

Código de Ética

Gendarmería de Chile



Chile
en marcha



Santiago - Chile

Índice

- 2** Índice
- 6** Metodología de elaboración
- 8** Propósito del código
- 9** A quién va dirigido
- 10** Misión y visión de Gendarmería
- 11** Valores de la Institución
- 12** Valores basados en principios éticos
- 13** Ámbitos de acción y conductas esperadas
- 13** Compromiso de la Institución con los funcionarios y funcionarias
- 23** Compromiso de los funcionarios y funcionarias con la Institución
- 30** Compromiso con aquellos que se relaciona la Institución
- 37** Consultas
- 38** Denuncias
- 39** Sanciones
- 41** Glosario



5



Metodología de elaboración.

El presente Código de Ética, se elaboró en base a una metodología participativa e inclusiva, que recogió la experiencia, opiniones e información proporcionada por un número importante de servidores y servidoras públicos, que forman parte de los distintos estamentos que integran nuestra Institución.

En este sentido, el trabajo se inició con un proceso de difusión tendiente a ilustrar respecto de las características y objetivos del instrumento ético normativo. Se enviaron correos a cada uno de los funcionarios con acceso a internet, se realizaron publicaciones en la intranet, capacitamos a 15 dirigentes que forman parte de 7 asociaciones de funcionarios, establecimos un canal de comunicación permanente con los directores regionales o encargados territoriales, quienes lograron motivar e invitar a los trabajadores a participar en la construcción de la mencionada herramienta.

Luego, en lo que respecta al levantamiento de información, se invitó a 8.000 empleados públicos de todos los estamentos a participar de una encuesta online, la que permitió conocer las principales preocupaciones de los funcionarios y funcionarias, atinente a la ética y probidad institucional. En dicha técnica de recolección de datos, participaron más del 20% de las personas a quienes dirigimos las encuestas.

Ahora bien, fueron los antecedentes recogidos en las encuestas, los que sirvieron de insumo y complemento para la realización de grupos focales, en tanto técnica cualitativa de recolección de datos, aplicados en la Dirección Nacional, Subdirecciones y Direcciones Regionales, con la participación voluntaria de 160 servidores públicos, perteneciente a todas las plantas, incluyendo a aquellas trabajadoras y trabajadores contratados a honorarios.

Finalmente, y habiendo culminado el proceso de recolección de información, se pudo elaborar un diagnóstico, que detectó las particularidades del servicio respecto a la ética y probidad institucional, siendo dicha base de datos el antecedente que permitió la elaboración del presente Código de Ética.



Propósito del Código.

El Código de Ética es un documento oficial, formal y público, mediante el cual Gendarmería de Chile señala firmemente su posición ante algunos temas relevantes que se generan en el ejercicio de las labores institucionales.

Tiene como propósito fomentar una convivencia laboral fundamentada en valores y conductas éticas, mediante la entrega de lineamientos claros y consensuados que orienten el actuar de los funcionarios y funcionarias hacia el buen ejercicio de sus labores.

Y además, pretende ser una guía de consulta frente a situaciones específicas en donde el “qué hacer en caso de” no esté claro o exista duda al respecto.

¿A quién va dirigido?

Va dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de esta institución, ya sea el jefe superior del servicio, subdirectores, directores regionales, oficiales penitenciarios, suboficiales de Gendarmería, gendarmes, aspirantes a oficiales, gendarmes alumnos, profesionales, técnicos, personal a honorarios, administrativos y auxiliares.



Misión.

Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las penas privativas o restrictivas de libertad a quienes los tribunales determinen, proporcionando a los afectados un trato digno, acorde a su calidad de persona humana y desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual.

Visión.

Gendarmería de Chile es un servicio público reconocido por su profesionalismo, por el respeto a los derechos de las personas confiadas a su control y custodia y por la eficiencia y efectividad en el desarrollo de su misión.

Valores.

El accionar de Gendarmería de Chile se orienta al respeto de valores éticos, que se asocian a principios, reconocidos e informados por los servidores públicos, en la encuesta online aplicada en la etapa diagnóstica, siendo estos los siguientes:

Asociados a principios.

- Respeto de los derechos humanos con las personas puestas bajo nuestra custodia.
- Atención preferencial a organismos vinculados con Gendarmería de Chile: Tribunales de Justicia, Ministerio Público, Defensoría Penal, entre otros.
- Trato digno y eficiente a los familiares de las personas puestas bajo nuestra custodia.



Asociados a valores éticos.

Profesionalismo: Compromiso con mantener y desarrollar todas las competencias, destrezas y habilidades que permitan entregar un servicio eficiente y de calidad a nuestros usuarios.

Probidad: Siempre mantener una conducta honesta, íntegra e imparcial, teniendo en cuenta en todo momento o lugar que debe primar el bien común, por sobre los intereses particulares.

Compromiso: Sentirse parte de Gendarmería de Chile con orgullo, en la certeza de que la Institución brinda un lugar en donde sentirse seguro y confiado de poder ejercer la función pública con eficiencia y excelencia.

Transparencia: Garantizar a los ciudadanos y ciudadanas, el derecho a conocer y acceder a la información relativa a las decisiones y actuaciones de nuestra Institución.

Eficiencia: Realizar nuestro trabajo enfocado en los resultados, usando los recursos y tiempo que sea estrictamente necesario, para cumplir con los objetivos planteados.

Ámbitos de acción y conductas esperadas.

1. Compromisos de la Institución con los funcionarios y funcionarias.

1.1 Relaciones de respeto entre funcionarios y funcionarias y/o con jefaturas.

En Gendarmería de Chile, todos y todas nos tratamos con respeto, honestidad y buenas palabras, independiente del grado, posición, lugar, funciones que ejercemos o diferencias individuales que podamos tener. Nos caracterizamos por escucharnos y comprender lo que el otro o la otra nos está diciendo, siempre fomentando un ambiente de trabajo grato, en el que queremos y nos gusta estar.



1.2 Consideración de las opiniones de funcionarios y funcionarias.

En Gendarmería de Chile, contamos con los canales adecuados y eficientes para recibir las opiniones, sugerencias, denuncias y aportes de todos nuestros funcionarios y funcionarias, de modo que se fomente un diálogo abierto y honesto que conduzca siempre a mejorar nuestras prácticas institucionales.

1.3 Comunicaciones transparentes y abiertas.

En nuestra Institución se comunican abiertamente, de forma oportuna y veraz, los objetivos y expectativas respecto del trabajo de todos y todas las funcionarias y funcionarios, a la vez que se puede conocer toda la información relacionada al ámbito laboral que los pueda afectar, como evaluaciones, reestructuraciones, ascensos y oportunidades.

1.4 Valoración de los funcionarios y funcionarias.

Reconociendo que en Gendarmería de Chile existen diversos estamentos, valoramos a todas las personas que trabajan en la Institución, otorgándole un trato igualitario en cuanto a beneficios, mejoras y oportunidades, independiente del cargo, grado, función, estudios que posea o tipo de contrato que estos tengan.

1.5 Preocupación de las condiciones laborales y bienestar.

En Gendarmería de Chile nos ocupamos de que todos nuestros funcionarios y funcionarias tengan condiciones laborales seguras y adecuadas, que permitan contar con un estado de bienestar general, que se refleje en la realización de su trabajo de la forma más óptima posible.

1.6 Rechazo a la discriminación.

En Gendarmería de Chile construimos día a día un ambiente libre de discriminación, tratando y otorgando las mismas oportunidades, a todos por igual, sin fijarnos en diferencias personales tales como religión, físico, pensamiento político, género, edad, etnia, orientación sexual, entre otras.

1.7 Rechazo al acoso sexual.

En nuestra Institución rechazamos enérgicamente cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por este, cualquier requerimiento de carácter sexual de forma presencial o por otro medio (correo electrónico, cartas, etc), realizado por un hombre o una mujer y que no es consentido por el funcionario o funcionaria afectado o afectada.



1.8 Rechazo al acoso laboral.

En Gendarmería de Chile rechazamos cualquier conducta reiterada de agresión, menoscabo, u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros funcionarios o funcionarias, en contra de algún miembro de la Institución.

Ejemplos.

Respeto

Al llegar a la Institución un colega que era más antiguo me gritaba por cada equivocación que yo tenía y muchas veces lo hacía en frente de todos mis compañeros, con palabras fuertes e incluso con insultos. Al exponer esta situación a otros colegas o jefaturas me decían que no había nada que hacer porque esa era su forma de ser.

Todos los funcionarios o funcionarias de Gendarmería promovemos un trato respetuoso y adecuado con los colegas o subalternos y en caso de que esto no sea una conducta observada, los jefes tanto regionales como locales tomarán las medidas pertinentes para detener la situación.

Opiniones

Nos sucedió que nos encargaron organizar una actividad importante para el desarrollo de la unidad. En ese momento sólo algunos tenían la información de cómo se debía hacer. La jefatura nos

ordenó algunas tareas a cada funcionario y las hicimos. Luego, conversando con colegas de otras unidades, nos enteramos que la actividad se podía realizar de diferentes formas y que cada equipo decidía cómo hacerla. Nosotros sólo recibimos órdenes sin ser consultados en nada, no se tomó en cuenta nuestra opinión.

Gendarmería de Chile se ocupa permanentemente de mantener los canales adecuados y al alcance de todos los funcionarios y funcionarias, para que puedan dar sus opiniones respecto de temas relevantes para funcionarios de la institución.

Comunicaciones

A quienes trabajabamos en la zona interna se nos culpó de una situación de la cual no tuvimos responsabilidad, por no estar en conocimiento de la información. Resulta que muchas veces los encargados de área a quienes les llega la información no lo socializan con sus equipos.

Valoración

Gendarmería de Chile se ocupa permanentemente de mantener los canales adecuados y al alcance de todos los funcionarios y funcionarias, para que puedan dar sus opiniones respecto de temas relevantes para su desarrollo profesional dentro de la Institución.

Una vez que se realizó una actividad extraprogramática en la Unidad, quienes trabajamos a honorarios no fuimos invitados y así en muchas ocasiones no somos llamados a otras actividades, reuniones, celebraciones o información relevante para optar a oportunidades de desarrollo, sólo por el hecho de nuestra condición laboral.

En la Institución el reconocimiento que se les da a los funcionarios y funcionarias es por igual para todos y todas, sin importar si es planta, contrata u honorarios. Por tanto los beneficios y oportunidades de desarrollo y recreación son brindadas con pertinencia y equidad.



Condiciones laborales

Cuando me correspondió asistir a un procedimiento de audiencia de quebrantamiento, que son a viva voz, donde se expone el quebrantamiento o incumplimiento de la medida LVA, me vi expuesto a amenazas, gritos, insultos de los familiares y del mismo usuario al ser reingresado a la medida. Y para una segunda vez tuve la duda de bajar el perfil a la información, pero no lo hice, aunque igualmente sufrí de las amenazas e insultos de los familiares del usuario.

Gendarmería de Chile, cuenta con políticas y procedimientos que deben ser aplicados en cada una de sus unidades o departamentos, de modo que garanticen la protección y cuidado de todas y todos los funcionarios y funcionarias que en ella trabajan, especialmente de quienes están expuestos a situaciones de riesgo por la naturaleza de sus funciones.

Discriminación

Una compañera de labores cuando quedó embarazada, la enviaron de inmediato a otra sección, con muchas

menos funciones que las que tenía y muy diferentes también, aun cuando sus funciones anteriores no eran críticas ni de riesgo y eran mucho más acordes a lo que nos forman y preparan.

La institución no permite bajo ninguna circunstancia que a un funcionario o funcionaria se le saque de sus tareas habituales por su condición de embarazo u otra, sin asignársele nuevas en donde pueda desarrollar plenamente sus competencias y capacidades.

Acoso sexual

Mi jefatura me tomaba las manos de una forma muy incómoda, cada vez que tenía que ir a conversar con él, además me daba "agarrones" como bromeando y esto se repetía siempre que me encontraba sola con él. Esto sucedió hasta que yo pude irme a trabajar a otro lugar.

En Gendarmería de Chile, repudiamos enérgicamente a quienes incurren en conductas acosadoras y repetidas de índole sexual, aprovechándose de su grado, condición de jefatura, cercanía o amistad.

Acoso laboral

Después de que realicé una crítica de carácter técnico a un documento, mis compañeros de trabajo que llevaban mucho más tiempo que yo en la Institución, me aislaron completamente del trabajo, no me informaban de las actividades, no me copiaban en los correos, las tareas del equipo eran repartidas entre ellos sin incluirme, había días en que incluso no me saludaban, además escuche cómo me descalificaban con adjetivos e incluso sobrenombres denigrantes frente a otros funcionarios. Busqué otros trabajos y cosas que hacer por iniciativa propia, hasta que pude irme de ahí.

El maltrato o acoso laboral es una práctica que vulnera gravemente los derechos de las personas, por eso en Gendarmería de Chile, se sanciona a quienes incurren en ese tipo de conducta. En caso de que esté en conocimiento o sea víctima de una situación así debe realizar la denuncia de forma inmediata a los canales de denuncia conocidos por todos y todas.

2.- Compromisos de los funcionarios y funcionarias con la Institución.

2.1 Buen uso de bienes de la Institución.

Reconocemos que los bienes de la Institución son públicos, por lo que los usamos de manera eficiente y siempre en función del bien general. No usamos los bienes institucionales, incluyendo mobiliarios, insumos, softwares, propiedad intelectual, entre otros, para el beneficio propio o de terceros, así como tampoco para actividades personales, familiares o político electorales.



2.2 Uso de la jornada o del personal correctamente.

En Gendarmería de Chile los funcionarios y funcionarias usamos el tiempo de la jornada laboral para cumplir con los objetivos institucionales. Atendemos nuestras obligaciones con esmero, valorando las iniciativas, proactividad y colaboración de nuestros compañeros y jefaturas. Rechazamos la inactividad laboral, la falta de productividad, la pereza y la apatía por el trabajo y bajo ninguna circunstancia ejecutamos actividades personales, tales como familiares, político electorales, o laborales externas.

2.3 Conflicto de intereses.

En Gendarmería de Chile los funcionarios y funcionarias nos aseguramos que los intereses financieros o personales no influyan en nuestra función pública, por lo que no intervenimos en asuntos en los que tengamos un interés personal, por ejemplo, ser parte de comités evaluadores o licitaciones donde participan familiares o cualquier otra instancia que consideremos exista conflicto de intereses.

2.4 Rechazo al tráfico de influencias.

En nuestra Institución, los funcionarios y funcionarias usamos la autoridad, el cargo o cualquier otro tipo de poder público, para exclusivamente cumplir con los objetivos y metas de Gendarmería de Chile, por lo que no aceptamos presiones, incentivos o encargos para beneficiarnos personalmente o a terceros. Rechazamos con energía todo tipo de cohecho.

2.5 Uso correcto de la información.

En nuestra Institución, los funcionarios y funcionarias, resguardamos con recelo y probidad, la información confidencial a la que tenemos acceso producto de nuestro trabajo, haciendo uso de ella exclusivamente para lo que nuestro quehacer indique.



Ejemplos.

Uso de bienes

En la unidad donde yo trabajaba, sucedió varias veces que no pudimos usar el vehículo para hacer nuestro trabajo, porque estaba siendo usado para hacer trámites a otros funcionarios de la unidad. Reclamamos pero la situación continuó sucediendo.

En Gendarmería de Chile los vehículos asignados a las unidades y todos los bienes de la Institución, son para uso exclusivo de diligencias asociadas al recinto y a las labores pertinentes para el cumplimiento de las metas y objetivos, en ningún caso para realizar tramites personales de la jefatura u otros.

Uso de la jornada

Conozco a un funcionario que cuenta con una empresa paralela a sus funciones en la Institución y dedica tiempo laboral para realizar gestiones propias de la empresa externa. Por ejemplo recibe en dependencias de la unidad.

a contadores y empleados de dicha empresa, a fin de cerrar contratos, pagar a los proveedores, entre otras situaciones.

La jornada laboral es para realizar las funciones asignadas al cargo y sus derivadas, aun cuando se pretenda recuperar las horas usadas en actividades personales. Lo correcto para el actuar de un funcionario o funcionaria de Gendarmería de Chile, es hacer uso de los días administrativos con el correspondiente permiso, en caso de que se requiera hacer gestiones de índole personal.

Conflicto de intereses

Un colega mío fue designado para participar de una comisión evaluadora, que proveía de un cargo que quedó vacante. Al conocer para qué cargo era la comisión, renunció a esa designación, ya que se dio cuenta que para ese cargo iba a postular un familiar de él, ni siquiera muy cercano, pero señaló que no iba a poder mantenerse objetivo como su rol lo requería.



Tráfico de influencias

Las funcionarias y funcionarios no podemos participar en comités de evaluación o en alguna situación en la que nuestra opinión incida en los resultados finales. En el caso en que un familiar propio ésta participando, torna difícil evaluar objetivamente la situación y dejamos en una situación de desigualdad a los otros legítimos participantes.

Un día llamé una jefatura para solicitarme que intercediera por un pariente suyo en un concurso público, porque creía que yo podía tener acceso a la información y de alguna forma a la decisión de los seleccionados en la primera etapa. Mi respuesta inmediata fue que es un concurso transparente y que los postulantes, a medida que pasaban las etapas planificadas, irían avanzando. La persona no quedó muy contenta, pero no insistió.

En Gendarmería de Chile, hacer uso de las relaciones personales, de los cargos de jefatura o de cualquier otra situación o posición de poder para inducir decisiones que afecten a la Institución, es algo que no permitimos bajo ningún motivo.

Uso de la información

Los que tenemos acceso al sistema WSI, tenemos presiones, ya sea de familiares y amigos, incluso de gente dentro de la Institución, para que le demos información de alguna persona. Ante esto, siempre me he negado, ya que mi deber también es resguardar la información que debe ser privada.

En caso que nos soliciten o que llegue a nuestras manos información confidencial, la conducta que fomentamos en Gendarmería de Chile, es no aceptar la solicitud o devolver la información a quien la está entregando y además de denunciar, recordar al funcionario o funcionaria responsable de la divulgación o de la solicitud, que está incurriendo es una falta al Código de Ética de la Institución.



3.- Compromiso con aquellos que se relaciona la Institución.

3.1 Recibir u ofrecer presiones, regalos o pagos indebidos.

En Gendarmería de Chile sabemos que los regalos, aunque sean de bajo valor, pueden crear la percepción de influencia indebida. Por eso es que no recibimos ningún tipo de regalo, recompensa o incentivo por nuestra atención, agilización de un trámite, entrega de información o cualquier otra situación que es parte del deber que tenemos como funcionaria o funcionario de un servicio público.



3.2 Soborno o cohecho.

En nuestra Institución no usamos el poder público que se nos encomienda para obtener beneficios privados, por lo que nunca aceptaremos o solicitaremos pagos o ventajas de parte de nuestros usuarios o proveedores en beneficio nuestro o de terceros, que nos comprometan en actos ilegales en nuestra función pública.

3.3 Transparencia en la entrega de la información.

En Gendarmería de Chile sabemos que la información de los organismos del Estado es pública, salvo la que por ley es reservada. Por esto, es que accedemos a entregar toda la información requerida, de la forma más transparente y eficaz, actualizando permanentemente los canales de consulta ciudadana.

3.4 Relaciones con nuestros usuarios.

Gendarmería de Chile se preocupa de entregar una atención de calidad y en el más absoluto respeto por los derechos humanos de todos los usuarios de nuestro servicio, comprometiéndonos con conductas ejemplares de buen trato, eficiencia, calidad y resguardo de la información, en todas nuestras dependencias.



3.5 Relaciones con nuestros proveedores.

Nuestra Institución realiza todas las gestiones asociadas a las licitaciones públicas según la normativa vigente, publicando en Mercado Público, informando oportunamente las bases de licitación, requisitos y especificaciones que requerimos, sin discriminación arbitraria y además, aseguramos que las comisiones evaluadoras no tengan conflicto de intereses con actuales o potenciales oferentes.

Ejemplos.

Regalos

Un funcionario de donde yo trabajaba, recibía regalos de familiares de usuarios a cambio de firmas para traslados o por agilizar algún trámite que les afectara. Era visto como agradecimiento, pero conversaron con él indicándole que eso es una falta grave y que por muy pequeño que sea el regalo, no se debe recibir nada a cambio de lo que es nuestro trabajo.

Los regalos, que nos den u ofrezcan por cumplir con nuestras funciones, para agilizar un trámite, cambiar una situación de un usuario o simplemente por haber hecho bien nuestra labor, deben ser inmediatamente rechazados y ser explícitos que en Gendarmería de Chile no se toleran este tipo de situaciones.

Soborno / Cohecho

Conocí el caso de un funcionario en mi lugar de trabajo que recibió dinero de un interno que era de una familia de buena situación.



económica, para que él le llevara objetos que son prohibidos al interior del penal, situación que fue denunciada y sancionada en su momento.

Aceptar dinero de un usuario del sistema, a cambio de llevar a cabo una acción que está prohibida o reglamentada, es un delito grave, por lo que el funcionario o funcionaria de Gendarmería de Chile, debe rechazar inmediatamente una situación de esta índole, dejando muy en claro que la Institución no tolera las malas prácticas.

Información

En mi departamento una vez nos solicitaron información mediante ley de transparencia. Se hace indispensable conocer la normativa institucional para no equivocarse, y no entregar datos de carácter confidencial.

En Gendarmería de Chile nos caracterizamos por entregar toda la información que se nos solicita

Relación con usuarios

tanto en plazo como en forma y para continuar con este comportamiento, es que nos ocupamos de capacitar a nuestros funcionarios y funcionarias en relación a la Ley de Transparencia.

Fui testigo de una situación en que un funcionario empujaba de una forma muy agresiva, diciéndole insultos y garabatos, a un interno que estaba inculgado y que estaba caminando muy lento. Además este sujeto tenía una incapacidad física, lo que me hizo parecer aún más grave la situación dado que no se movía rápido porque no podía.

Los usuarios de Gendarmería de Chile, son la principal motivación de la Institución, por lo que nos ocupamos de brindar un servicio de calidad, igualitario y siempre en el marco de los DDHH. Si se detecta una situación que se aleja de lo anterior, es deber de todo funcionario y funcionaria, denunciar en los canales dispuestos para ello.

Relación con proveedores

Cuando quisimos contratar un servicio para un evento, se solicitó una lista de los proveedores. El listado que nos entregaron era muy pequeño, lo que provoca que siempre los mismos se adjudiquen las licitaciones, así como también me han preguntado cómo pueden hacerlo las empresas que se quieren inscribir como proveedores, porque a veces no reciben la información a tiempo.

Gendarmería de Chile quiere otorgar la mayor transparencia posible en las acciones con sus proveedores, por lo que privilegia la entrega de información en los marcos legales dispuestos a todas y todos los que quieran participar de sus licitaciones.

Consultas.

Nos comprometemos a responder todas las consultas que surjan de este código, las cuales deben ser realizadas al correo:

codigoetica@gendarmeria.cl

Todos los funcionarios y funcionarias de Gendarmería de Chile, pueden realizar sus consultas de forma particular, sin la necesidad de contar con el permiso de su jefatura para escribirnos o dejar sus inquietudes respecto de los incumplimientos o inobservancias al presente texto normativo.

Además, se contemplará la habilitación de una línea telefónica para aquellos funcionarios y funcionarias que no cuenten con acceso a internet en sus puestos de trabajo. Los números serán debidamente informados a través de afiches que se repartirán en todas las unidades penales y especiales de la Institución.

Nuestro compromiso es responder las consultas y requerimientos en un plazo máximo de 5 días hábiles.



Denuncias.

Los funcionarios y funcionarias de Gendarmería de Chile, tenemos el deber de denunciar inmediatamente toda situación o acto contrario a la ley, reglamentos, normas y controles internos, como también toda falta a la ética de la que tomemos conocimiento en el ejercicio de nuestras funciones.

Por tanto, todo lo que contravenga los valores, principios y materias contenidas en este código, debe ser denunciado al encargado del Código de Ética de Gendarmería de Chile, mediante un correo electrónico que explique la situación de la forma más detallada posible.

Las denuncias se pueden realizar a través del jefe de su unidad, departamento o sección y también directamente al correo:

codigoetica@gendarmeria.cl

Para aquellos funcionarios y funcionarias que no cuenten con acceso a internet en sus puestos de trabajo, las denuncias también se podrán realizar en forma telefónica al número 229163088.



Sanciones.

En caso que un funcionario o funcionaria de Gendarmería de Chile, incurra en una infracción a los deberes y obligaciones enmarcados en el presente código, y esta sea susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, se deberá instruir la investigación sumaria o los sumarios correspondientes para determinar la responsabilidad que corresponda.

En este orden de consideraciones, las medidas disciplinarias contenidas en el Estatuto Administrativo podrían ir desde la censura hasta la destitución, según la infracción, el contexto de la misma y los antecedentes que se establezcan en el correspondiente proceso disciplinario.





Glosario

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, 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 u 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.

Agenda de probidad: Conjunto de medidas administrativas e iniciativas legislativas que tienen por finalidad abordar e implementar las diversas propuestas y recomendaciones contenidas en el informe del Consejo Asesor Anticorrupción del Gobierno.

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.

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

Ética: Aquella instancia desde la cual juzgamos y valoramos la forma cómo se comporta el ser humano y al mismo tiempo, la instancia desde la cual formulamos principios y criterios acerca de cómo debemos comportarnos y hacia dónde debemos dirigir nuestra acción.

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.

Privilegios/Ventajas/ Beneficios: Prestación que solicita o acepta un funcionario o funcionaria público(a) a fin de realizar u omitir un acto propio de su cargo.

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 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.





Chile
en marcha



Código de Ética

Gendarmería de Chile

Código de Ética

Gendarmería de Chile