

INJUV

INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD

Código de Ética Instituto Nacional de la Juventud

2016

Contenido

CARTA DEL DIRECTOR	4
PROPÓSITO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	5
Aplicación del Código de Ética	6
Metodología de elaboración del Código	6
MISIÓN INSTITUCIONAL	7
VISIÓN INSTITUCIONAL	8
VALORES INSTITUCIONALES	8
COMPROMISOS DE ACUERDO A LOS GRUPOS DE INTERÉS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD	10
COMPROMISOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD CON LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS	11
Relaciones de respeto entre funcionarios y funcionarias y/o Jefaturas	11
Trabajo en equipo	12
Rechazo a la Discriminación	12
Rechazo al Acoso Sexual	13
Rechazo al Acoso laboral	13
Trato igualitario entre funcionarios y funcionarias del Servicio	14
COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS CON EL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD	15
No ocupar el tiempo de la jornada laboral o utilizar personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales	15
Rechazo al Conflicto de intereses	16
Rechazo al tráfico de influencias	17
Damos un correcto uso a la información reservada de la institución	17

No emplear bienes de la institución en provecho propio o de terceros	18
No ejercer proselitismo político e la institución	18
RELACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD: BENEFICIARIOS/USUARIOS, PROVEEDORES, OTROS ORGANISMOS DEL ESTADO	19
No recibimos regalos, ni beneficios	19
Rechazo al Cohecho o soborno	20
Entrega de información transparente y oportuna	20
Relaciones transparentes e Igualitarias con proveedores y usuarios	21
Compromiso con nuestros Usuarios	21
COMO GENERAR CONSULTAS Y DENUNCIAS	22
Denuncias	23
Sanciones hall una inconsistencia, porque si es una orientación a seguir, no puede tener sanciones	24
GLOSARIO	25

Carta del Director

Estimados funcionarios/as:

Uno de los principales objetivos como Instituto Nacional de la Juventud, es ser un agente preponderante en el diseño, planificación y coordinación de políticas públicas que colaboren en el desarrollo de los y las jóvenes de Chile.

Es una gran responsabilidad que debemos saber liderar, trabajando día a día en generar mecanismos que contribuyan a aumentar la participación juvenil e instalando en el debate público temáticas relevantes para las personas jóvenes.

Este gran trabajo, construido con el aporte que decenas de funcionarios realizan a diario a lo largo del país, debe ir enmarcado en principios de transparencia, probidad y equidad; elementos fundamentales del buen servicio público.

Es por esta razón, que como Director Nacional del INJUV, me siento orgulloso de presentar nuestro Código de Ética, que constituye una carta de ruta en el desarrollo de nuestras labores y sigue las instrucciones del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, tendientes a fortalecer la función pública.

Una gestión moderna requiere de cánones éticos renovados y consensuados, que junto al compromiso demostrado por trabajadores y trabajadoras públicos, hacen que entreguemos un mejor servicio a las y los jóvenes del país.

El presente código representa el sentir de las y los trabajadores de Instituto Nacional de la Juventud, quienes tuvieron una activa participación en la elaboración a través de encuestas anónimas y focus groups, pues son las personas el eje principal del quehacer de nuestro Servicio.

Fruto de este trabajo se han acordado normas y valores que tutelen el comportamiento funcionario, así como estándares mínimos que permitirán fortalecer la probidad administrativa en nuestro servicio, lo que estoy seguro será un positivo aporte a nuestra labor.

Nicolás Farfán Cerda
Director Nacional





PROPÓSITO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética del Instituto Nacional de la Juventud, tiene como propósito, orientar a las y los funcionarios a partir de los valores que se han establecido en la organización, los cuales representan estándares éticos o de comportamiento en el cumplimiento de la labor a desarrollar por cada integrante de la Organización.

Bajo este enfoque, el documento es considerado una guía para lograr un comportamiento acorde, esperado, tanto para las autoridades, como las y los trabajadores de cualquier estamento o calidad contractual del Servicio. A su vez el Código de Ética del Instituto Nacional de la Juventud, busca generar y fortalecer ambientes laborales acordes a la cultura organizacional del Servicio, sus valores, comportamientos y conductas, los cuales siempre deben estar en sintonía con la misión, visión y objetivos estratégicos.

Aplicación del Código de Ética

El Código de Ética del Instituto Nacional de la Juventud, como se había mencionado con anterioridad, es aplicable a todos los integrantes del Servicio, independientemente del estamento, calidad contractual, función o cargo que desempeñe en la organización.

Metodología de elaboración del Código

El Código de Ética del Instituto Nacional de la Juventud, fue desarrollado a partir de la entrega de información por parte de las y los funcionarios del Servicio, independiente de su estamento o calidad jurídica. Dicho trabajo mancomunado fue realizado a partir de las siguientes etapas:

- >> Difusión de los aspectos más relevantes del Código a través de intranet del Servicio.
- >> Elaboración de un diagnóstico a través de la aplicación de una encuesta provista por el Servicio Civil, respondida por un alto porcentaje de funcionarios.
- >> Efectuar diagnóstico a partir de la realización de dos Focus Group, el primero dirigido a funcionarios del estamento administrativo y el segundo a profesionales, resultando un complemento para el diagnóstico inicial.

En particular los Focus Group fueron orientados principalmente a recoger materias relacionadas con ámbitos de probidad administrativa, relaciones internas entre los funcionarios y funcionarias, comunicaciones internas, transparencia e igualdad.



MISIÓN INSTITUCIONAL

Contribuir al mejoramiento de los niveles de empoderamiento, inclusión social e igualdad de oportunidades de los jóvenes chilenos, entregándoles una mayor capacidad de propuesta, poder de decisión y responsabilidad.

Ser autoridad en temáticas juveniles, contribuyendo a generar políticas públicas útiles en materias de juventud, que contribuyan con capacidad de juicio en la materia.

Tener capacidad de denuncia, instalando en el debate público temas de juventud, a través del estudio de la realidad juvenil y la coordinación con agentes públicos y privados relacionados con la materia.

VISIÓN INSTITUCIONAL

Consolidar al Instituto Nacional de la Juventud como el referente en materia de juventud, tanto para los jóvenes chilenos y quienes trabajan en el tema, como para todos los actores de la sociedad.

VALORES INSTITUCIONALES

Corresponden a los principios rectores incorporados al quehacer de cada una de las personas que se desempeñan en una organización. Estos rigen la existencia de la institución y van dirigidos a asegurar la eficiencia, integridad, transparencia y el logro de sus objetivos corporativos. Tienen carácter obligatorio por ser acuerdos de comportamiento, razón por la cual deben ser compartidos por todos los trabajadores y trabajadoras.

En el proceso de elaboración de nuestro Código de Ética, se identificaron un conjunto de valores organizacionales que constituyen los pilares fundamentales para un comportamiento esperado, valores que estarán presentes en el actuar de los funcionarios del Instituto en su cotidianidad.

A partir de lo expuesto, podemos establecer como nuestros valores Institucionales:

>> Compromiso: Corresponde a la capacidad de la persona para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro de un plazo razonable, siempre y cuando este compromiso no afecte o perjudique la labor del otro. Dicho trabajo debe ser asumido con profesionalismo, responsabilidad y lealtad, poniendo énfasis en prestar un servicio con altos estándares de calidad. Asimismo, la Institución reconoce y da relevancia a la labor realizada por los funcionarios/as, entregándole todas las condiciones necesarias para que ejerzan su función de la mejor manera.

>> Colaboración: Corresponde a la capacidad de funcionar como equipo, esto de forma ordenada, donde cada individuo es importante y cumple una función para la sinergia y la obtención del objetivo planteado.



>> Eficiencia: Es la capacidad que tiene la o el funcionario público para cumplir los objetivos y metas propuestas por la Institución, esto a través de la optimización racional del tiempo y de los recursos disponibles en el Servicio, desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo.

>> Inclusión: Se denomina inclusión a toda actitud o conducta que busque integrar a las y los miembros de una organización, asegurando la igualdad de condiciones para cada uno, sin realizar ningún tipo de discriminación, lo que 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.

>> Participación: Generar al interior de nuestra Institución instancias de involucramiento y participación que garanticen el cumplimiento de los desafíos organizacionales, tanto por los superiores como por los subordinados, además de promover espacios de consulta acerca de intereses y necesidades de los diferentes actores con los que nos relacionamos.



COMPROMISOS DE ACUERDO A LOS GRUPOS DE INTERÉS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD

Nuestros funcionarios y funcionarias a partir del uso de la metodología propuesta de carácter participativo, decidimos tomar como nuestros principales valores al interior de la organización, el compromiso, la colaboración, la eficiencia, inclusión y finalmente la participación, valores que son y serán fundamentales para la mejora de nuestro desempeño organizacional, fortaleciendo cada día más el rol fundamental que tiene el Instituto Nacional de la Juventud. A partir de esta definición, como Servicio hemos establecido compromisos, los cuales corresponden a:

COMPROMISOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD CON LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS

Relaciones de respeto entre funcionarios y funcionarias y/o Jefaturas

Nuestra Institución reconoce y fomenta el sentimiento de reciprocidad entre los funcionarios y funcionarias, el respeto mutuo, el cual trasciende de manera horizontal y vertical en toda la organización, promoviendo un buen ambiente laboral, independientemente de las diferencias de distinto tipo que pueden presentarse. Tenemos la convicción que un ambiente laboral sustentado en la armonía, el buen trato y el respeto garantiza buenos resultados en el cumplimiento de los objetivos propuestos por Instituto Nacional de la Juventud.

Ejemplo: Cuando se efectúan reuniones donde se trabajan los procesos contemplados en el Instructivo Presidencial, tales como Inducción y Conciliación, los y las participantes de las reuniones (representantes de cada Departamento del nivel central), manifiestan sus observaciones, inquietudes y también discrepancias, las cuales son expresadas de forma respetuosa y constructiva, sin ofender a ningún miembro de la reunión por tener un punto de vista diferente.

Ejemplo: En el nivel central del Servicio, mensualmente los encargados o jefes del Departamento efectúan reuniones con los Coordinadores de Área, instancias dónde existe una retroalimentación efectiva, por la transparencia, respeto y confianza con que se toman los diversos temas o materias de la reunión.

Trabajo en equipo

El Instituto Nacional de Juventud, permanentemente genera las condiciones necesarias para fomentar el trabajo en equipo, lo cual se ve reflejado en la motivación que poseen nuestros funcionarios y funcionarias al asumir desafíos, compartir responsabilidades y compromisos, para así alcanzar el objetivo o meta común. Bajo esta mirada, la Institución obtiene mejores resultados, identificando y potenciando las cualidades de cada integrante de la organización.

Ejemplo: El Servicio busca una permanente coordinación entre sus Departamentos y Unidades, donde los funcionarios y las funcionarias colaboren entre ellos, compartan sus conocimientos y experiencias, resolviendo las posibles diferencias de enfoque que se presenten y que sean empáticos y diligentes para resolver los requerimientos internos y externos.

Ejemplo: Hace un tiempo atrás, se produjo el ingreso de una nueva secretaria al Departamento de Administración y Finanzas, y como es lógico la nueva persona no manejaba del todo la función, ya que existían ciertas materias específicas. Es por esto que funcionarias que habían ejercido con anterioridad ese cargo, pertenecientes al área en cuestión, entendieron la posición en que se encontraba la nueva funcionaria y decidieron prestarle toda la ayuda posible para que pudiera comprender a cabalidad su cargo, los procesos en los que ella intervenía, así como también las responsabilidades que le competen.

Rechazo a la Discriminación

El Instituto Nacional de la Juventud, promueve la dignidad de las personas, rechazando categóricamente comportamientos basados en el prejuicio, la arbitrariedad y la humillación, actitudes que produzcan daño en la integridad de la persona y que se encuentren basadas en consideraciones de raza, religión, sexo, edad, orientación sexual, posturas políticas, nacionalidad, estado civil, discapacidad, etc.

Ejemplo: En un Proceso de Selección del Servicio, llegó un postulante con una discapacidad, la cual no era impedimento alguno, ya que sus competencias eran acordes para desempeñarse en la función, y como cumplía a cabalidad el perfil del cargo, se le contrato.



Ejemplo: En el Servicio, se han generado instancias para proponer e implementar por intermedio, del Comité Paritario mejoras en las condiciones físicas del Instituto Nacional de la Juventud (construcción de rampla en la entrada del nivel central) o el equipamiento de trabajo, de funcionarios o funcionarias en situación de discapacidad.

Rechazo al Acoso Sexual

Nuestra Institución rechaza categóricamente cualquier conducta sexual no consentida o compartida por una persona a otra, esto independiente de la orientación sexual de los involucrados. Cabe hacer presente, que el acoso sexual se da a través del contacto físico, como también verbal u escrito (correos electrónicos).

Ejemplo: Comportamientos inadecuados de un superior o superiora, tales como abrazos efusivos o tocaciones indebidas a un funcionario o funcionaria, esto bajo el pretexto o insinuación que si permito lo anterior, existe la posibilidad de un ascenso o de mejorar sus condiciones laborales. Los funcionarios y funcionarias participantes del proceso de formulación del Código de Ética, manifestaron que en el Servicio nunca había ocurrido una situación de este tipo.

Ejemplo: Generar situaciones que tengan una connotación sexual, como contar chistes o preguntas sobre fantasías eróticas. En ese sentido el o la funcionaria afectada, según lo consultado, la mayoría de las veces enfrenta al acosador y le hace sentir su incomodidad.

Rechazo al acoso laboral

El Instituto Nacional de la Juventud, rechaza cualquier tipo de presión, amenaza u hostigamiento en contra de sus funcionarios y funcionarias, ya sea esta acción ejercida tanto a nivel horizontal como vertical. Acoso laboral para la Institución, corresponde a la acción o comportamientos que denostan al compañero u subordinado, burlas, presiones indebidas, persecuciones, etc.

Ejemplo: Cuando no se deja participar en determinadas actividades por un superior a un funcionario o funcionaria que tiene directa relación con lo que se está trabajando o no se le permite asistir a capacitaciones que aportarían a un mejor desempeño de su labor, esto sin una argumento válido y contundente.

Ejemplo: Funcionarios y funcionarias que han sido acosados, afectando el clima de los equipos, ya que en ocasiones deben tomar posturas de apoyo hacia sus jefaturas, lo que los y las hace sentirse presionadas.

Trato igualitario entre funcionarios y funcionarias del Servicio

El Instituto Nacional de la Juventud, deberá promover el trato entre funcionarios y funcionarias por igual, con exigencias o requerimientos equivalentes y acordes a la función o cargo, deberes y derechos instaurados desde el ingreso de un hombre o mujer a esta Institución hasta el fin de su relación laboral.

Ejemplo: En el Servicio hubo una funcionaria que llevaba poco tiempo en la Institución, esta era atractiva, con muy buena presencia y bastante competente. Su jefe Directo empezó a entregarle más responsabilidades, mostrando un claro favoritismo en relación a los demás funcionarios y funcionarias que llevaban años desempeñándose en el Área. Esta situación fue comunicada por los funcionarios y funcionarias, manifestando la molestia por el trato privilegiado. El Jefe se disculpó y se comprometió a darles un trato igualitario a todos los miembros del equipo.

Ejemplo: Un funcionario de gran experiencia y con las competencias óptimas para desempeñarse en una determinada Área sufre una notoria carga laboral, lo que es identificado por su Jefe directo, el cual analiza la situación y decide repartir el trabajo entre todos los funcionarios y funcionarias del Área, motivándolos a aprender el trabajo realizado por este funcionario, disminuyendo la carga laboral, dejando de depender de una sola persona.



COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS CON EL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD

No ocupar el tiempo de la jornada laboral o utilizar personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales

Los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud dedicamos nuestra jornada laboral completamente al cumplimiento de las tareas encomendadas por el Servicio, aclarando que bajo ningún motivo o circunstancia se realizan actividades personales en el horario de trabajo, tales como, estudios personales, preparación de trabajos o presentaciones, trabajos paralelos y comercialización de productos.

Ejemplo: En la jornada laboral, no se está permitido realizar trabajos ajenos a las funciones, como comercializar productos o estudiar materias que no tengan relación con el Servicio. Igualmente los funcionarios y funcionarias manifestaron que hay personas que realizan actividades personales no existiendo control por parte de los jefes directos de estas conductas.

Ejemplo: Hubo una Secretaria que tenía problemas familiares y en reiteradas ocasiones utilizaba el teléfono para comunicarse con sus hijos y marido, causando molestia a sus compañeros de trabajo, ya que dejaba por completo sus labores. Se decidió contar la situación a la Jefatura para que converse con ella y le señale que no puede ocupar tanto el teléfono en sus asuntos personales por más problemas que tenga, ya que está en horario laboral.

Ejemplo: Cuando un funcionario/ría, debe hacer un trámite personal (ir al banco, atención medica, entre otros), siempre utiliza sus propios recursos para poder concretar el asunto y no recurrir a recursos institucionales como es el vehículo del Servicio en beneficio personal.

Rechazo al Conflicto de intereses

Nuestra Institución y las personas que la integran, estamos conscientes y evitamos cualquier situación en la cual un funcionario/ría posea o asuma compromisos que respondan a intereses u obligaciones externas o con terceros, ya sea de manera individual o grupal y que estas influyan directamente en el cumplimiento de la función pública.

Ejemplo: Por los cargos que algunos y algunas desempeñan en el Instituto Nacional de la Juventud, se encuentra el realizar la declaración de patrimonio e intereses, existiendo una real preocupación de estos por el contenido del documento, sin omitir ningún dato, reflejando fielmente los bienes y participaciones en sociedades.

Ejemplo: Como está indicado en el Procedimiento de reclutamiento y selección del Servicio, ningún funcionario o funcionaria puede intervenir en la contratación para beneficiar a un(a) amigo(a) o familiar, así mismo los integrantes de una comisión evaluadora en un proceso licitatorio.

Rechazo al tráfico de influencias

Los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud, rechazamos tajantemente el tráfico de influencias, comportamiento o conducta donde se utiliza el poder público por parte de un funcionario, funcionaria o autoridad para obtener una resolución que le genere un beneficio personal o a terceros.

Ejemplos: Los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud, no pueden postular a fondos concursables del Servicio, ni tampoco acceder a productos, entregados por programas del Instituto.

Ejemplo: Procesos tales como, aumentos de grados y las compras de bienes y servicios, se deciden sin consideración a presiones indebidas de terceros que influyan en el proceso.

Damos un correcto uso a la información reservada de la Institución

Nuestra Institución utiliza de forma correcta la información reservada, reguardando siempre la confidencialidad de esta, jamás utilizándola para un beneficio propio o para terceros.

Ejemplo: Cuando un contribuyente o alguna entidad privada consulta algo relacionado con nuestro Servicio, como es la función que desempeña un funcionario/ria o la oferta programática de algún Departamento, se le indica expresamente que aquellas consultas no pueden ser respondidas por teléfono y que estos requerimientos deben ser informados por los correspondientes canales formales, como por ejemplo, la plataforma de la ley del lobby.

Ejemplo: El Instituto Nacional de la Juventud, se encuentra en proceso de implementación de una Política General de Seguridad de la Información, la cual tiene como objetivo resguardar la información del Servicio, como por ejemplo; la seguridad informática (uso de correo electrónico institucional, contraseñas y softwares).

No emplear bienes de la institución en provecho propio o de terceros

Los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud, tienen plena conciencia de la correcta administración de los recursos, los cuales son públicos y deben ser utilizados de la mejor manera, con la mayor eficiencia posible, resguardando el uso adecuado de estos, ya que son estos recursos los que permiten al funcionario/ría y a la organización desarrollar su trabajo. Por lo anterior, no se utilizan recursos institucionales tales como vehículos, computadores, materiales o insumos de oficina para beneficio personal o de terceros, ajenos a la función del Servicio.

Ejemplo: Los Jefes de Gabinete y Asesores del Servicio, por su trabajo se les entrega un teléfono celular Institucional, el cual es utilizado solo por motivos laborales, preocupándose de que el equipo siempre se encuentre en su poder y no sea usado por sujetos externos al Servicio. Lo anteriormente expuesto, es igualmente aplicable a los vehículos institucionales. Para resguardar la aplicabilidad de este criterio, se mantiene un estricto registro de uso de los bienes institucionales.

Ejemplo: Las secretarías del Servicio, racionalizan y cuidan los insumos utilizados y no los ocupan en beneficio propio, como son las resmas de hoja o los lápices.

No ejercer proselitismo político en la Institución

Nuestra Institución tiene estrictamente prohibida cualquier manifestación que promueva el apoyo a una causa o doctrina política partidaria, ni menos que estos actos o manifestaciones se realicen con bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

Ejemplo: En periodos de campaña no difundir propaganda electoral al interior del Servicio.

Ejemplo: Los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud, que por su función deben en ocasiones trabajar en terreno, no utilizan estas instancias para realizar actividades políticas y tampoco para participar en campañas electorales.

Ejemplo: Los funcionarios/as del Servicio, sobre todos las autoridades, evitan expresar opiniones políticas por las redes sociales, especialmente en temas que provoquen efervescencia social y que puedan afectar la imagen de autonomía de la Institución.



RELACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD: BENEFICIARIOS/USUARIOS, PROVEEDORES, OTROS ORGANISMOS DEL ESTADO

No recibimos regalos, ni beneficios

Como funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud tenemos terminantemente prohibido aceptar cualquier tipo de regalo o beneficio: “Los regalos, hasta aquellos de un valor bajo pueden crear la percepción de influencia indebida, por lo que nosotros no recibimos ningún tipo de regalo. Sólo es posible recibir regalos como donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales en una capacitación”.

Ejemplo: Un funcionario que atendió a una organización, la cual quería generar un convenio con la Institución, trajo productos para regalar como tazones o agendas, lo cual fue agradecido por el funcionario, sin embargo se le explico al representante de la organización, que ningún funcionario o funcionaria del Servicio puede aceptar regalos.

Ejemplo: Hubo una Jornada de Capacitación en el Servicio Civil, en donde regalaron artículos relacionados a la actividad, como lápices, agendas, bolsas, etc. Los asistentes a esta capacitación, estimaron que no había ningún inconveniente o irregularidad en recibir uno o más artículos, ya que estos eran de cortesía y difusión.

Rechazo al Cohecho o soborno

Nuestra Institución, está en contra de cualquier acción que implique la entrega de un soborno o cohecho, la cual se puede materializar a través de la entrega de dinero, regalos, ofrecimientos de trabajo, o cualquier acción donde el funcionario solicite una ventaja a un externo o privado, con el objetivo de que este concrete u omita una acción indebida.

Ejemplo: A un funcionario del Instituto Nacional de la Juventud, se le ofreció dinero para beneficiar a unas organizaciones que estaban postulando a unos proyectos del Servicio, a lo cual el funcionario rechazo de inmediato el ofrecimiento, indicándole a la persona que si insistía el mismo iría a denunciarlo a Fiscalía.

Ejemplo: Los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud, no reciben dinero por parte de proveedores de insumos a cambio de la aceptación de productos fuera de plazo, contraviniendo lo establecido en el contrato de prestación de servicios al respecto.

Entrega de información transparente y oportuna

Las y los funcionarios del Instituto Nacional de la Juventud tenemos claridad respecto a que toda información solicitada debe ser entregada, ya que esta es pública y accesible a toda persona que la requiera, exceptuando solo información que por ley es reservada. Como Institución buscamos siempre la transparencia en todo ámbito, por ejemplo, cuando ponemos a disposición de los diferentes grupos de interés información clara, completa, veraz y oportuna sobre nuestra gestión o también cuando rendimos cuentas públicas sobre el cumplimiento de nuestra misión y la ejecución de los recursos.

Ejemplo: El Instituto Nacional de la Juventud, mantiene actualizado su sitio web con información relevante, referida a diversas materias relacionadas con la organización, más allá de lo que indica la ley, además de disponer de toda la información requerida en el "Portal de Gobierno Transparente".

Ejemplo: En el caso de que un usuario solicite alguna información a un Departamento del Servicio, el funcionario o funcionaria perteneciente a esa área le informará lo estrictamente solicitado. Si necesita más información será derivado a quien corresponda, o bien se le comunicará que la información requerida la debe pedir por Transparencia y que ahí le responderán en el más breve plazo.

Relaciones transparentes e Igualitarias con proveedores y usuarios

En el Instituto Nacional de la Juventud nuestras licitaciones Públicas serán convocadas a través de Mercado Publico. El servicio se compromete a publicar oportunamente las bases de licitación con un lenguaje claro y preciso, indicando los requisitos, condiciones y especificaciones del Servicio o bien a requerir, sin discriminación arbitraria.

Ejemplo: Todo proceso licitatorio al interior del Servicio deber ser transparente e igualitario, en donde los funcionarios y funcionarias de la entidad no podrán reunirse con los proveedores en el transcurso de este. En el caso de que haya conflictos de interés en la apertura de las ofertas, el integrante deberá de abstenerse de participar.

Ejemplo: En un proceso licitatorio se presentaron varias empresas, en donde se había establecido de acuerdo a las bases que el factor precio era el que predominaba. Sin embargo, la comisión que estudió las propuestas quería elegir una empresa conocida, que ya había hecho trabajos en el Servicio, pero su propuesta económica era muy costosa. Finalmente la comisión analizo detenidamente la situación y decidió seguir los criterios establecidos en las bases y adjudicar la propuesta a la empresa que presentara la más baja propuesta económica.

Compromiso con nuestros Usuarios

El Instituto Nacional de la Juventud posee un compromiso permanente en la búsqueda de nuevas alternativas que mejoren y satisfagan los intereses de nuestros usuarios, de la población joven de nuestro país, aclarando por supuesto que la entrega de este bienestar, debe ser acorde con los objetivos, misión y visión de nuestra organización.

Ejemplo: El Instituto Nacional de la Juventud genero escuelas sindicales para jóvenes, esto para que orienten y otorguen las herramientas necesarias, tanto desde el punto de vista teórico como práctico para potenciar habilidades dirigidas a desarrollar de mejor manera el ejercicio de labores sindicales.

Ejemplo: El instituto Nacional de la Juventud tiene como producto, la Tarjeta Joven, la cual es un Instrumento que entrega de manera gratuita beneficios y convenios en alimentación, cultura, deporte, educación, etc., para los y las jóvenes de nuestro país.

Ejemplo: Cuando los funcionarios/as del Instituto Nacional de la Juventud, se encuentran en terreno y deben dar a conocer un producto (tarjeta joven en un establecimiento educacional), se esfuerzan al máximo por emplear un lenguaje lo más sencillo y directo posible, comprensible para los estudiantes.



COMO GENERAR CONSULTAS Y DENUNCIAS

Los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud podrán hacer sus consultas referentes a todo lo relacionado con el Código de Ética, ya sea desde el punto de vista de su propósito, alcances, como también cuando surjan problemáticas valóricas o éticas que requieran una solución por el bien de la organización. Respecto a lo anterior, cabe hacer presente que todo funcionario/funcionaria podrá realizar cualquier consulta, sin la previa autorización de la Jefatura directa.

Estas consultas irán dirigidas al encargado del Código de Ética, a través del correo electrónico codigodeetica@injuv.cl o también por un formulario, el cual deberá presentarse directamente en la Secretaria del Departamento de Administración y Finanzas.

Cabe hacer presente que este documento, puede sufrir modificaciones o mejoras, las cuales serán incorporadas, con las consultas, observaciones y aportes que nos entreguen los funcionarios y funcionarias de la Institución.

Denuncias

Cualquier funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de la Juventud que presencie o detecte algún comportamiento o actitud que va en contra de la probidad administrativa, tiene la obligación de presentar la correspondiente denuncia según el Estatuto Administrativo. Cabe hacer presente que las denuncias pueden ser anónimas y confidenciales.

Para hacer efectiva la denuncia, al igual que en la consulta, se utilizará el Correo electrónico, el correspondiente formulario o también existe la alternativa de presentar la denuncia a la jefatura directa del afectado. En el caso del formulario, queda estrictamente prohibido la copia, escaneado, fotografiado, ni entrega a terceros del documento. La infracción a esta disposición será considerada como falta a la probidad administrativa.



Cabe hacer presente, que si lo informado por el denunciante es falso o carece de sustento, la denuncia quedará inmediatamente sin efecto, remitiéndose los antecedentes a Dirección Nacional, para que se tomen las medidas correspondientes.

El procedimiento se genera de la siguiente manera:

1. Un funcionario/a se encuentra en una situación posible de acoso.
 - » Remite correo electrónico a encargado del Código de Ética.
 - » Llena formulario, presentándolo en la Secretaria del Departamento de Administración y Finanzas
 - » Presentar la denuncia directamente al jefe superior, el cual derivará la denuncia al Encargado del Código de Ética y se procede, al Fiscal del Servicio.
2. La denuncia llega al encargado del Código de Ética, por los canales anteriormente mencionados, quien, de acuerdo al mérito de los antecedentes, remitirá estos al Fiscal del Servicio.

3. Fiscal del Servicio, si es pertinente (infracción estatutaria) iniciará un procedimiento disciplinario, ya sea sumario o investigación sumaria, para determinar la existencia de responsabilidad administrativa del funcionario o funcionaria denunciada.

Existe la posibilidad que la denuncia sea podrá ser presentada por un tercero, previa autorización por escrito del afectado, adjuntando los antecedentes y documentos que le sirven de fundamento.

Sanciones

Para el Instituto Nacional de la Juventud, ya sea sus funcionarios y funcionarias, como también sus autoridades, los contenidos establecidos en el Código deberán ser respetados y cumplidos sin distinción alguna. El incumplimiento al Código de Ética traerá sanciones, las cuales se encuentran contempladas en el Estatuto Administrativo. Lo anteriormente expuesto, podrá ser causa para efectuar investigaciones sumarias o sumarios administrativos, y si correspondiente el Jefe de Servicio procederá a aplicar las medidas disciplinarias. Estas medidas disciplinarias o sancionatorias corresponden a:

>> Censura: Es 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. (Artículo 122 del E.A.)

>> Multa: Es la privación de un porcentaje de una remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta, manteniendo el funcionario su obligación de servir el cargo.

>> Suspensión del empleo: Es la privación temporal del empleo desde treinta días a tres meses con goce de un cincuenta a un sesenta y cinco por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

>> Destitución: Es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario, cuando vulnere gravemente el principio de probidad administrativa, y en los casos que dispone el artículo 125 del Estatuto Administrativo.

Cabe hacer presente que en determinadas ocasiones y bajo ciertos hechos la responsabilidad administrativa también puede derivar a una responsabilidad de tipo civil o penal.

Glosario

Código de Ética: Herramienta guía, que permita pactar o acordar de manera participativa los estándares éticos y legales que caracterizan a una institución, relevándolos con el objeto de generar una convivencia laboral basada en valores comunes.

Valores: Corresponde a principios que permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro.

Respeto: Reconocimiento y legitimación del otro en sus derechos, deberes y diferencias culturales, sociales y de pensamiento.

Soborno: El soborno ocurre cuando un individuo intencionalmente ofrece, promete o efectúa un pago indebido u otro tipo de dádiva o ventaja, sea indirectamente o a través de intermediarios, a un agente o autoridad pública (nacional o extranjera), a fin de que ese agente haga o deje de hacer algo en cumplimiento de sus funciones y de ese modo obtener o mantener alguna ventaja indebida.

Discriminación: corresponde práctica que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, por su condición racial, religiosa, política, etc.

Proselitismo Político: Corresponde al conjunto de actividades ejercidas por una organización o persona lleva adelante con el objetivo de ganar adeptos para su causa, que en este caso sería política.

Transparencia: Busca resguardar la entrega de información en tiempo y formatos adecuados para que la ciudadanía conozca las decisiones, medidas y resoluciones adoptadas por las instituciones y sus funcionarios(as).

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.

Tráfico de Influencias: Cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

INSTITUTO NACIONAL DE LA **JUVENTUD**

www.injuv.cl