entre los funcionarios y funcionarias y con los diferentes actores externos (proveedores, usuarios, organismos públicos e internacionales, etc.) con quienes se relacionan.

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

Probidad: el ejercicio de la función pública se debe realizad 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.

Respeto: la realización de las labores funcionaras las realizamos en el marco de la cordialidad, igualdad, y tolerancia, entre compañeros de trabajo y en nuestra relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidad de las personas.

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 y funcionarias o usuarios (as), sumarios en proceso; etc.