

INDAP

Ministerio de Agricultura



CÓDIGO DE ÉTICA



ÍNDICE

I - PRESENTACIÓN DEL DIRECTOR NACIONAL	2
• Proceso de elaboración	
• Objetivos	
• A quiénes está dirigido	
II - MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DECLARADOS POR INDAP	4
• Misión	
• Visión	
• Valores Institucionales	
III - VALORES Y CONDUCTAS ÉTICAS DE INDAP	5
IV - COMPROMISOS DE INDAP EN RELACIONES INTERNAS	7
V - COMPROMISOS DE INDAP EN RELACIONES EXTERNAS	9
VI -CONSULTAS, DENUNCIAS Y SANCIONES DE ASPECTOS RELACIONADOS AL CÓDIGO DE ÉTICA	14
VII - CONCLUSIONES	15
VIII - GLOSARIO	16

I - PRESENTACION DEL DIRECTOR NACIONAL

Ponemos a disposición de la comunidad del Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP) — usuarios(as), funcionarios(as), proveedores e instituciones públicas y privadas asociadas— un Código de Ética con un destino valórico común que contempla los estándares éticos y legales de la convivencia laboral en el Servicio.

Este Código acompaña al Sistema de Integridad, programa liderado por el Servicio Civil y el Ministerio de Hacienda. Dichas instituciones mandatan a los servicios públicos a implementarlo como una herramienta de prevención, orientación, detección y resolución de conflictos relacionados con actos de inobservancia ética.

El Código de Ética de INDAP, al igual que los códigos de otras instituciones del Estado, está destinado a promover una cultura de ética y anticorrupción. Del mismo modo, busca propiciar un ambiente de confianza en las relaciones internas y externas de los funcionarios públicos y sus instituciones. También propone incorporar, a través del Sistema de Integridad, diversos procesos, mecanismos y procedimientos institucionales.

Nuestro Código tiene la virtud de recoger la experiencia y las prácticas de conducta cotidianas en el cumplimiento de nuestras funciones, en tanto se elaboró mediante un proceso participativo supervisado por el Servicio Civil y la asesoría técnica especializada del PNUD en el que se diagnosticaron nuestros valores. Nos complace confirmar que los valores referidos —respeto, probidad, responsabilidad, profesionalismo, honestidad y compromiso— se condicen con los que declaramos como directivos y deseamos enaltecer. El Estado de Chile nos encomienda una importante misión de servicio a la pequeña agricultura familiar campesina. Para ello nos asigna un significativo presupuesto que nos corresponde aplicar con sentido ético.

Por tal motivo, tenemos que trabajar adecuadamente y cumplir nuestros objetivos, priorizando el bien común por sobre cualquier otro interés. Para ello, será necesario fortalecer también nuestra forma de hacer gestión, teniendo en cuenta la gran vocación de servicio que debemos honrar.

Los invito a que nos apeguemos al Código de Ética que ponemos a disposición de toda la comunidad indapina, puesto que contiene los valores y principios que inspiran nuestra acción cotidiana. En la medida que los apliquemos en nuestro trabajo, estaremos instalando estándares de integridad y contribuiremos al cumplimiento de la misión y visión institucional.

Carlos Recondo Lavanderos
Director Nacional

PROCESO DE ELABORACIÓN

Nuestro Código de Ética fue realizado según las orientaciones metodológicas del Servicio Civil y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD y se publicó en primera instancia el año 2017. Aquel documento incluye la participación de los funcionarios(as), usuarios(as) y proveedores del Instituto de Desarrollo Agropecuario.

Esta segunda versión incorpora mejoras enfocadas en lograr un documento más cercano, que utilice lenguaje simple e incluya ejemplos claros que guíen el actuar de los funcionarios y se actualizan los valores institucionales.

OBJETIVOS

El Código de Ética de INDAP es una herramienta adicional y complementaria a la Política de Personas aprobada por Resolución Exenta N° 171.185 del 15 de diciembre de 2015. Constituye un procedimiento participativo para convenir los estándares legales y éticos que nos caracterizan como Servicio Público, otorgándoles relevancia con el fin de generar una convivencia laboral basada en valores comunes. En tal sentido, sistematiza aquellos valores y conductas que reflejan nuestra cultura interna, misión, visión y lineamientos estratégicos.

A QUIÉNES SE DIRIGE EL CÓDIGO DE ÉTICA

Está dirigido a todas las personas que trabajamos en INDAP: todas las autoridades, jefaturas, funcionarios (as), ya sean trabajadores de planta, a contrata, a honorarios o suplentes.

El documento busca también ser un referente para todos los que se relacionan con nuestra Institución, sean usuarios(as), proveedores, miembros de las instituciones públicas o privadas asociadas o en convenio, y para los ciudadanos(as) en general.

Es importante destacar que los ejemplos que se exponen en los compromisos que se expresan a continuación corresponden a dilemas éticos que se dan en la cotidianeidad del funcionamiento de INDAP, pero no necesariamente representan situaciones concretas o reales.

II - MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DECLARADOS POR INDAP

Los Lineamientos Estratégicos de la Institución y la Política de Personas de INDAP, aprobada por Resolución Exenta N° 171185 del 15 de diciembre de 2015, han declarado la siguiente misión, visión y valores institucionales:

MISIÓN

contribuir al desarrollo económico sostenible y a la valorización de la agricultura familiar campesina y sus organizaciones mediante una acción de fomento que fortalezca el capital humano, social, productivo, natural y cultural de hombres, mujeres, jóvenes y pueblos originarios en los territorios.

VISIÓN

ser una institución pública de excelencia, plural, dialogante que trabaja en red con otros actores públicos y privados, en beneficio de la Agricultura Familiar Campesina del país.

VALORES INSTITUCIONALES:

- 1. Transparencia:** INDAP velará por altos estándares de buen servicio y transparencia en la realización de la función pública, garantizando el acceso oportuno y fidedigno a la información acerca de las actuaciones y decisiones institucionales, así como, la coordinación y cooperación permanente con otros servicios.
- 2. Probidad:** En INDAP se observa y promueve una conducta funcionaria interna y externa ajustada a la ética, manteniendo honestidad e integridad de la función pública. Ello implica que el interés común prima sobre el particular y mantenemos la imparcialidad en el ejercicio de nuestras funciones.
- 3. Respeto:** En INDAP nuestro actuar se desarrolla en el marco del reconocimiento a los demás, la aceptación de las diferencias, la valoración y promoción del espíritu colaborativo entre las personas para el logro de los objetivos institucionales.
- 4. Calidad de servicio:** En INDAP se trabaja con preocupación y compromiso por alcanzar altos estándares de calidad y desempeño, potenciando para ello buenas prácticas de gestión institucional, la responsabilidad y modernización de los procesos para potenciar el desarrollo de la Agricultura Familiar Campesina.

III - VALORES Y CONDUCTAS ÉTICAS QUE GUÍAN A LOS FUNCIONARIOS DE INDAP

Fueron considerados para la elaboración de este Código a través de un proceso de diagnóstico participativo. Son los que consigna el siguiente esquema:

Compromiso

Respeto

Probidad

Profesionalismo

Honestidad

Responsabilidad

VALOR DE COMPROMISO

Cada uno de los(as) funcionarios(as) de INDAP asume, según sus funciones, el compromiso de trabajar al servicio de la pequeña agricultura familiar campesina y sus organizaciones con responsabilidad y vocación.

INDAP asume el compromiso de reconocer y valorar las funciones que los miembros de la comunidad institucional desarrollan, brindando un ambiente laboral adecuado que respete y promueva los derechos de cada uno de ellos. Aquella convicción garantiza la proyección de las capacidades de cada integrante del grupo.

VALOR DE RESPETO

Las relaciones entre los funcionarios(as), prestadores de servicios y usuarios(as) de INDAP se deben desarrollar en un marco de respeto recíproco, cordialidad, igualdad y tolerancia. Se deben reconocer las diferencias de cada uno en cuanto a funciones, tareas, estilos, experiencias y conocimientos. En INDAP respetamos y valoramos las diferentes formas de ser, pensar y actuar en tanto consideren la dignidad de todos y apoyen el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las autoridades y jefaturas de INDAP deben respetar a cada uno de los funcionarios(as), prestadores de servicios, proveedores y usuarios(as), evitando conductas de maltrato y acoso laboral o sexual. También velarán por que el respeto esté presente en las relaciones de los funcionarios(as).

VALOR DE LA PROBIIDAD

Todas las autoridades, jefaturas, funcionarios(as), prestadores de servicios, proveedores y usuarios(as) deben mantener una conducta honesta e íntegra, velando por el bien común por sobre el interés personal.

Cualquier acto de improbidad estará completamente prohibido en INDAP. Las conductas ímprobas recibirán las responsabilidades y sanciones que correspondan, según las leyes. Los(as) funcionarios(as) de INDAP deberán usar los bienes, el tiempo y los espacios puestos a su disposición para fines institucionales y cumplimiento de sus funciones, conforme a los principios de buenas prácticas laborales. El uso personal de los mismos debe ser excepcional y no abusivo, ni tampoco impedir el cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas por el Servicio o los usuarios.

VALOR DE PROFESIONALISMO

En INDAP todos(as) estamos llamados a cumplir nuestras tareas, funciones, compromisos y responsabilidades de manera prolija y correcta, desarrollando bien el trabajo para beneficiar a nuestros usuarios(as) y beneficiarios(as).

En INDAP se reconoce y valora el conocimiento y experiencia de los funcionarios(as): su opinión será tomada en cuenta para lograr el mejoramiento de la gestión institucional.

VALOR DE HONESTIDAD

En INDAP todos(as) tenemos la obligación de realizar nuestras funciones y relacionarnos con pares, jefaturas y subalternos, proveedores y usuarios(as) de manera transparente e imparcial. Así generaremos climas basados en la verdad, confianza, respeto y reconocimiento de nuestros interlocutores o contrapartes.

VALOR DE RESPONSABILIDAD

Más allá de las responsabilidades legales en el ejercicio de la función, todos los miembros de la comunidad INDAP tienen las siguientes responsabilidades: orientar sus acciones a alcanzar objetivos y metas institucionales con eficiencia y eficacia, respetar los valores y buenas prácticas, cumplir las tareas y funciones que se les encomienden y respetar las leyes y reglamentos que regulan las acciones que desarrollen.

IV - NUESTROS COMPROMISOS INTERNOS

- En INDAP nos comprometemos a generar condiciones de respeto recíproco entre funcionarios(as), jefaturas, usuarios(as) y proveedores, generando un clima propicio y cordial que nos permita cumplir objetivos, funciones, metas y tareas.
- Las conductas de maltrato, la discriminación por género y el acoso laboral o sexual serán sancionados, previa investigación y mediante pruebas. Para esto todos los funcionarios (as) utilizarán el procedimiento institucional de denuncias.
- En INDAP respetamos la diversidad de los(as) funcionarios(as), en cuanto a género, nacionalidad, orientación política, sexual, situación social, económica, etcétera. Cualquier privilegio o beneficio arbitrario deberá ser dejado de lado: el mérito constituirá el único motor de promoción de los trabajadores(as).

Otro ejemplo:

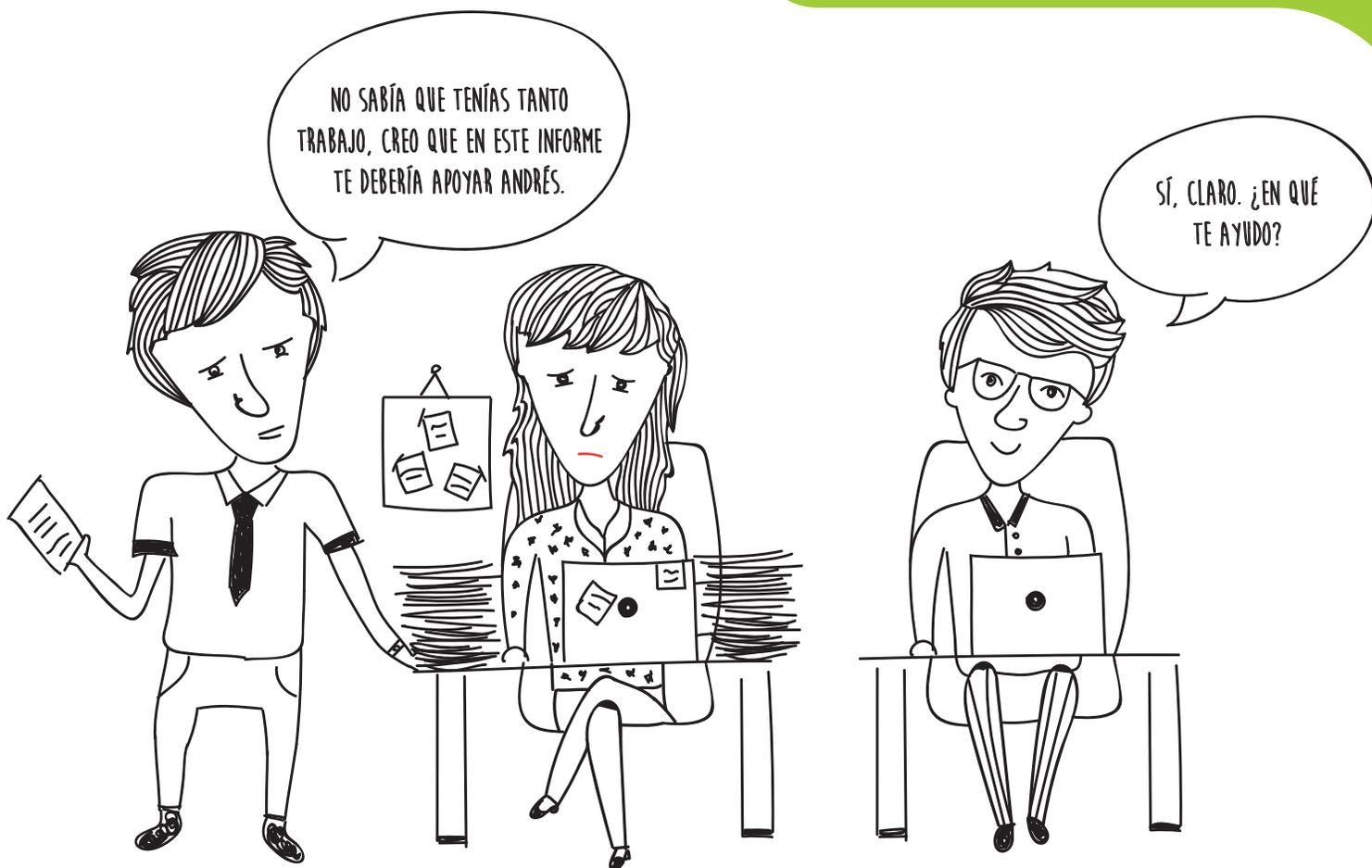
Ingresar a edificios institucionales ignorando al personal de seguridad, sin saludar.



- En INDAP se reconoce y valora el mérito y esfuerzo de los(as) funcionarios(as). Toda la comunidad de INDAP se compromete a aunar esfuerzos en propiciar el desarrollo de la carrera de cada uno(a) de sus funcionarios(as), a través de la capacitación y otros mecanismos.
- En INDAP se considera que el trabajo en equipo es el mejor mecanismo para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales. El rol de las jefaturas es asegurar una equilibrada carga laboral entre los equipos que les corresponda liderar.
- En INDAP se deben establecer adecuados canales de información interna basados en la transparencia, el respeto y la confianza, a modo de evitar el rumor como fuente de información.

Otro ejemplo:

Dilatar entrega de información de trabajo debido a no simpatizar con el solicitante.

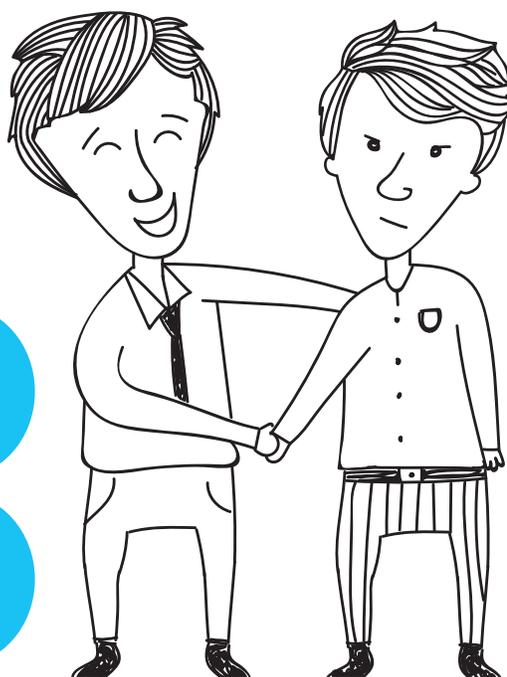


V - CÓMO ACTUAR FRENTE A SITUACIONES QUE PUDIESEN CONSTITUIR FALTAS A LA PROBIIDAD Y RIESGOS ÉTICOS

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que un(a) funcionario(a), de forma directa o indirecta, se pueda ver beneficiado o beneficie a un tercero abusando de las funciones o el cargo que posee en desmedro del interés público. En tal sentido, nuestros compromisos son:

- Privilegiar el interés público por sobre las situaciones que podrían acarrear algún beneficio personal. En tal sentido, rechazamos el tráfico de influencias y nos restamos de cualquier procedimiento institucional que no se ajuste a la normativa vigente que rige el actuar de las instituciones públicas, tales como negociaciones, compras, contrataciones y procesos de licitación que impliquen algún potencial conflicto de interés que pudiera dañar la imagen personal del funcionario(a) o de INDAP.
- Continuar cumpliendo íntegramente las leyes de transparencia y probidad.



NO PUEDO ACEPTAR SU DINERO E INFORMARÉ DE ESTA SITUACIÓN A MIS JEFATURAS.

Otros ejemplos:

Utilizar el cargo para favorecer a un amigo o familiar en un trámite o beneficio.

Tomar decisiones laborales utilizando como criterios la amistad y no el mérito.

SOLICITUD Y ACEPTACIÓN DE REGALOS, INVITACIONES, FAVORES Y BENEFICIOS POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS

En INDAP todos(as) los(as) funcionarios(as) velamos por la imagen y credibilidad de la organización. Nuestras acciones están orientadas a la integridad de los procesos institucionales y, por lo tanto, no debemos solicitar ni tampoco recibir regalos, invitaciones, favores u otros tratos parciales en el desarrollo de nuestras actividades.

En tal sentido, se podrán aceptar regalos de proveedores o usuarios(as) en la medida que sean de carácter simbólico, no sean costosos y se realicen por cortesía, gratitud y/o buena educación. Por lo demás, esto no afectará en ninguna forma el trato imparcial con usuarios, proveedores u otros grupos de interés relacionados con INDAP.

Es importante destacar que, en caso de recibir regalos o invitaciones de proveedores, usuarios(as) o grupos de interés relacionados con INDAP, los funcionarios(as) deben informar a sus jefaturas o bien consultar o denunciar en nuestro Sistema de Integridad.



USO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Los(as) funcionarios(as) de INDAP resguardamos la información confidencial a la que tenemos acceso en nuestra labor, rechazamos su uso inadecuado y protegemos el acceso de terceros no autorizados a las bases de datos o documentos confidenciales.

Nuestro afán de protección abarca tanto a la información de nuestros(as) usuarios(as) y proveedores como nuestras claves o contraseñas de acceso a las casillas de correos electrónicos y/o plataformas de trabajo. También manejamos con cautela los datos sensibles de nuestros funcionarios(as).

Por lo demás, INDAP propiciará y resguardará la confidencialidad de las denuncias producto de infracciones legales y administrativas que se realicen respecto de hechos y actuaciones de sus funcionarios(as), proveedores y usuarios(as). Aquella determinación tiene como fin darles el cauce legal que corresponda. Todos los procedimientos institucionales de investigación y sanción respetarán el debido proceso y el derecho a defensa.



USO DE RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN PARA FINES PROPIOS

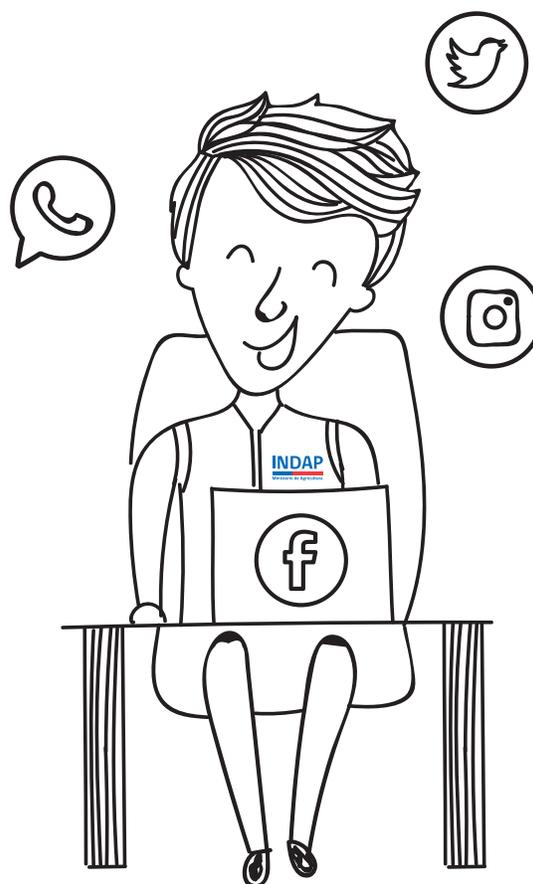
Los(as) funcionarios(as) de INDAP evitamos ocupar nuestro tiempo hábil en actividades que escapen del quehacer institucional, lo que implica no ejecutar tareas académicas en horario laboral, no realizar trabajos particulares y/o participar en acciones político partidarias en la jornada de trabajo.

Más allá de las obligaciones legales, cada funcionario(a) tiene el deber de proteger los bienes, personal, funciones, recursos e imagen de INDAP. Por lo tanto, deberá denunciar ante los superiores o autoridades, o bien ante el Sistema de Integridad, cualquier irregularidad que observe en ese aspecto.

Usaremos de manera correcta la imagen de la institución en nuestras vestimentas y/o nuestras credenciales.

Otros ejemplos:
imprimir folletos de contexto político con bienes de INDAP.

Abuso de uso de internet y correo institucional para fines personales.



RECHAZO AL SOBORNO O COHECHO:

Todas las autoridades, jefaturas, prestadores de servicios y funcionarios(as) de INDAP deben cumplir las leyes y reglamentos que rigen al Estado y a INDAP, lo que implica ser responsables de cada uno de sus actos.

Además, somos conscientes de que no debemos utilizar el poder público que se nos otorga como funcionarios(as) del Estado para obtener privilegios privados. Rechazamos vehementemente cualquier solicitud u ofrecimiento de objeto de valor, dinero o beneficio hecho con el fin de que un(a) funcionario(a) ejecute, omita o infrinja su llamado a la integridad.

Aquellas acciones son ilegales y constituyen delitos funcionarios.



VI - CONSULTAS, DENUNCIAS Y SANCIONES DE ASPECTOS RELACIONADOS AL CÓDIGO DE ÉTICA

En caso de que los(as) funcionarios(as) de INDAP presenten dudas al respecto de los contenidos de este código, o bien requieran denunciar una inobservancia ética, nuestro servicio ha puesto a disposición de ellos un funcionario Coordinador de Integridad en el Nivel Central.

Por lo demás, la primera acción que se recomienda ante inobservancias éticas o conocimiento de acciones u omisiones que pongan en conflicto los valores, orientaciones y compromisos de este código es informar a la jefatura o acudir directamente a la plataforma de consulta y denuncia del Sistema de Integridad que estará disponible en la página web de INDAP.

Si una consulta deviene en una denuncia, esta será respondida por el equipo de asesores técnicos del Sistema de Integridad. Ellos señalarán los procedimientos y mecanismos legales y reglamentarios.

USO DE RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN PARA FINES PROPIOS

Si bien este código tiene un fin preventivo, las faltas a sus lineamientos tiene consideradas las siguientes clases de sanciones o medidas disciplinarias:

CLASES DE SANCIONES O MEDIDAS DISCIPLINARIAS



VII - CONCLUSIONES

Todos(as) los(as) funcionarios(as), cualquiera sea su jerarquía o régimen legal, deben conocer y poner en práctica los valores y conductas que se establecen en este Código, en tanto se trata de un documento construido participativamente para reflejar la opinión de toda la comunidad.

También es importante destacar que, si bien este código tiene un tenor no sancionatorio, los incumplimientos podrán ser investigados con la finalidad de establecer la calidad de los hechos y responsabilidades administrativas que correspondan según el Estatuto Administrativo y/o los tribunales de justicia competentes en el caso de actos constitutivos de delito.

VIII - GLOSARIO

- **Compromiso:** implica una relación de reciprocidad entre la institución y los(as) funcionarios(as), de modo tal que ellos se identifican con el organismo y se sienten parte de él. Por tal motivo, realizan su función pública con responsabilidad, profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. De mismo modo, la institución reconoce la labor realizada por los(as) funcionarios(as) y les ofrece un ambiente laboral con condiciones adecuadas, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.
- **Confianza:** consiste en 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(as) funcionarios(as) pueden sentirse cómodos(as) y seguros(as) trabajando colaborativamente en un espacio de respeto.

La confianza es el resultado natural de un accionar coherente y consistente, que nos permita ser percibidos como creíbles, seguros y confiables.

- **Eficiencia y eficacia:** implica que el servidor público realiza su trabajo con el foco en los resultados, gastando solo 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 para maximizar sus beneficios.

- **Excelencia:** la función pública se desarrolla de manera eficiente, eficaz, colaborativa, profesional y responsable. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de trabajo.
- **Inclusión:** consiste en garantizar igualdad de condiciones a todos(as) los(as) funcionarios(as), usuarios(as), beneficiarios(as) para que cuenten con los mismos derechos y oportunidades, sin discriminaciones de ningún tipo. En otras palabras, implica eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en razones arbitrarias y/o personales, como 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. Dicho de otro modo, la igualdad de trato de la autoridad a sus funcionarios(as), entre los(as) funcionarios(as) y los diferentes actores externos (proveedores, usuarios(as), organismos públicos e internacionales, etc.) será prioritaria.

- **Integridad:** implica mantener la rectitud y la honestidad de manera permanente en el ejercicio del cargo público, independiente de las presiones que se puedan recibir. Por lo tanto, la conducta y el actuar deben ser coherentes con las normas éticas de la institución (TI 2009). La integridad se encuentra íntimamente relacionada con la probidad y funciona como una barrera contra la corrupción.

Pueden existir múltiples situaciones que pongan en peligro la integridad de los(as) funcionarios(as). Por ejemplo, resguardar la información reservada que se conoce a propósito del trabajo realizado, especialmente cuando su uso supondría beneficios personales; o aceptar ayudas o regalos a cambio de favorecer a alguien en el ejercicio de las funciones.

- **Participación:** propiciar al interior de la institución instancias para el diálogo, la toma de decisiones y la realización de actividades conjuntas que cumplan 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 o la funcionario(a) mantiene una conducta honesta e íntegra en el ejercicio de la función pública. Ello implica que el interés común prima por sobre el particular, de modo tal que el o la trabajador(a) no utilizará ni el cargo ni los recursos públicos para obtener beneficios o privilegios personales. De igual manera, debe ser imparcial en el ejercicio de sus funciones.

Como se observa, este principio es transversal a todo el actuar funcionario y se puede ver afectado por diversas situaciones, tales como utilizar tiempo de la jornada en actividades personales, recibir regalos o beneficios particulares por parte de proveedores y usuarios(as), entre otras.

- **Respeto:** las labores funcionarias ocurren en un marco de cordialidad, igualdad y tolerancia entre compañeros(as) de trabajo y con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidades de las personas.
- **Responsabilidad:** los(as) funcionarios(as) realizan su función pública con compromiso y profesionalismo, respondiendo oportunamente por sus tareas y actos. Cuando no se sienten capaces de cumplir de manera adecuada en su trabajo o tienen dudas de cómo hacerlo, plantean la situación a su superior y equipo para encontrar una pronta solución que no afecte la consecución de los objetivos esperados. En el caso de que algo no resulte bien, reconocen y aceptan sus errores y asumen las consecuencias con honestidad y humildad.
- **Transparencia:** garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y decisiones de las instituciones públicas. La publicidad de la información y la visibilidad de las acciones de los(as) funcionarios(as) operan como barreras para la corrupción (TI 2009 y Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile 2016) y posibilitan que los(as) ciudadanos(as) conozcan y vigilen la función pública.

- Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterado. Por ejemplo, desprecio de habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras. Se trata de acciones que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o varios funcionarios en contra de una persona o grupo por cualquier medio que tengan como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de los afectados.
- Acoso sexual: ocurre cuando una persona (hombre o mujer) realiza requerimientos de carácter sexual indebidos y no consentidos por la persona a la que se dirigen, ya sea en forma física, verbal o escrita. Se trata de acciones que pueden amenazar o perjudicar su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- Cohecho/Soborno: solicitar y/o ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un(a) funcionario(a) ejecute, omita o infrinja sus deberes públicos o ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. Al ser una falta bilateral, existen dos tipos penales. El o la funcionario(a) que solicita o acepta el beneficio indebido comete cohecho y la persona natural o jurídica que ofrece o acepta entregarlo, realiza soborno.
- Conflicto de interés: situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o una motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de las funciones y en la toma de decisiones objetivas de un(a) trabajador(a). 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 bienes 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 racial, de género, física, socioeconómica, religiosa, sexual, política, entre otras.
- Probidad: el ejercicio de la función pública se debe realizar de manera honesta y honrada, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en ningún 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.
- Uso de la información reservada: toda la información de carácter reservado no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.). Por ejemplo, los datos personales de los(as) funcionarios(as) o usuarios(as), los sumarios en proceso, entre otros.



www.indap.gob.cl

