



**CHILE LO
HACEMOS
TODOS**

Código de Ética

Del Instituto de Seguridad Laboral
Ministerio del Trabajo y Previsión Social



Fundamentos del Código de Ética

Objetivo

La creación de un Código de Ética responde a la necesidad de avanzar en el fortalecimiento de la Función Pública y de nuestro sistema Institucional. Por tanto existe una profunda convicción respecto de la relevancia para nuestro Instituto de contar con un Código propio que promueva valores y conductas éticas que caractericen el actuar de los integrantes del Instituto de Seguridad Laboral.

Nuestro Código tiene como finalidad otorgar un marco ético con la declaración de principios y valores que orientan el desempeño de los funcionarios y funcionarias pertenecientes al Instituto de Seguridad Laboral, generando una convivencia laboral basada en valores comunes.

Asimismo, brindar criterios y directrices que asistirán favorablemente en el discernimiento y reflexión crítica, de manera de contribuir al desarrollo humano de todos los integrantes de nuestra Institución.

Metodología de elaboración

El proceso de elaboración del Código se pudo llevar a cabo mediante la aplicación de una encuesta cuyo objetivo fue conocer la percepción que tienen los(as) trabajadores(as) sobre de los estándares éticos al interior del Instituto, el cual fue profundizado posteriormente mediante la convocatoria abierta a todos quienes trabajan en el Instituto de participar en sesiones de grupos focales.

Alcance

El Código de Ética **no** reemplaza el marco normativo que rige a nuestro Instituto, así como tampoco a los procedimientos internos, sino más bien se complementa e integra con ellos. El Código de Ética rige la conducta de todos y todas las personas que trabajan en nuestro Instituto, ya sea personal de: planta, contrata, honorarios o personal externo. Asimismo, es transversal a todos los niveles jerárquicos de nuestra institución.

Valores y principios Institucionales

- **Transparencia:** Los procedimientos se realizarán de forma clara e informada, no sólo dando cumplimiento a las exigencias que rigen sobre los organismos públicos, sino también como una manera de mantener en constante conocimiento a los(as) trabajadores(as) sobre los procedimientos y actualizaciones de las tareas que se desarrollan en el Instituto.
- **Compromiso:** Los trabajadores(as) del Instituto de Seguridad Laboral se identifican y se sienten motivados(as) y parte de la Institución, realizando su labor de manera responsable y brindando un servicio de calidad hacia los usuarios(as).
- **Probidad:** Los(as) trabajadores(as) mantendrán una conducta honesta e íntegra. Esto implica que el interés común prime por sobre el particular, de modo tal que no utilizará ni el cargo ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales.
- **Respeto:** Realizar el trabajo en el marco de la cordialidad, igualdad y tolerancia, entre compañeros(as) de trabajo y en nuestra relación con los usuarios(as), reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidades individuales.
- **Equidad:** Velar por la igualdad en todas aquellas acciones orientadas a las prestaciones y los servicios que entrega el Instituto, que emprendan y desarrollen los(as) trabajadores(as).
- **Inclusión:** Velar por la igualdad de condiciones e integración social en todas aquellas acciones que realiza el Instituto con los funcionarios/as, usuarios/as y/o beneficiarios/as.



Marco ético que regirá las relaciones entre los trabajadores y trabajadoras del Instituto

Relaciones de respeto entre trabajadores y trabajadoras

El Instituto de Seguridad Laboral promueve que todos y todas nos tratemos con respeto porque es fundamental que al interior de la institución exista un buen ambiente laboral en que sea posible trabajar con agrado y sentirse respetados.

Se debe cuidar las relaciones laborales, manteniendo un trato cordial entre trabajadores(as), independiente del nivel jerárquico que cada persona tenga o de las diferencias personales y/o profesionales existentes.

Así también, Los trabajadores(as) velan por la tolerancia, respetando las ideas, creencias, ideologías, conductas o prácticas distintas aunque sean contrarias a las propias.

Se procurará mantener relaciones empáticas, en las que quienes trabajan en el Instituto de Seguridad Laboral, se sitúen y comprendan la realidad psicosocial, económica y política de nuestros compañeros(as) de trabajo y/o usuarios(as).

Trabajo colaborativo

El Instituto promueve un lugar de trabajo cooperativo, profesional y de confianza entre las y los compañeros, procurando que las relaciones sean positivas en busca de establecer un buen lugar de trabajo.

Así también, se trabaja en equipo de forma colaborativa, compartiendo el conocimiento y experiencia, dialogando y esforzándose en conjunto para cumplir los objetivos de la Institución.

Se debe contribuir a la solidaridad, brindando espacios de apoyo y colaboración mutua entre compañeros(as) de trabajo para concluir alguna tarea específica o bien para contribuir a realizarla de mejor manera, sin esperar un retorno a cambio.

El trabajo será integrando y adecuando las labores a las distintas capacidades físicas e intelectuales de los trabajadores, velando por la inclusión.



Rechazo a la Discriminación

En el Instituto de Seguridad Laboral se fomenta un ambiente libre de discriminación, el trato sin distinciones ni prejuicios tanto hacia los trabajadores y trabajadoras como hacia los usuarios(as), promoviendo un trato justo en función de los derechos e inclusión de las diferencias, tanto de: aspecto físico, edad, orientación sexual, pensamiento político, condición socioeconómica u otras.

Rechazo al acoso sexual ¹

Los trabajadores(as) rechazarán cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por este todo tipo de requerimiento de carácter sexual proveniente de un hombre o de una mujer, no consentidos por el trabajador o la trabajadora afectado(a). El acoso sexual no sólo puede implicar contacto físico, sino que también puede ser mediante otro medio, por ejemplo: verbal, insinuaciones mediante lenguaje no verbal, envío de correo electrónico, cartas, etc.

Rechazo al acoso laboral ²

Se rechaza el acoso laboral, el cual se entiende por cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros compañeros(as) de trabajo en contra de algún trabajador(a). El acoso laboral puede ser mediante: maltrato psicológico, físico o abuso de poder.

¹ Si algún funcionario toma conocimiento de algún caso de abuso sexual, deberá denunciar tan pronto tome conocimiento del caso y proceder de acuerdo a lo establecido en los canales formales del Instituto, los cuales se encuentran debidamente especificados en el procedimiento de acoso sexual aprobado mediante Resolución Exenta N°227 de 2015, disponible en la Intranet Institucional.

² Si algún funcionario toma conocimiento de algún caso de abuso laboral, deberá denunciar tan pronto tome conocimiento del caso y proceder de acuerdo a lo establecido en los canales formales del Instituto, los cuales se encuentran debidamente especificados en el procedimiento de acoso laboral o mobbing aprobado mediante Resolución Exenta N°226 de 2015, disponible en Intranet Institucional.

Marco ético que regirá el trato hacia los usuarios(as) externos

Del actuar de los funcionarios(as)

En nuestra Institución la atención a las personas, está basada en los principios de respeto, objetividad, celeridad, eficiencia y transparencia.

Las relaciones serán transparentes e igualitarias, entregando un trato deferente, respetuoso e imparcial, sin distinciones ni discriminaciones de ningún tipo, dejando fuera los prejuicios sociales para que predomine la neutralidad y la objetividad, junto a una atención cordial, empática y amable.

Se velará por la eficiencia en los procesos de solicitud de antecedentes, informando de forma suficiente y oportuna sobre las gestiones que le corresponde realizar, solicitando de una sola vez todos los antecedentes que requiera para realizar el trámite necesario. En este mismo sentido, se procurará resolver las solicitudes en el más breve plazo posible.

Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de calidad y excelencia en el trabajo.

Acceso a la información

Las personas que atendemos, tienen derecho a ser informados de manera completa y transparente dentro de los marcos que establece la normativa.

Somos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada. Por lo tanto, facilitamos el acceso a ésta, manteniendo actualizado nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo los plazos legales para entregar a nuestros usuarios(as) respuestas atinentes, apelando al derecho a ser informado y orientado en el procedimiento y pasos a seguir en relación a la consulta con la que viene.



Probidad

El actuar y comportamiento de los miembros del Instituto, siempre irá en estricto apego al principio de probidad administrativa y a las normas estatutarias y de orden público que los rigen.

De esta manera, ante la duda de si con sus conductas podrían infringir algún precepto normativo, tomarán los resguardos necesarios para evitarlo, informándose e instruyéndose al respecto.

Información reservada

Se mantendrá absoluta reserva frente a información sensible y no autorizada para transmitir, obtenida en la interacción entre compañeros(as) de trabajo o con personas que solicitan atención, así como también mediante el acceso a documentación ya sea física o digital.



Marco ético hacia la Institución

Compromiso

Los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Seguridad Laboral están involucrados y comprometidos con los desafíos organizacionales, los cuales están coherentemente alineados con la misión institucional y objetivos estratégicos.

Uso de los recursos

Los trabajadores(as) están conscientes de que los recursos que se utilizan para el desarrollo de sus funciones son públicos, por lo que se deben utilizar de manera eficiente, optimizando su uso para la consecución del objetivo deseado y pensando en el interés general; sin hacer uso de ellos para el beneficio propio o de terceros.

Conflictos de interés

Es necesario asegurarse de que los intereses financieros o personales no influyan en la función pública. Por lo que no se intervendrá en asuntos en los que exista un interés personal o conflictos de interés. Si bien, los conflictos de interés no son un problema en sí mismos, pueden serlo si no se manejan de la manera adecuada, por lo cual se debe transparentar oportunamente a la jefatura cuando se dé este tipo de situaciones.

Tráfico de influencias

Existe conciencia de que el tráfico de influencias es un tipo de cohecho, por lo que el Instituto rechaza que se utilice el poder público de un funcionario o funcionaria o de una autoridad para obtener una resolución que genere un beneficio personal o a terceros.



Jornada laboral

Durante la jornada laboral, todos quienes trabajan en el Instituto de Seguridad Laboral deben dedicarse exclusivamente al cumplimiento de las tareas encomendadas, por lo cual no corresponde realizar actividades personales en el horario de trabajo.

Adicionalmente, se debe desarrollar las labores de manera eficiente, optimizando el uso del tiempo, de los recursos humanos y materiales, resguardando que el resultado del trabajo sea de buena calidad.

Confidencialidad

Se tendrá resguardo de la información confidencial a la que se tenga acceso por la naturaleza de las labores desempeñadas, la cual no será utilizada ni divulgada para obtener un beneficio propio o para terceros.

Normativa vigente

Los trabajadores(as) del Instituto deberán propender a mantener un conocimiento actualizado en relación a la normativa interna y general que los rige.

Uso de espacios comunes

Así también, se tendrá respeto en la utilización de las áreas comunes de la institución, procurando hacer un adecuado uso de ellas y resguardando que su utilización sea acorde a lo que se establece de ellas.



Glosario de conceptos

- **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(as), en contra de otro u otros funcionarios(as), por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados un tipo de menoscabo, maltrato o humillación.
- **Acoso Sexual:** cuando una persona - hombre o mujer -realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Celeridad:** Realizar con prontitud y rapidez las tareas encomendadas, procurando su ejecución en el menor plazo posible.
- **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, ejerza su influencia para que se cometa un delito. 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)
- **Compromiso:** implica una relación de reciprocidad entre la institución y los funcionarios/as, de modo tal que estos se identifican con el organismo y se sienten parte de él, realizando su función pública con responsabilidad y profesionalismo, brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por los funcionarios/as y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.
- **Confianza:** se trata de resguardar un ambiente de trabajo grato y cordial, en el que cada miembro de la institución realice sus tareas con responsabilidad y profesionalismo. De este modo, los funcionarios/as pueden sentirse cómodos y seguros, trabajando colaborativamente en un ambiente de respeto.



- **Confidencialidad:** La información obtenida durante la realización del trabajo, se mantendrá en absoluta reserva.
- **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.
- **Eficiencia:** implica que el servidor público realiza su trabajo enfocándose hacia los resultados, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo.
- **Excelencia:** la función pública se desarrolla de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsablemente. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de calidad en el trabajo.
- **Inclusión:** consiste en entregar igualdad de condiciones a todos los funcionarios/as, usuarios/as, beneficiarios/as, con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. Es decir, implica eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en razones arbitrarias y/o personales, como lo son: el sexo, la orientación sexual, la religión, la raza, la etnia, la nacionalidad, la adherencia política, entre otras.



- **Participación:** Propiciar al interior de la institución instancias para el diálogo, la toma de decisiones y la realización de actividades conjuntas que den cumplimiento a los desafíos institucionales, además de promover espacios de consulta acerca de intereses y necesidades de los diferentes actores con los que nos relacionamos.
- **Probidad:** el 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.
- **Respeto:** las labores funcionaras las realizamos en el marco de la cordialidad, igualdad y tolerancia, entre compañeros de trabajo y en nuestra relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades y cualidad de las personas.
- **Responsabilidad:** los funcionarios/as realizan su función pública con compromiso y profesionalismo, respondiendo oportunamente por sus tareas y actos. Cuando no se sienten capaces de cumplir de la manera adecuada en su trabajo o tienen dudas de cómo hacerlo, plantean la situación a su superior y a su equipo, encontrando una pronta solución que no afecte la consecución de los objetivos esperados. Asimismo, en caso de que algo no resulte bien, reconocen y aceptan sus errores y consecuencias con honestidad y humildad.
- **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 los organismos públicos.
- **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; etc.

