



CÓDIGO DE ÉTICA
AGENCIA CHILENA DE COOPERACIÓN
INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO
AGCID

Diciembre 2021

Presentación

Como Director Ejecutivo de la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), quiero compartir con ustedes la actualización del Código de Ética Institucional, resultado de la participación, el compromiso y el esfuerzo conjunto de todos y todas sus funcionarios y funcionarias.

Este documento contiene las normas de conducta que debemos cumplir tanto de manera individual como colectiva y representa una declaración del compromiso de nuestra institución y de sus empleados de servir al Estado con lealtad, eficiencia, transparencia y respeto.

Este Código por tanto, responde a las inquietudes de los funcionarios y funcionarias de nuestro servicio y está alineado con los principios contenidos en la normativa vigente para la Administración Pública. Si bien no se constituye como una norma jurídica, busca ser una guía de conducta aplicable a situaciones particulares, a fin de orientar nuestras acciones hacia un buen ejercicio de nuestras funciones.

Desde ya, los dejo invitados a leer y tener siempre presente los elementos que se consignan en el presente documento, ya que representa a todas las personas que integran nuestra Agencia. De la misma forma, agradezco el aporte realizado por cada uno



de ustedes, para la construcción y actualización de nuestro Código de Ética institucional, esperando a su vez que sea un documento fundamental para la inducción de nuevos integrantes a nuestra institución.

Cristián Jara Brito
Director Ejecutivo de la Agencia Chilena de
Cooperación Internacional para el Desarrollo.

ÍNDICE

Misión-Visión	Pág. 5
¿Qué es un Código de Ética?	Pág. 5
Metodología Utilizada	Pág. 6
Ámbito de Aplicación del Código	Pág. 7
¿Qué se espera de los Funcionarios?	Pág. 7
Valores Institucionales	Pág. 8
Nuestros Compromisos	Pág. 8
Mecanismo de Acompañamiento, Consultas y Denuncias	Pág.13
Sanciones	Pág.14
Glosario	Pág.15

NUESTRA MISIÓN

Contribuir al logro de los objetivos de la política exterior definidos por el Gobierno impulsando acciones de Cooperación Horizontal y Triangular para instituciones y países de la región y de perfeccionamiento de recursos humanos para profesionales de Latinoamérica, como asimismo, apoyar y complementar las políticas, planes y programas nacionales prioritarios que promueva el Gobierno orientados al desarrollo del país, impulsando acciones de cooperación bimultilateral.

NUESTRA VISIÓN

La visión de la AGCID al 2030 está alineada con la política exterior del Gobierno de Chile, dirigida a solucionar, entre otros, los problemas de pobreza, seguridad, salud, bienestar, cambio climático y fortalecimiento de la alianza mundial para el desarrollo sostenible. Estos temas forman parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al 2030.

La visión central de largo plazo al 2030 de la Política y de la Estrategia de la Cooperación Internacional Chilena para el Desarrollo es que, junto a sus socios: Chile contribuye a la dignidad de las personas, al desarrollo inclusivo y sostenible, desde un enfoque de derechos y de fortalecimiento de la democracia en América Latina y el Caribe. La cooperación internacional para el desarrollo de Chile aporta a la reducción

de las brechas estructurales y vulnerabilidades a través del fortalecimiento de capacidades y la coordinación de esfuerzos para una gobernanza mundial más equitativa.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ✓ Avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible.
- ✓ Fortalecer las asociaciones para un desarrollo compartido.
- ✓ Consolidar el Sistema Nacional de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE ÉTICA?

Es una herramienta que busca orientar a los funcionarios y funcionarias de la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID) sobre un comportamiento ético y apropiado. Ello, en el marco de la normativa vigente para la administración pública y a los valores que caracterizan a nuestra institución.

METODOLOGÍA UTILIZADA

En la elaboración del Código de Ética (2016) se conformó un comité, según los lineamientos entregados por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el PNUD.

En 2018, de acuerdo a la “Agenda para la Transparencia y Probidad en los Negocios y la Política”, se implementa el Sistema de Integridad en cada servicio público, a través de un Comité de Integridad con carácter propositivo y consultivo, que representa a los/as funcionarios/as, cuya finalidad es incentivar la participación y el compromiso con la institución.

En el año 2021, este Comité, conformado por un coordinador y cuatro asesores técnicos, trabajó en la actualización del Código, con el objetivo principal de fortalecer los mecanismos de capacitación y difusión.

El documento final fue aprobado por la Dirección Ejecutiva de la AGCID y formalizado por medio de resolución exenta.

¿A QUIÉNES SE APLICA ESTE CÓDIGO DE ÉTICA?

El Código de Ética aplica a todos/as los/as funcionarios/as y personal a honorarios de la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), sin ninguna distinción.

NUESTROS VALORES

Los principales valores que destacan a nuestros funcionarios/as son: probidad, profesionalismo, compromiso y eficiencia. Estos son un reflejo del profesionalismo y compromiso con la Agencia.

NUESTROS COMPROMISOS

A fin de entregar un trabajo de excelencia a las contrapartes técnicas, socios en materias de cooperación y compañeros de trabajo, nos comprometemos a desempeñar nuestras funciones con:

a) RESPETO

En AGCID es un principio básico tratar a todos y todas con **respeto, de forma digna y considerada.**

El respeto implica considerar las ideas, creencias y costumbres de las personas. Por ello incentivamos a denunciar cualquier tipo de conducta que atente contra la dignidad de las personas, ya sea Maltrato o Acoso Laboral y/o Sexual¹.

b) INCLUSIÓN

En AGCID rechazamos cualquier tipo de **discriminación** y valoramos los espacios de expresión independiente de las creencias políticas o religiosas, formación profesional, aspecto físico o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social, de género o sexual.

¹ De acuerdo a la Dirección del Trabajo, el Acoso Sexual puede ser cualquier requerimiento de carácter sexual, realizado por un hombre o una mujer, no consentidos por el funcionario o la funcionaria afectado (a). El acoso sexual puede ser físico, es decir, implica contacto o también mediante otro medio. Por ejemplo, verbal, correo electrónico, cartas, etc.

c) EFICIENCIA Y PROBIDAD

Los funcionarios y funcionarias de la Agencia, en el ejercicio de nuestras funciones, velaremos por **prevalecer el interés público** por sobre cualquier situación que pudiere representar un beneficio personal, real o potencial, para nosotros mismos o para terceros, no utilizando, por tanto, nuestro cargo o posición en la AGCID para conseguir ventajas personales ilegítimas. Estas ventajas pueden ser regalos, ofrecimiento de un trabajo, favores, viajes a congresos, pagos en efectivo, donaciones, servicios, etc.

Utilizamos de forma adecuada y eficiente los medios y recursos que nos entrega la Agencia para el cumplimiento de nuestras funciones, evitando en todo momento el uso de estos en beneficio personal o de terceros. Ejemplos: Realizar actividades político-electorales, estudios personales, trabajos en paralelo, comercialización de productos, etc.

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

Respecto del **uso de internet** de la institución y el correo institucional, utilizamos el sentido común para que no interfiera con nuestras responsabilidades laborales y

evitamos todo uso para actividades no institucionales, así como para distribución de material ofensivo o ilícito.

Asimismo, conduciremos nuestro actuar lejos de cualquier duda razonable sobre la integridad, transparencia y responsabilidad de nuestros actos.

d) 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 ello:

- ✓ Facilitamos el acceso a la información por parte de cualquier ciudadano o ciudadana que pueda requerirla.
- ✓ Mantenemos actualizado nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud.
- ✓ Cumplimos los plazos legales para dar respuesta.

e) DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN

En la AGCID es un principio esencial el derecho a expresar con respeto nuestra opinión libremente. Dar voz y escuchar a todos quienes puedan verse afectados por nuestras acciones y decisiones.

La Dirección y las Jefaturas velarán por el bienestar de todos los funcionarios y funcionarias de la Agencia, para lo cual se comprometen a mantener una relación fluida entre

los departamentos y dentro de los equipos de trabajo, a comunicar en forma transparente los objetivos de la institución y las expectativas del trabajo de cada funcionario, a gestionar el desempeño de las personas que dependan de ellos, intencionando su desarrollo profesional, junto con informar oportunamente sobre las situaciones que los afecten, a resolver a tiempo los conflictos que puedan presentarse, y a evitar un trato preferencial o discriminatorio respecto a exigencias, derechos y deberes de todos los miembros del equipo.

CONSULTAS Y DENUNCIAS

En caso de consultas o dudas en situaciones donde el/la funcionario/a tenga un dilema ético en el ejercicio de sus funciones, podrán solicitar orientación al Encargado del Código de Ética Institucional, a través del correo electrónico codigodeetica@agci.gob.cl.

Si el/la funcionario/a está en conocimiento de acciones u omisiones que estén en conflicto con los valores y/o falta a la probidad, la acción recomendada es informar a la jefatura directa y/o Dirección Ejecutiva.

En caso de que la persona haya agotado todos los canales internos para levantar denuncias o los hechos investigados pudieran constituir delitos previstos en las leyes vigentes, la

Contraloría General de la República será la encargada de acoger la denuncia con carácter de reservada. Disponible en el Portal “Contraloría” y “Ciudadano.”

SANCIONES

En caso de comprobarse que actuamos incorrectamente, previa investigación o sumario administrativo, se aplicará la medida disciplinaria correspondiente:

- a) Censura: consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.
- b) Multa: consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo. Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:
 - ✓ Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
 - ✓ Si la multa es superior al diez por ciento y no excede

del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y

- ✓ Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

c) Suspensión: consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo. Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

d) Destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario. La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos:

- ✓ Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada;
- ✓ Infringir las disposiciones de las letras i), j), k) y l) del artículo 84 de este Estatuto;
- ✓ Condena por crimen o simple delito, y
- ✓ 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.

- ✓ En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.

Importante destacar que los hechos que dan lugar a la responsabilidad administrativa, también pueden originar responsabilidad civil o penal.

GLOSARIO

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.

ÉTICA.

Conjunto de normas morales que rigen la conducta de las personas 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 PÚBLICA.

Establece los valores y principios que debe tener en cuenta todo servidor público para llevar a cabo sus funciones con el fin de lograr un bien para la comunidad. La ética pública puede comprenderse como un hacer colectivo, como un proceso en el que tanto la colectividad como los individuos generan pautas de conducta que posibilitan un mejor desarrollo de la convivencia, de la autonomía y de la libertad del hombre.

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.

CONFLICTOS 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.

TRÁFICO DE INFLUENCIAS.

Situaciones en que obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

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 quien ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica= soborno).

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.

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.

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

Es aquella en que incurren las personas que despliegan sus actividades en un órgano de la Administración del Estado, incumpliendo alguna obligación o infringiendo una prohibición propia de su cargo o función, en cuya consecuencia se impone una medida disciplinaria. En síntesis, se caracteriza por lo siguiente: a) su requerimiento constituye siempre el ejercicio de

una potestad reglada; b) es independiente de otras responsabilidades (política, civil o penal); y c) se requiere que sea establecida a través de un procedimiento disciplinario.

TRANSPARENCIA.

Todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas. De acuerdo al artículo 16 de la Ley 19.880, los procedimientos administrativos se realizarán con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ellos. En consecuencia, salvo las excepciones establecidas en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado y en otras disposiciones legales aprobadas con quórum calificado, son públicos los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, así como sus fundamentos y documentos en que estos se contengan y los procedimientos que utilicen en su elaboración o dictación.

TRANSPARENCIA ACTIVA.

Es la obligación que tienen los organismos públicos de entregar cierta información relevante y actualizada periódicamente de

cómo están organizados, sus contratos y contrataciones, así como distintos modos de relación con la ciudadanía (transferencias, beneficios, mecanismos de participación), entre otros. Esta obligación se fundamenta en la entrega de información pública relevante a la ciudadanía y al público en general; entrega que debe ser permanente, actualizada y de forma accesible y comprensible.

TRANSPARENCIA PASIVA.

Mecanismo por el cual los órganos del Estado, facilitan información a la ciudadanía, con el propósito de cumplir con el deber constitucional de dar acceso a la información pública. Por ello, el sujeto activo en la relación Ciudadanía - Estado es el propio ciudadano.

USO DE INFORMACIÓN RESERVADA.

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

MALTRATO LABORAL.

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

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.

Requerimientos indebidos de carácter sexual, realizados por cualquier medio, sin consentimiento por quien los recibe y que trasgreden su dignidad y/o amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo.

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

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