



Código de Ética del Servicio Médico Legal



**Servicio
Médico Legal**
Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos

Gobierno de Chile

ÍNDICE

I. Presentación

| | |
|------------------------------|----|
| 1. Propósito | 05 |
| 2. A quiénes se aplica | 05 |
| 3. Metodología | 05 |

II. Misión, Visión y valores institucionales

| | |
|----------------------------------|----|
| 1. Misión | 06 |
| 2. Visión | 06 |
| 3. Valores institucionales | 06 |

III. Código de Ética

| | |
|--|----|
| 1. Compromisos del Servicio Médico Legal con sus funcionarios y funcionarias | 08 |
| 2. Compromisos de los funcionarios y funcionarias con el Servicio Médico Legal | 08 |
| 3. Compromisos con quienes se relaciona el Servicio Médico Legal | 09 |
| 4. Compromisos del Servicio Médico Legal con los Derechos Humanos e inclusión | 09 |

IV. Normativa vigente para funcionarias y funcionarios públicos

| | |
|---|----|
| 1. Test de autoevaluación - Ejemplos concretos | 11 |
| 2. Consultas, denuncias y sanciones..... | 12 |
| 3. Normativa vigente para funcionarias y funcionarios públicos..... | 12 |
| 4. Resoluciones vinculantes a este Código de Ética..... | 13 |
| 5. Sistema de prevención de LA/FT/DF..... | 13 |

V. Glosario.

| | |
|-------------------|----|
| 1. Glosario | 15 |
| 2. Notas | 16 |





ético¹, ca

Del lat. *ethĭcus*, y este del gr.
gr. ἠθικῆ *ēthikḗ*.
1. adj. Perteneciente o
2. adj. Recto, confor
3. m. desus. Perso
f. Conjunt
ito de



1. PROPÓSITO

El presente Código de Ética busca establecer parámetros y normas, tanto de convivencia, trato y comportamiento de todos los funcionarios y funcionarias, que propenda a una correcta conducta al interior de la institución, sensibilizando sobre la importancia del apego a la legalidad y al rol que deben desempeñar ante toda la sociedad.

Objetivamente, el presente Código es un manual que orienta la conducta, y entrega herramientas, consejos y ejemplos que ayudan a discernir ante dilemas éticos necesarios de responder para una mejor convivencia institucional.

El Código de Ética deberá ser revisado por el Comité de Integridad cada año, y ser actualizado, si corresponde.

2. A QUIÉNES SE APLICA

A todas las personas que trabajan en el Servicio Médico Legal, independiente de su nivel jerárquico, estamento y calidad contractual.

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del Código de Ética se utilizó una metodología participativa, que contempló reuniones entre SML y Servicio Civil, capacitación por parte del Servicio Civil, reuniones ampliadas entre Dirección Nacional y gremios, y una encuesta a funcionarios, entre otras actividades.

- Se conformó para el efecto un Comité, integrado por representantes de la Dirección Nacional, Departamento de Jurídica, asociaciones del SML y Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Se siguieron distintas instancias de difusión sobre el desarrollo del Código de Ética a través de los canales de comunicación interna de la institución.

“Es un manual que orienta la conducta, y entrega herramientas, consejos y ejemplos que ayudan a discernir ante dilemas éticos necesarios de responder para una mejor convivencia institucional”.



**Misión, Visión y
Valores Institucionales**

**Servicio
Médico Legal**
Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos

Gobi



1. MISIÓN

Otorgar un servicio altamente calificado en materias Médico-Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía en general, a través de la realización de pericias médico legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a mujeres y hombres. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

2. VISIÓN

Ser, como institución del Estado, el principal referente científico-técnico en materias médico legales y forenses, con un accionar de calidad, eficiente, oportuno e imparcial. Estructurado, organizado y altamente valorado por la comunidad, aportando a una mejor administración de la justicia.

“Nos desempeñamos de forma honesta, leal y apegada a las normas y leyes que rigen a la administración pública, procurando satisfacer el interés general por sobre el particular”.

3. VALORES INSTITUCIONALES

Probidad: Nos desempeñamos de forma honesta, leal y apegada a las normas y leyes que rigen a la administración pública, procurando priorizar el interés general por sobre el particular, sin dar lugar a privilegios.

Transparencia: Actuamos promoviendo el conocimiento de los actos, procedimientos y decisiones que se adoptan en el ejercicio de nuestras funciones. De esta manera garantizamos el derecho de la ciudadanía de acceder a la información, y damos cuenta de nuestra labor pública.

Compromiso: Somos personas responsables con el quehacer de la institución, asumiendo el trabajo en equipo, el respeto hacia trabajadores y trabajadoras, y la capacidad de diálogo como elementos principales para el cumplimiento de nuestros objetivos colectivos y la mejora continua de la institución.

Imparcialidad: Ceñimos nuestro actuar bajo criterios objetivos y sin discriminaciones, procediendo con rectitud.

Eficiencia: Cumplimos nuestra labor utilizando adecuadamente los recursos con los que disponemos, siguiendo una adecuada planificación de las actividades a realizar, respetando a las personas y el medio ambiente.

Confidencialidad: Nos preocupamos de mantener reserva respecto a datos personales e información reservada de nuestros usuarios y usuarias, a través de un “Acuerdo de Confidencialidad y no Divulgación” realizado por el SML. Para ello contamos con un Comité de Seguridad de la Información, que se encarga de implementar la política de seguridad.



Servicio
Médico Legal
Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos

Compromisos

Gobi



1. COMPROMISOS DEL SERVICIO MÉDICO LEGAL CON SUS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS

Relaciones de respeto: Fomentamos el trato cordial y respetuoso entre funcionarios y funcionarias, valorando el trabajo en equipo, la tolerancia y la capacidad de diálogo para la resolución de conflictos.

Igualdad de oportunidades: Reconocemos el mérito, y proporcionamos igualdad de oportunidades a funcionarios y funcionarias en el acceso a nuestra institución, mejoramiento continuo de sus capacidades, y el desarrollo laboral, rechazando todo tipo de discriminación arbitraria.

Promoción de climas laborales satisfactorios: Buscamos que las personas que trabajan en nuestra institución se sientan parte de una comunidad que releva los entornos laborales saludables, seguros, inclusivos y libres de todo tipo de maltrato, con énfasis en la prevención de conductas discriminatorias y/o vulneratorias por razones de género (mujeres y diversidad sexual).

Rechazo al acoso laboral: Rechazamos toda conducta de agresión u hostigamiento que insulte y/o menoscabe la dignidad e integridad de las personas, así como también el abuso de poder formal e informal.

Rechazo al acoso sexual: Repudiamos todo comportamiento indebido de connotación sexual, que se realice de forma física, verbal o por cualquier otro medio, sin consentimiento y bajo amenaza directa o indirecta, que pudiera afectar la situación laboral de las personas.

Comunicación oportuna y transparente: Mantenemos canales de comunicación abiertos con todos los funcionarios y funcionarias para informar sobre nuestros hitos institucionales y otros temas de interés de la comunidad.

Uso correcto de la información reservada: Resguardamos la información confidencial que conocemos en el desarrollo de nuestro trabajo. No la utilizamos jamás para obtener beneficio propio o para terceros.

2. COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS CON EL SERVICIO MÉDICO LEGAL

Uso responsable de los bienes: Nos comprometemos a velar por un uso correcto y eficiente de los bienes públicos que se nos entregan para la ejecución de nuestra labor, evitando el provecho propio o de terceros, y su uso en actividades ajenas a nuestra función.

Evitar los conflictos de interés: Respetamos las normas legales sobre probidad, inhabilidades e incompatibilidades que rigen nuestro actuar como parte de la administración del Estado. En ese sentido, no intervenimos ni influimos en asuntos en que tengamos un interés personal. Si estamos frente a una situación así, lo transparentamos con nuestra jefatura y nos abstenemos de participar.

Rechazo al tráfico de influencias: No ocupamos nuestros cargos públicos, como tampoco recibimos presiones de quienes utilizan su autoridad o poder público, para beneficio particular. Si eso ocurriese, lo informamos a nuestra jefatura.

Respeto a la jornada laboral: No ocupamos el tiempo de trabajo ni utilizamos el personal en beneficio propio o ajenos a la institución. Durante la jornada nos dedicamos exclusivamente al cumplimiento de las tareas que nos corresponde ejercer, no realizando actividades personales en el horario de trabajo, como, por ejemplo, actividades de tipo político-electoral, estudios personales, preparar clases, trabajos paralelos y comercialización de productos, entre otros.

No recibimos regalos, ni beneficios: Los regalos, hasta aquellos de un valor bajo, pueden crear la percepción de influencia indebida. Por ello no recibimos ningún tipo de regalo, a excepción de que se trate de donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales para una capacitación.

3. COMPROMISOS CON QUIENES SE RELACIONA EL SERVICIO MÉDICO LEGAL

Buen servicio: Ponemos nuestras capacidades en otorgar un servicio de calidad, actuando siempre con honradez, integridad y buena fe. No nos hacemos parte de actos fraudulentos.

Imparcialidad: En nuestro rol de organismo asesor de la justicia, actuamos enfocados en el interés de los usuarios y usuarias en el sentido de brindar las prestaciones requeridas, anteponiendo dicho interés a cualquier otro, incluyendo el propio.

Transparencia en la entrega de información:

Somos conscientes de que la información de los organismos de Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada. Por lo tanto, facilitamos el acceso a ésta por parte de cualquier ciudadano o ciudadana que pueda requerirla, manteniendo actualizado nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para darle respuesta.

Deber de reserva: Debemos a nuestros usuarios y usuarias el resguardo y confidencialidad de toda información reservada que se ha conocido en el ejercicio de nuestra profesión, sin perjuicio de la transparencia que impera y se encuentra consagrada constitucionalmente en los actos de administración pública.

Rechazo a la corrupción: No aceptamos el soborno ni el cohecho, traducido éste en presiones, pagos y regalos destinados a influirnos indebidamente o que interfieran en nuestra toma de decisiones. Asimismo, no solicitamos pagos, ventajas, ni beneficios personales.

Relaciones igualitarias con todos los oferentes:

Realizamos nuestras licitaciones a través de Mercado Público. Nos comprometemos a publicar oportunamente las bases, requisitos, condiciones y especificaciones de bienes y servicios que requerimos, con un lenguaje claro y preciso.

4. COMPROMISOS DEL SERVICIO MÉDICO LEGAL CON LOS DERECHOS HUMANOS E INCLUSIÓN

No discriminación: Procuramos un trato respetuoso y digno, sin distinciones dentro y fuera de la institución, por lo que nunca discriminamos por físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual e identidad de género, entre otros. Atendemos a todas las personas que se encuentran en una investigación penal sin hacer diferencias arbitrarias, o en base a prejuicios o preferencias, poniendo a disposición de nuestros usuarios y usuarias todas las capacidades técnicas, administrativas y periciales en beneficio de un acceso igualitario a la justicia.

Inclusión: Aceptamos la diversidad y las diferencias individuales como valores fundamentales de la convivencia en sociedad.

Equidad de género: En el ámbito de nuestras competencias, promovemos un trato igualitario, respetuoso y no discriminatorio a hombres y mujeres pertenecientes a la diversidad sexual (LGTBIQ).

“Debemos a nuestros usuarios y usuarias el resguardo y confidencialidad de toda información reservada que se ha conocido en el ejercicio de nuestra profesión, sin perjuicio de la transparencia que impera”.



Mecanismo de Consultas y Denuncias

1. TEST DE AUTOEVALUACIÓN - EJEMPLOS CONCRETOS

En caso de enfrentarnos a un hecho que nos genere dudas, estas preguntas podrán ayudarnos a dilucidar si se trata de una falta a la ética:

- Esta acción o decisión, ¿es coherente con los valores y principios que resguarda el presente Código de Ética del Servicio Médico Legal?
- Esta acción o decisión, ¿cumple con la ley y/o normativa vigente?
- Esta acción o decisión, ¿perjudicará la tramitación de un proceso judicial?
- Esta acción o decisión, ¿afecta la imagen del Servicio Médico Legal?
- Esta acción o decisión, ¿daña la dignidad de la/s persona/s?
- Esta acción o decisión, ¿es comprensiva con el usuario/a?
- Esta acción o decisión, ¿beneficia a un particular por sobre el interés general?

FALTAMOS A LA ÉTICA CUANDO...

- Firmamos documentos de los que no somos responsable personalmente.
- Revelamos datos personales de nuestros usuarios y usuarias, incluyendo el resultado de un informe pericial.
- Favorecemos a amigos y familiares en la contratación y adquisición de bienes y servicios, sin considerar el cumplimiento de los requisitos establecidos.
- Presionamos indebidamente a otros funcionarios y funcionarias, sean o no subalternos.
- Ejercemos otras actividades o profesiones, directamente o por intermedio de terceros, que resulten incompatibles con el ejercicio de la función pública, como, por ejemplo, actividades de tipo política-electoral, comercialización de productos para la misma institución, trabajos paralelos, entre otros.
- Ocupamos tiempo de la jornada laboral, o utilizamos personal que tenemos a cargo, en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales.
- Aceptamos pagos, regalos y otros privilegios como agradecimiento, promoción o que nos obligue a tomar un comportamiento o una decisión distinta a la que se debe.
- Dejamos de respetar a una persona por cómo habla, viste, por su condición religiosa, política, o nos referimos a ella en términos peyorativos.
- Divulgamos información reservada de los funcionarios y funcionarias antes de ser pública oficialmente.
- Denunciamos actos irregulares, ilegales y/o que faltan a la ética.

“Faltamos a la ética cuando favorecemos a amigos y familiares en la contratación y adquisición de bienes y servicios”.



2. CONSULTAS, DENUNCIAS Y SANCIONES

Consultas: En caso de presentar dudas o consultas respecto al presente Código de Ética, o de requerir información u orientación sobre aspectos que eventualmente no aparezcan en esta guía, el Comité de Integridad del Servicio Médico Legal pone a disposición el correo electrónico **consultaetica@sml.gob.cl**. Por medio de este canal, se asume el compromiso de responder todos los comentarios y observaciones que se reciban, en un máximo de 10 días.

Denuncias: Ante un hecho que signifique una infracción al presente Código de Ética, o incumplimiento de las responsabilidades y deberes que rigen a la administración pública, el funcionario debe entregar los antecedentes correspondientes a su jefatura directa.

En caso de haber agotado todos los canales internos para levantar denuncias, o buscar soluciones a acciones u omisiones que contravengan efectivamente el principio de probidad administrativa, será la Contraloría General de la República la encargada de acoger la denuncia, la que podrá tener carácter de reservada, y se puede realizar en línea, en el Portal "Contraloría y Ciudadano".

Sanciones: El incumplimiento a este Código en relación a las normas legales puede ocasionar que faltemos a nuestra responsabilidad administrativa, por lo tanto, se realizará una investigación sumaria o un sumario administrativo. Si se comprueba que actuamos incorrectamente, nuestro Director Nacional aplicará la medida disciplinaria correspondiente (censura, multa o suspensión de 30 días a tres meses de duración, según sea la gravedad del hecho).

A veces, los hechos que dan lugar a una responsabilidad administrativa, también pueden originar responsabilidad civil o penal.

3. NORMATIVA VIGENTE PARA FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Los principios rectores de la función pública y de los órganos de administración del Estado, bajo los que se rigen también el Servicio Médico Legal y todos sus funcionarios sin distinción, son:

- **Ley N° 18.575**, sobre Bases Generales de la Administración del Estado (BGAE).
- **Ley N° 18.834**, sobre el Estatuto Administrativo, que entre otras cosas prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios/as. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (art. 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (art. 84 letra M).
- **Ley N° 19.653**, sobre Probidad Administrativa aplicable a los órganos del Estado.
- **Ley N° 19.880**, sobre Bases de Procedimientos Administrativos.
- **Ley N° 20.285**, sobre Acceso a la Información Pública.
- **Ley N° 20.500**, sobre Asociación y Participación Ciudadana en la Gestión Pública.
- **Ley N° 20.730**, sobre Lobby.
- **Ley N° 20.880**, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses.
- **Ley N° 20.600**, sobre la organización y el funcionamiento.
- **Ley N° 20.005**, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo.



- **Ley N° 20.607**, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo.
- Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado.
- Manual de Prevención de lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos funcionarios (LA/FT/DF).
- Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en la Administración Central del Estado, N° 001 de 2015.
- Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios de la Administración del Estado, N° 006 de 2018.

4. RESOLUCIONES VINCULANTES A ESTE CÓDIGO DE ÉTICA

- Resolución Exenta 4226, 8 de abril 2011, crea Comité de Seguridad de la Información en el SML. (<http://smlprprint/intranet/ssi/documentos/SGSI-COI-6-1-1.PDF>)
- Resolución Exenta 2256, 18 de julio 2019, aprueba actualización del Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual en el SML.
- Resolución Exenta 2572, 21 de agosto 2019, crea Comité de Ética Forense en el SML.

“Todas las disposiciones del presente Código de Ética deberán prestar especial atención a lo que establezca el procedimiento institucional sobre prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Funcionarios”

5. SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LA/FT/DF

Uno de los desafíos que enfrentamos las instituciones públicas, sus trabajadores y trabajadoras, es cautelar uno de los activos más importantes que tiene la función pública: la transparencia y probidad de sus actuaciones. Por ello, y en el contexto de la Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y en la Política, es que el Ministerio de Hacienda, a través de la Unidad de Análisis Financiero (UAF), ha orientado a los servicios públicos al establecimiento e implementación de herramientas tendientes a crear una cultura de la prevención, así como de mecanismos que permitan y faciliten el traslado de información, con miras a prevenir la comisión de delitos dentro de sus instituciones.

Dichas orientaciones se constituyen bajo el llamado Sistema de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Funcionarios (LA/FT/DF), cuyo procedimiento se encuentra establecido en el SML desde el mes de julio de 2017.

En ese entendido, todas las disposiciones del presente Código de Ética deberán prestar especial atención a lo que establezca el procedimiento institucional sobre prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Funcionarios, y así contar con medidas preventivas para gestionar los riesgos de fraude, y con medidas de respuesta ante una posible materialización de dichos riesgos, su prevención, detección, sanción y, finalmente, propender a la erradicación de prácticas corruptas.



Servicio
Médico Legal
Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos

Glosario

Gobi



1. GLOSARIO

En concordancia con el Servicio Civil.

Acoso Laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más funcionarios, en contra de otro u otros funcionarios, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación.

Acoso Sexual: Cuando una persona realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Cohecho/Soborno: Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario (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.

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 la 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;



Código de Ética del Servicio Médico Legal

WWW.SML.GOB.CL