



**DIPRECA**  
Ministerio del Interior  
y Seguridad Pública

Gobierno de Chile



# CÓDIGO DE ÉTICA

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	5
3.	COMPROMISOS	7
	A) DE DIPRECA CON LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE ESTA INSTITUCIÓN:	7
	B) DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS CON DIPRECA:	9
	C) DE LA INSTITUCIÓN CON ORGANIZACIONES Y/O PERSONAS:	10
	D) DE LA INSTITUCIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE:	11
	E) DE LA INSTITUCIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:	11
4.	SISTEMA DE INTEGRIDAD	14
5.	CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	16
6.	GLOSARIO	17

### B. CUADRO DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN:

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
<b>NOMBRE:</b> Miguel Vergara Baez.	<b>NOMBRE:</b> Paulina Díaz Sotelo.	<b>NOMBRE:</b> Valeska Gómez González.
<b>CARGO:</b> Abogado Fiscalía Institucional.	<b>CARGO:</b> Jefatura Oficina de Organización y Métodos.	<b>CARGO:</b> Coordinadora Comité de Integridad.
<b>FIRMA:</b> 	<b>FIRMA:</b> 	<b>FIRMA:</b> 

## 1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA), como un organismo de la administración descentralizada del Estado, y regido por diversos cuerpos normativos, tiene como misión principal entregar servicios de previsión, salud y asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a los/as beneficiarios/as de este sistema previsional y de salud.

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo anterior, es que el servicio debe contar con funcionarios/as comprometidos, entusiastas y con una firme orientación hacia el cumplimiento a los estándares éticos, tales como la probidad y transparencia, que son exigidos principalmente por la ciudadanía a quienes se desempeñan en organismos del Estado de Chile.

En este contexto, el presente documento recopila las normas conductuales que rigen en el trabajo diario y que deben prevalecer en la interacción de las personas que prestan servicios, tanto de carácter interno como externo, frente a los/as beneficiarios/as del Servicio.

### **¿Qué es un Código de Ética?**

EL Código de Ética es una herramienta o instrumento que permite convenir participativamente los estándares éticos y legales que caracterizan a una institución, relevándolos con el objeto de generar una convivencia laboral basada en valores comunes, el cual considera un compromiso compartido entre esta Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA), sus funcionarios/as y la ciudadanía en general.

### **¿Por qué es importante contar con un Código de Ética?**

Porque otorga un marco de referencias generales respecto del actuar de cada uno de los funcionarios y funcionarias de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, proporcionando un criterio claro y consensuado, que permita a las personas adecuar su conducta hacia el buen y correcto ejercicio de sus funciones.

Este instrumento tiene por propósito hacer evidentes las pautas de conducta que son deseables de los funcionarios y funcionarias de la Institución, otorgando un esquema

que permita orientar su actuar hacia el correcto ejercicio de sus funciones, siempre en conformidad con la normativa legal y reglamentaria.

Por tal razón, el Código de Ética:

- a) Promueve estándares éticos y contar con un marco común de conductas.
- b) Fomenta el desarrollo de actitudes éticas en las personas, permitiéndoles tomar decisiones que se orienten en el Bien Común, promoviendo siempre la probidad en el Estado.
- c) Fomenta un ambiente de respeto e igualdad, mejorando el clima laboral al promover derechos y obligaciones comunes.
- d) Favorece un ambiente de responsabilidad y compromiso, con el propósito que la ciudadanía sienta confianza respecto de la labor de los servicios y del Estado.
- e) Permite enfrentar los dilemas éticos de usual ocurrencia, propendiendo a establecer una cultura ética al interior de la organización.

## 2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

### Misión:

Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios y beneficiarias de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA, incorporando acciones para la transversalización del enfoque de género.

### Visión:

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, procura con su actuar ser una organización, moderna, confiable y transparente, entregando productos y servicios de calidad de manera oportuna, cercana e inclusiva a nuestros beneficiarios y beneficiarias.

### Valores:

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile tiene como sus principales valores el compromiso con nuestros beneficiarios y beneficiarias, con la debida transparencia en sus actuaciones y con la respectiva confianza en el ejercicio de ellas.

- a) **COMPROMISO:** En el ejercicio de la labor de los funcionarios y funcionarias de DIPRECA siempre se debe tener como un fin a alcanzar, el bien común, resaltando el interés general por sobre el particular, actuando siempre en el marco del respeto y con la celeridad en los procesos en que tiene injerencia esta institución.
- b) **TRANSPARENCIA:** Cada actuación de esta institución es de público conocimiento, esto con el propósito que cada acción ejecutada pueda ser conocida por la sociedad en su conjunto, velando siempre con ello, por la legalidad de los diversos actos que desarrolla esta institución.
- c) **CONFIANZA:** Los beneficiarios y beneficiarias de este sistema, en razón de la actividad que desarrollan los integrantes de DIPRECA, podrán estimar siempre que este será el medio idóneo para actuar de una forma apropiada en una circunstancia determinada, aumentando con este actuar la satisfacción de la población beneficiaria, buscando siempre mejorando los canales de comunicación, identificando necesidades e incorporando adecuadamente sus requerimientos de forma permanente en la entrega de servicios.

- d) **PROBIDAD:** El actuar de los integrantes de DIPRECA siempre va dirigido al estricto respeto y cumplimiento de las normas legales y reglamentarias, velando en todo momento por el interés general por sobre el particular en cada una de sus acciones.
- e) **COMPETENCIA Y LEALTAD:** Como institución pública estimamos que el ingreso a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, su permanencia y la carrera funcionaria, obedecen a nuestras capacidades y aptitudes y al eficiente y eficaz desempeño del cargo o función.
- f) **INCLUSIÓN:** DIPRECA no realiza discriminación de ningún tipo entre funcionario/a, usuario/a o beneficiario/a alguno/a y reconocemos en todo instante los mismos derechos y oportunidades para todos o todas las personas.

Para gestionar de una manera adecuada y de manera proactiva la institución se precisaron valores, los cuales involucran a todas las iniciativas y son los que rigen el avance de esta institución:

- a) **Comportamiento Público:** En todo momento e instante debe existir el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ejercicio de ella, observando una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal del cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ello de acuerdo con el principio de probidad.
- b) **Trabajo colaborativo y proactivo:** La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile en todo momento busca desplegar una cultura colaborativa y proactiva entre las diversas áreas institucionales donde los roles de ellas se relacionan, integren y diversifiquen con el fin de perseguir un objetivo común.
- c) **Atención Usuaría:** DIPRECA se prodiga en otorgar una atención de calidad, reconociendo la importancia de cada persona y brindándole en todo momento un buen trato; buscando conocer y nutrirse de la experiencia del usuario/a, colaboradores y socios estratégicos para optimizar nuestros procesos y procedimientos.
- d) **Igualdad de Género e Inclusión:** La igualdad de género e inclusión son elementos fundamentales del quehacer de DIPRECA, ya que son elementos trascendentales para obtener organizaciones más justas, ecuanímes, dignas y en definitiva mejores.

- e) **Excelencia Tecnológica:** DIPRECA, busca concentrar en sus actividades un trabajo de excelencia, incorporando las tecnologías apropiadas para el logro de sus objetivos y fines, teniendo en consideración su visión y misión institucional.
- f) **Involucramiento y respeto institucional:** La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile en sus relaciones busca en todo instante una relación de concordancia entre las Asociaciones, funcionarios/as y DIPRECA en todos sus estamentos, de modo que se identifiquen y tengan sentido de pertenencia con ella, realizando su función pública con responsabilidad, prolijidad y esmero, ofreciendo un servicio a la ciudadanía que busca lo óptimo.

### 3. COMPROMISOS

#### a) De DIPRECA con los funcionarios y funcionarias de esta institución:

- **Relaciones de respeto mutuo y recíproco:**

En la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, cada funcionarios/as cuidarán las relaciones con quienes en ella se desempeñan laboralmente, manteniendo siempre un trato cordial y de respeto, independiente de los cargos que se desempeñen o de las diferencias personales, de creencias, condición, etnias u otros de cada miembro de este organismo.

- **Reconocimiento del buen desempeño funcionario:**

La Institución tiene el compromiso de valorar el eficiente y eficaz desempeño laboral de las personas que ejecutan labores en DIPRECA y deberá reconocer el mérito y el desarrollo profesional facilitando su perfeccionamiento.

Realizamos todas las acciones y condiciones que resulten necesarias, tendientes a que quienes sean miembros de esta institución no vean dificultado sus procesos por circunstancias adicionales a su cualificación profesional y, demás requisitos que al efecto establezca la ley, como, asimismo, respecto de su permanencia y desempeño en la misma.

- **Rechazo a la discriminación:**

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, es una institución liberada de toda discriminación, soslayando prejuicios y no realizando ningún tipo de distinción en cuanto al físico, género, edad, etnia, nacionalidad, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras.

Por ello, como es un ambiente de trabajo sin discriminación, es un lugar seguro para desempeñarse, dado que reúne las características recomendables en sus relaciones, ya que se han eliminado los riesgos o se han tomado todas las medidas para que no ocurran actos de esta naturaleza, circunstancia que DIPRECA hace suya en todo instante.

- **Rechazo a la violencia en el trabajo:**

Esta institución previsional y de salud declara que rechaza cualquier conducta injusta, especialmente expresada por comportamientos, frases, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan ser ejercidas por terceros ajenos a la relación en el trabajo, entendiéndose por tal aquellas conductas a afecten directamente a los funcionarios y funcionarias, con ocasión de la ejecución de sus labores, por parte de usuarios y proveedores, entre otros y que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un miembro de esta institución.

- **Rechazo al acoso sexual:**

La Institución rechaza cualquier tipo de requerimiento sexual que efectúe un funcionario/a en forma explícita o de manera tácita, ya sea de manera física, verbal o escrita, no consentida o aceptada por la persona afectada y que genere un ambiente ofensivo en el trabajo amenazando o perjudicando su situación laboral u oportunidades en el empleo.

- **Rechazo al acoso laboral:**

DIPRECA rechaza siempre toda conducta que sea una agresión física y/o verbal, de manera aislada o repetida, no aceptando expresiones de descrédito, de exclusión, soeces y de anulación de la persona, entre otros.

El acoso laboral tal como lo ha señalado la Dirección del Trabajo es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

DIPRECA señala que se resiste de toda clase de acoso o maltrato, ya que siempre y en todo momento tratamos a todas las personas que laboran en su interior con dignidad y respeto.

- **Denuncias sobre maltrato laboral, acoso laboral y sexual:**

Para denunciar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo puedes hacerlo ante tu empleador, la Inspección del Trabajo, Contraloría General de la República o los tribunales laborales según estime la o el afectada/o.

Por lo cual, cualquier denuncia deberá hacerse llegar por escrito o de manera verbal a la institución por los canales respectivos, o a la pertinente Inspección del Trabajo. Si la denuncia es verbal, quien la recibe deberá levantar un acta, la que será firmada por el funcionario/a y se le entregará una copia.

- **Trabajo colaborativo y en equipo:**

La Institución se compromete a buscar todas las formas de favorecer el trabajo colaborativo y de cooperación entre sus miembros, apoyando compartir nuestros conocimientos y experiencias, dialogando y esforzándonos en conjunto para cumplir los objetivos y fines institucionales.

## **b) De los funcionarios y funcionarias con DIPRECA:**

- **No emplear bienes de la Institución en provecho propio o de terceros:**

DIPRECA tiene siempre en consideración que los recursos de los cuales disponemos en nuestro trabajo son públicos, por lo que los utilizamos de manera eficiente y eficaz, para el correcto desempeño de la función pública y siempre pensando en el interés general y no para el beneficio personal o de terceros.

- **No ocupar tiempo de la jornada o utilizar al personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales:**

Los funcionarios y funcionarias de DIPRECA, reconocemos que los recursos que nos entrega la institución tienen el carácter público, por lo que deben ser optimizados con el propósito de servir al bien común y además de propender siempre al cumplimiento de las tareas encomendadas dentro de la jornada de trabajo, sin realizar acciones personales que puedan ser un obstáculo para el correcto desempeño de nuestro trabajo.

Por lo cual, damos exclusividad al uso de bienes de la Institución, al desempeño de la función que nos fue encomendada, cuidando su racionalización y buen uso en todo momento.

- **Evitar conflictos de interés:**

Los conflictos de intereses dicen relación cuando un funcionario/a se ven beneficiadas ya sea por sí o respecto de un tercero de manera directa o indirecta cuando ejecutan su labor, por ello en DIPRECA estimamos que nuestros intereses personales nunca pueden ni deben influir en nuestro desempeño de la función pública.

En el ejercicio de la función pública, siempre se debe garantizar la integridad y rectitud en el ejercicio de los cargos o funciones, evitando realizar acciones que impliquen un trato especial o imparcial o destinado a favorecer a una persona o a un grupo determinado.

- **Rechazo al tráfico de influencias:**

La Institución tiene claro que el tráfico de influencias es un delito y un tipo de cohecho, por lo cual ha de rechazar todo tipo de estas actividades por ser un acto de corrupción y, en consecuencia, se deben generar las acciones necesarias para evitar la utilización de la influencia de un funcionario, funcionaria o autoridad para obtener una resolución que genere un beneficio a terceros.

Cualquier miembro de esta institución deberá siempre informar a su jefatura directa en caso de contar con un potencial o efectivo conflicto de interés y deberá abstenerse de conocer del hecho sometido a su conocimiento en el ejercicio de su cargo o función.

- **Efectuar un correcto uso a la información de la Institución:**

Todos los integrantes de la DIPRECA deben proteger y resguardar la información confidencial que conocen en el desarrollo de sus funciones y trabajo, por tanto, esta no será utilizada nunca para obtener un beneficio propio o para terceros.

- **Denuncia de conductas que vulneran la ética institucional:**

Los funcionarios y funcionarias de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, al momento de constatar y detectar una situación contraria a la ética y los principios institucionales, deben dar cumplimiento a la obligación funcionaria de denunciar cualquier conducta que vulnere la normativa vigente ya sea legal como reglamentaria, como también cualquier actividad que vaya en contra de los valores institucionales.

**c) De la institución con organizaciones y/o personas:**

- **Trato respetuoso, cortés e igualitario:**

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile entregará a toda la ciudadanía un trato igualitario, deferente y respetuoso, independiente si la atención se presta de forma presencial, telefónica o virtual, sin realizar nunca distinciones de ningún tipo y especie.

- **Confidencialidad y privacidad respecto de la información reservada:**

DIPRECA asume el compromiso de cuidar, proteger y respetar la información reservada que tomamos conocimiento, resguardando estrictamente los datos personales de las personas, empresas e instituciones que se relacionan con nosotros, sean estos almacenados de forma física o digital.

- **Transparencia en la entrega de información:**

DIPRECA manifiesta que la información de los organismos del Estado es y será siempre pública, salvo en los casos excepcionales contemplados por la legislación vigente. Por ello, su conocimiento y acceso estará siempre disponible cuando la ciudadanía pueda requerir, manteniendo actualizado nuestro sitio web y los canales de consulta debidamente habilitados, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud, cumpliendo siempre con los plazos legales para entregar respuesta a los requerimientos.

- **Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores:**

Declaramos que la adquisición de bienes y servicios necesarios para el cumplimiento de nuestra misión y visión siempre se realizan a través del Portal Mercado Público, velando en todo instante por el cumplimiento de las normas y procedimientos que rigen la materia, realizando los controles necesarios para que esta actividad sea transparente y exenta de cualquier actividad contraria a la ética, falta de igualdad de los oferentes y especialmente a la probidad.

- **No recibir ni ofrecer regalos, pagos, ni otra presión indebida:**

Con el objetivo de velar por la imagen, credibilidad, e integridad de la Institución y de sus funcionarios/as nunca se recibirán o aceptarán ningún tipo de regalo, obsequio, favores, invitaciones, aun cuando sean de poco monto.

- **Rechazo al soborno o cohecho:**

La Institución en su conjunto rechaza cualquier tipo de ofrecimiento para obtener alguna ventaja en beneficio propio o de terceros, ya sean donaciones, regalos, favores, pagos en efectivo, entre otros, que hagan de nuestra conducta algo contrario de la ética y la legalidad.

**d) De la institución con el medio ambiente:**

DIPRECA en todo momento e instante fomenta e insta al respeto y cuidado del medioambiente en su actuar y, por consiguiente, realiza medidas para aumentar la eficiencia energética y que reduzcan el impacto ambiental, cuidando el consumo de agua en sus instalaciones, reduciendo el consumo de energía, ya que cada watt nos importa, asimismo cuidamos el correcto uso del papel, evitamos el uso del plástico y realizamos el reciclado los diversos elementos usados para que posteriormente sean sometidos por quien corresponda a un proceso para que se pueda volver a utilizar.

Utilizamos nuestros recursos, de manera óptima, teniendo en consideración la austeridad pública y el respeto por la Institución y las personas, especialmente buscando el resguardo del medio ambiente a través del denominado Estado Verde.

**e) De la institución con la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

DIPRECA se compromete a promover el respeto hacia cada persona desde su valor humano fundamental. En este sentido, la igualdad de género, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y el aseguramiento de un ambiente laboral libre de violencia responden a principios que nuestra institución adhiere tanto para sus beneficiarios/as como para su funcionariado.

En este sentido, los compromisos institucionales son:

1. Asegurar la igualdad de oportunidades de todas y todos.
2. Promover la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad.
3. Prevenir la violencia y discriminación.
4. Promover el uso del lenguaje inclusivo.
5. Promover la participación de grupos de diversidad.
6. Cumplir leyes y reglamentos asociados.
7. Asegurar la eficacia y el mejoramiento continuo del Sistema de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

## 4. SISTEMA DE INTEGRIDAD

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile cuenta con un Sistema de Integridad de carácter permanente, integrado por representantes de todos los estamentos institucionales, y este se entiende como un conjunto de instrumentos internos que fomentan entre todos sus funcionarios(as), un actuar apegado a determinados valores que contribuyan al cumplimiento de la misión y visión institucional, fortaleciendo una conciencia ética entre quienes forman parte de DIPRECA.

- **El Sistema de Integridad de DIPRECA tiene los siguientes objetivos:**

El Sistema de Integridad Institucional busca entre otros objetivos que DIPRECA tenga un Código de Ética, y que sea conocido por todos sus integrantes, en el cual se resuman el conjunto de valores permanentes y fundamentales que orienten el actuar íntegro de los(as) funcionarios(as) integrantes de este organismo.

- a) Instar a la internalización en DIPRECA de una cultura institucional basada en principios y valores de la probidad de la función pública, la ética, correcto actuar y la integridad.
- b) Instaurar y disponer de un procedimiento que permita analizar las situaciones de riesgo a la integridad que puedan presentarse en la Institución y enfrentarlas en conformidad a criterios previamente definidos.
- c) Promover a través de todos los medios posibles, el Código de Ética y velar por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en dicho instrumento.
- d) Disponer de los canales formales de consultas y denuncias, además de definir los procedimientos asociados a los mismos y las eventuales medidas derivadas por su incumplimiento.

- **Mecanismo para consultas:**

Las dudas y/o consultas sobre materias relacionadas con la ética de la Institución se podrán realizar a través de la intranet o del sitio web institucional en la sección Sistema de Integridad. También podrán efectuarse, a través de carta dirigida en sobre cerrado y rotulado como CONFIDENCIAL dirigido al Coordinador/a de Integridad, ya sea en cada caso en particular de DIPRECA como del Hospital DIPRECA respectivamente, cuando se trate de situaciones ocurridas en cualquiera de estas dependencias.

El/la Coordinador(a) de Integridad será el responsable de procesar las consultas, ya sea dando respuesta a ellas o derivándose de acuerdo con los procedimientos establecidos, debiendo, en todo caso, resguardar la información y antecedentes recibidos con altos estándares de confidencialidad, permitiendo el respaldo, trazabilidad y reporte anónimo de la información. Las respuestas a las consultas e inquietudes recibidas podrán ser publicadas en la Intranet, reservando los datos personales de los involucrados, en caso de ser necesario.

- **De las Denuncias y Sanciones:**

Es nuestro deber como funcionarios públicos denunciar cualquier conducta que infrinja las normativas vigentes, como también lo planteado en este Código y que vayan en contra de la misión, visión y valores institucionales. Las denuncias podrán presentarse de manera individual o colectiva. También podrán denunciar conductas contrarias a este Código, proveedores, otros servicios públicos o usuarios de la Institución, ya sea en calidad de afectado o de testigo.

Las denuncias en contra de algún funcionario, funcionaria o prestador de servicios a honorarios sujeto al Código de Ética por conductas contrarias a la integridad deberán realizarse a través de la Intranet, de manera personal o a través de carta dirigida en sobre cerrado y rotulado como CONFIDENCIAL al(la) Coordinador(a) de Integridad, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento respectivo.

Las denuncias deben efectuarse por escrito y deberá incluirse el nombre completo del denunciante, detallando las circunstancias de la misma y acompañando, en la medida de lo posible, las pruebas o indicios que la avalen.

También deberá identificar a los eventuales responsables de la presunta irregularidad. Quienes presenten denuncias tendrán derecho a mantener su identidad en anonimato de acuerdo a la normativa vigente que regula la denuncia de parte de funcionarios públicos, por lo que el nombre del denunciante y cualquier otro antecedente que permita deducir será siempre protegido.

- **Investigación de los hechos denunciados:**

- a) La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas.
- b) En el caso que los hechos denunciados puedan significar la infracción de deberes u obligaciones funcionarias, la autoridad instruirá la correspondiente Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, de conformidad al DFL N° 29 de 2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- c) En el evento que los hechos denunciados puedan revestir los caracteres de delito, éstos y sus antecedentes serán puestos en conocimiento del Ministerio Público o de la Policía.
- d) En el caso de realizar una denuncia los(as) funcionarios(as) tienen derecho a conocer el estado del proceso y sus avances, como también los resultados de la investigación, la cual se realizará de acuerdo a las normas vigentes en materia de investigaciones sumarias y de sumarios administrativos. Adicionalmente, los hechos que determinan alguna responsabilidad administrativa también podrán originar responsabilidades de tipo civil o penal.

## **5. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

Cada actuación funcionaria debe estar dirigida al cumplimiento en todo instante de los diversos acápite del presente Código de Ética y su incumplimiento traerá aparejada una sanción cuando se compruebe fehacientemente que el funcionario o funcionaria a cometido alguna conducta que merezca reproche por medio del respectivo procedimiento disciplinario administrativo, con independencia de las posibles responsabilidades civiles y penales.

## 6. GLOSARIO

**Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados y sistemáticos, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, gritos, ignorar, anular, exclusión, entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura o por uno o más funcionarios/as, en contra de otro/a u otros/as funcionarios/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Acoso Sexual:** Es aquel requerimiento o solicitud sexual que realiza una persona - hombre o mujer - en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, no consentida o aceptada por la persona afectada y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Respecto del consentimiento, entender que es una manifestación expresa de voluntad, donde una persona acepta, permite o accede a estos requerimientos de carácter sexual. Considerar que un tal vez, un quizás o un sí presionado, no es sinónimo ni manifestación de consentimiento, éste SI, debe realizarse de manera explícita y no permitir espacio de dudas.

**Conducta hostil:** Indica una actitud provocativa y contraria, generalmente sin motivo alguno, hacia otro funcionario o funcionaria.

**Cohecho/Soborno:** Delito que comete un empleado público que solicita o acepta recibir un beneficio económico indebido (conocido coloquialmente como "coima" o 'soborno') para ejecutar, o por haber ejecutado, un acto propio de su cargo. También por omitirlo, por infringir sus deberes, por ejercer influencia o por cometer un delito funcionario.

**Corrupción:** El mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, etc.

**Conflicto de interés:** Situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que concurren a la vez el "interés general propio de la función pública, con intereses o motivaciones de carácter personal o particular (sean o no de carácter económicas), que se traducen en una influencia indebida en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas, como también, cuando concurren circunstancias que resten de imparcialidad a un funcionario o funcionaria en el ejercicio de sus competencias.

**Consejo de la Sociedad Civil:** Mecanismo de participación ciudadana establecido en la Ley N° 20.500 de carácter consultivo (no vinculantes) y autónomos, estando conformados por diez representantes de la sociedad civil para el caso de DIPRECA y cuya labor se relaciona con los temas de competencia del servicio. Su composición debe tener presente los criterios de diversidad, pluralidad y representatividad.

**Corrupción:** El mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, etc., en la práctica que consiste en la utilización de las funciones del cargo para obtener provecho económico, o de otra índole, a favor personal. Se puede catalogar como Grande o Pequeña dependiendo de la cantidad de dinero involucrada y el sector donde se produce.

**Discriminación:** Son situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencias arbitrarias que atentan, directa o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser por raza, idioma, edad, género, física, enfermedad o discapacidad, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, participación o no participación en organizaciones gremiales, identidad o expresión de género, entre otras.

**Ética:** Es una disciplina filosófica, como asimismo ciencia normativa, que estudia la moral del hombre en la sociedad.

**Expresiones injuriosas:** Toda expresión proferida o acción ejecutada en descrédito, deshonra o menosprecio de otro funcionario o funcionaria.

**Marco normativo:** Conjunto general de normas, criterios, metodologías, lineamientos y sistemas, que establecen la forma en que deben desarrollarse las acciones para alcanzar los encomendados y objetivos propuestos.

**Palabras soeces:** Es un adjetivo que se emplea para calificar aquello que resulta inculto, ordinario, bruto, bochornoso o indecente

**Probidad:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

**Tráfico de Influencias:** Uso o aprovechamiento indebido de los conocimientos o informaciones obtenidas en el desempeño de un cargo público. Se presenta cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

**Transparencia:** Es el derecho de la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas. Todas las instituciones públicas les corresponden instituir el debido acceso a la información.

**Uso de información reservada:** Toda información de carácter reservada debe tratarse con discreción y no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.). En tal sentido, se entenderá como reservada la información acerca de los datos personales de los funcionarios (as) y/o de los usuarios (as), sumarios en proceso, entre otros.

**Violencia Intrafamiliar:** Todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive, del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente. Así como también, entre los padres de un hijo común, o recaiga sobre persona menor de edad, adulto mayor o discapacitada que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar.

**Violencia Organizacional:** La violencia organizacional puede definirse como cualquier tipo de agresión que sufre un trabajador/a o más en todos los niveles de la organización en situaciones relacionadas con el trabajo, ya sea dentro del horario laboral como fuera del mismo. Las personas que realizan esta actividad pueden ser jefes, compañeros o clientes.



# CÓDIGO DE ÉTICA