



Código de Ética



www.municipalidaddecodegua.cl

Código de Ética



AGOSTO 2019



CONTENIDO.

- Presentación.....4
- ¿Qué es un Código de Ética?.....6
- ¿Por qué es necesario un Código de Ética?.....6
- ¿A quién está dirigido el Código de Ética?.....7
- ¿En qué ámbito tiene aplicación el Código de Ética?.....7
- ¿Cómo se elaboró este Código de Ética?.....8
- Misión, Visión y Valores Institucionales.....9
- Mecanismos de acompañamiento, consultas y denuncias.....10
- Compromiso institucional de revisión y actualización del código de ética.....11
- Sanciones.....12
- Glosario.....13-14



PRESENTACIÓN.

El valor de la ética e integridad en el trabajo de la Municipalidad de Codegua.

“Conócete a ti mismo” es uno famoso aforismo inscrito en el templo griego dedicado a Apolo -quien podía ver el futuro- y es ejemplo de la profundidad de la filosofía helénica, pilar de nuestro pensamiento occidental.

Sin duda, que tan notable principio es aplicable a una organización como la Municipalidad de Codegua y nos exige entender nuestra realidad, valores y particularidades que nos diferencian respecto de otras instituciones y orientan nuestro trabajo.

Como sabemos, las funciones propias del quehacer municipal implican actuar con pleno apego a ciertas obligaciones legales. Sin embargo, en el ámbito público surge el desafío de ir más allá de lo legal, pues lo “estético y las formas” deben ser valor un agregado a nuestro trabajo, donde el bien común y la probidad constituyen las vigas maestras que sostiene nuestro actuar.

El desafío de ir más allá de lo meramente legal, es una tarea que debe ser participativa y convocante, pues la mejor manera que tal propósito tenga eficacia y nos enriquezca, es incorporando el parecer de todos quienes componen la institución y le dan vida.

Un Código de Ética da cuenta de los valores que nos unen y proyecta nuestra forma de ser institucional y de cómo enfrentamos los deberes y asumimos nuestras tareas. Cuando una institución conoce sus propios valores y trabaja conforme a ellos, la obtención de lo “estético y las formas” es mucho más fácil.

Espero que esta herramienta viva y participativa, permita mejorar la convivencia al interior de nuestra organización y sea un “rayado de cancha” que prevenga conflictos o nos ayude a solucionarlos eficientemente.

En un intento por promover la probidad, transparencia e integridad en el servicio público, la Municipalidad de Codegua pone a disposición de sus funcionarios, usuarios, vecinos y sociedad civil en general la Primera Versión de su Código de Ética.

ANA MARÍA SILVA GUTIÉRREZ.
ALCALDESA

¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE ÉTICA?

El Código de Ética es una guía y una herramienta viva que contiene estándares de conducta acorde a los valores institucionales de la Municipalidad de Codegua, a la normativa vigente y a los derechos y deberes funcionarios. Tiene como objetivo proporcionar criterios para orientar nuestro quehacer de manera ética y transparente hacia el buen ejercicio de la función pública.

El Código de Ética entrega lineamientos para saber cómo enfrentar un dilema ético o una situación que vaya en contra de los valores institucionales, resguardando el actuar en un marco de competencias éticas, permitiendo tomar decisiones que vayan en beneficio del bien común.

Este documento contiene los valores que orientan el actuar de todos los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Codegua, en el servicio cotidiano y en su relación con vecinos, usuarios, entidades públicas y privadas, autoridades, proveedores de la organización, prensa y ciudadanía en general.

¿Por qué es necesario un Código de Ética?

La Municipalidad de Codegua es un servicio público reconocido por su transparencia y probidad, así como por la entrega eficiente y eficaz de servicios. Debido a nuestro compromiso con el interés general debemos realizar nuestro trabajo resguardando siempre los recursos públicos y velando por mantener estándares de calidad en nuestra labor. Para lograr este objetivo, y teniendo en cuenta la legislación que regula la probidad y la función pública, y que la aplicación práctica de nuestros valores debe ser igual entre quienes conformamos esta institución, el Código de Ética encuadra aquellas situaciones que hemos identificado con más probabilidades de ocurrencia dentro de nuestra actuación pública, para sociabilizar estos conceptos y para desarrollar una cultura ética en la organización.

¿A quién está dirigido El Código de Ética?

Este Código de Ética está dirigido a todos los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Codegua, tanto del área municipal como de los departamentos de Salud y Educación, independiente de la calidad de contratación (planta, contrata u honorarios). Asimismo, promovemos que aquellas personas que colaboran en el trabajo del municipio incorporen las orientaciones establecidas en este Código de Ética.

Conscientes de la importancia y obligaciones propias del servicio público, los directivos, jefaturas, profesionales y colaboradores asumen, principalmente, el compromiso y la responsabilidad de actuar de acuerdo a la normativa y a este Código de Ética. Por tanto, tienen la responsabilidad de liderar este proceso y promover las buenas prácticas al interior de la institución apoyando y facilitando las condiciones adecuadas para dar cumplimiento a las orientaciones establecidas en este Código.

¿En qué ámbito tiene aplicación El Código de Ética?

El Código de Ética orienta las conductas de los funcionarios y funcionarias del municipio en tanto se encuentren realizando actividades propias de sus funciones, como también cuando se encuentren representando a la Municipalidad de Codegua en capacitaciones, comisiones de servicio y/o eventos sociales relacionados a la institución.

Es importante tener presente, a su vez, que en ciertas ocasiones nuestra conducta en la vida privada puede afectar la reputación de nuestra institución y la imagen del funcionario municipal, por ejemplo: conducir en estado de ebriedad, insultaren las redes sociales, cometer delitos. Por lo que también debemos actuar éticamente mientras realizamos nuestras actividades privadas.

¿CÓMO SE ELABORÓ ESTE CÓDIGO DE ÉTICA?

Este Código de Ética fue elaborado con la colaboración de funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Codegua, constituyéndose con fecha de 10 de octubre de 2018 el Comité de Integridad Municipal. Además, se tuvo el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), quienes a través de un diagnóstico participativo recopilaron la información y la opinión institucional respecto de los estándares de comportamiento de convivencia interna y de aquellas conductas éticas que la Municipalidad de Codegua se compromete a mantener y reforzar.

Se utilizó como fuente de información una encuesta anónima aplicada a 344 funcionarios considerando el área municipal, salud y educación; quienes representan un 95% de participación institucional. Además, se dispuso de 6 jornadas de conversación, discusión y debates respecto de la ética laboral e integridad, según matriz disponible en sitio www.alianzaanticorrupcion.cl, realizadas los días 15, 16, 17, 18, 22, 23 de enero de 2019 guiadas por el Comité de Integridad de la Municipalidad de Codegua.

Asimismo, el 31 de mayo de 2019 se realizó una cuenta pública con participación del Comité de Integridad, representantes de las distintas asociaciones de funcionarios del municipio y directivos del servicio.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES.

Misión

La Municipalidad de Codegua promueve el desarrollo integral de la comuna, entregando servicios de calidad, con un equipo humano comprometido, con políticas inclusivas e incentivando la participación activa.

Visión

La Municipalidad de Codegua aspira a ser un municipio con servicios de calidad, participativa e innovadora, que propicia el desarrollo armónico de la comuna, generando valor público.

Valores

Los valores institucionales definidos en nuestra Planificación Estratégica Institucional 2019-2028 y reconocido como tales por los funcionarios y funcionarias durante el proceso de construcción de este Código de Ética, deberán guiar todas las acciones que desarrollemos dentro y fuera del servicio en nuestra calidad de servidores públicos, por lo cual es responsabilidad de cada uno de nosotros conocerlos y practicarlos.

Todos los funcionarios de la Municipalidad de Codegua velaremos por el **RESPECTO**, es decir, Promovemos la importancia y consideración del otro, así como el cuidado y la valoración de las personas, de tal manera que reconocemos, por ejemplo, que la cultura del rumor es un atentado a este valor, así como también destacar con mayor fuerza las acciones negativas de los funcionarios en desmedro de acciones positivas.

Asimismo, cuidaremos la **INCLUSIÓN**, ya que como institución fomentamos el acceso inclusivo y la diversidad en el ejercicio de las funciones que desarrolla la Municipalidad de Codegua, tanto a nivel interno como externo, de tal manera que, por ejemplo, privilegiaremos la utilización de un lenguaje claro y sencillo, que permita a nuestros compañeros, usuarios y vecinos comprender la información con facilidad.

Del mismo modo, reconocemos los valores del **COMPROMISO** y **SOLIDARIDAD**. Fomentamos el sentido de pertenencia y orgullo con la institución, así como la participación activa en el logro de los fines y objetivos institucionales. Por eso, nos obligamos a conocer e interiorizarnos en las tareas y funciones ejecutadas por nuestros compañeros y desarrollarlas con esmero ante la ausencia de ellos.

MECANISMOS DE ACOMPAÑAMIENTO, CONSULTAS Y DENUNCIAS.

En caso de consultas que contribuyan a una mejor comprensión de este Código de Ética o dudas en situaciones en donde el funcionario tenga un conflicto ético en el ejercicio de sus funciones, el municipio ha conformado un Comité de Integridad, cuyos integrantes están a disposición de los funcionarios y funcionarias, a fin de ayudar a la resolución de un conflicto ético.

Si el funcionario o funcionaria está en conocimiento de acciones u omisiones que estén en conflicto con los valores y compromisos reconocidos en este código, la primera acción recomendada es informar a la jefatura directa.

En caso de que los hechos constituyan una falta al principio de probidad administrativa, el canal interno será denunciarlos ante la propia jefatura, quién recurriendo al procedimiento definido en la ley 18.883 que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, deberá consultar con el Alcalde la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo cuando proceda.

Se recuerda que el citado Estatuto establece medidas de protección para los funcionarios y funcionarias que realicen estas denuncias. Asimismo, en caso de que los hechos investigados revistan caracteres de delito, existe una obligación de denunciar ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o Juez de Garantía.

Si la persona considera que ya ha 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, para lo cual, puede acceder al sitio: www.contraloria.cl/web/cgr/denunciar-en-linea3

COMPROMISO INSTITUCIONAL DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

Conscientes, que con el paso del tiempo los desafíos institucionales y la cultura organizacional del municipio pueden tener modificaciones y al ser el Código de Ética una herramienta viva, que debe recoger y dar cuenta de la nueva realidad en que se desenvuelve una institución, la Municipalidad de Codegua asume el compromiso de revisar y actualizar el presente Código cada 4 años.

SANCIÓNES.

Los incumplimientos a los estándares establecidos en este código, y que de conformidad a la ley ameriten una sanción disciplinaria, estarán circunscritos al régimen disciplinario establecido en la ley 18.883 que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Acreditada la responsabilidad administrativa de un funcionario, a través de un procedimiento racional y justo, las medidas disciplinarias que proceden son:

Censura: Reprensión por escrito de la cual se deja constancia en la hoja de vida funcionaria

Multa: Privación de un porcentaje de la remuneración mensual, no inferior al 5% ni superior al 20% de ésta.

Suspensión temporal del empleo de treinta días a tres meses: Consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo

Destitución: Decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario

Todo lo anterior, según sea la gravedad del hecho y quedará consignado en la hoja de vida funcionaria. Esta responsabilidad es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda tener el funcionario.

GLOSARIO.

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. Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador/a o por uno o más trabajadores/as, 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.

Aforismo: Frase o sentencia breve y doctrinal que se propone como regla en alguna ciencia o arte.

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. 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.

Ética. Conjunto de normas morales que rigen la conducta de las persona en cualquier ámbito de la vida, como lo son la ética profesional, cívica, o deportiva. Valores propios de una comunidad u organización humana, que determinan las formas de obrar e identidad de las personas y grupos humanos, determinándoles una finalidad que tiende a lo bueno y lo justo.

Ética laboral. Actitudes, sentimientos y creencias de una persona con respecto al trabajo. 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.