



Sistema de Gestión de la Calidad
Codigo de Etica
SERVIU Region de Atacama

Código: SGC- DG01-CDE
Versión: 2.0
Página 1 de 11

CÓDIGO DE ÉTICA

SERVIU REGIÓN DE ATACAMA

Elaborado por	Luis Rivera Diaz	Revisado por	Pablo Pizarro Patiño	Aprobado por	Rodrigo Maturana Fuentes
Cargo	Contralor Interno	Cargo	Analista Depto. Jurídico	Cargo	Director SERVIU
Fecha	26.12.23	Fecha	27.12.23	Fecha	27/12/2023
Firma		Firma		Firma	



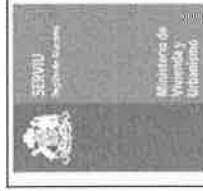


Tabla de Control de Cambios

Versión N°	Fecha	Ítem (numeral del documento)	Modificación Realizada	Realizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
1.0	Septbre. 2016	Todo el documento	Creación del documento	-----	-----	Patricio Escobar Urzua Director SERVIU
2.0	Dicbre. 2023	Todo el documento	Modificación del documento se elabora en base a antiguo formato, usado cuando existía en SERVIU un Sistema de Gestión de la Calidad bajo ISO 9001.	Luis Rivera Diaz Contralor Interno	Pablo Pizarro Patiño Analista Depto. Jurídico	Rodrigo Maturana Fuentes Director SERVIU
2.0		Carátula	Se incorpora tabla de control de cambios	Luis Rivera Diaz Contralor Interno	Pablo Pizarro Patiño Analista Depto. Jurídico	Rodrigo Maturana Fuentes Director SERVIU
2.0		Punto V	Se agrega la Visión Institucional	Luis Rivera Diaz Contralor Interno	Pablo Pizarro Patiño Analista Depto. Jurídico	Rodrigo Maturana Fuentes Director SERVIU
2.0		Punto VI	Se actualizan los valores institucionales	Luis Rivera Diaz Contralor Interno	Pablo Pizarro Patiño Analista Depto. Jurídico	Rodrigo Maturana Fuentes Director SERVIU
2.0		Punto VII a)	Se agrega un compromiso de la institución con los funcionarios y funcionarias	Luis Rivera Diaz Contralor Interno	Pablo Pizarro Patiño Analista Depto. Jurídico	Rodrigo Maturana Fuentes Director SERVIU
2.0		Punto VII b)	Se agrega un compromiso de los funcionarios y funcionarias con la institución	Luis Rivera Diaz Contralor Interno	Pablo Pizarro Patiño Analista Depto. Jurídico	Rodrigo Maturana Fuentes Director SERVIU



INDICE

CONTENIDO

I. Presentación	4
II. Propósito de un Código de Ética	4
III. A quien va dirigido nuestro Código de Ética	5
IV. Metodología de elaboración	5
V. Misión, Visión	5
VI. Valores	6
VII. Compromisos según grupos de interés	6
a) Compromisos de la institución con los funcionarios y las funcionarias.	6
b) Compromisos de los funcionarios y las funcionarias con la institución.....	7
c) Compromiso con aquellos con quien se relaciona la institución.	8
VIII. Consultas	9
IX. Denuncias.	10
X. Sanciones	10
XI. Glosario	10



I.- PRESENTACION.

El presente Código de Ética es parte del esfuerzo del SERVIU Región de Atacama por fijar altos estándares de integridad y excelencia para los funcionarios y funcionarias de este servicio con independencia de su régimen contractual, buscando propiciar una convivencia laboral fundada en valores compartidos, proporcionando criterios claros y consensuados para orientar la conducta de estos hacia un buen ejercicio de sus funciones.

Este Código se divide en nueve secciones, destacándose aquellas relacionadas con la misión, visión, los valores y los compromisos que asumen la institución y sus funcionarios y funcionarias.

Con el objetivo de asegurar el conocimiento y aplicación del presente instrumento, se realizarán acciones de difusión y entrega de este texto, comprometiendo a los funcionarios y funcionarias a cumplir los deberes, obligaciones y prohibiciones que, de acuerdo a él, resulten aplicables durante el desempeño de su trabajo.

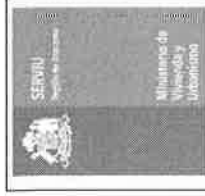
II. PROPÓSITO DE UN CÓDIGO DE ÉTICA

El SERVIU Región de Atacama es una institución pública que busca entregar soluciones habitacionales y mejoramientos urbanos de calidad, integrados, seguros y sustentables, mejorando la calidad de vida de las personas que viven en la Región de Atacama.

La labor que desarrolla nuestro servicio debe realizarse tomando en cuenta los valores y principios que representa, estableciendo de manera clara y precisa la forma de practicar, fomentar y trascender éstos en nuestro quehacer diario, siendo necesaria su socialización a fin de desenvolvernos en un ambiente de respeto, sin perder el sentido de pertenencia y con una perspectiva ética del trabajo que desarrollamos día a día buscando alcanzar nuestros objetivos, metas y propósitos, a fin de que nuestros usuarios logren una mejor calidad de vida que sirva de sustento para construir una mejor sociedad.

En este sentido, la elaboración de un Código de Ética busca servir como una herramienta que permita acordar entre los miembros de nuestra institución los estándares éticos y legales que reflejan la cultura, misión, visión y objetivos estratégicos de la institución, considerando además su vínculo con el marco legal que rige las conductas de los funcionarios y funcionarias, permitiendo a éstas adecuar su conducta hacia el buen ejercicio de sus funciones, mejorando así sus "competencias éticas", a fin de que su actuar y decisiones se orienten al bien común.

Sumado a lo anterior, una herramienta como esta mejora el clima laboral al promover obligaciones y derechos comunes, fomentando un ambiente de respeto e igualdad dentro de la Administración Pública lo cual conduce a un ambiente que propicia mayor responsabilidad y compromiso de los funcionarios y funcionarias del servicio, condición indispensable para que la ciudadanía sienta confianza respecto de la labor que SERVIU Región de Atacama realiza día a día.



III. A QUIÉN VA DIRIGIDO NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA?

El presente Código de Ética está dirigido a todas las autoridades, funcionarios y funcionarias de la institución, independientemente de su tipo de contrato (planta, contrato u honorarios).

IV. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

La elaboración de la primera versión del Código de Ética comprendió una primera etapa de diagnóstico, en la cual se utilizaron mecanismos de encuesta anónima proporcionada por el Servicio Civil y Focus Group con funcionarios de distintos estamentos.

En esta actualización se invitó a todos los funcionarios y funcionarias mediante un formulario especialmente elaborado al efecto recibiendo un total de 27 respuestas, siendo 17 de ellas afirmativas representativas de los estamentos Directivos, Profesionales, Técnicos y Administrativos. La participación de funcionarios(as) para revisar y complementar de ser necesario los valores que motivan el quehacer diario del SERVIU Region de Atacama. Se incorpora la Visión Institucional, orientando el trabajo a los temas de largo plazo y se actualizan los canales de denuncias de acuerdo a la evolución y repetición de casos también conformando, junto a la Misión Institucional, elementos integradores en la interpretación del Código.

Que, manteniéndose la estructura original, se han agregado además como valor institucional la Accesibilidad a nuestros servicios permitiendo la adaptación de estos a las necesidades de nuestros usuarios y usuarias, y la Probidad, a partir de la conducta funcionaria con altos estándares éticos, con preeminencia del interés público por sobre el particular. También se recogen los compromisos denominado Desconexión Digital y Ejercicio Sostenible de la Función Pública.

Adicionalmente, se ha actualizado el correo electrónico de integridad y el concepto de violencia laboral.

V.- MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

“Materializar regionalmente los planes y programas derivados de la Política Urbana Habitacional del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, entregando soluciones habitacionales y desarrollando proyectos de calidad, integrados, seguros y sustentables en los ámbitos de vivienda, barrio y ciudad que permitan a las personas, principalmente en los sectores vulnerables, emergentes y medios, mejorar su calidad de vida, la de sus familias y su entorno”.

VISIÓN

Al año 2030 haber reducido significativamente el déficit habitacional en la Región de Atacama para los grupos de menores recursos, de sectores medios y emergentes, además de contribuir efectivamente en el mejoramiento urbano de las ciudades a través de obras emblemáticas; y que SERVIU sea reconocido por la comunidad como un agente que contribuye a garantizar el derecho de Los habitantes de la Región de Atacama a vivir mejor.



VI.- VALORES

A continuación, se señalan los valores que se han identificado como más representativos del SERVIU Región de Atacama y que deben guiar el actuar del servicio y de sus funcionarios y funcionarias.

Eficiencia: Se refiere a la capacidad para realizar o cumplir las tareas adecuadamente según los objetivos propuestos y con un uso óptimo de los recursos asignados, materiales y financieros.

Profesionalismo: Se refiere a ejercer la actividad para la cual ha sido contratado con sujeción a los estándares éticos de excelencia, responsabilidad y compromiso acordes a su formación, buscando la mejora continua en el trabajo realizado.

Compromiso: Se refiere a identificarse e involucrarse con los valores y metas de la institución buscando su cumplimiento.

Respeto: Se refiere al reconocimiento, consideración, atención o deferencia que se debe a otras personas, tanto en forma interna con los compañeros de trabajo, como externa, con todos los beneficiarios directos de los programas SERVIU, como con el público en general.

Transparencia: Se refiere a promover el acceso a la información relevante, la comunicación abierta y la participación activa en la toma de decisiones que afectan al servicio o sus funcionarios y/o funcionarias.

Probidad: Los funcionarios y funcionarias del SERVIU Región de Atacama tienen una conducta funcionaria acorde con los altos estándares éticos, con preeminencia del interés público por sobre el particular.

Accesibilidad: Se refiere a prestar un servicio sin barreras y adaptable a situaciones diversas de los usuarios y usuarias.

VII.- COMPROMISOS SEGÚN GRUPOS DE INTERÉS

a) Compromisos de la institución con los funcionarios y las funcionarias. -

a.1.- Relaciones de respeto entre funcionarios y funcionarias y/o con jefaturas:

En este servicio todos y todas nos tratamos con respeto porque es fundamental cuidar y promover un buen ambiente laboral en el que nos sintamos bien. Además, nos permite trabajar en equipo de forma colaborativa.

Con mis compañeros de trabajo cuidamos nuestras relaciones laborales, manteniendo un trato cordial y de respeto entre nosotros, independiente de los rangos de cada uno(a) o de las diferencias personales y/o profesionales existentes.

a.2.-Rechazo a la discriminación:

En nuestro servicio creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como por ejemplo su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, o tipo de contratación.



Consideramos que todos formamos parte de este servicio de manera igualitaria.

a.3.- Rechazo al acoso sexual:

Rechazamos cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por este cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos por el funcionario o la funcionaria afectado (a).

El acoso sexual puede ser físico, que implica contacto o mediante otro medio, por ejemplo, verbal, correo electrónico, cartas, etc. (Dirección del Trabajo 2016).

a.4.- Rechazo al maltrato y acoso laboral (violencia laboral):

Rechazamos cualquier conducta, reiterada o no, de agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo en contra de algún o algunos funcionarios y funcionarias.

La violencia laboral implica maltrato y/o humillación. Puede ser psicológico, por ejemplo, por medio de ignorar al o los afectados (ley del hielo) o de molestarlos con burlas persistentes; físico, que implica uso de la fuerza y violencia física; o abuso de poder, que consiste en aprovechar la jerarquía para tener conductas abusivas con los subalternos.

a.5.- Comunicación interna transparente: Tenemos derecho a conocer, de manera oportuna y veraz, los objetivos de la institución y cualquier otra información relevante que influya en nuestro trabajo.

a.6.-Reconocimiento del buen desempeño de los funcionarios y funcionarias:
Reconocemos el mérito y el crecimiento profesional de cada uno de los funcionarios y funcionarias.

a.7.- Trabajo en equipo y compañerismo:

El servicio favorece la mutua cooperación de los funcionarios y funcionarias para alcanzar los fines de la institución, promoviendo las relaciones afectivas positivas, empáticas y de apoyo entre los compañeros de trabajo.

a.8.- Coordinación:

Entendemos que el servicio es la suma de sus partes, por lo que las actividades de los departamentos y unidades deben realizarse de manera integrada y colaborativa entre sí a fin de alcanzar las metas de la institución con la mayor eficacia posible.

a.9.- Desconexión digital: El Servicio respeta el derecho a la desconexión digital de los servidores y servidoras independiente de su calidad jurídica a fin de garantizar, fuera de la jornada laboral ordinaria, el respeto de su tiempo de descanso, permiso y vacaciones, así como su intimidad personal, fortaleciendo y promoviendo la conciliación de la vida familiar con la laboral.

b) Compromisos de los funcionarios y funcionarias con la institución. -

b.1.- No usar bienes de la institución en provecho propio o de terceros: Reconocemos que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son públicos, por lo que los utilizamos de manera eficiente pensando en el interés general. No usamos los bienes institucionales (tales como el mobiliario, insumos, software, propiedad intelectual, entre otros) para el beneficio propio o de terceros.

b.2.- No ocupar tiempo de la jornada o utilizar al personal en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales:



Dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas encomendadas, no realizando actividades personales en el horario de trabajo.

b.3.- Conflictos de intereses:

Debemos asegurarnos de que nuestros intereses financieros o personales no influyan en nuestra función pública. Por lo que no intervenimos en asuntos en los que tengamos un interés personal, por ejemplo, la contratación de algún amigo; o ser parte de la comisión de una licitación en la que un familiar participa.

Los conflictos de interés no son un problema en sí mismos, pero se deben transparentar a la jefatura de forma escrita oportunamente para ver la forma en la que se pueden resolver.

b.4.- Rechazo al tráfico de influencias:

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

b.5.- Dar un correcto uso a la información reservada de la institución:

Resguardamos la información confidencial que conocemos en el desarrollo de nuestro trabajo, no la utilizamos jamás para obtener un beneficio propio o para terceros.

b.6.- Compromiso y profesionalismo:

Nos identificamos con los valores y metas del servicio, realizando nuestro trabajo con responsabilidad y compromiso, buscando la mejora continua en el trabajo realizado. Para lo anterior, reconocemos nuestra responsabilidad en el conocimiento y entendimiento de las normas legales y reglamentarias aplicables a nuestro trabajo, debiendo actuar según la exigencia de nuestro cargo, rechazando la deshonestidad, fraude o engaño en esta labor, aplicando criterios razonables y adecuados en nuestros análisis, recomendaciones o decisiones, y siempre actuando en beneficio del servicio.

b.7.-Respeto:

Nuestro trabajo lo realizamos con la debida consideración o deferencia hacia nuestros pares.

b.8.- Liderazgo:

Quienes asumen la conducción de equipos de trabajo lo hacen con la misión de generar espacios de diálogo abierto para la toma decisiones y canales de retroalimentación que los incentiven a alcanzar los objetivos definidos de manera rápida y efectiva, asumiendo la responsabilidad en la supervisión del personal a cargo o autoridad.

b.9.- Ejercicio sostenible de la función pública:

Como servidores y servidoras públicas somos conscientes que el ejercicio de nuestra labor genera una huella ecológica. Por ello, desarrollamos acciones sencillas pero constantes que contribuyen al bienestar del planeta y nos obliga a hacernos cargo del impacto negativo que nuestras decisiones provocan, lo que implica que en forma gradual y simultánea, SERVIU Region de Atacama atiende y trabaja en las dimensiones de comunidad, medio ambiente y gobernanza.

c) Compromiso con aquellos con quien se relaciona la institución. -

c.1.- No recibir ni ofrecer presiones, regalos, ni pagos indebidos:

Los regalos, hasta aquellos de un valor bajo pueden crear la percepción de influencia indebida, por lo que no recibimos ningún tipo de regalo. Sólo es posible recibir regalos como donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales en una capacitación.

c.2.-Rechazo al soborno/cohecho:

Sabemos que el poder público que se nos encomienda no debe usarse para obtener beneficios privados, por lo nunca solicitaremos y siempre rechazaremos cualquier ofrecimiento de ventajas en beneficio nuestro o de terceros que buscan que actuemos en forma ilegal en nuestra función pública.

Estas ventajas pueden ser regalos, el ofrecimiento de un trabajo, favores, viajes a congresos, pagos en efectivo, donaciones, servicios, etc.

c.3.- Transparencia en la entrega de información:

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 por parte de cualquier ciudadano/a que pueda requerirla, manteniendo actualizado nuestro sitio web y habilitado los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para darle respuesta.

c.4.- Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores:

Nuestras licitaciones públicas serán convocadas a través de Mercado Público, y nos comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria. Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, los funcionarios no se reunirán con los proveedores durante el proceso de licitación.

Las comisiones evaluadoras entregaran sus declaraciones juradas en las que expresen no tener conflictos de interés en relación con actuales o potenciales oferentes en el proceso de licitación. En el caso de que haya conflictos de intereses en la apertura de las ofertas, el integrante deberá de abstenerse de participar.

c.5.-Respeto a usuarios y/o beneficiarios:

Nuestro trabajo lo realizamos con la debida consideración o deferencia hacia nuestros usuarios y/ o beneficiarios.

VIII.- CONSULTAS

Los funcionarios y funcionarias de SERVIU Región de Atacama podrán formular consultas en relación con el presente Código de Ética, ya sea para su comprensión y/o en el caso de un dilema ético que se requiera dilucidar en relación con una conducta o para adoptar alguna decisión.

Estas consultas se dirigirán al Contralor Interno Regional por escrito, vía correo electrónico dirigido a la casilla integridad.svatacama@minvu.cl

Sumado a lo anterior, todo funcionario o funcionaria podrá solicitar por la misma vía, una reunión con el Contralor interno Regional del SERVIU Región de Atacama, comunicándose el día en que se fije la reunión al correo electrónico del funcionario que haga la solicitud. De lo tratado se dejará un resumen por escrito, firmado por los concurrentes, manteniéndose un registro de este tipo de documentos en la misma unidad.



IX.- DENUNCIAS

El derecho de nuestros funcionarios y funcionarias, autoridades, usuarios, ciudadanos, y proveedores, a denunciar en contra de las faltas a la ética pública es irrenunciable.

La denuncia deberá estar dirigida a la Contraloría Interna Regional, conteniendo el nombre, apellido y cedula de identidad del denunciante. Sin embargo, esta deberá ser tramitada reservadamente y según las disposiciones de la Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, para efectos de determinar la efectiva concurrencia de alguna conducta que signifique infracciones a este Código, a menos que de la investigación quede claro que los hechos implican una infracción funcionaria, en cuyo caso se seguirá el procedimiento que establece el DFL N° 29 del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, en sus artículos pertinentes.

Los hechos o situaciones que estén claramente en el contexto de acoso laboral y/o sexual, se canalizarán a través del procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual (MALS).

X.- SANCIONES

Es interés del SERVIU Región de Atacama, así como de sus autoridades y de sus funcionarios y funcionarias, que las normas que hemos establecido conjuntamente sean cumplidas. La comprobación de que se han infringido las normas de este Código será establecida a través de la correspondiente investigación sumaria o sumario administrativo, y si se comprueba que efectivamente se ha actuado incorrectamente, la Dirección del servicio aplicará la medida disciplinaria que corresponda según la gravedad del hecho. En caso de que la infracción no vulnere normas legales, éste podrá recomendar cualquier acción destinada a reforzar nuestro compromiso con los valores y principios que hemos establecido, tales como, por ejemplo: concurrencia a charlas, realización de actividades en favor de nuestros compañeros, etc.

Si los hechos investigados originan responsabilidad penal, por tratarse de la comisión de un delito, las autoridades estarán obligadas a hacer la denuncia ante el Ministerio Público correspondiente, en conformidad a lo dispuesto en el Estatuto Administrativo.

XI.- GLOSARIO

- **Ética:** Conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad.
- **Valores:** Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otra o un comportamiento en lugar de otro.
- **Discriminación:** Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.
- **Acoso sexual:** Manifestación de una serie de conductas compulsivas de solicitud de favores sexuales dirigidas a una persona en contra de su consentimiento.



Sistema de Gestión de la Calidad

Código de Ética
SERVIU Region de Atacama

Código: SGC- DG01-CDE
Versión: 2.0
Página 11 de 11

- **Acoso laboral:** Trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.
- **Tráfico de influencias:** Práctica ilegal, o al menos moralmente objetable consistente en utilizar la influencia personal en ámbitos de gobierno o incluso empresariales, a través de conexiones con personal y con el fin de obtener favores o tratamiento preferencial.

Ω