



2022

Estrategia de difusión anual para Código de Ética; Procedimiento de denuncia para maltrato, discriminación, faltas a la igualdad de género, acoso laboral y sexual, y del Manual del sistema de prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios.

Elaborado por: Nicolás Fernández.

Revisado por: Pamela Ávila.

Analista UCG y Coordinadora de
Integridad

Ministerio Secretaría General de la
Presidencia

20-4-2022

Contenido

I. Objetivos.....	4
II. Alcance	5
III. Metodología	5
IV. Mecanismos, acciones e iniciativas de difusión.....	5
Resumen:.....	5
A. Conversatorios participativos.....	6
B. Infografías virtuales:	7
C. Capacitación en jornadas de Inducción	8
D. Taller de oportunidades de mejoras al Manual del sistema de Prevención.....	9
V. Encuesta de medición	10



I. Antecedentes

El Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en adelante el Ministerio, cree firmemente que las instituciones públicas deben generar una cultura del buen trato, con ambientes saludables de mutuo respeto y no discriminación, propendiendo a mejorar los niveles de satisfacción, calidad de la vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social por parte de las personas en su labor y en su entorno de trabajo, aumentando así la productividad y el logro de objetivos institucionales, además de fortalecer una cultura ética al interior de la Institución.

De acuerdo con lo anterior, el presente documento formaliza la “estrategia de difusión anual” sobre:

- Código de Ética institucional
- Procedimiento de consulta y denuncias sobre faltas a la igualdad de género, maltrato, discriminación y acoso laboral y sexual.
- Manual del sistema de prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios.

Esta formalización de actividades de difusión se enmarca en los compromisos establecidos en la auditoría al objetivo gubernamental N°2: “Evaluación de los sistemas de Control Interno, ponderando las observaciones y recomendaciones de la Contraloría General de la República y las Auditorías interna”, que tiene como objetivo fortalecer las estrategias de difusión de los mecanismos y canales de comunicación con las/los funcionarios del Ministerio.

Durante el año 2020 y el 2021 se implementó el plan de difusión del Ministerio cumpliendo el 100% de las actividades programadas. Cabe destacar que la tercera versión del plan de difusión año 2022 planificará las actividades considerando el contexto sanitario que atraviesa el país producto de la pandemia por COVID-19, entregando flexibilidad a las actividades que impliquen reunirse con personas, buscando alternativas de ejecución y fijando metas acordes a la situación nacional, considerando además los lineamientos sobre la materia que nos entregarán las autoridades y jefaturas de centros de responsabilidad.

I. Objetivos

Objetivo General:

- Instalar una cultura institucional basada en la incorporación a la vida laboral de conductas ajustadas con los principios y valores de la probidad de la función pública, la ética y la integridad, a través del fortalecimiento de las estrategias de difusión del Código de Ética, de los mecanismos y canales de comunicación de consultas y denuncias, además del sistema preventivo de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios.

Objetivos Específicos:

- Difundir el Código de Ética institucional a todos los funcionarios, funcionarias y colaboradores/as del Ministerio.
- Concientizar a los funcionarios, funcionarias y colaboradores/as dependientes del Ministerio sobre las temáticas de maltrato, acoso laboral y sexual, igualdad de género e inclusión.
- Difundir a las funcionarias, funcionarios y colaboradores/as del Ministerio, el Procedimiento de denuncia de maltrato, acoso laboral y sexual (en adelante MALS), discriminación y faltas a la igualdad de género.
- Promover buenas prácticas laborales, respeto en los grupos de trabajo, espacios laborales saludables, prevención del delito, resolución de conflictos al interior de grupos de trabajo, igualdad de género e inclusión.
- Difundir el Manual del sistema de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Funcionarios, a todos los funcionarios y las funcionarias, y colaboradores/as del Ministerio.
- Concientizar a los funcionarios y las funcionarias, y colaboradores/as dependientes del Ministerio sobre la prevención de inobservancias éticas al interior del Servicio.
- Generar mejoras de carácter participativo a los instrumentos de fortalecimiento a la integridad pública.

II. Alcance

- Autoridades, Colaboradores/as (honorarios), funcionarias y funcionarios públicos dependientes del Ministerio Secretaría General de la Presidencia:
- Estudiante en Prácticas laborales y Pasantías.

III. Metodología

La metodología establecida para generar la presente estrategia de difusión es de carácter participativo, será aprobada por el Comité de Integridad, espacio institucional compuesto por representantes de diferentes centros de responsabilidad y la Asociación de Funcionarios del Ministerio.

El presente plan a su vez se basa en las orientaciones del Servicio Civil para la elaboración de diferentes documentos conducentes a generar buenas prácticas laborales y las indicaciones para cumplir las normas de aplicación general para La Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas (en adelante también UGDP) (Resolución N°1 y N°2 de la Dirección Nacional de Servicio Civil).

- En conformidad a lo anterior, se propone un modelo estratégico de difusión interna que contemple distintas actividades canalizadas por el área de Desarrollo de Personas y la Coordinación de integridad para su elaboración y ejecución.

IV. Mecanismos, acciones e iniciativas de difusión

Resumen:

Actividad	Objetivo	Responsable	Cantidad	Evaluación
A. Conversatorios Participativos Ministeriales	Conocer y reflexionar sobre ética y prevención en el Ministerio	Coordinación de Integridad	8	
B. Infografías Virtuales	Conocer y recordar instrumentos para	Coordinación de Integridad	7	

Actividad	Objetivo	Responsable	Cantidad	Evaluación
	fortalecer la ética y probidad			Encuesta anual sobre conocimiento
C. Charlas explicativas en jornadas de inducción	Inducir a los funcionarios respecto del sistema de integridad y sus instrumentos	UDGP y Coordinación de Integridad	Según requerimiento de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas	
D. Taller de oportunidades de mejora del sistema de Prevención por delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios.	Obtener retroalimentación de los funcionarios/as que, en el desempeño de sus funciones, tengan que tramitar requerimientos de compras públicas, manejo de fondos fijos a rendir, y en general aquellos que desarrollen funciones administrativas	Coordinación de Integridad	1	Encuesta que se aplicará al final del taller.

A. Conversatorios participativos

➤ **Objetivo**

Conocer y reflexionar sobre el **Código de Ética, Procedimiento MALS, discriminación y faltas a la igualdad de género y principales aspectos contenidos en el Manual del sistema de prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos funcionarios**, abriendo espacios de participación para evaluar y actualizar cada uno de los instrumentos si fuese necesario. mediante el trabajo con grupos de funcionarios y funcionarias del MINSEGPRES.

Estas actividades podrán llevarse a cabo de forma híbrida (presencial y/o virtual) utilizando el sistema dispuesto por la Unidad de Tecnologías de la Información. De lo contrario se

remitirá documentación vía correo electrónico a las funcionarias y funcionarios de los grupos seleccionados.

➤ **Roles y responsabilidades**

Este tipo de instancia estará a cargo de la Coordinadora de Integridad en colaboración de la Unidad de Control de Gestión, quien gestionará con la jefatura de cada Unidad y/o División la fecha en que se realice cada conversatorio participativo.

➤ **Periodicidad**

Para el año 2022 se realizarán al menos 8 jornadas de conversatorio, distribuidas entre los meses de mayo a noviembre en diferentes centros de responsabilidad institucional.

➤ **Instancia de evaluación y actualización de la estrategia**

Se realizará una encuesta de carácter anual, en el mes de noviembre, que será aplicada a todo el personal del Ministerio, para conocer el nivel de conocimiento alcanzado sobre estas materias y las mejoras que se puedan proponer. Dicha encuesta estará a cargo la Unidad de Control de Gestión. Los resultados serán utilizados para mejorar la estrategia del siguiente año y enfocar el trabajo anual en las divisiones o unidades con menor impacto.

B. Infografías virtuales:

➤ **Objetivo**

Conocer y recordar instrumentos para fortalecer la ética y probidad tales como el Código de Ética, Procedimiento MALS, discriminación, faltas a la igualdad de género y Manual del sistema de prevención de Lavado de Activos, Financiamiento al Terrorismo y Delitos Funcionarios (LA/FT/DF). Estas serán enviadas por correo electrónico a funcionarias, funcionarios y trabajadores/as a honorario del Ministerio.

Ejemplo: ¿Sabías que nuestra institución cuenta con canales de denuncia para situaciones de maltrato, acoso laboral y sexual, discriminación y faltas a la igualdad de género para todo el personal?, Conócelos aquí: [Enlace](#)

Los temas para tratar estarán sujetos al contexto nacional y las áreas que la Coordinación de Integridad estime.

➤ **Roles y responsabilidades**

Este tipo de instancia estará a cargo de la Coordinación de Integridad, y la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas. Para el diseño se solicitará colaboración de la Unidad de Tecnologías de la Información y la Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública, y se ira coordinando con la Unidad de Control de Gestión y UGDP los temas a tratar en cada infografía.

➤ **Periodicidad**

Para el año 2022, se realizarán al menos 7 infografías, distribuidas entre los meses de mayo a noviembre

➤ **Instancia de evaluación y actualización de la estrategia**

Se realizará una encuesta de carácter anual, en el mes de noviembre, que será aplicada a todos los funcionarios/as del Ministerio, con objeto de reflejar el nivel de conocimiento alcanzado sobre estas materias y las mejoras que se puedan proponer. Dicha encuesta estará a cargo de la Unidad de Control de Gestión. Los resultados serán utilizados para mejorar la estrategia del siguiente año y enfocarse en aquellas Divisiones o Unidades que resulten con menor conocimiento de la evaluación realizada

C. Capacitación en jornadas de Inducción

➤ **Objetivo**

Inducir a las funcionarias, funcionarios y personal a honorarios que se integra al Ministerio, en los temas de ética, probidad y procedimiento de MALS, discriminación y faltas a la igualdad de género, como también los contenidos del Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento al Terrorismo y Delitos Funcionarios, a través de charlas explicativas en las jornadas de inducción por parte de la coordinación de integridad o a través del envío mediante correo electrónico de la presentación formal desarrollada por la Coordinación de Integridad a todas y todos los anteriormente nombrados.

➤ **Roles y responsabilidades**

Este tipo de instancia estará a cargo de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas (UGDP), la que organizará en colaboración con la Unidad de Control de Gestión quien

presentará las materias del procedimiento MALS, Manual de Prevención LA/FT/DF y Código de Ética en las jornadas de inducción convocadas.

➤ **Periodicidad**

Las convocatorias serán realizadas por la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, a medida que ingresen nuevos funcionarios y funcionarias a la institución, teniendo como meta que todo funcionario que ingrese al Ministerio cuente con su inducción respectiva. En caso de que el contexto sanitario lo requiera las inducciones serán remplazadas por el envío vía correo electrónico de la presentación desarrollada por la Coordinación de Integridad y la UGDP. El listado de nuevos ingresos será remitido por la UGDP. De contar con un instrumento de video conferencia facilitado por la Unidad de Tecnologías de la Información, se podrá realizar por medio de esta vía.

➤ **Instancia de evaluación y actualización de la estrategia**

Se realizará una encuesta de carácter anual, en el mes de noviembre, que será aplicada a todos los funcionarios del Ministerio, que refleje el nivel de conocimiento alcanzado sobre estas materias. Los resultados serán utilizados para mejorar la estrategia del siguiente año y enfocarse en aquellas Divisiones o Unidades con menor conocimiento de acuerdo con los resultados de la encuesta.

D. Taller de oportunidades de mejoras al Manual del sistema de Prevención

➤ **Objetivo**

Obtener retroalimentación por parte de funcionarios y funcionarias respecto al Manual del sistema de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Funcionarios, a fin de actualizar y mejorar dicho instrumento.

➤ **Roles y responsabilidades**

Este tipo de instancia estará a cargo de la Unidad de Control de Gestión la que gestionará y ejecutará dicho taller. El taller también podrá ser realizado de forma digital enviando la documentación a un grupo de funcionarias y funcionarios, determinados por la Coordinadora de Integridad y Oficial de Cumplimiento, realizando sus observaciones y contribuciones al instrumento de evaluación.

➤ **Periodicidad**

El año 2022, se realizará un taller. En caso de que el contexto sanitario lo requiera el taller se realizará de forma digital.

➤ **Instancia de evaluación y actualización de la estrategia**

Se realizará una encuesta que se aplicará al final del taller, que será aplicada a los participantes de la actividad, de manera de reflejar el nivel de conocimiento alcanzado sobre estas materias. Los resultados serán utilizados para mejorar la estrategia del siguiente año y enfocarse en aquellas Divisiones o Unidades con menor conocimiento de acuerdo con los resultados de la encuesta

V. Encuesta de medición

En este aspecto se propone generar una encuesta digital de carácter anual en que se evaluará los conocimientos y actividades entregados durante las diferentes acciones de difusión, y que preste los insumos para la actualización y mejoramiento de los instrumentos señalados.

Los resultados de la encuesta serán entregados como plazo máximo en la primera reunión anual del Comité de Integridad del año siguiente a tomada la evaluación.

La encuesta digital al menos contara con las siguientes interrogantes:

1. Indique a cuál de los siguientes centros de responsabilidad usted pertenece
2. Indique calidad jurídica de su contrato (Planta, Contrata u Honorario)
3. Indique a qué estamento pertenece (Directivo, Profesional, Técnico, Administrativo o Auxiliar)
4. Indique el rango de antigüedad en el Ministerio Secretaría General de la Presidencia;
*Si el funcionario lleva menos de 1 año en la institución deberá responder si ha tenido inducción. ¿Usted ha recibido inducción por parte de Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas?
5. ¿Sabe dónde encontrar el Código de Ética Ministerial?

6. ¿Cómo evaluaría usted el conocimiento que tiene sobre el Código de Ética Ministerial?
7. En caso de necesitar el procedimiento de denuncia y consulta ¿Sabe dónde encontrarlo?
8. ¿Cómo evalúa usted el nivel de conocimiento que tiene respecto del procedimiento de denuncia y consulta?
9. ¿Conoce la plataforma virtual para efectuar denuncias y consultas dispuesta por el Ministerio?
10. En caso de necesitar el Manual de Prevención de Delitos Funcionarios, Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo ¿Sabe dónde encontrarlo? En caso de necesitar el Manual de Prevención, ¿Sabe dónde encontrarlo?
11. ¿Cómo evaluaría usted el conocimiento que tiene sobre el Manual de Prevención de Delitos Funcionarios, Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo?
12. Plan Anual Preventivo de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, formalizado mediante resolución exenta N°871; ¿Sabe dónde encontrar dicho documento? (UDGP)
13. ¿Cómo evaluaría usted el conocimiento que tiene sobre el plan anual preventivo de maltrato, acoso laboral y sexual? (UDGP)
14. Respecto a las siguientes conductas de maltrato ¿Usted conoce la diferencia entre "acoso laboral" y "acoso sexual"? (UDGP)
15. Respecto de las instancias desarrolladas durante el año 2021, y en caso de que haya participado de actividades preventivas u observada información relevante a la prevención de maltrato, acoso laboral y sexual, indique cuáles: Boletines informativos vía correo electrónico, Talleres remotos sobre la materia, Infografías de sensibilización y No, ninguna de las anteriores.
16. ¿Durante el 2021, ha participado en instancias de difusión de temas relacionados con los instrumentos del Sistema de Integridad?
17. En caso de haber participado en instancias de difusión ¿Cómo calificaría usted la difusión de dichos instrumentos?
18. De acuerdo con su percepción ¿Qué mejorarías de los siguientes instrumentos? Código de Ética, Procedimiento de consultas y denuncias, Manual preventivo LA/FT/DF y Manual preventivo MALS.
19. ¿Le gustaría proponer algunas instancias de difusión para el año 2022?