REPÚBLICA DE CHILE
GOBIERNO REGIONAL
REGION DEL BÍO-BÍO

MAT .: Aprueba Código de Ética del Gobierno Regional del Bío-Bío, 2019, e instruye su difusión.

CONCEPCIÓN, 20 MAYO 2019

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 1190

CONSIDERANDO

1.- Que por Oficio Circular N° 03, de fecha 10 de Febrero de 2016, de Ministro de Hacienda a Jefes de Servicios Públicos, se informa que, en el marco de la Agenda. de Probidad y Transparencia del Supremo Gobierno, dispuesta a partir de año 2015, y para efectos de avanzar en el fortalecimiento de la función pública, se entregan orientaciones para iniciar el proceso de implementación de códigos de ética en todas las instituciones públicas.

2. Que por Oficio CG203/15, de fecha 02 de Julio de 2015, del Contralor General de la República a la Presidencia de la Republica, se envió una propuesta denominada "Orientaciones y Lineamientos Generales para la Elaboración de Códigos de Ética en el Sector Publico".-

3. Que por Resolución Exenta N° 3119, de fecha 07 de Septiembre de 2016, del Gobierno Regional de la Región del Bío-Bío, se designó un comité para la elaboración del Código de Ética del Servicio, a partir de la colaboración y participación de todos los estamentos de la institución.-

4. Que por Resolución (E) N° 4370 de fecha 1 de diciembre del 2016, se aprobó el Código de Ética del Gobierno Regional del Bío-Bio, versión 2016.

5. Que por Ord. N° 2.305 de 10 de diciembre del 2018, la Dirección Nacional de Servicio Civil y la Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia, han sugerido la revisión y actualización anual de los códigos de ética institucionales.

VISTOS

Lo dispuesto en la Ley 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado; Ley 19.175 sobre Gobierno y Administración Regional; Resolución Nº 1600 de la Contraloría General de la República, año 2008 y Dec. Sup. Nº 186 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública de 12 de abril del 2019.

RESUELVO

1.- Apruébese el Código de Ética del Gobierno Regional del Bío-Bío, versión 2019, cuyo texto es el siguiente:

GOBIERNO REGIONAL DE REGIÓN DEL BIOBÍO
CODIGO DE ÉTICA
Versión 2019

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN

Propósito del código de ética

II. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES.

III. COMPROMISOS

1. Compromisos de la institución con los funcionarios

2. Compromisos de los funcionarios con la Institución

3. Compromiso con aquellos que se relaciona la Institución

4. Compromisos con el Medioambiente

IV. MECANISMO PARA REALIZAR CONSULTAS Y DENUNCIAS

V. SANCIONES: ACCIONES DISCIPLINARIAS

VI. GLOSARIO CON LOS CONCEPTOS MÁS RELEVANTES

PROPÓSITO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El presente Código de Ética del Gobierno Regional de la Región del Biobío, es un instrumento participativo, construido con la colaboración del personal de la institución, que busca establecer estándares éticos, en armonía con los preceptos legales existentes al efecto, ante determinadas situaciones que pueden darse al interior del servicio, con el objetivo de generar una convivencia laboral, basada en valores comunes, y que contribuya a un mejor desempeño de nuestras funciones.
Con este código, no se busca replicar lo consignado en el ordenamiento jurídico sobre normas de probidad, sino que promover valores comunes y conductas éticas que caractericen a nuestra institución, constituyéndose en un marco de referencia para el personal del Servicio, a tener presente para un mejor desarrollo de sus labores.
Para la realización de este proyecto, durante el mes de septiembre del año 2016, por Resolución Exenta N° 3119, se creó un comité para la redacción del código de ética, integrado por representantes del Departamento de Gestión de Personas, Unidad Jurídica, Departamento de Comunicaciones y representantes de la Asociación de Funcionarios y de la Asociación de Profesionales del Servicio.
Este Código de Ética, será aplicable a todo el personal del Gobierno Regional de la Región del Biobío, presente y futuro, sin diferenciar entre función, cargo o estamento; en definitiva, sin discriminación de ningún tipo; y deberá ser de conocimiento de aquellos con los cuales este servicio se relaciona, para fines laborales.
Se hace presente que se utiliza el término "personal", para comprender a la totalidad de los integrantes de la institución, funcionarios de planta, a contrata, honorarios, y Código del Trabajo.
El Código de Ética será evaluado anualmente con el objeto de ser mejorado y perfeccionado, de acuerdo a las nuevas tareas y realidades de la institución.
La presente versión corresponde al año 2019.

II.-MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.-

1.- MISIÓN
Nuestra institución tiene como misión liderar el desarrollo equitativo y sustentable de la Región del Biobío, para contribuir al bienestar de sus habitantes, mediante la gestión de la inversión pública regional, la articulación pública – privada, la formulación e implementación de políticas e instrumentos de planificación y ordenamiento territorial.

2.-VISIÓN
Nuestro servicio tiene como visión ser reconocido en el país como el gobierno regional que lidera el proceso de descentralización y el traspaso de competencias a los gobiernos locales, generando desarrollo con identidad.

3.- VALORES
Los valores identificatorios de nuestro servicio, en opinión del personal del Gobierno Regional de la Región del Biobío, son los señalados a continuación:

PROFESIONALISMO
Constituye una base fundamental del quehacer del Gobierno Regional del Bio- bío, entendiéndose por tal la capacidad y preparación para el desempeño de nuestras labores específicas que se ven incrementadas gracias a un programa de capacitación constante que el servicio pone a disposición de sus funcionarios.
Implica un alto grado de especialización y cooperación del personal, desempeñando cada uno las tareas cuya ejecución conoce a cabalidad, con la finalidad de entregar un mejor servicio a la comunidad regional.

TRANSPARENCIA
Entendida como una necesidad permanente de la sociedad en el sentido de conocer las normas y procedimientos de los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones. Constituye aquél grado de confianza entre los diferentes estamentos gubernamentales y la sociedad con el objeto de que esta última haga valer su derecho de acceso a la información pública.

EFICIENCIA
Entendida en el sentido clásico del término, es decir, la relación entre los logros o resultados obtenidos en el ejercicio de la función pública y los recursos utilizados en el mismo, con el fin de alcanzar las metas propuestas por medio de la utilización racional de los recursos con que se cuenta para dicho fin.

COMPROMISO INSTITUCIONAL
Es el grado de implicación e identificación de los funcionarios del servicio para con el Gobierno Regional, posibilitando, de este modo, el desarrollo de las capacidades y habilidades colectivas, organizando equipos de trabajo cohesionados que consigan alcanzar los objetivos institucionales. Se trata de un estado en el cual los funcionarios nos identificamos con el gobierno regional, haciendo nuestras sus metas y objetivos con una noción de pertenencia al servicio, proyectando una imagen institucional positiva a la comunidad.

PROBIDAD
Se entiende como una virtud moral que consiste en que los servidores públicos, deben observar en el ejercicio de sus funciones un desempeño intachable, honesto y leal, con preeminencia del interés general sobre el particular.

III.-COMPROMISOS

1.-Compromisos del Gobierno Regional del Biobío con su personal

a) Nuestra institución se compromete a cuidar y promover en forma permanente las buenas relaciones entre el personal y su jefe de servicio el Sr. intendente regional, jefes de división y jefes de departamentos y encargados de unidades, para que aquellas se den dentro un marco de confianza y respeto mutuo, y se potencie el trabajo en equipo.
b) Nuestra institución se compromete a velar porque todo aquél que desempeñe un cargo directivo o de jefatura, dentro de la organización del servicio respete, sin excepciones, las obligaciones y prohibiciones establecidas para los funcionarios públicos, en el Estatuto Administrativo y demás normativa especial.
c) Nuestra institución compromete su rechazo a todo tipo de discriminación, sea ésta de carácter, social, étnica, de sexo, política, religiosa, etc, estableciendo procedimientos de gestión inspirados en criterios objetivos.
d) Nuestra institución compromete una gestión que valore el desempeño de su personal en atención a sus competencias y generando espacios al interior de la organización para funcionarios discapacitados.
e) Nuestra institución compromete una gestión, donde no tenga cabida el acoso laboral y sexual, promoviendo siempre una cultura de respeto por el otro al interior del servicio.
Con este objetivo el servicio tendrá a disposición de los funcionarios un procedimiento de prevención del acoso, hoy contenido en el Manual de Prevención del Acoso Laboral, (Depto. Gestión de Personas).-
f) Nuestra institución compromete una gestión transparente respecto de las decisiones que afecten a su personal y en el uso de los recursos y bienes públicos.
g) Será uno de los objetivos de gestión de nuestra institución, proporcionar buenas condiciones laborales para su personal, preocupándose del desarrollo profesional de éstos y adoptando medidas orientadas a conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Como parte del cumplimiento de este compromiso la Institución elaborará anualmente un Programa de Calidad de Vida Laboral e implementará un Protocolo de Conciliación de Vida laboral, familiar y personal. Ambos instrumentos estarán a disposición de los funcionarios del servicio a partir del mes de junio del 2019.

2.- Compromisos (obligaciones) del personal del Gobierno Regional de la Región del Biobío, con la institución.

a) Comprometemos un desempeño de funciones sin conflictos de interés, esto es, sin que nuestro beneficio personal influya en nuestras decisiones de trabajo en contraposición a los intereses del servicio.

b) Comprometemos que la relación laboral con nuestros pares y jefaturas, se efectúe dentro de un marco de confianza y respeto mutuo, lo que se hará extensivo a aquellos que prestan servicios en la institución o se vinculan a ella por razones de formación profesional, educacional o laboral.

c) Comprometemos el uso eficiente de los recursos públicos y no utilizarlos en provecho propio o de terceros, o para fines distintos a los institucionales.

d) Comprometemos el correcto uso de los bienes institucionales tales como, vehículos, equipamiento, materiales de trabajo y otros, de acuerdo a los fines del servicio.

e) Comprometemos un desempeño laboral efectuado con profesionalismo, transparencia, eficiencia, compromiso y probidad, que representen los valores que caracterizan a nuestra institución.

f) Comprometemos el desempeño de nuestras funciones, con prescindencia de eventuales intereses político partidistas.

g) Nos comprometemos a ser transparentes en la entrega de la información, haciendo correcto uso de la misma, sin utilizar información privilegiada en beneficio propio o de terceros.

h) Nos comprometemos a desempeñar fiel y cabalmente la función pública que se nos ha encomendado, denunciando el tráfico de influencias, la malversación de los fondos públicos y todo tipo de fraude al Fisco.

3.- Compromisos (obligaciones) del Gobierno Regional del Biobío con quienes se relaciona: beneficiarios, proveedores, otros organismos del Estado.

a) Nos comprometemos a no recibir ni solicitar regalos o favores, invitaciones de proveedores, pagos indebidos; y no aceptar presiones que vayan en oposición a los procedimientos, fines o intereses del servicio.

b) Nos comprometemos a mantener relaciones transparentes y equitativas con nuestros proveedores, llevando a cabo los procedimientos de adquisiciones de conformidad a la normativa vigente.

c) Asumimos el compromiso de dar siempre un trato respetuoso y deferente a nuestros beneficiarios o usuarios, proveedores y otros organismos del Estado, sin realizar distinciones de ningún tipo.

4.- Compromiso con el Medioambiente.

Comprometemos nuestro respeto con el medio ambiente, lo que se traducirá en el ejercicio de "buenas prácticas" en tal sentido, tales como:

- Uso racional de la energía eléctrica (iluminación oficinas; apagado de computadores y otros)
- Uso racional del agua potable
- Uso racional del papel y demás útiles de oficina
- Reciclaje del papel
- Optimización de las impresiones
- Responsabilidad en el uso de los computadores

IV.- MECANISMO DE CONSULTAS Y DENUNCIAS.

En caso de observarse conductas que importen una falta a la ética, el funcionario que la detecte, podrá ponerla en conocimiento de la jefatura del servicio para que ésta tome las medidas tendientes a poner fin a dicho comportamiento si éste tiene carácter permanente.
Si la conducta importa una falta al principio de probidad administrativa, el funcionario que tome conocimiento de ella, deberá informar a la jefatura del servicio para que ésta ordene realizar las diligencias necesarias, tendientes a verificar los hechos constitutivos de la falta y, de ser procedente, aplicar las sanciones administrativas que corresponda de acuerdo a la normativa legal vigente.
En caso de que una jefatura tome conocimiento de las situaciones descritas precedentemente sin haber denuncia de por medio, deberá actuar de oficio, procediendo en consecuencia.

V.- ACCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

Las transgresiones a las conductas éticas descritas en el presente código, y que de conformidad a la ley ameriten una sanción disciplinaria, se regularán en su procedimiento por las normas que existen al efecto en el Estatuto Administrativo, Ley 18.834, que en su Título V, aborda la responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos, que es independiente de la responsabilidad civil y penal , que se regulan por su propia normativa.
Cabe señalar que el estricto cumplimiento de las normas de probidad es aplicable a todo aquél que desempeñe una función pública, independiente de la naturaleza de su contrato.-

VI.-GLOSARIO CON LOS CONCEPTOS MÁS RELEVANTES.

A continuación se incorpora un listado de conceptos con sus definiciones a modo de facilitar la comprensión de ciertos términos.

ACOSO LABORAL
El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona. (Código del Trabajo)
Por su parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

ACOSO SEXUAL
Los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo. (Código del Trabajo)

BIEN COMÚN
Finalidad suprema hacia la cual tiende la sociedad, fundado en los principios de justicia, orden, paz y seguridad en los cuales se asienta el bienestar colectivo.
En determinados casos puede constituir la suma del bienestar de muchos individuos, pero también cuando hay un acuerdo de opiniones de que todos los hombres y mujeres consideren aquello como una cosa perfectamente realizable y que generará un beneficio efectivo a toda la población.
El beneficio generalizado debe propiciar o lograr la paz social.

COHECHO/SOBORNO
Es cohecho el 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, por omitirlo, por infringir sus deberes, por ejercer influencia o cometer un delito funcionario (artículos 248, 248 bis, 249 del Código Penal).

Soborno es el delito que comete un particular que le ofrece o consiente dar a un empleado público un beneficio económico indebido para que éste ejecute un acto de su cargo, lo omita, infrinja sus deberes, ejerza influencia o cometa un delito funcionario (artículo 250 del Código Penal).

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 las 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
Es la práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de las organizaciones, especialmente las públicas, en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores.

DISCRIMINACIÓN
Son situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directamente o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de las personas. La discriminación puede ser por motivos de raza, sexo, física, socioeconómica, religión, opinión política, entre otras.

ÉTICA
Conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad. Es el uso de herramientas de la razón para generar reglas que guíen el juicio en circunstancias tanto generales como particulares que permitan encontrar el mejor camino hacia el bien personal y común.

ÉTICA LABORAL
Serie de principios y de reglas que una actividad laboral deberá observar en la realización de su quehacer, que busca regular las acciones y actividades que se lleven a cabo en el marco de tales actividades laborales. El estado de la ética de trabajo de una persona, determina la forma en la que se relaciona con sus responsabilidades profesionales, tales como el establecimiento de objetivos, la responsabilidad, la culminación de los trabajos, la autonomía, la fiabilidad, la cooperación, la comunicación, la honestidad, el esfuerzo, la puntualidad, la determinación, el liderazgo, la voluntad para trabajar y la dedicación.

ÉTICA PÚBLICA.
Establece los valores y principios que debe tener en cuenta todo servidor público para llevar a cabo sus funciones con el fin de lograr un bien para la comunidad. La ética pública puede comprenderse como un hacer colectivo, como un proceso en el que tanto la colectividad como los individuos generan pautas de conducta que posibilitan un mejor desarrollo de sus labores.
MALTRATO LABORAL O MOBBING.
Es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral.

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.

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.
Es aquella en que incurren las personas que despliegan sus actividades en un órgano de la Administración del Estado, incumpliendo, bien sea una obligación o infringiendo una prohibición propias de su cargo o función, que trae como consecuencia la imposición de una medida disciplinaria. En síntesis, se caracteriza por lo siguiente: a) su ejercicio constituye siempre la aplicación de una potestad reglada; b) es independiente de otras responsabilidades (política, civil o penal); y c) se requiere que sea establecida a través de un procedimiento disciplinario.

TRÁFICO DE INFLUENCIAS.
Situaciones en que 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. De acuerdo al artículo 16 de la Ley 19.880, los procedimientos administrativos se realizarán con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ellos. En consecuencia, salvo las excepciones establecidas en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado y en otras disposiciones legales aprobadas con quórum calificado, son públicos los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, así como sus fundamentos y documentos en que éstos se contengan, y los procedimientos que utilicen en su elaboración o dictación.

TRANSPARENCIA ACTIVA.
La Transparencia Activa es la obligación que tienen los organismos públicos de entregar cierta información relevante y actualizada cada mes de cómo están organizados, sus contratos y contrataciones, así como distintos modos de relación con la ciudadanía (transferencias, beneficios, mecanismos de participación) entre otros.
Esta obligación se fundamenta en la entrega de información pública relevante a la ciudadanía y al público en general; entrega que debe ser permanente, actualizada y de forma accesible y comprensible.

TRANSPARENCIA PASIVA.
Mecanismo por el cual los órganos del Estado, facilitan información a la ciudadanía a su requerimiento, con el propósito de cumplir con el deber constitucional de dar acceso a la información pública.

USO DE INFORMACIÓN RESERVADA.
Toda información de carácter reservada no debe divulgarse ni utilizarse indebidamente, es decir, filtrar, vender o disponer a personas que no son parte de la organización ni de los procesos de trabajo, como por ejemplo, información de datos personales de los funcionarios o usuarios, sumarios en proceso, etc.

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.
Medidas orientadas a compatibilizar las condiciones de trabajo con las responsabilidades familiares y personales en la lógica de la corresponsabilidad, es por ende una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización social donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el trabajo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

2.- Difúndase el presente Código de Ética a todo el personal del servicio del Gobierno Regional del Bío-Bio, vía correo electrónico, sin perjuicio de otros canales de difusión que determinen las respectivas jefaturas.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL
INTENDENTE
REGIÓN DEL BIO BIO

SERGIO GIACAMAN GARCÍA
INTENDENTE REGIONAL
GOBIERNO REGIONAL DEL BÍO-BÍO

PVT/nam
Distribución:
- Interesados
- Depto. Gest, y Des. Personas
- Auditoría
- Asociación de Funcionarios
- Asociación de Profesionales
- Jurídica (nam)
- Archivo Of. Partes.

INUTILIZADO

Gabriela Avilés Escares
OFICIAL DE PARTES, MINISTRO DE FÉ
ENCARGADA REGISTRO DOCUMENTAL
GOBIERNO REGIONAL DEL BIO BIO