



APRUEBA CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 19

SANTIAGO, 28 MAR 2017

VISTOS:

- a) La Constitución Política de la República.
- b) La Ley N° 19.712, del Deporte.
- c) La Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado.
- d) La Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.
- e) La Ley N° 19.880 que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.
- f) El documento “Orientaciones y Lineamientos Generales para la Elaboración de Códigos de Ética en el Sector Público” de la Mesa Agenda Anticorrupción - UNCAC 2015.
- g) El Manual Para Redactar el Código de Ética de los Servicios Públicos, Contenidos Mínimos y Conceptos Claves de un Código de Ética, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.
- h) El Decreto Supremo N°1, de 2016, del Ministerio del Deporte, que designa al Director Nacional del Instituto Nacional de Deportes.

CONSIDERANDO.

1. Que, en el mes de mayo de 2015, fue presentado a la Presidencia de la República el Informe del Consejo Asesor Anticorrupción, anunciándose por el Ejecutivo la implementación de un programa denominado “Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política” incorporándose al mismo 18 medidas legislativas y 14 medidas administrativas.



2. Que, entre las medidas administrativas se estableció la necesidad de los servicios públicos de preparar un Código de Ética para la Función Pública, a objeto de fijar estándares de comportamiento para el desempeño de los funcionarios públicos.
3. Que, para la ejecución de la medida se encomendó al Servicio Civil, del Ministerio de Hacienda, la coordinación de esta tarea.
4. Que, conforme a ello, se inició el proceso de redacción del Código de Ética del Instituto Nacional de Deportes de Chile, el que fue elaborado de acuerdo a los lineamientos, metodología y mediante los procesos participativos establecidos en los documentos indicados en los literales f) y g) de esta resolución.
5. Que, en mérito de lo expuesto precedentemente, las disposiciones legales y reglamentarias referidas y en ejercicio de las atribuciones que me otorga la ley;

RESUELVO:

1° APRUÉBASE el documento "Código de Ética. Instituto Nacional de Deportes de Chile. Marzo - 2017" el cual es del siguiente tenor:



“CÓDIGO DE ÉTICA

INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

MARZO - 2017

ÍNDICE.

I.- PRESENTACIÓN.

Presentación del Director Nacional del Instituto Nacional de Deportes de Chile.....	3
Metodología.....	4
Objetivos.....	4

II.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE.....5

II.1 Misión.....	5
------------------	---

II.2 Visión.....	5
------------------	---

II.3 Valores Institucionales.....	5
-----------------------------------	---

Profesionalismo.....	5
----------------------	---

Compromiso.....	5
-----------------	---

Transparencia.....	5
--------------------	---

Eficiencia.....	5
-----------------	---

Respeto.....	6
--------------	---

Probidad.....	6
---------------	---

III.- COMPROMISOS DE LA INSTITUCIÓN CON LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS.....6

1. Respeto.....	6
-----------------	---

2. Discriminación.....	7
------------------------	---

3. Acoso Sexual Laboral.....	7
------------------------------	---

4. Acoso y Maltrato Laboral.....	7
----------------------------------	---

5. Comunicación.....	9
----------------------	---

6. Trabajo colaborativo y en equipo.....	9
--	---

7. Condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias.....	9
--	---

IV.- COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS Y LAS FUNCIONARIAS CON LA INSTITUCIÓN.10

1. Uso de los bienes de la institución.....	10
---	----

2. Uso de la jornada laboral.....	10
-----------------------------------	----

3. Conflictos de intereses.....	11
---------------------------------	----



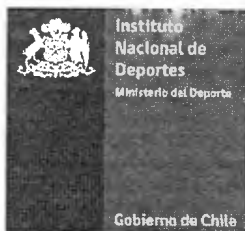
4. Tráfico de influencias.....	11
5. Uso de información reservada.....	12
V.- COMPROMISO CON NUESTROS BENEFICIARIOS, USUARIOS Y PROVEEDORES.....	12
1. Presiones, regalos y pagos indebidos.....	12
2. Soborno y Cohecho.....	13
3. Entrega de información pública.....	13
4. Relaciones con proveedores.....	13
VI.- MECANISMO DE CONSULTAS Y DENUNCIAS.....	14
VI.1 Mecanismo de Consultas.....	14
VI.2 Obligación de denunciar.....	14
VI.3 Mecanismo para recibir denuncias.....	15
Objetivo.....	15
Alcance.....	15
Confidencialidad de la denuncia.....	15
Acción decidida respecto de la denuncia.....	15
Seriedad y requisitos de la denuncia.....	16
Procedimiento.....	16
VI.4 Sanciones.....	17
VII.- GLOSARIO.....	17

I.- PRESENTACIÓN.

Nuestra misión legal es ejecutar la política nacional de deportes, promover la cultura deportiva en la población, la asignación de recursos para el desarrollo del deporte y la supervigilancia de las organizaciones deportivas en los términos que establece Ley del Deporte. Pues bien, estas labores que desarrollamos y que aportan al progreso del país, deben ser realizadas en el marco que establecen los principios de probidad, equidad y transparencia.

Por este motivo, constituye un gran orgullo para mí presentarles nuestro Código de Ética, el cual ha sido desarrollado en un valioso proceso colaborativo, en el que se participó gran parte de los funcionarios y funcionarias de este Instituto. En él se recogen aquellos valores de nuestra cultura organizacional que nos interpreta como miembros de este Servicio y que constituyen los estándares éticos que hemos decidido relevar y respetar en nuestro quehacer cotidiano.

Esta iniciativa gubernamental se alinea con nuestro Plan Estratégico 2016-2020, por cuanto, el establecimiento de valores y estándares éticos en nuestro comportamiento funcionario colaborará a generar y potenciar las condiciones ambientales y laborales para contar con personas y equipos altamente motivados, orgullosos y con las competencias requeridas para los desafíos actuales y futuros del Instituto Nacional de Deportes de Chile; lo que, a su vez,



permitirá que este Servicio sea reconocido como una institución de excelencia, moderna, eficiente, transformadora y acogedora, que fomenta la participación masiva de la sociedad en la actividad física, recreativa y deportiva.

Quisiera agradecer a todos los funcionarios y funcionarias por el compromiso y dedicación demostrados en la labor desarrollada a lo largo del país a través de la respuesta a encuestas, focus group y encuestas individuales. Dicha participación fue trascendente, ya que nos permitió elaborar y enriquecer el Código con sus ideas, experiencias y comentarios.

Invito cordialmente a todos los funcionarios y funcionarias a conocer este documento, compenetrarse de su contenido y, fundamentalmente, a ponerlo en práctica a través de nuestras acciones y conductas diarias, transformándolo en una herramienta que nos sirva de guía en nuestro quehacer y en el desarrollo de nuestras tareas cotidianas.

Juan Carlos Cabezas Beroiza
Director Nacional
Instituto Nacional de Deportes de Chile

METODOLOGÍA.

El presente Código de Ética ha sido elaborado conforme los lineamientos proporcionados por el Servicio Civil - Ministerio de Hacienda, mediante el documento “Orientaciones y Lineamientos Generales para la Elaboración de Códigos de Ética en el Sector Público” de la Mesa Agenda Anticorrupción - UNCAC 2015, en el marco de las medidas impulsadas por el Ejecutivo en la Agenda de Probidad y Transparencia en los Negocios y la Política.

En este sentido, dando cumplimiento a los lineamientos de UNCAC, nuestro Código de Ética fue elaborado utilizando una metodología cuantitativa mediante la aplicación de una encuesta electrónica elaborada por el Servicio Civil. La información recopilada a través de esta encuesta electrónica se complementó con información cualitativa recopilada a través de la técnica de focus groups y de encuestas individuales sobre aspectos más específicos—manteniendo la confidencialidad de sus respuestas y anonimato— en cada una de las Direcciones Regionales y Recintos Deportivos que tiene este Servicio. Así, la información cualitativa complementaria estuvo dirigida a profundizar sobre los siguientes temas específicos, a saber, los valores que están más presentes en nuestra Institución; identificar los potenciales riesgos éticos presentes y determinar las fortalezas y dificultades en las relaciones internas el IND.

El Código de Ética se refiere a los aspectos éticos más importantes dentro de la labor que desarrollamos en este Instituto, de acuerdo a los resultados del diagnóstico realizado y, en este sentido, aparece como un complemento a la normativa que establece las obligaciones, prohibiciones y derechos funcionarios¹ y a toda otra legislación sobre probidad.

¹ Decreto con Fuerza de Ley N° 29. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. D.O. 16 de marzo de 2015. Título III, artículos 61 a 88, Título IV, artículos 89 a 118. Decreto



OBJETIVOS.

El presente Código de Ética será una herramienta que nos permitirá tener un marco común general respecto de la conducta que se espera de nosotros, puesto que proporciona criterios claros que nos permite adecuar nuestra conducta hacia el buen ejercicio de nuestras funciones, mejorando nuestras “competencias éticas”.

Igualmente, se espera que este Código de Ética nos permita mejorar el clima laboral, al promover obligaciones y derechos comunes, fomentando un ambiente de respeto e igualdad al interior de la Institución, además de propiciar una mayor responsabilidad y compromiso de las autoridades, funcionarios y funcionarias para con la Institución.

Por último, nuestro Código de Ética debe ser una herramienta que facilite la acción eficaz del actuar institucional, que permita generar una percepción de confianza por parte de los usuarios del Servicio y de la ciudadanía en general.

II.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE.

II.1 MISIÓN.

Queremos ser una Institución Pública de Excelencia, Moderna y Transparente, en la promoción, desarrollo y logros del deporte, la actividad física y recreativa, que fomenta la adherencia y valores propios de la ética deportiva en toda su labor, de una manera participativa, entretenida e inclusiva, para contribuir a una sociedad saludable, activa y feliz².

II.2 VISIÓN.

Pretendemos lograr que nuestra sociedad desarrolle una cultura masiva por la actividad física y deportiva, que sea dinámica, participativa e inclusiva que promueva y consagre la responsabilidad con el bienestar personal y social, en el marco, de los más altos estándares éticos del deporte³.

II.3 VALORES INSTITUCIONALES.

Los valores de nuestro Instituto, son aquellos que, conforme a la metodología antes señalada, se estima por los funcionarios y funcionarias que *deberían representar a nuestra Institución, a saber:*

- a) **PROFESIONALISMO.** Los funcionarios y funcionarias del Instituto realizamos nuestro trabajo con pericia, aplicación, seriedad, honradez y eficacia.
- b) **COMPROMISO.** Los funcionarios y funcionarias del Instituto adoptamos las metas y valores de la Institución y nos identificamos con ellos, para el cumplimiento de nuestras responsabilidades laborales.

con Fuerza de Ley N° 1-19.653. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Título III. Artículos 52 a 68.

² Documento “Instituto Nacional del Deporte. Ministerio del Deporte. Planificación Estratégica 2016-2020”.

³ Documento “Instituto Nacional del Deporte. Ministerio del Deporte. Planificación Estratégica 2016-2020”



- c) **TRANSPARENCIA.** Los funcionarios y funcionarias del Instituto otorgamos información fidedigna, comprobables, completa y oportuna en el ejercicio de nuestras funciones, tanto respecto de otras personas que desarrollan funciones en el Instituto como respecto de terceros ajenos al mismo, facilitando el acceso de cualquier individuo a la información pública, a través de los medios y procedimientos que establece la ley. En este sentido, la información que proporciona el Instituto como sus funcionarios y funcionarias debe ser confiable, es decir, basada en hechos comprobables y sin distorsión que pueda confundir o desorientar a quienes la reciben.
- d) **EFICIENCIA.** Los funcionarios y funcionarias del Instituto realizamos nuestro trabajo enfocándonos hacia la obtención de mejores resultados, mejorar la capacidad de organización, mejorar la asignación de recursos fiscales y su fiscalización, utilizando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando nuestras actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para nuestro cargo. Reconocemos que los recursos utilizados en el desempeño de nuestras funciones son públicos y, por lo tanto, deben optimizarse y maximizarse sus beneficios.
- e) **RESPECTO.** Como funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de Deportes de Chile, desarrollamos nuestras labores funcionarias 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. Consideramos fundamental el respeto mutuo entre todos los que conformamos la Institución, usuarios y ciudadanía. En todo acto de comunicación con el otro es necesario saludar, despedirse y agradecer. Respetamos las distintas labores, capacidades y diferencias.
- f) **PROBIDAD.** Los funcionarios y funcionarias de este Instituto mantenemos una conducta honesta e íntegra, en que el interés común prevalece por sobre cualquier interés o consideración personal, de modo que no utilizamos nuestros cargos ni los recursos públicos para conseguir beneficios o privilegios personales. Asimismo, actuamos con imparcialidad en el ejercicio de nuestras funciones.

III.- COMPROMISOS DE LA INSTITUCIÓN CON LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS.

1. Respeto: En el Instituto Nacional de Deportes nos tratamos con respeto, cortesía y cordialidad, tanto en las relaciones entre pares, como en las relaciones con las jefaturas y autoridades, tolerando y escuchando a todas las personas y sus opiniones.

Entendemos que el respeto mutuo es una condición fundamental para mantener un clima laboral positivo que promueve la colaboración y el trabajo en equipo y propicia un ambiente de trabajo eficiente.

Ejemplos: Todas las mañanas al llegar a nuestro lugar de trabajo saludamos cordialmente a los funcionarios que están en nuestro entorno próximo.



En las reuniones de equipo de trabajo escuchamos con atención y paciencia las opiniones del resto de los integrantes del equipo sobre un determinado asunto. Aceptamos que algunos de los demás integrantes del equipo tengan una opinión distinta a la propia; sin perjuicio de ello, conversamos y consensuamos nuestras ideas para obtener una postura común que nos permita dar una solución o adoptar una postura.

2. Discriminación:⁴ Quienes ejercemos funciones en el Instituto mantenemos un ambiente inclusivo y libre de discriminación.

Entendemos que la tolerancia, consideración y el trato igualitario son valores fundamentales en toda convivencia y por ello tratamos a nuestros compañeros y usuarios de la misma manera, sin considerar su apariencia, género, edad, creencia religiosa, pensamiento político u orientación sexual, condición física u otro factor semejante.

Ejemplos: Un nuevo compañero nos comentó que está muy contento trabajando con nosotros, ya que en su trabajo anterior le hacían bromas ofensivas sobre su físico, lo que en este grupo nunca ha sucedido.

3. Acoso Sexual Laboral:⁵ En el Instituto rechazamos cualquier manifestación de acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.⁶ El acoso sexual puede ejecutarse a través de contacto físico, o mediante otros medios, como por ejemplo, verbalmente, mediante correo electrónico, notas, cartas, etc.

Ejemplo: Hemos tomado conocimiento que en una institución se sancionó a un compañero de trabajo por enviar correos electrónicos a una compañera de trabajo en que le insistía en que salieran después del término de la jornada laboral, señalándole que si aceptaba, conseguiría que el Jefe de ambos, con quien eran amigos, le otorgara beneficios tales como asignación de horas extraordinarias y otros, pero que en caso de negarse, se encargaría de dejarla en una mala relación con el Jefe.

⁴ Decreto con Fuerza de Ley N° 29. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. D.O. 16 de marzo de 2015. Artículo 10, inciso cuarto *“En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.”* Artículo 17, inciso tercero. *“Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.”*

⁵ Decreto con Fuerza de Ley N° 29. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. D.O. 16 de marzo de 2015. Artículo 84, letra I).

⁶ Código del Trabajo. D.O. 18 de marzo de 2005. Artículo 2.



4. Acoso y Maltrato Laboral:⁷ En el Instituto rechazamos cualquier conducta aislada o reiterada de maltrato, abuso, agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura, sub alterno o compañeros de trabajo en contra de otro(s) funcionario(s) o funcionaria(s).

Las autoridades, directivos, jefaturas, funcionarios y funcionarias entendemos que el acoso laboral puede presentarse en contextos laborales en que el acosador es una persona que tiene una situación de mayor jerarquía o disposición de mando o dirección que el acosado; o cuando se trata de funcionarios de igual nivel o jerarquía; o cuando el acosador tiene una menor jerarquía que el acosado.

Asimismo, el acoso laboral puede ser psicológico, por ejemplo, por medio de ignorar al acosado (ley del hielo) o de molestarlo con burlas persistentes, o no asignarle tareas o funciones que habitualmente desempeñaba hasta un determinado momento; físico, que implica uso de la fuerza y violencia física o la intrusión en el espacio personal; o abuso de poder, que consiste en aprovechar la jerarquía para tener conductas abusivas con el o los acosados.

Algunos ejemplos de conductas que pudieren constituir acoso laboral, son:

- a) atentar contra las condiciones de trabajo.
- b) aislamiento social destinado a reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros (incluido el propio acosador).
- c) actividades dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.
- d) actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.
- e) abusos o palabras ofensivas o burlas o ser objeto constante de bromas que afecten la dignidad de la persona.
- f) gritos o insultos en voz alta,
- g) comentarios inaceptables sobre la apariencia de la persona.
- h) estilo de vida que supongan una discriminación de cualquier naturaleza.
- i) injurias y/o calumnias personales o a la familia.
- j) menosprecio de su opinión o crítica constante.
- k) asignar misiones sin sentido o innecesarias.

⁷ Código del Trabajo. D.O. 18 de marzo de 2005. Artículo 2. "...*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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*" Además el artículo 84, letra m), de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo prohíbe a los funcionarios: "*Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo.*"



l) obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atingente a su puesto.

m) juzgar de manera ofensiva el desempeño en el Servicio.

n) aislar a los/as funcionarios/as de la interacción normal por razones de trabajo, o del entrenamiento y oportunidades de trabajo y superación.

ñ) alteración de la carga normal de trabajo, presión exagerada, indicación de plazos imposibles de cumplir, sin causa justificada.

o) denigrar el rendimiento de trabajo del funcionario/a.

p) amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.⁸

5. Comunicación: En el Instituto Nacional de Deportes estamos permanente y oportunamente informados de manera transparente de las decisiones de la Institución, así como de lo que se espera de nuestro trabajo y de toda otra información relevante que nos afecte directa o indirectamente.

Estamos conscientes y propendemos a que cuando recibimos o entregamos alguna información, ésta es veraz, objetiva y comprobable, especialmente cuando se trata de materias que afectan a otros, por esta razón, rechazamos y evitamos la difusión de rumores al interior de la Institución, o la entrega intencionadamente parcial o no comprobada de información.

6. Trabajo colaborativo y en equipo: En el Instituto Nacional de Deportes trabajamos en un ambiente de colaboración, compartiendo nuestros conocimientos y experiencias, dialogando y escuchando las opiniones de los demás, sin atribuirnos como propio el trabajo que ha sido realizado por otros; así como, reconocemos el esfuerzo y contribución que todos realizamos en esta institución.

Ejemplo: A mí área llegaron varios fiscalizadores nuevos y entre todos nos hemos preocupado de apoyarlos y explicarles nuestra forma de trabajar, motivándolos para que se integren. Además, les comentamos sobre el respeto y las buenas relaciones que existen en nuestro grupo de trabajo y los orientamos con la información e instrucciones del Servicio sobre buenas prácticas laborales, las que incluyen las políticas sobre acoso laboral y acoso sexual.

7. Condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias. En el Instituto tenemos una especial preocupación por mantener condiciones laborales que faciliten y estimulen el desarrollo profesional y técnico de sus funcionarios y funcionarias; y propendemos a generar un ambiente laboral que nos permita compatibilizar las responsabilidades funcionarias y laborales con un desarrollo personal y familiar.

⁸ Resolución Exenta N° 3260. Deja sin efecto Resolución Exenta N° 1481, de 26.05.2010, y Aprueba Instructivo Interno sobre Acoso Laboral y Sexual. Instituto Nacional de Deportes de Chile. 29 de octubre de 2010.



IV.- COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS Y LAS FUNCIONARIAS CON LA INSTITUCIÓN.

1. Uso de los bienes de la institución:⁹ En el Instituto sabemos que los recursos disponibles para nuestro trabajo son bienes públicos y no propios, por lo que debemos usarlos con cuidado, eficiencia y racionalidad.

Entendemos que el uso de los bienes institucionales debe estar encaminado exclusivamente al interés general e institucional, por esa razón, no usamos los bienes institucionales en provecho propio o de terceras personas y nos abstenemos de cualquier acto que menoscabe o deteriore los bienes de la Institución.

Ejemplo: En mi oficina, nos pusimos en campaña para el cuidado del medioambiente. Desde entonces reciclamos el papel, imprimimos sólo cuando es estrictamente necesario y usamos ambos lados del papel. Además, apagamos las luces y computadoras al retirarnos. Me siento orgulloso de estar en un grupo consciente del respeto y cuidado de los recursos y de nuestro planeta.

2. Uso de la jornada laboral: El tiempo de la jornada de trabajo lo dedicamos de manera exclusiva a las tareas propias de nuestro cargo, de modo que nuestra jornada sea eficiente, evitando al máximo hacer uso innecesario de horas extraordinarias o realizar actividades personales en el tiempo de trabajo. Por esa misma razón las jefaturas se abstienen de destinar el personal a su cargo en su beneficio o para fines y actividades ajenos a los fines institucionales.

Ejemplo: Mi compañero de oficina ubicado cerca de mi escritorio, cada vez que me acercó a hablar con él por temas vinculados con mi trabajo, tiene abierta su página de Facebook y la lee a menudo; o bien, se encuentra chateando a través de su teléfono celular. Hablé con él para comentarle que internet es para apoyar nuestro trabajo y que si se usa para otros fines debemos cautelar que sea de manera prudente y no afecte la eficiencia de nuestra labor. Él me agradeció por el consejo.

3. Conflictos de intereses: En este servicio actuamos de manera de velar para que prevalezca el interés público por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal, real o potencial, para sí mismo o para terceros; así como, evitar cualquier duda razonable sobre la integridad, transparencia y responsabilidad con la que se está actuando.

Entendemos que en cuanto detectamos que tenemos un interés personal que nos resta imparcialidad, afecta nuestra objetividad y nos impulsa a actuar en favor o en contra de un tercero, hacemos presente tal circunstancia a nuestra jefatura de manera oportuna y por escrito, entregándole la resolución de la cuestión y absteniéndonos absolutamente de seguir participando en el proceso de que se trate.

⁹ Decreto con Fuerza de Ley N° 29. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. D.O. 16 de marzo de 2015. Artículo 84, letra h) y j). Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Artículo 62.3.



Ejemplos: En un proceso de selección de personal que tenía asignado, me llegaron los antecedentes de un ex compañero de trabajo, muy buen amigo mío. En esas circunstancias no podía ser imparcial, por lo que hablé con mi jefe para que entregara este proceso a otro colega.

Llegó a mis manos, para su evaluación, la presentación de un proyecto deportivo de un club, en que el Presidente es mi suegro. Como me generaba conflicto atenderlo, le avisé a mi jefe y llené el formulario de inhabilitación, él lo aceptó y firmó también. Finalmente mi jefe asignó a otro profesional efectuar la evaluación del proyecto.

4. Tráfico de influencias: Consideramos que el tráfico de influencias es un acto contrario al principio de probidad que produce una discriminación injusta, al ofrecer una ventaja ilegítima a una persona, en perjuicio de otras y que puede llegar a calificarse como un tipo de fraude y/o cohecho.

Además, entendemos que el tráfico de influencias afecta la imagen y prestigio de la Institución, de la cual somos responsables de mantener indemnes de cualquier reproche, por lo que rechazamos el uso de la capacidad de influenciar las decisiones de un funcionario, funcionaria o autoridad habilitado para decidir sobre un asunto, con el objeto de determinar esa decisión y producir un beneficio y/o un perjuicio a un tercero.

Ejemplo: Hace un mes que mi hijo está practicando la “carrera de 100 metros” para mejorar su marca personal y representar a su club en el campeonato regional que organiza la Federación de Carreras. El Presidente de la Federación me señaló que mi hijo podrá participar en el campeonato regional sin necesidad de tener un buen registro, pero me señala que el proyecto que la federación presentó al Instituto para obtener financiamiento para la realización de ese campeonato debe aprobarse rápido a pesar de los errores que contiene en su descripción. Estuve tentado a aceptar el cupo para mi hijo, pero finalmente no lo hice. Comenté lo sucedido en mi grupo de trabajo y ellos compartieron conmigo que lo que había hecho era correcto, pues no podemos usar nuestro cargo para tratar de obtener privilegios o beneficios.

5. Uso de información reservada: En el Instituto tenemos plena conciencia que en el cumplimiento de las funciones propias de este servicio se maneja y se tiene conocimiento y acceso a datos, informes, antecedentes o documentos que deben ser manejados con estricto apego a la legalidad, respetando la confidencialidad cuando corresponda o fomentando la transparencia, apoyando de esta forma la toma de decisiones de los órganos competentes, según corresponda.

En este contexto, antes de divulgar cualquier información relacionada con la propia institución o respeto de terceros, efectuamos las consultas previas a la jefatura directa o las instancias internas respectivas para esperar instrucciones sobre el manejo que debe darse a esa información. Asimismo, sabemos y asumimos que el uso de información no puede dirigirse a la obtención de un beneficio propio o de terceros y que puede constituir un delito de violación de secreto.



Ejemplos: He tomado conocimiento que el próximo mes se realizará un evento deportivo internacional en que concurrirán muchos jóvenes y que se necesitarán servicios de transporte para ellos, asignándose un determinado monto para contratar buses con determinadas características y bajo ciertas condiciones. Mi cuñada tiene una empresa de buses que instaló hace unos años y esa noticia le sería muy útil para consolidar su empresa y crecer. Sin embargo, al comentarlo con mis compañeros de trabajo, me señalaron que esa información no puedo entregársela a mi hermano, mi cuñada u otras personas que la conozcan, porque se trata de información reservada que no ha sido divulgada públicamente aún.

Para no entorpecer la atención de público en las vacaciones, dejé las claves de acceso de mi PC a otro compañero, porque él no tenía perfil de acceso. Sin embargo, en el curso de Ética y Probidad nos recordaron que las claves de acceso a los sistemas son secretas y no se deben divulgar ni compartir con terceros, internos o externos, y que en este caso se debieron haber solicitado los perfiles del subrogante antes de que yo me ausentara.

V.- COMPROMISO CON NUESTROS BENEFICIARIOS, USUARIOS Y PROVEEDORES.

1. Presiones, regalos y pagos indebidos:¹⁰ En el Instituto entendemos que recibir regalos, aún de bajo valor, puede crear una percepción de influencia indebida, por lo que no recibimos ningún tipo de regalo, obsequio o presente y nos abstenemos de solicitar o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza en razón de nuestro cargo o función, salvo que se trate de donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, los materiales de una capacitación; el café o almuerzo incluidos en una capacitación o reunión de trabajo.

Ejemplo: La semana pasada orienté a una persona para cumplir con que quería realizar una donación con fines deportivos a un proyecto seleccionado para tal efecto, la que manifestó su reconocimiento por la excelencia de la atención y me dijo que me iba a dar un regalo. Le agradecí sus palabras, pero le hice presente que para el cumplimiento de nuestras funciones no solicitamos ni recibimos regalos de ninguna naturaleza.

2. Soborno y Cohecho: El soborno y el cohecho son delitos.^{11 12} por lo que entendemos que la retribución por nuestro trabajo es nuestra remuneración, de modo que jamás solicitamos o aceptamos algún beneficio, monetario o de otras características, por el cumplimiento de nuestras funciones.

Rechazamos cualquier ventaja que se nos ofrezca, como bienes, ofertas de trabajo, favores, servicios, viajes, etc. a cambio de beneficiar o perjudicar a un tercero.

Ejemplo: Fui a fiscalizar a una organización deportiva que solicitó financiamiento para realizar unas escuelas deportivas. Al constituirme en el lugar, constaté que las escuelas no se estaban realizando. Ante ello, el encargado del recinto me ofreció dinero para que no señalara ese

¹⁰ Decreto con Fuerza de Ley N° 29. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. D.O. 16 de marzo de 2015. Artículo 84, letra f). Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Artículo 62.5.

¹¹ Código Penal. D.O. 12 de noviembre de 1874. Art. 248 y siguientes.

¹² Código Penal. D.O. 12 de noviembre de 1874. Art. 250.



incumplimiento en mi informe. Inmediatamente, rechacé su ofrecimiento, le avisé a mi jefe y realicé la denuncia a la Fiscalía (Ministerio Público).

3. Entrega de información pública:¹³ Sabemos que la información de los organismos del Estado es pública, a menos que la ley señale que es reservada, por lo que estamos obligados a proporcionarla cuando se nos solicite por los canales establecidos en la ley y la solicitud cumpla con las exigencias legales.

En ese sentido, nos preocupamos de entregar la información que se nos solicita de manera íntegra, oportuna y veraz, sin cuestionar las motivaciones de quien la solicita.

4. Relaciones con proveedores: Los procesos de licitación pública del Instituto Nacional de Deportes se convocan a través del Sistema de Información de Compras y Contratación de la Administración a través de su publicación íntegra y oportuna en el sitio mercadopublico.cl, procurando satisfacer los principios de transparencia, publicidad, igualdad y no discriminación arbitraria, libre concurrencia y estricta sujeción a las bases, que inspira los procesos de compra pública en conformidad a la legalidad vigente.

Nuestras bases de licitación contienen una reglamentación clara, precisa y completa tanto del proceso concursal como de los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos, sin que dé lugar a discriminación arbitraria. En este sentido, las autoridades, funcionarios y funcionarias nos abstenemos de mantener contacto con los proveedores durante los procesos de licitación.

En el mismo sentido, los miembros de las comisiones evaluadoras entregan responsablemente sus declaraciones juradas en las que expresan no tener conflictos de interés en relación los oferentes de los procesos de licitación y en caso de existir efectivamente un conflicto de interés, el integrante se abstiene de participar en la comisión evaluadora.

VI.- MECANISMO DE CONSULTAS Y DENUNCIAS.

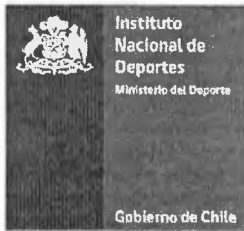
VI.1 MECANISMO DE CONSULTAS.

Los funcionarios y funcionarias podrán de realizar consultas respecto de la interpretación de las estipulaciones de éste Código de Ética, a fin de clarificar los aspectos que les permitan tomar una decisión acertada frente a un dilema de carácter ético. Las consultas sobre la materia deberán dirigirse al jefe de la Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de Deportes.

VI.2 OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR.

Conforme lo dispuesto en el artículo 61, letra k) del Estatuto Administrativo y el artículo 175 del Código Procesal Penal, los funcionarios y funcionarias estamos obligados a denunciar los delitos que tomemos conocimiento en el ejercicio de nuestras funciones, especialmente los que observemos en la conducta funcionaria de los subalternos, en el plazo de 24 horas siguientes al momento de tomar conocimiento del hecho criminal.

¹³ Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Artículo 62.7.



Igualmente, el artículo 61, letra k) del Estatuto Administrativo establece la obligación de los funcionarios y funcionarias de denunciar a la autoridad competente los hechos irregulares que contravienen el principio de probidad administrativa, teniendo presente que tales denuncias deben ser fundadas y realizadas sin la intención de perjudicar al denunciado.¹⁴ De este modo, la contravención a las estipulaciones este Código de Ética, en tanto constituyan una contravención a las normas legales que establecen deberes, obligaciones y prohibiciones para las autoridades, funcionarios y funcionarias, podrán ser denunciadas conforme al siguiente mecanismo:

VI.3 MECANISMOS PARA RECIBIR DENUNCIAS.

Objetivo.

Proveer de canales de información para realizar denuncias, directas o anónimas, relacionadas con la inobservancia del presente Código de Ética y/o actividades que atenten contra la normativa vigente y/o cualquier materia relacionada a incumplimiento del principio de probidad administrativa, control interno o situaciones que requieren la atención de las autoridades.

Alcance.

Este procedimiento es aplicable a todos los funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de Deportes de Chile, cualquiera sea su vínculo contractual, esto es, sean de planta, a contrata, con convenio de honorarios, o contratados bajo las normas del Código del Trabajo. Sin embargo, también será aplicable este procedimiento a usuarios, beneficiarios, contratistas o subcontratistas, clientes, proveedores, concesionarios y cualquier persona que considere que ha sido testigo del tipo de prácticas mencionadas en el objetivo de este Procedimiento.

Este procedimiento debe ser usado sólo por aquellos funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de Deportes de Chile, usuarios, beneficiarios, contratistas o subcontratistas, clientes, proveedores, concesionarios y terceros cualesquiera, toda vez que exista una sospecha fundada o certeza que ha ocurrido algún hecho o práctica atentatoria al Código de Ética y/o que puedan ser constitutivos de un delito y/o cualquier materia relacionada a incumplimiento de la normativa vigente o a los sistemas o mecanismos de control interno (tales como plataformas informáticas; sistemas de reloj control), en el Instituto Nacional de Deportes de Chile y sus Direcciones Regionales.

¹⁴ Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. D.O. 17 de noviembre de 2001. Artículo 62. *“Contravienen especialmente el principio de la probidad administrativa, las siguientes conductas: (...) 9. Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.”*



Confidencialidad de la denuncia.

Toda denuncia o reporte recibido de buena fe, contará con la garantía de confidencialidad y se resguardará el anonimato del denunciante.

Acción decidida respecto de la denuncia.

El Instituto Nacional de Deportes de Chile actuará decididamente respecto de cualquier denuncia de prácticas que atenten contra el presente Código de Ética y especialmente contra cualquier transgresión a la normativa vigente y/o cualquier materia relacionada a incumplimiento del principio de probidad administrativa, control interno o situaciones que requieren la atención de las autoridades

Seriedad y requisitos de la denuncia.

Las denuncias que se formulen a través de los siguientes canales éticos que disponga el Instituto Nacional de Deportes de Chile para ese efecto, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Identificación y domicilio del denunciante.
- b) La narración circunstanciada de los hechos, indicando lugares y fechas referenciales.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

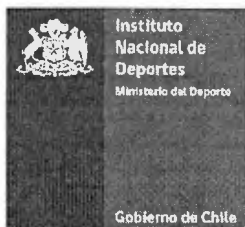
El Instituto no dará lugar a falsas denuncias, reportes o revelaciones maliciosas de cualquier tipo y tomará acciones disciplinarias cuando ello ocurra, conforme la gravedad de la denuncia o reporte malicioso, según corresponda.

Procedimiento.

1) El denunciante debe usar una de los cuatro canales éticos siguientes para hacer su denuncia, teniendo en cuenta consideraciones de confidencialidad o de anonimato:

- a) Directamente al Jefe de Asesoría Jurídica del Nivel Central del IND (teléfono directo: (56 2) 27540337; correo electrónico: felipe.diaz@ind.cl).
- b) A través del sitio web del Instituto Nacional de Deportes de Chile (<http://www.ind.cl>).
- c) A través del servicio de intranet, en caso de tener acceso a él ([http:// intranet.ind.cl/](http://intranet.ind.cl/)).
- d) Enviando una carta certificada dirigida al Jefe de Asesoría Jurídica del Instituto Nacional de Deportes de Chile del Nivel Central, a Fidel Oteiza N°1956, piso 5, Providencia, Santiago, Chile.

2) El Jefe de Asesoría Jurídica recibirá las denuncias de forma directa o a través de alguna de las otras vías de denuncia que establece este procedimiento, efectuando un análisis de admisibilidad de las mismas a objeto de determinar el cumplimiento de los requisitos antes



mencionados. Determinado que una denuncia es admisible, la pondrá en conocimiento del Director Nacional para que éste determine el curso de acción a seguir en conformidad a la legalidad vigente y, por tanto, establezca archivar los antecedentes si fuese el caso por ser falsa, vaga, imprecisa o no cumplir con los requisitos establecidos para su admisión; o determinar el inicio de un proceso disciplinario.

VI.4 SANCIONES.

El incumplimiento a las estipulaciones de este Código, en tanto constituya una contravención a las normas legales que establecen deberes, obligaciones y prohibiciones para las autoridades, funcionarios y funcionarias, puede acarrear su responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivarse de la misma infracción.

La responsabilidad administrativa será determinada mediante los procedimientos establecidos en los artículos 119 a 145 del Estatuto Administrativo, es decir, por medio de una investigación sumaria o un sumario administrativo, que deberá garantizar la debida defensa de las personas denunciadas.

En caso de determinarse la existencia de responsabilidad administrativa, el jefe superior del servicio aplicará la medida disciplinaria que corresponda a la gravedad de la infracción, la que puede consistir en: censura, multa, suspensión de treinta días a tres meses y destitución, de conformidad a lo establecido en los artículos 121 y siguientes del Estatuto Administrativo.

VII.- GLOSARIO.

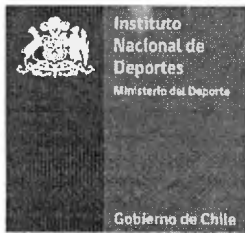
Ética: Es el conjunto de principios, valores, costumbres y normas que rigen la conducta humana.

Agenda de Probidad y Transparencia: Conjunto de medidas administrativas e iniciativas legislativas que tienen por finalidad abordar e implementar las diversas propuestas y recomendaciones contenidas en el informe del Consejo Asesor Anticorrupción del Gobierno.

Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ignorar en forma sistemática a otra persona ("ley del hielo"), entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura subalterno o por uno o más funcionarios o funcionarias, en contra de otro u otros funcionarios o funcionarias, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados y afectadas su menoscabo, maltrato o humillación o perjudique su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Acoso sexual: Requerimientos de carácter sexual no consentidos realizados por una persona a otra, cualquiera sea el sexo u orientación sexual del requirente o del acosado y que amenacen o perjudiquen la situación laboral de éste último.

Discriminación arbitraria: Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en particular cuando se funden en motivos como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.



Clima laboral: Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

Personas con capacidades diferentes: Todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades cotidianas.

Privilegios – Ventajas – Beneficios: Prestación que solicita o acepta un funcionario o funcionaria público(a) a fin de realizar u omitir un acto propio de su cargo.

Interés general: Bien Común, entendido como la valoración que hace la sociedad de un conjunto de principios, valores y necesidades de carácter superior que es necesario resguardar.

Interés particular: Utilidad o beneficio de carácter individual.

Imagen del IND: Percepción de la ciudadanía acerca la organización.

Imparcialidad: Objetividad, carencia de prejuicios en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud.

Objetividad: Capacidad de apreciar los hechos conforme a sus propias características o requisitos de manera ajena a intereses personales de cualquier tipo.

Inhabilitarse o inhabilitación: Comunicación a la jefatura respectiva de alguna causal de conflicto de intereses o afectación de la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones por alguna razón determinada.

Eficiencia: Capacidad de a lograr los mismos resultados con menos recursos, o mejores resultados manteniendo iguales medios.

Información reservada: Documentos, datos o informaciones que no pueden ser proporcionados a terceros de conformidad a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 20.285, sobre Acceso a la Información Pública.

Línea Ética: Canal de comunicación directo entre los funcionarios y las funcionarias del IND y la Asesoría Jurídica del Nivel Central, con el objeto de denunciar situaciones de faltas a la probidad funcionaria o a la legalidad vigente.

Delito: Toda acción u omisión voluntaria penada por la ley.

Proceso disciplinario: Conjunto de actividades destinadas a investigar determinadas conductas de los funcionarios o funcionarias, que pudieran constituir incumplimiento de sus deberes o transgresión de prohibiciones, susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria. Tiene por objeto verificar la existencia efectiva de dichos hechos, la individualización de los responsables y su participación y aplicar las sanciones correspondientes, si procediere. Son procesos disciplinarios la Investigación sumaria y el sumario administrativo, aplicándose este último cuando la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigieren.

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).



Tráfico de Influencias: obtener un beneficio indebido o tratamiento.

Conflicto de intereses: 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.

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 o funcionarias o usuarios o usuarias, sumarios en proceso; etc.”

2° PUBLÍQUESE la presente Resolución Exenta en el banner de Internet Gobierno Transparente del Sitio Web del Instituto Nacional de Deportes de Chile.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

JUAN CARLOS CABEZAS BEROIZA
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

Folio N° 485/2017

DISTRIBUCIÓN:

- Gabinete Dirección Nacional.
- Direcciones Regionales.
- Divisiones, Departamentos y Unidades del IND.
- Asociaciones de Funcionarios del IND.
- Oficina de Partes.