



ÉTICA  
TRANSPARENCIA  
PROBIDAD  
INTEGRIDAD

# Código de Ética del Ministerio Público

## Índice de contenidos

<b>I. Palabras del Fiscal Nacional</b>	<b>5</b>
<b>II. Introducción</b>	<b>8</b>
i. Presentación	8
ii. ¿Por qué es importante un Código de Ética para el Ministerio Público?	9
iii. ¿Cómo se elaboró el Código de Ética del Ministerio Público?	9
<b>III. Principios del sistema de integridad y sus canales de consultas y denuncias</b>	<b>11</b>
<b>IV. Misión, Visión y Valores Institucionales<sup>1</sup></b>	<b>17</b>
i. Misión	17
ii. Visión	17
iii. Valores Institucionales	17

<b>V. Compromisos con la integridad y la ética institucional</b>	<b>20</b>
i. Compromisos del Ministerio Público con sus funcionarios, funcionarias y fiscales	20
a. Trato hacia funcionarios, funcionarias y fiscales	20
b. Desarrollo laboral	25
ii. Compromiso de funcionarios, funcionarias y fiscales	29
iii. Compromisos con la ciudadanía	37
iv. Compromisos con la atención y protección de víctimas y con los otros actores del sistema penal	39
v. Compromiso con los derechos humanos y la diversidad	41
<b>VI. Marco disciplinario</b>	<b>44</b>
<b>VII. Glosario</b>	<b>46</b>



ÉTICA  
TRANSPARENCIA  
PROBIDAD  
INTEGRIDAD

I.

# Palabras del Fiscal Nacional

## I. Palabras del Fiscal Nacional

Estimados y estimadas fiscales, funcionarios y funcionarias del Ministerio Público,

Tal como lo hemos definido en nuestro Plan Estratégico, aspiramos a ser una institución confiable, integrada por personas con vocación de servicio público, reconocida por la sociedad por su eficacia en la persecución penal, que involucra a víctimas y testigos en todo el proceso penal y se consolida como un actor relevante dentro del sistema de justicia.

En cumplimiento de este desafío y de cada una de nuestras funciones, nos enfrentamos a diario con situaciones complejas, que implican desafíos personales y colectivos en pos del bien común, exigiéndonos a cada uno de nosotros sacar lo mejor que tenemos, con el objetivo de mantener la calidad y excelencia del servicio.

5

En este fragor diario, como Fiscal Nacional, aspiro a que cada uno de nosotros esté comprometido a entregar confianza a la ciudadanía, siempre bajo el amparo de la Constitución y la ley, y siempre orientado por rigurosos principios éticos, que reconocemos y respetamos.

Por esta razón, con el decisivo apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), desde mediados de 2019 iniciamos un trabajo destinado a construir, entre todos, un Sistema de Integridad para la institución. En este contexto, hemos elaborado el presente Código de Ética que, como saben, ha sido fruto de un diagnóstico y de un proceso de consulta interna, así como del trabajo institucional participativo de todos y todas, de fiscales, de funcionarios y de funcionarias de todas las áreas, y de todos los rincones del país, así como de los representantes de las distintas Asociaciones de Funcionarios y de la de Fiscales.

Sinceramente aspiro a que este documento sea una guía que nos oriente a todas y todos, particularmente en aquellas situaciones complejas en que el dilema ético no es simple, pudiendo así fortalecer

nuestra permanente aspiración de asegurar la aplicación de los más elevados estándares y principios de sostenibilidad institucional.

Los invito a ser parte de este esfuerzo colectivo y usar este documento, transformándolo en un instrumento vivo que sirva de guía de nuestro estándar ético.

**Jorge Abbott Charme**  
Fiscal Nacional



ÉTICA  
TRANSPARENCIA  
PROBIDAD  
INTEGRIDAD

# II.

## Introducción

## II. Introducción

### i. Presentación

El Código de Ética que se presenta a continuación es el resultado del trabajo desarrollado de manera conjunta entre el Ministerio Público y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con la finalidad de fomentar y fortalecer una cultura de integridad en nuestra institución.

El código es el fruto de un proceso participativo y aspira a constituirse en una herramienta de motivación y reflexión acerca de nuestro actuar cotidiano, de nuestro compromiso con la transparencia, la probidad y con la erradicación de la corrupción y las malas prácticas.

Si bien no pretende abarcar todas las situaciones que puedan presentarse en el desempeño de nuestro trabajo, esperamos que actúe como una guía, proveyendo información respecto de los estándares éticos que debemos abrazar con motivo de la función que ejercemos, lo cual es de fundamental importancia para convertirnos en un ejemplo de integridad, en concordancia con los fines de nuestra institución.

El Código de Ética del Ministerio Público es una herramienta que refleja un conjunto de normas, valores y principios que son parte de la misión, visión y valores de la institución, junto con un marco de referencia acerca del comportamiento ético esperado, estableciendo para ello estándares y orientaciones que permitan a funcionarios, funcionarias y fiscales tomar decisiones éticamente correctas en el cumplimiento de sus funciones.

## ii. ¿Por qué es importante un Código de Ética para el Ministerio Público?

Porque se trata de una herramienta preventiva y correctiva de posibles faltas a la integridad que ayuda a mejorar las competencias éticas de las personas que integramos la institución, orientándonos a actuar siempre en favor del interés público.

Su objetivo es constituirse en una guía práctica, una especie de manual de fácil acceso y consulta para funcionarias, funcionarios y fiscales del Ministerio Público en materia de orientación respecto de conductas y comportamientos.

Asimismo, tiene por objeto hacer saber a sus destinatarios/as cuáles son los estándares éticos esperados en el cumplimiento de sus funciones, tanto en sus relaciones internas como respecto de las partes externas con las que se vinculan con motivo del ejercicio de sus funciones, y con la ciudadanía en general.

9

## iii. ¿Cómo se elaboró el Código de Ética del Ministerio Público?

El Código de Ética del Ministerio Público fue elaborado a partir de un diagnóstico que se realizó al interior de la institución, el cual permitió identificar los principales riesgos y amenazas en materia de integridad.

Dicho diagnóstico tuvo como base la participación de funcionarios, funcionarias, fiscales, asociaciones tanto de fiscales como de funcionarios/as y actores externos, claves en el quehacer del Ministerio Público. A través de diferentes actividades como *focus groups*, entrevistas, encuestas y talleres, quienes participaron pudieron manifestar sus percepciones, preocupaciones y recomendaciones respecto de estos temas.

Por lo tanto, en su elaboración destaca la aplicación de una metodología eminentemente colaborativa que identificó las vulnerabilidades éticas y de probidad de la institución, a las cuáles el presente código les presta una especial atención.



ÉTICA  
TRANSPARENCIA  
PROBIDAD  
INTEGRIDAD

### III.

## Principios del sistema de integridad y sus canales de consulta y denuncias

### III. Principios del sistema de integridad y sus canales de consultas y denuncias

Para adoptar una cultura de integridad que permita enfrentar mejor los riesgos de corrupción y de malas prácticas en general, son fundamentales:

- Un compromiso explícito, un liderazgo claro y la promoción de una cultura de trabajo abierta y transparente.
- La difusión de los estándares de conducta a través de comunicación efectiva y capacitación permanente, de manera que sean por todos y todas conocidos.
- La identificación de riesgos y el diseño de mecanismos específicos para enfrentarlos, incluidos mecanismos de consultas y denuncias adecuados.
- El control y monitoreo de los resultados, la puesta en valor de los aprendizajes y asegurar que cada transgresión comprobada a los estándares de conducta tenga una consecuencia prevista.
- Una rendición de cuentas periódica respecto de la gestión ética a todas las partes interesadas.

Considerando que el presente Código de Ética es uno de los elementos del Sistema de Integridad a implementarse en el Ministerio Público, éste por sí mismo resulta insuficiente para fomentar una cultura ética y de integridad. Por dicho motivo, es necesario integrarlo a una estructura y a un conjunto de procesos que permitan hacer efectivos los estándares y orientaciones previstos en el mismo.

Guían el desarrollo de este sistema de integridad, los principios que a continuación se detallan.

- **Foco en la prevención**

El sistema de integridad y sus canales enfatizan en la prevención y en

la adopción de una cultura de integridad como enfoque más eficiente para combatir la corrupción y otras faltas a la probidad, contribuyendo a mejorar las competencias éticas y orientándonos a tomar decisiones que van en beneficio del bien común o en aquellas situaciones en las que existe incertidumbre respecto de la conducta adecuada. Así, quienes nos desempeñamos en el Ministerio Público hemos de contar con un espacio adicional para efectuar consultas o informar materias relativas a integridad, corrupción y manifestaciones de maltrato, acoso laboral y sexual, en caso de no encontrar respuesta o confianza en los medios o instancias existente.

Si bien el objetivo es la detección temprana de temas o situaciones que puedan estar afectando a determinadas personas o entornos y con ello poder tomar oportunamente las medidas y acciones pertinentes, éstas pueden ir desde la información o capacitación para la prevención, hasta las investigaciones y sanciones, en caso de que así procedan, particularmente en casos de denuncias y conductas o hechos comprobados que claramente sean constitutivos de faltas a la integridad.

El sistema y sus mecanismos se constituyen en una ventana adicional. Las situaciones y hechos que constituyan faltas a la probidad, reglamentos internos o legislación, seguirán el conducto regular en su tratamiento.

Finalmente, el sistema de integridad también busca corregir brechas que pudiesen referirse o impactar en los procedimientos de denuncias, una vez acontecidos determinados hechos, y corregir situaciones relacionadas con, por ejemplo, sensación de temor al denunciar, que no se resguarde la confidencialidad o reserva, filtración de información, represalias, entre otras.

- **Confidencialidad**

Los mecanismos de consulta y denuncia, en el marco del sistema de integridad, deberán permitir que las personas puedan efectuar sus consultas y/o denuncias de forma totalmente confidencial e incluso,

de así estimarlo, de forma totalmente anónima. Los datos y antecedentes proporcionados han de tratarse de forma reservada de manera que, al tiempo de proteger la identidad de quien consulta o denuncia, permita, no obstante dar respuesta y/o iniciar la investigación o gestión que corresponda.

Se relacionan también a este principio, el debido cumplimiento a normas y protocolos referidos a la seguridad de la información y las medidas y sanciones que procedan en caso de filtración de antecedentes por medios tecnológicos o humanos.

Por su parte, la alternativa del carácter reservado o anónimo de las consultas o denuncias debe ser valorado en el contexto de advertencia temprana y protección a la víctima directa o denunciante-testigo.

- **Trato al o la consultante y denunciante**

Todas las personas que trabajamos en el Ministerio Público tenemos el derecho a formular denuncias o consultas, a través de los medios establecidos, sobre cualquier asunto del Código de Ética y faltas a la integridad, sin sufrir detrimento en nuestros derechos o en nuestra situación laboral, con la sola excepción del caso en que la denuncia sea deliberadamente falsa.

Los mecanismos y sistemas establecidos, particularmente en el marco de las denuncias, deberán permitir resguardar nuestra privacidad, la seguridad y estabilidad laboral de la persona que haya formulado la denuncia, independientemente del resultado de la misma. Teniendo presente, sin embargo, que esta herramienta no contiene modificación al marco normativo establecido en materia de responsabilidad administrativa al interior del Ministerio Público.

- **Rechazo a cualquier forma de represalia**

Además del resguardo de la identidad del o la consultante o denunciante, el funcionamiento del sistema de integridad se fundamenta en el respeto de nuestros derechos y en la adopción de medidas para evitar que las personas sean víctimas de represalias de cualquier ín-

dole, así como para sancionar a las personas que hayan tomado tales contramedidas.

Al rechazo propiamente tal, se suma la prevención de la ocurrencia de eventuales prácticas de represalias a través de la adopción de medidas para evitar y/o mitigar contextos donde éstas se pudiesen dar. Mecanismos de seguimiento que garanticen una adecuada protección del/la denunciante a lo largo del tiempo, también son relevantes.

Finalmente, comprobada la ocurrencia de represalias por el hecho de informar o denunciar, la Institución se compromete a adoptar todas las medidas que correspondan, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la normativa interna, para el restablecimiento de la situación del afectado y para la aplicación de las sanciones correspondientes a quienes hayan procedido de este modo.

- **Rechazo a la denuncia falsa**

En tanto desvirtúa el espíritu y funcionamiento del sistema de integridad, así como por ser una evidente falta a la probidad, han de rechazarse firmemente las denuncias realizadas de modo deliberadamente falso. En caso de haberse comprobado dicha falsedad, se adoptarán todas las medidas necesarias y adecuadas para sancionar a quien así haya actuado y, de ser procedente, reestablecer y compensar el eventual perjuicio que haya sufrido el/la denunciado/a.

- **Seguimiento y retroalimentación**

El sistema de integridad y sus mecanismos han de permitir hacer seguimiento individual a las consultas y denuncias efectuadas a través de sus canales y también a las respuestas entregadas, manteniendo la respectiva reserva. El objetivo es asegurar la información y acción oportuna, en un marco de permanente retroalimentación. Asimismo, sumado a la interacción del sistema con el/la consultante/denunciante, reportes genéricos de actividad del sistema de integridad, temas y determinaciones han de configurarse y publicarse como cuenta institucional.

- **Participación**

Así como el Código de Ética, los mecanismos relativos a consulta y denuncia y, en general, aquellos asuntos propios del sistema de integridad han de consensuarse entre diferentes actores institucionales y de representación funcionaria. Asimismo, la estructura para su funcionamiento ha de considerar una participación diversa en la integración de sus diferentes comités, coordinadores de integridad o equivalentes, entre otros, y los criterios de selección, justificados en funciones y perfiles coherentes al reflejo de ética e integridad.

- **Uniformidad y transversalidad**

El diseño del sistema de integridad considera para su buen funcionamiento que las disposiciones aquí establecidas se aplican de manera homogénea a todas y todos sin distinción de ningún tipo y son transversales a todo el Ministerio Público.

No existe lugar para consideraciones particulares o excepciones en razón del territorio, evitando cualquier resquicio interpretativo en ese sentido.

- **Régimen de sanciones**

La investigación administrativa que se inicie o derive de la respectiva denuncia o de oficio en razón de antecedentes proporcionados en ésta o en una consulta, seguirán las disposiciones vigentes en lo que respecta al procedimiento en sí mismo, la calificación de las faltas y las sanciones.



ÉTICA  
TRANSPARENCIA  
PROBIDAD  
INTEGRIDAD

## IV.

# Misión, Visión y Valores Institucionales

## IV. Misión, Visión y Valores Institucionales<sup>1</sup>

### i. Misión

Somos la institución pública y autónoma que dirige exclusiva y objetivamente las investigaciones penales; ejercemos la acción penal pública proponiendo la mejor solución al conflicto penal, dentro del marco legal establecido, teniendo presente los intereses de las víctimas y de la sociedad, protegiendo a las primeras como asimismo a los testigos de delitos.

### ii. Visión

Ser una institución confiable, integrada por personas con vocación de servicio público, reconocida por la sociedad por su eficacia en la persecución penal, que involucra a víctimas y testigos en todo el proceso penal y se consolida como un actor relevante dentro del sistema de justicia.

### iii. Valores Institucionales

- **OBJETIVIDAD:** Conforme al principio de objetividad, los fiscales deberán cumplir con su función persecutora, investigando con igual celo no sólo los hechos y circunstancias que funden o agraven la responsabilidad del imputado, sino también las que le eximen de ella, la extingan o la atenúen. Este principio rector siempre debe estar presente en el actuar de funcionarios y fiscales.
- **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO:** Como organismo público que forma parte del sistema penal, se deben reconocer las necesidades de los usuarios y, por lo tanto, asumir la responsabilidad que ello implica.

*1. Conforme al Plan Estratégico Institucional 2016-2022 del Ministerio Público*

- **PROBIDAD:** La labor del Ministerio Público requiere que se actúe con honradez e integridad, y que esto se vea reflejado en un actuar probo y transparente, para lo cual se requiere dar a conocer los resultados y las acciones frente a la ciudadanía, entregando información clara, oportuna y de calidad sobre la gestión institucional y el uso de los recursos públicos.
- **RESPECTO:** Desde el desarrollo de las responsabilidades individuales y colectivas debe existir especial consideración por el valor de las personas, donde se debe reconocer al otro desde su individualidad y sus capacidades.
- **COMPROMISO:** Capacidad de orientar el comportamiento en la dirección de las necesidades, prioridades y objetivos de la organización, lo que implica habilidad para transmitir, promover y practicar los valores institucionales, siguiendo las reglas establecidas para la convivencia organizacional, colaborando con los demás y representando con orgullo a la organización ante la sociedad. Se evidencia en la dedicación e ímpetu del trabajo realizado por fiscales y funcionarios al trabajar con víctimas y testigos, y en el cumplimiento de la misión institucional.



ÉTICA  
TRANSPARENCIA  
PROBIDAD  
INTEGRIDAD

V.

**Compromisos con la  
integridad y la ética  
institucional**

## V. Compromisos con la integridad y la ética institucional

### i. Compromisos del Ministerio Público con sus funcionarios, funcionarias y fiscales

#### a. Trato hacia funcionarios, funcionarias y fiscales

##### 1. Trato respetuoso

Además del valor de respeto, que reconoce a las personas, su individualidad y sus capacidades, nuestra institución debe garantizar que todo/a funcionario/a, fiscal y los actores externos que se relacionan con ella sean tratados con el mayor respeto, cortesía y afabilidad, en todo momento y bajo cualquier circunstancia.

Este principio aborda tanto el trato entre y desde nosotros, así como la manera en cómo la institución resguarda a su vez el trato recibido desde los usuarios y externos.

- *Ejemplo 1: Nuestras relaciones se basan siempre en el respeto mutuo y el buen trato. En caso de desavenencias y/o conflictos debemos resolverlos en el marco del diálogo y la comunicación activa y respetuosa, evitando cualquier tipo de descalificaciones.*
- *Ejemplo 2: Si detectamos un error u omisión en alguna de las tareas, se lo hacemos saber al o la colega responsable de manera constructiva, sin exposición pública y sin elevar el tono, con foco en la solución y en el aprendizaje de éste. Ello no obsta de las eventuales advertencias o medidas disciplinarias que pudiesen corresponder.*

##### 2. Igualdad de trato y no discriminación

La igualdad de trato y de oportunidades es la base desde la cual el Ministerio Público ejercerá su labor. La institución se compromete a trabajar siempre en pos de ser un espacio igualitario, en donde todos y todas quienes integramos la institución entendemos lo valioso e

interdependiente de la contribución de cada cual, actuando en consecuencia, valorando las distintos roles, funciones y ámbitos organizacionales y cautelando un tratamiento igualitario respecto de las distintas disposiciones. Valoramos la diversidad y la inclusión y rechazamos firmemente la discriminación hacia cualquier persona en razón de su sexo, género, edad, nacionalidad, etnia, estado de salud o discapacidad, religión, creencia, opinión política, orientación sexual, identidad de género, maternidad o cualquier otra condición.

- *Ejemplo 1: No aceptamos distinciones entre personas con la misma capacidad profesional, basadas en estereotipos. Hombres y mujeres cuentan con la misma capacidad para tratar todo tipo de materias, de cualquier complejidad, por lo que asignar o no asignar funciones a una persona con la justificación de que es lo adecuado por su género, es contrario al principio de igualdad y no discriminación.*
- *Ejemplo 2: Entendemos a las personas que se desempeñan en servicios permanentes a la Institución (aseo u otros), como parte integrante y valiosa de nuestros equipos, por lo que nos relacionamos con ellos y ellas con la misma consideración que con los demás y con un alto nivel de respeto en el trato.*

21

### 3. Ambiente inclusivo

Reconocemos los beneficios de la diversidad y valoramos por igual a todos/as los/as funcionario/as y fiscales. La inclusión y la equidad, son principios que deberán estar presentes en toda la cultura de la institución. El Ministerio Público trabajará enérgicamente por asegurar la composición de un espacio de trabajo inclusivo con personas de diversos orígenes y condiciones. A su vez, el Ministerio Público entregará la capacitación necesaria a sus funcionarios/as y fiscales para generar un espacio de trabajo inclusivo para personas en situación de discapacidad.

- *Ejemplo 1: En el Ministerio Público adoptaremos todas las medidas a nuestro alcance que permitan a funcionarios, funcionarias y fiscales en situación de discapacidad, desempeñar sus funciones en igualdad*

*de condiciones, por ejemplo mediante la habilitación de rampas de acceso y baños habilitados para sillas de ruedas.*

- *Ejemplo 2: En la medida de nuestras posibilidades, otorgaremos las facilidades que sean necesarias para que los/as funcionarios/as y/o fiscales puedan participar de eventos o tradiciones que sean propios de su desarrollo personal y de las comunidades religiosas, étnicas, locales u otras de las que sean parte y que constituyan su identidad.*

#### 4. Confianza y Comunicación

La confianza es un elemento de vital importancia, tanto para el desarrollo de las relaciones profesionales, como para el cumplimiento de nuestras funciones. Es por ello que la Institución se compromete a impulsar prácticas que promuevan contextos y relaciones de confianza en el trabajo y a reforzar y mejorar los procesos de comunicación interna, a través de canales e instancias permanentes que permitan una comunicación fluida, transparente y oportuna, además de la cohesión de equipos, contribuyendo al mismo tiempo a erradicar el rumor, la propagación de información falsa o la opacidad en las comunicaciones.

De igual forma, nos comprometemos a que todos y todas nuestros/as funcionarios/as y/o fiscales, sientan que cuentan con las garantías y la libertad necesaria para hacer sugerencias y/o expresar sus opiniones respetuosamente, sin temor a represalias, al mismo tiempo que encuentren apertura y respuestas a éstas.

Por su parte, el ejercicio del control jerárquico no supone una falta de confianza, sino que ha de entenderse como parte de las funciones y responsabilidades de quien debe ejercerlo, así como una oportunidad de retroalimentación.

- *Ejemplo 1: En nuestro trabajo generamos los espacios adecuados que permitan y faciliten compartir opiniones y puntos de vista, acompañados de una debida retroalimentación. Asimismo, explicamos las*

*razones que sustentan ciertas decisiones, que si bien son necesarias, puedan ser percibidas de manera impopular o negativa.*

- *Ejemplo 2: Generamos mecanismos de información que reduzcan las desconfianzas, la sensación de arbitrariedades o de que ciertos asuntos permanecen idénticos a lo largo del tiempo. En ese sentido, informamos adecuada y oportunamente sobre todas las decisiones que pudieran afectar a funcionarios, funcionarias y fiscales.*

## 5. Ambiente libre de acoso y maltrato laboral

Promovemos enérgicamente un ambiente libre de prácticas y/o conductas que atenten contra la dignidad de las personas. Asimismo, nos comprometemos a desarrollar una gestión preventiva del maltrato o acoso laboral adoptando medidas que contribuyan a alcanzar un espacio de trabajo de irrestricto respeto.

Entendemos que las prácticas de acoso o maltrato laboral no sólo pueden manifestarse de manera vertical, sino también entre pares, colegas o compañeros de trabajo, por lo que las políticas establecidas para su prevención o tratamiento aplican a todos y todas. Nos comprometemos a resguardar el respeto y aplicación de éstas, así como a su constante perfeccionamiento.

- *Ejemplo 1: Negarse a aclarar las instrucciones si algún funcionario/a o fiscal lo solicita, en especial si éstas cambian cuando las tareas ya están en curso, no constituye una práctica de integridad. Repetir esta conducta de manera reiterada y sobre una misma persona, es también una forma de acoso y maltrato laboral.*
- *Ejemplo 2: Reprender o ridiculizar a alguien delante de todo el equipo, constituye una forma de maltrato. Usar formas inapropiadas, como gritos o epítetos desagradables, empeoran esta conducta. La persecución u hostigamiento, físico o psicológico, entre pares o dentro de una relación de subordinación o de ventaja, es inaceptable en nuestra institución.*

## 6. Ambiente libre de acoso sexual

Rechazamos firmemente el acoso sexual y promovemos al interior de la institución una cultura de cero tolerancia a tal conducta y a las actitudes que normalicen o minimicen el impacto negativo del acoso sexual. Asimismo, nos comprometemos a desarrollar una gestión preventiva del acoso sexual, capacitando a funcionarios/as y fiscales.

Al igual que el acoso o maltrato laboral, el acoso sexual puede ser vertical u horizontal, por lo que las políticas establecidas para su prevención o tratamiento aplican a todos y todas, comprometiéndonos a su observancia y constante perfeccionamiento.

- *Ejemplo 1: Nunca realizaremos gestos, bromas, comentarios o insinuaciones de connotación sexual. Asimismo, se debe evitar el contacto físico no deseado, las propuestas verbales de carácter sexual y los regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados.*
- *Ejemplo 2: El envío de invitaciones o mensajes no solicitados de connotación sexual a través de medios electrónicos es una forma de acoso sexual, aunque nunca haya habido contacto visual o físico con la persona destinataria.*

24

## 7. Estricto rechazo a cualquier forma de abuso de poder

Autoridad no es sinónimo de abuso de poder, por lo que no toleramos el abuso del cargo, posición o atribuciones por parte de jefaturas, funcionarios, funcionarias y fiscales respecto de terceros con el fin de obtener ventajas indebidas, para ellos mismos o para personas cercanas; tampoco cuando estas conductas supongan arbitrariedades, sensación de inseguridad o temor en las personas y el entorno.

- *Ejemplo 1: Fiscales o funcionarios/as no pueden solicitar a otras personas que realicen actos ilegales, sea dentro del propio Ministerio Público o en instituciones con las que se relacionan, como la policía. También está totalmente prohibido presionar o amenazar a cualquier otra persona para obtener una determinada actuación o decisión, aunque ello no tenga relación con las funciones propias.*

- *Ejemplo 2: En ningún caso y bajo ninguna circunstancia el Ministerio Público intercederá en nombre de algún/a funcionario/a y/o fiscal solicitando a algún poder u órgano del Estado que atienda prioritariamente un asunto, o que se resuelva un trámite en determinado sentido.*

## b. Desarrollo laboral

### 1. Consideración del mérito

En todas las decisiones relativas al trabajo de las personas, tales como, contratación, asignación de funciones, otorgamiento de beneficios, entre otras, respetaremos y consideraremos el mérito de cada persona y las necesidades de la institución.

Asimismo, estableceremos con claridad los parámetros para la asignación de cargos en razón de requisitos, criterios y objetivos, los que deberán ser explícitos y conocidos.

25

La institución garantizará que las personas que se encuentren a cargo de procesos de reclutamiento y selección, cumplan con los requisitos de imparcialidad e independencia, quienes, a su vez, serán responsables de inhabilitarse de inmediato, ante cualquier situación que pudiese afectar tales condiciones.

- *Ejemplo 1: Los comités que elaboren los perfiles de cargos concursables deberán hacerlo de manera objetiva y detallada, compartiendo los criterios utilizados para las diferentes definiciones, especialmente de aquellas que puedan dar lugar a confusión. Asimismo, las puntuaciones deben ser justificadas y no dejar margen de duda o interpretación.*
- *Ejemplo 2: Las preguntas a realizarse en las entrevistas que se efectúan en los procesos de selección deberán ser uniformes, objetivas, inclusivas y con consideración de la perspectiva de género. Quienes participen como entrevistadores deberán despojarse de prejuicios y subjetividades y asegurarse de que todos/as los/as participantes tengan el mismo tiempo para expresar sus respuestas.*

## 2. Evaluación con parámetros conocidos y retroalimentación permanente

El Ministerio Público garantizará a todos/as sus funcionarios/as y/o fiscales que las evaluaciones que se efectúen respecto del cumplimiento de sus funciones se realizarán de manera objetiva y con base en parámetros claros y previamente establecidos y conocidos por todos y todas. Asimismo, se asegurará que cada uno de ellos/as reciba una oportuna, clara y respetuosa retroalimentación respecto del trabajo desempeñado.

- *Ejemplo 1: Hacemos saber a las personas con quienes trabajamos, de manera periódica y respetuosa, nuestra impresión acerca de la manera en que desempeñan sus funciones, explicitando previamente los parámetros que utilizamos para ello y las razones que fundamentan nuestra devolución, a la vez que permitimos que expresen su parecer.*
- *Ejemplo 2: En ningún caso utilizaremos la instancia de evaluación de desempeño para la consideración de cuestiones ajenas a la misma, o con un fin distinto del que efectivamente tiene. No nos dejamos influenciar por problemas pasados, sumarios administrativos, relaciones cordiales o conflictivas con quienes evaluamos, entre otros.*

26

## 3. Reconocimiento del buen desempeño

Asumimos el compromiso de reconocer y valorar públicamente el trabajo individual y buen liderazgo ejercido por los/as funcionarios/as y/o fiscales, fomentando de esta manera los buenos ejemplos dentro de la institución.

- *Ejemplo 1: Felicitamos públicamente a los/as colegas por los logros obtenidos, por los esfuerzos realizados y por el compromiso demostrado en el ejercicio de funciones.*
- *Ejemplo 2: Cuando un/a funcionario/a voluntariamente y por iniciativa propia ha ido más allá de sus tareas y su jornada para ayudar a un colega que se vio afectado por un problema familiar repentino, debe ser felicitado/a.*

#### 4. Condiciones laborales y conciliación con la vida personal

Es importante y primordial que todos/as quienes trabajan en la institución cuenten con condiciones de trabajo adecuadas, de manera tal que puedan desempeñar sus funciones con dignidad y eficiencia. Para ello nos comprometemos a hacer una adecuada distribución de los recursos y a atender a las necesidades específicas que puedan surgir a lo largo de todas las fiscalías y oficinas que son parte de nuestra institución, sin discriminación alguna. Las condiciones laborales también incluyen el desarrollo de competencias de autocuidado, vista la naturaleza de las funciones, así como la adecuada distribución de cargas de trabajo que incluyan los tiempos de ausencia (feriados, capacitaciones, licencias médicas).

Asimismo, valoramos el compromiso de los/as funcionarios/as y/o fiscales con la acción institucional en un contexto de justo equilibrio con la calidad de vida personal y laboral.

- Ejemplo 1: Estamos comprometidos/as con respetar y fomentar las condiciones que permitan que mujeres embarazadas y padres y madres de niños/as pequeños puedan desempeñar sus funciones sin dificultad, cumpliendo irrestrictamente con todas las obligaciones legales de protección a la maternidad.
- Ejemplo 2: Incentivamos a funcionarios/as y/o fiscales a que hagan uso de sus vacaciones ya que somos conscientes de la importancia que significa una pausa laboral para la salud física y mental.

#### 5. Desarrollo de competencias y acompañamiento

Apoyaremos y fomentaremos la continua capacitación y formación de funcionarios, funcionarias y fiscales, de manera tal que mejoren sus competencias para el cumplimiento de sus funciones y para el desarrollo de una carrera, valorando la contribución de los distintos roles, funciones y ámbitos organizacionales. A su vez, se reforzará el acompañamiento al liderazgo de manera que se ajuste a los principios de este código.

- *Ejemplo 1: Incentivamos a funcionarios/as y/o fiscales a capacitarse de manera continua y nos comprometemos, en la medida de nuestras posibilidades, a brindarles las facilidades que sean necesarias para ello, a la vez escuchamos cuáles son sus inquietudes y/o necesidades sobre estos temas.*
- *Ejemplo 2: Acompañamos de manera permanente, a través de asistencia o cursos de capacitación, a aquellas personas que desarrollan sus funciones en áreas especialmente sensibles y que estén expuestas a sufrir un desgaste emocional y/o profesional por dicha circunstancia.*

## 6. Promoción del trabajo en equipo

Consideramos que la adopción en conjunto de estrategias y/o decisiones, así como la convergencia de distintas disciplinas, son indispensables para el buen cumplimiento de los fines que tenemos encomendados. En ese sentido se promocionarán fuertemente las prácticas de equipo y colaboración, en tanto suponen una mayor cohesión, eficacia, participación y responsabilidad compartida.

- *Ejemplo 1: Desarrollamos con nuestros equipos un sistema de metas colectivas, de manera tal de estimularnos a trabajar y pensar en forma mancomunada, y en donde dicha meta tenga un valor tan importante como el establecido para la meta individual.*
- *Ejemplo 2: Motivamos a nuestros equipos a trabajar de manera mancomunada, no sólo al interior de los mismos sino en relación con otras unidades. Organizamos reuniones y actividades en donde nos permitimos conocer mejor el trabajo que realizan distintas áreas dentro del Ministerio Público y cómo ello podría aportar positivamente a nuestra función, así como los aportes que nuestro propio equipo es capaz de realizar respecto de los demás.*

## 7. Participación en asociaciones de fiscales y funcionarios

Promovemos el derecho de trabajadores y trabajadoras de participar activa y libremente en las asociaciones de fiscales o funcionarios de la institución, en tanto instancias de representación y fomento del

bienestar de sus afiliados. Asimismo, la Institución trabajará de manera conjunta y participativa con las asociaciones, cuya información, opinión e interlocución será de fundamental importancia en la adopción de políticas y/o decisiones en razón del rol representativo de las mismas.

- *Ejemplo 1: Integramos a las asociaciones a reuniones en las que se discuten temas de importante impacto para la vida de los/as funcionarios/as y/o fiscales de manera de poder escuchar y considerar su opinión, en tanto representantes de la voz de quienes integran la institución.*
- *Ejemplo 2: Valoramos especialmente el rol de las asociaciones y el trabajo que éstas desarrollan, por ello fomentamos sus actividades, transparentamos las reuniones que sostenemos con las mismas y las recibimos periódicamente para discutir asuntos propios de sus agendas.*

29

## ii. Compromiso de funcionarios, funcionarias y fiscales

### 1. Colaboración, confianza y respeto

Mantenemos siempre el respeto hacia nuestros colegas y cuidamos un ambiente de trabajo donde exista un buen trato, tanto entre pares como entre jefaturas y subalternos. Asimismo, somos proactivos y colaborativos con los demás en el ejercicio de nuestras funciones y resolvemos nuestras diferencias a través del diálogo y la búsqueda de consenso.

- *Ejemplo 1: Nos abstenemos de emitir comentarios negativos sobre el trabajo de nuestros pares, sobre todo en público. Si tenemos diferencias de opinión sobre un asunto de trabajo, se lo manifestamos en privado a quien corresponda.*
- *Ejemplo 2: Cuando un colega nos pide ayuda para poder completar una tarea, que no maneja todavía por llevar poco tiempo trabajando*

*en la institución, le ayudamos en toda la medida de nuestras posibilidades; el éxito de uno, es el éxito de todos.*

## 2. Probidad

Siempre y ante cualquier situación respetaremos y cumpliremos el principio de probidad. Ejerceremos nuestras funciones de manera honesta, intachable y leal, haciendo prevalecer el interés público por sobre el interés privado, a la vez que pondremos todo nuestro esfuerzo en mantenernos actualizados de manera permanente respecto de los estándares de integridad que debemos cumplir, a través de este código y los medios que el Ministerio Público utilice para darlos a conocer.

- *Ejemplo 1: Si por error hemos recibido una remuneración o pago más alto de lo que corresponde, de inmediato alertamos a la persona indicada y procedemos a la restitución, la misma conducta observamos en relación con la asignación de algún beneficio o material, por ejemplo, si por error me han asignado un computador extra. Asimismo, si advertimos que ello sucede respecto de un colega, le indicamos que debe solicitar la corrección. La honestidad individual y la colectiva son igual de importantes.*
- *Ejemplo 2: Damos a conocer a nuestro superior cualquier conflicto de intereses, aparente, potencial o real que pudiera afectar nuestra imparcialidad. Si estoy participando en un proceso de selección y uno de los postulantes es un amigo íntimo o un familiar, lo notifico de inmediato.*

## 3. Rechazo a cualquier manifestación de corrupción

Rechazamos el cohecho, el soborno, el tráfico de influencias, el uso de la información privilegiada, los beneficios indebidos, el trato preferencial y toda forma de corrupción. Si tomamos conocimiento de algún hecho de este tipo nos comprometemos a denunciarlo de inmediato.

- *Ejemplo 1: Rechazamos todo tipo de regalo, por ejemplo, si recibimos una caja de vino de un proveedor con el que trabaja o podría trabajar*

*la institución, amablemente le agradecemos, pero le hacemos saber que no podemos recibirla.*

- *Ejemplo 2: Jamás ofrecemos información de la que tenemos conocimiento en razón del ejercicio de nuestras funciones a cambio de obtener cualquier tipo de favores o ventajas, como podría ser que no se curse una multa, que se tramite un permiso rápidamente, o que se haga rebaja de precio, etcétera. Asimismo, no accedemos a información disponible en el marco de nuestras funciones, para uso en temas personales que nada tienen que ver con las investigaciones y acción institucional.*

#### 4. Denuncias

Todas/os tenemos la obligación de informar de inmediato o tan pronto sea posible, ante la persona o autoridad competente, toda irregularidad, falta a la probidad o delito del que tengamos conocimiento en el ejercicio de nuestras funciones. No sólo por ser funcionarios públicos, sino también por nuestra condición de ciudadanos, somos responsables de la consolidación de instituciones sólidas, libres de corrupción y/o malas prácticas. Todo ello en conformidad a la normativa vigente y sin que la presente herramienta constituya un marco regulatorio distinto para hacer efectiva la responsabilidad disciplinaria.

Nos abstendremos de realizar denuncias falsas sobre irregularidades, faltas a la probidad o delitos. El Ministerio Público sanciona este tipo de denuncias como faltas graves a la probidad.

Si una situación nos parece dudosa o cuestionable pero no estamos seguros de que sea una falta a la probidad denunciabile, consultaremos dentro del Sistema de Integridad para obtener orientación.

- *Ejemplo 1: Si en el ejercicio de mis funciones recibo información que demuestra malversación o apropiación indebida de fondos en el Ministerio Público, debo informarlo de inmediato a quien corresponda mediante los canales formales, entregando todos los antecedentes, sin esperar a esclarecer el asunto de manera personal y sin tener que*

*recabar pruebas.*

- *Ejemplo 2: Debo informar de cualquier asunto relativo a la integridad del que tenga conocimiento, incluso si no me afecta personalmente. Por ejemplo, si veo que un compañero ha sido adversamente afectado por una decisión discriminatoria y arbitraria, informo y entrego los antecedentes del caso, aún si mi propio compañero no lo hace.*

## 5. Imparcialidad, objetividad e independencia

Nos preocuparemos especialmente de mantener en todo momento la imparcialidad, objetividad e independencia, tanto en ejercicio de nuestras funciones como en la toma de decisiones, evitando con esto cualquier cuestionamiento y efecto negativo sobre nuestro rol en el marco de la justicia. Toda vez que en razón de nuestros vínculos o intereses personales, familiares, políticos o de cualquier otra índole, la imparcialidad, objetividad y/o independencia requerida pudiese verse comprometida o existiese una mínima sospecha al respecto, nos abstendremos de participar en el proceso o decisión de que se trate, haciendo saber inmediatamente tal situación a nuestros superiores o a quien corresponda.

- *Ejemplo 1: Si como fiscal durante el transcurso de una investigación, advierto que ésta se extiende a actividades que están a cargo de un profesor del magíster que actualmente estoy cursando, lo informo de inmediato y me abstengo de continuar interviniendo, hasta tanto estén dadas las garantías de que no existirán sospechas acerca de mi imparcialidad.*
- *Ejemplo 2: Si estoy participando de un proceso de licitación y tengo conocimiento de que uno de los oferentes es un compañero/a de universidad de mi hijo/a, hago saber de inmediato dicha situación a quien corresponda y me abstengo de participar en caso de que fuese conveniente a los fines de resguardar la imparcialidad.*

## 6. Prescendencia política

El Ministerio Público respeta nuestra libertad de adoptar posturas políticas personales, pero éstas no deben afectar nuestra independencia y objetividad al momento de tomar decisiones. Trabajamos bajo el principio de prescendencia política, por lo que no desarrollamos públicamente actividades político partidistas que pudiesen interferir con nuestras funciones.

- *Ejemplo 1: Públicamente o en situaciones privadas pero que puedan tener una trascendencia pública, somos prudentes y cuidamos las opiniones que manifestamos no puedan ser tomadas como de carácter político partidista.*
- *Ejemplo 2: En el desempeño de nuestras funciones, nos abstenemos de participar en actos públicos de carácter político partidista, incluyendo actos de campaña y todo tipo de propaganda electoral.*

## 7. Correcto ejercicio de las atribuciones

Todos y todas ejerceremos adecuadamente nuestra función y evitaremos cualquier tipo de abuso, exceso y/o privilegio en razón de la posición que ocupemos o por las atribuciones que nos han sido conferidas y que sean susceptibles de perjudicar el interés de la institución, a otros/as compañeros/as y/o reportarnos algún beneficio.

- *Ejemplo 1: Nos abstenemos completamente de mencionar nuestra calidad de funcionarios/as, autoridades o fiscales del Ministerio Público con el fin de amenazar o presionar a funcionarios/as o autoridades de alguna otra entidad –como podría ser una Municipalidad, la policía o una empresa- para obtener permisos, beneficios, o tratos preferenciales, tanto en el ejercicio de nuestras funciones como en cualquier circunstancia.*
- *Ejemplo 2: En ningún caso presionamos a otros/as funcionarios/as y/o fiscales de la institución para que nos envíe información acerca de un asunto o causa cuando ello no haya sido autorizado por quien corresponde ni por los canales establecidos.*

## 8. Correcto uso de la información

La información a la que accedemos en razón del desempeño de nuestras funciones debe ser utilizada exclusivamente para fines institucionales. Atendiendo la especial sensibilidad de esta información, mantendremos estricta reserva de la misma. Para esto seguimos rigurosamente los protocolos institucionales para el tratamiento de datos personales y/o sensibles. Para aquellos casos en que la información deba hacerse pública o en que ella sea solicitada por terceras personas, respetaremos los canales y mecanismos especialmente previstos para ello, con el debido respeto a las garantías de intimidad y vida privada.

- *Ejemplo 1: Bajo ninguna circunstancia se debe dar a conocer la identidad de víctimas o testigos, ni sus datos personales, entendiéndose por ello cualquier dato que permita asignar una información a una persona determinada o determinable, excepto si tal información ya es tratada públicamente a nivel institucional. Esto incluye no solamente nombre o número de identidad sino también circunstancias personales como la apariencia, lugar de residencia, pertenencia a organizaciones; y no solamente documentos escritos sino también transmisión oral de la información a personas ajenas al Ministerio Público, difusión de imágenes, entrega de bases de datos, entre otros.*
- *Ejemplo 2: Resguardamos y nunca compartimos información relativa a procesos de adquisiciones, licitaciones o contrataciones fuera de los canales regulares, ni aun a amigos o parientes, ya que poseer tal información podría significar una ventaja injusta de un postulante u oferente sobre los demás.*

## 9. Buen uso del tiempo

Estamos comprometidos en hacer un uso eficiente de nuestro tiempo de trabajo para obtener más y mejores resultados sin necesidad de exceder la jornada requerida. Para ello evitaremos distracciones que pudieran alterar el cumplimiento de nuestras funciones. Entendemos que el uso inadecuado del tiempo laboral puede afectar la carga de

trabajo de mis colegas y su calidad de vida laboral.

Tenemos debida consideración de las situaciones particulares por tipo de función, que pueden implicar necesariamente diferencias de horarios y jornada, de modo tal que no se genere un desequilibrio entre funcionarios, funcionarias y fiscales.

- *Ejemplo 1: En caso de que necesite asistir a una cita médica, procuro que la misma sea fuera de la jornada laboral; si ello no fuese posible debo ocupar sólo el tiempo que sea necesario para asistir a la misma; de manera previa, aviso a mi equipo a fin de gestionar adecuadamente mi ausencia y el trabajo a desarrollar.*
- *Ejemplo 2: Me abstengo de utilizar la jornada de trabajo para realizar actividades tales como estudiar para un proceso de selección, o fines académicos como preparar clases, tomar exámenes o corregir evaluaciones, entre otros, ya que ello implica una mayor carga de trabajo para mis colegas, a la vez que no corresponde hacerlo.*

35

## 10. Adecuado uso de los recursos

Pondremos especial cuidado en utilizar los recursos con eficiencia, austeridad y exclusivamente para fines institucionales, a la vez que cuidamos nuestro mobiliario, equipos informáticos, infraestructura, entre otros. A través del adecuado uso de los recursos, además, entendemos que podemos colaborar con la convergencia del estándar y condiciones de trabajo a nivel nacional, así como con los desafíos medioambientales, energéticos y de sostenibilidad.

- *Ejemplo 1: Si con motivo del ejercicio de nuestras funciones debemos viajar, preferiremos la alternativa menos costosa, siempre que no resulte en un sacrificio desmedido en razón del horario, y en ningún caso nos tomamos más tiempo del que sea estrictamente necesario para el cumplimiento de nuestro cometido, por lo que éste no se debe extender para propósitos ajenos a los institucionales.*
- *Ejemplo 2: No usamos los recursos o instalaciones del Ministerio Público para fines ajenos a los institucionales, como actividades docen-*

*tes, reuniones privadas o festejos que no hayan sido autorizados por la institución; asimismo, no aprovechamos los bienes materiales de la oficina para uso personal.*

## 11. Resguardo de bienes del Ministerio Público

Identificamos y resguardamos con celo y especial cuidado, los bienes, especies o información bajo nuestra responsabilidad y cuyo extravío o daño genera altos riesgos a la gestión institucional, cumpliendo estrictamente con los protocolos establecidos.

- *Ejemplo 1: Nos preocupamos de estudiar y seguir estrictamente los protocolos con respecto a los bienes en custodia, e informar de inmediato en el caso en que se note extravío o ausencia de alguno de ellos.*
- *Ejemplo 2: La credencial que nos identifica como funcionarios/as o fiscales del Ministerio Público es personal e intransferible. No la podemos prestar a ninguna persona, incluyendo colegas de la institución, bajo ningún pretexto, ni menos hacer uso de ella para fines particulares.*

36

## 12. Rechazo a la difusión de información falsa

No difundiremos ni nos haremos eco de información falsa o cuya autenticidad no haya sido verificada. Asimismo, nos abstendremos de iniciar y/o difundir rumores a la vez que rechazaremos este tipo de conductas. Por el contrario, promoveremos los diálogos francos y las comunicaciones directas y transparentes.

- *Ejemplo 1: Si recibo una cadena por WhatsApp señalando anticipadamente quién ocupará un determinado puesto, hago caso omiso del mensaje y no comento sobre el asunto hasta que exista información confirmada por la propia institución. La misma conducta observo con relación a sumarios en curso, procesos de compras, licitaciones, etcétera.*
- *Ejemplo 2: Ante la duda o informaciones que me inquieten, las resuelvo directamente con quien pueda dar respuesta cierta u oficial o a través de los canales establecidos para esto.*

### 13. Uso de redes sociales y comunicaciones con externos

Todos y todas los/as funcionarios, funcionarias y fiscales aceptaremos y cumpliremos las políticas de comunicación de la institución. Nos abstendremos de expresar públicamente, ya sea en nuestras redes sociales o por cualquier otro medio, incluso ocultando la propia identidad o bajo seudónimo, opiniones que pudiesen cuestionar el principio de objetividad e imparcialidad, afectar la reputación, imagen y/o la función que cumplen el Ministerio Público y otras instituciones, así como la reputación profesional y/o personal de todos/as y cada uno/a de quienes trabajan en el Ministerio Público y en general de cualquier persona.

- *Ejemplo 1: No criticamos en redes sociales las gestiones o decisiones de fiscales, sean de la misma fiscalía o de otra, con respecto a procesos penales, ni decisiones institucionales de otro tipo. No denostamos a ninguna persona o institución y no emitimos mensajes discriminatorios o groseros.*
- *Ejemplo 2: Toda opinión que exprese el Ministerio Público como institución debe estar previamente autorizada y ser emitida por las personas que cumplen tal función. Está prohibido manifestar opiniones en calidad de fiscal o funcionario/a del Ministerio Público que no cumpla con lo señalado anteriormente.*

37

## iii. Compromisos con la ciudadanía

### 1. Orientación a la ciudadanía

Estamos conscientes de nuestra función pública y procuramos mantener vínculos fuertes con las personas y comunidades; en ese sentido trabajamos para que toda persona pueda tener la confianza y la información que necesite para acudir al Ministerio Público, ya sea para realizar consultas o denuncias o formular cualquier solicitud que esté dentro nuestra esfera de competencia.

- *Ejemplo 1: A partir de nuestra experiencia proponemos constantemente argumentos de debate tendientes a mejorar la política pública en materia de persecución penal; promovemos instancias hacia la comunidad, como charlas, talleres y seminarios para llevar estas materias a la discusión pública.*
- *Ejemplo 2: Estamos conscientes y comprometidos en velar por el buen interés ciudadano, por ello es que permanentemente, informamos, educamos y damos cuenta de nuestras acciones ya que somos parte de la percepción, que en materia de justicia, la ciudadanía puede tener.*

## 2. Respeto, buen trato e igualdad

Nos comprometemos a relacionarnos con la ciudadanía con un trato basado en el respeto de la persona y su dignidad, y en la cordialidad, la apertura y la igualdad de condiciones, sin prejuicios ni discriminaciones de ningún tipo.

- *Ejemplo 1: Por ningún motivo que no sea estrictamente legal, damos preferencia a unas personas sobre otras respecto de las resoluciones o medidas que debemos adoptar en las causas que se investigan.*
- *Ejemplo 2: Nos aseguramos de entregar el mismo trato respetuoso y cordial a toda persona y/o entidad con la cual nos relacionemos en virtud del cumplimiento de nuestras funciones, sin distinción de ninguna clase.*

## 3. Transparencia y rendición de cuentas

Todos/as quienes trabajamos en la institución asumiremos firmemente nuestro deber de rendir y dar cuentas de manera clara, fácil, oportuna y accesible de las funciones que desempeñamos, de cómo utilizamos los recursos institucionales, de los fundamentos de nuestras decisiones y, en general, de todo aquello que se nos solicite, salvo las excepciones legalmente establecidas.

- *Ejemplo 1: Estamos comprometidos con rendir cuentas tanto de la actividad que desarrollamos como de la manera en que utilizamos los recursos institucionales.*

- *Ejemplo 2: Promovemos al interior de los equipos y/o unidades una actividad periódica de rendición de cuentas, en donde cada uno de los/as funcionarios/as individualmente explique su plan de trabajo, niveles de cumplimiento y recursos utilizados.*

#### 4. Normas sociales

Si bien el Ministerio Público respeta la intimidad y la vida privada de sus funcionarios, funcionarias y fiscales, todos mantendremos una conducta social adecuada y compatible con nuestra función pública y cuidaremos evitar cualquier actitud o situación que pudiera afectar la reputación de la institución.

- *Ejemplo 1: Procuramos no tomar parte en riñas o altercados que puedan suceder en la vía pública. En caso de que estemos advirtiendo esta situación solicitamos la intervención de la autoridad que corresponda.*
- *Ejemplo 2: En instancias públicas de socialización seremos prudentes con el consumo de alcohol.*

39

### iv. Compromisos con la atención y protección de víctimas y con los otros actores del sistema penal

#### 1. Víctimas y testigos

Todos/as asumimos el permanente compromiso de dar prioridad a la debida atención y protección de víctimas y testigos, de entregarles una correcta y humana atención, de respetar y garantizar todos sus derechos, de tener en consideración su condición o situación particular, de no discriminarlas por ningún motivo y, en términos generales, de colocarlas por encima de cualquier otro interés y/o asunto que no sea el de obtener justicia en cada caso concreto.

- *Ejemplo 1: Escuchamos con atención a las víctimas pues, además de su protección, entendemos su colaboración al esclarecimiento de los hechos en equilibrio con la mejor solución al conflicto penal.*

- *Ejemplo 2: La atención de víctimas es un trabajo exigente y de múltiples dimensiones, no sólo laborales, sino emocionales. Es por ello que constantemente nos entrenamos y formamos para poder entregar un mejor servicio en coherencia con la solución del conflicto penal; asimismo, aplicamos prácticas de contención y acompañamiento entre colegas.*

## 2. Relación con los distintos intervinientes del proceso penal, organismos auxiliares y otros sujetos procesales.

Nos relacionamos con los distintos actores participantes del proceso penal con el fin de impactar positivamente en el resguardo del debido proceso, la eficiencia y eficacia de la persecución penal y la atención y promoción de víctimas, testigos y usuarios en general. Para ello, resultan trascendentales tanto a nivel nacional, como regional y local, las agendas de coordinación efectivas, comunicación y mayor vinculación para la mejora continua de los procesos de investigación.

- *Ejemplo 1: Promovemos instancias permanentes de coordinación y capacitación conjunta con los distintos actores del sistema penal y transferimos los avances y tendencias en investigación penal recogidos desde la experiencia internacional y su adaptación a nuestra jurisdicción hasta los niveles locales.*
- *Ejemplo 2: Realizamos y promovemos prácticas de gestión del conocimiento y aprendizaje institucional, tanto a la interna, como en relación con los otros actores del proceso penal. Lo hacemos con base al análisis conjunto de casos y de los sistemas de información, que permiten plantear mejoras sustanciales al proceso en general.*

## 3. Autonomía del Ministerio Público

Asumimos el compromiso de ejercer nuestras funciones con firme salvaguarda de la objetividad e independencia. Rechazaremos enérgicamente toda intromisión, presión, amenazas y/o influencias de cualquier origen y que sean susceptibles de poner en peligro o alterar el cumplimiento adecuado de nuestra tarea.

- *Ejemplo 1: Frente a presiones de actores de distintos poderes del Estado, derivamos sus solicitudes a las herramientas definidas para esto, como las establecidas en la Ley del Lobby o de Acceso a la Información (Transparencia).*
- *Ejemplo 2: En ningún caso realizamos manifestaciones que denoten a los/as imputados/as, o que impliquen tomar una determinada posición respecto del mismo y que puedan hacer dudar de nuestra objetividad.*

## v. Compromiso con los derechos humanos y la diversidad

### 1. Respeto y promoción de los derechos humanos

Todos y todas los/as que integramos el Ministerio Público nos comprometemos con el respeto absoluto y la promoción de los derechos humanos consagrados en los diferentes tratados internacionales, ejerciendo para ello las acciones que sean necesarias y usando las herramientas legales disponibles para protegerlos y defenderlos.

- *Ejemplo 1: En esta institución somos respetuosos/as de las diferentes culturas y tradiciones, por lo tanto, en el desempeño de nuestras funciones, respetamos sitios, lugares, estructuras y objetos que tienen importancia a nivel cultural o tradicional para las personas.*
- *Ejemplo 2: Evitamos todo tipo de conducta y/o manifestación que resulte degradante, humillante o discriminatoria hacia cualquier persona.*

### 2. Diversidad

Seremos en todo momento respetuosos de la diversidad, a la cual se considerará siempre como un valor y un activo necesario y enriquecedor para el cumplimiento de nuestras funciones.

Respetamos a toda persona cualquiera sea su sexo, género, edad, nacionalidad, etnia, estado de salud o discapacidad, religión, creencia, opinión política, orientación sexual, identidad de género, maternidad o cualquier otra condición.

- *Ejemplo 1: Nunca juzgamos, calificamos, o nos reímos de las personas en razón de la forma de vestir, por sus creencias, su acento, su apariencia, entre otros.*
- *Ejemplo 2: No le solicitamos a ninguna persona, bajo ninguna circunstancia, que cambie u oculte aspectos relativos a su orientación sexual, como puede ser la relación de pareja, o los relativos a la expresión de género, como los modales o la vestimenta según la propia identidad de género, todo lo cual puede ser manifestado por cada fiscal, funcionario/a o cualquier otra persona de la misma manera si así lo desea.*

### 3. Igualdad de género

Asumimos el compromiso de trabajar firmemente para poner fin a cualquier tipo de discriminación en contra de las mujeres, a desarrollar políticas en pos del empoderamiento de éstas y a garantizar que se le otorguen las mismas posibilidades en materia de desarrollo profesional, en conformidad con la política de igualdad de género. El Ministerio Público identificará y diagnosticará las situaciones en que existan efectos negativos para las mujeres, incluyendo la recolección de información desagregada por sexo o género, y adoptará las medidas para resguardar o restablecer, según sea el caso, la igualdad de género.

- *Ejemplo 1: La elaboración de las bases y los perfiles de candidatos/as para concursos públicos, deben elaborarse de manera tal que no tengan barreras para las mujeres o sesgos de género. De igual modo, la composición de los equipos que participan en dicha elaboración y durante todo el proceso de selección deben tener una adecuada representación de mujeres.*
- *Ejemplo 2: Siempre que un compañero/a realice algún tipo de comentario sexista respecto de una colega, le hacemos ver lo inadecuado de su comportamiento y le señalamos que debemos trabajar todos y todas para el empoderamiento de las mujeres.*



ÉTICA  
TRANSPARENCIA  
PROBIDAD  
INTEGRIDAD

**VI.**

**Marco disciplinario**

## VI. Marco disciplinario

Considerando que el contenido del presente Código de Ética se basa en principios que van más allá de disposiciones legales y que lo que buscan es promover de forma continua los estándares de convivencia y de integridad que orientan la conducta de los y las integrantes del Ministerio Público y el resguardo de los derechos fundamentales de todas las personas, el cumplimiento de sus disposiciones se apoya y sostiene en todo el marco normativo existente y aplicable a los/as trabajadores/as de dicha institución, sin que la presente herramienta constituya un marco regulatorio distinto para hacer efectiva la responsabilidad disciplinaria.



ÉTICA  
TRANSPARENCIA  
PROBIDAD  
INTEGRIDAD

# VII.

## Glosario

## VII. Glosario

**Abuso de poder:** Utilización de la posición funcionaria para presionar u obligar a otros/as a realizar u omitir actuaciones y así obtener ventajas indebidas, para quien obliga o para personas cercanas.

**Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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 de empleo.

**Acoso sexual:** Comportamiento por el cual una persona en forma indebida, por cualquier medio, realiza requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

46

**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.

**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. Ante tal situación, le corresponde al funcionario/a o trabajador/a afectado/a, abstenerse de intervenir o influir en el proceso o decisión de que se trate, e informar de inmediato a su superior jerárquico o a quien corresponda.

**Corrupción:** Uso incorrecto del poder para la obtención de beneficios particulares de diferentes tipos, tales como personales, familiares, de amistades, etcétera.

**Maltrato laboral:** Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos

y omisiones de carácter generalizada, 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. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

**Probidad:** El ejercicio de la función pública implica que la misma se lleve siempre a cabo de manera honesta y con primacía del interés general por sobre el particular.

**Tráfico de influencias:** Utilización de la influencia del cargo o función pública para la obtención de un beneficio indebido o tratamiento preferencial.

**Transparencia:** Todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de sus actuaciones y decisiones. La información en poder de las instituciones públicas, por regla general es pública, salvo las excepciones legales.

**Uso de la información reservada:** La información de carácter reservado no debe ser divulgada ni utilizada de manera indebida.



ÉTICA  
TRANSPARENCIA  
PROBIDAD  
INTEGRIDAD

 [www.fiscaliadechile.cl](http://www.fiscaliadechile.cl)

 600 333 00 00

 @FiscaliadeChile