

Probidad en la Función Pública

Implementación de los Códigos de Ética y
Sistemas de Integridad

2018

Servicio Civil

www.serviciocivil.cl

Contenido



Ética pública
función
publica y
control
democrático



Construcción
de los códigos
de ética



Implementación
de los
Sistemas de
Integridad a
través de la
estructura de
los códigos de
ética pública



Capacitación y
difusión de
los códigos de
ética

La Ética para las Instituciones o para las Personas



El impacto de los códigos de ética a la cultura organizacional

Un clima laboral ético necesita:

- Que los sistemas normativos estén institucionalizados en la organización,
- Que los miembros perciban la existencia de unos determinados patrones normativos con un nivel de consenso medible.





Construir una infraestructura ética que logre combinar mecanismos, procesos y estructuras que pasen de la coerción a la motivación.

Servicio Civil

El fomento a la ética en los países de América Latina



La corrupción se ha acentuado, generando una serie de alternativas para poner freno, una de ellas es fomentar la ética pública:

La red de la instituciones de combate a la corrupción y el rescate de la ética pública [RICORED](#).

La iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo, proyecto liderado por BID

Otros Medidas para fortalecer el marco ético en los países de la [OCDE](#)





- ✓ **Comunicar e inculcar valores esenciales y estándares éticos para servidores públicos , con el fin de proveer lineamientos claros y asesoría en la solución de dilemas éticos.**
- ✓ **Promover estándares éticos, prevenir situaciones propensas a conflictos de intereses y premiar estándares de conductas elevados a través del desarrollo profesional.**
- ✓ **Monitorear el cumplimiento y reportar, detectar, investigar y sancionar las conductas indebidas.**



Una infraestructura ética que funciona bien apoya un ambiente en el sector público que fomenta estándares altos de conducta

Orientación

- compromiso del liderazgo político
- Enunciados de valores (CE)
- Educación y capacitación

Administración coordinación

- Agencia de administración central existente
- Políticas y prácticas administrativas

Control

- Marco legal y responsabilidad efectiva
- Mecanismos de control
- Transparencia y participación del público y escrutinio



1.-**Estimular el análisis y discusión** de los desafíos y dilemas éticos así como la toma de responsabilidades sobre éstos por los principales decisores.

2.-Cooperar en áreas como el fortalecimiento del voluntariado, la extensión de la responsabilidad social de la empresa privada **y adopción de códigos éticos por parte de actores sociales claves** para el desarrollo de aspectos del capital social latente en la región.

3.-**Impulsar la inclusión de metas y criterios que impliquen dimensiones éticas** y movilización de capital social en la preparación e implementación de proyectos de desarrollo por parte de los organismos internacionales y agencias gubernamentales .

4.-**Conformar una red de centros académicos y de investigación** que lleven adelante acciones sistemáticas de largo plazo en materias de ética y desarrollo en áreas como investigación, publicaciones y aportación del debate público.

5.-Impulsar el conocimiento y tratamiento de las temáticas de ética y desarrollo y capital social por parte de los **medios masivos de comunicación**.



Servicio Civil

La Ética como Base del Perfil del Servidor Público



- ✓ Mas allá del conocimiento profesional.
- ✓ Todo aquel que ingrese al ámbito público debe pasar por el filtro de la ética a fin de ser tocados por los valores que le guíen nuestro actuar (Incorporación de criterios éticos en la inducción)
- ✓ El interesado en investirse de servidor público debe conocer la cultura política ética, considerar la importancia y responsabilidad que ello implica.

El Lugar de la Ética en la Gestión Pública



Objeto de la ética pública:

Lograr que las personas ocupen un cargo público lo hagan con **diligencia y honestidad** como resultado de la deliberación.

- Asimilación de valores
- Madurez en el juicio
- Responsabilidad
- Sentido del deber

Ventajas :

Motiva a las personas que se encuentran mas pasiva

Cambio de mentalidad cuando hay pensamientos y actitudes.



Servicio Civil

Los Modelos de Ética de los Organismos Internacionales



Enfoques :

1. Administración ética basada en el cumplimiento

Estricto cumplimiento de procedimientos administrativos descriptivos, mecánicos de control y reglas detalladas que definen lo que los servidores públicos debieran evitar

2.-Administración ética basada en la Integridad

Enfoque basado en aspiraciones, dependen de incentivos y fomentan la buena conducta en vez de perseguir y castigar errores y comportamientos indebidos



“ la sola creación de códigos a la espera de los servidores públicos actúen por deber, cae en el primer enfoque hay que intentar llegar a una ética integral”



Servicio Civil

2017

Implementación de los Sistemas de integridad
Capacitación de códigos de ética institucional
Difusión códigos de ética

99% Códigos de ética ejecutados
Reforma Alta Dirección Pública

2016

✓ **37 medidas y cerca de 50 propuestas**
✓ Protección al denunciante
✓ Nuevos proyectos de ley de lobby, perfeccionamiento ADP, financiamiento político Chilecompra y puerta giratoria
✓ Reforma constitucional (publicidad de las declaraciones patrimoniales y de intereses, fideicomiso ciego)
✓ Ley de Acceso a Información Pública y Transparencia y CPLT

2015

14 medidas administrativas y 18 iniciativas legislativas
" la elaboración de directrices generales que orienten la elaboración de los Códigos de Ética de los distintos servicios públicos".
Reforma del sistema de Alta Dirección Pública

2006-2008

UNCAC

2003-2005

✓ **24 medidas administrativas**
✓ Ley de Financiamiento de la Política
✓ Chile-Compra
✓ Sistema de Alta Dirección Pública
✓ Reforma constitucional principio de transparencia y probidad
✓ Fortalecimiento ley de declaraciones patrimoniales y de intereses

1994-2002

Comisión Nacional de Ética Pública

✓ **41 medidas**
✓ Puerta giratoria (inaplicable)
✓ Ley de Probidad
✓ Reforma Código Penal (tipificación tráfico de influencia, uso indebido de información privilegiada y cohecho).

Comisión Engel

Transparencia Internac... x Corruption Perceptions x Corruption Perceptions x Corruption Perceptions x

Es seguro | https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016

TRANSPARENCY INTERNATIONAL
the global watchdog against corruption

HOME WHO WE ARE WHAT WE DO GET INVOLVED NEWS DONATE Search

CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2016

search

2016 Rank	Country	2016 Score	2015 Score	2014 Score	2013 Score	2012 Score	Region
17	Austria	75	76	72	69	69	Europe and Central Asia
18	United States	74	76	74	73	73	Americas
19	Ireland	73	75	74	72	69	Europe and Central Asia
20	Japan	72	75	76	74	74	Asia Pacific
21	Uruguay	71	74	73	73	72	Americas
22	Estonia	70	70	69	68	64	Europe and Central Asia
23	France	69	70	69	71	71	Europe and Central Asia
24	Bahamas	68	N/A	71	71	71	Americas
24	Chile	68	70	73	71	72	Americas
24	United Arab Emirates	68	70	70	69	68	Middle East and North Africa
27	Bhutan	65	65	65	65	65	Asia Pacific
28	Israel	64	61	60	61	60	Middle East and North Africa
29	Poland	62	62	61	60	58	Europe and Central Asia

Corruption Perce...html

Mostrar todo

Dispositivo 5 de 32 | Cuadrícula | Español (Chile)

12:15 29-05-2017

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

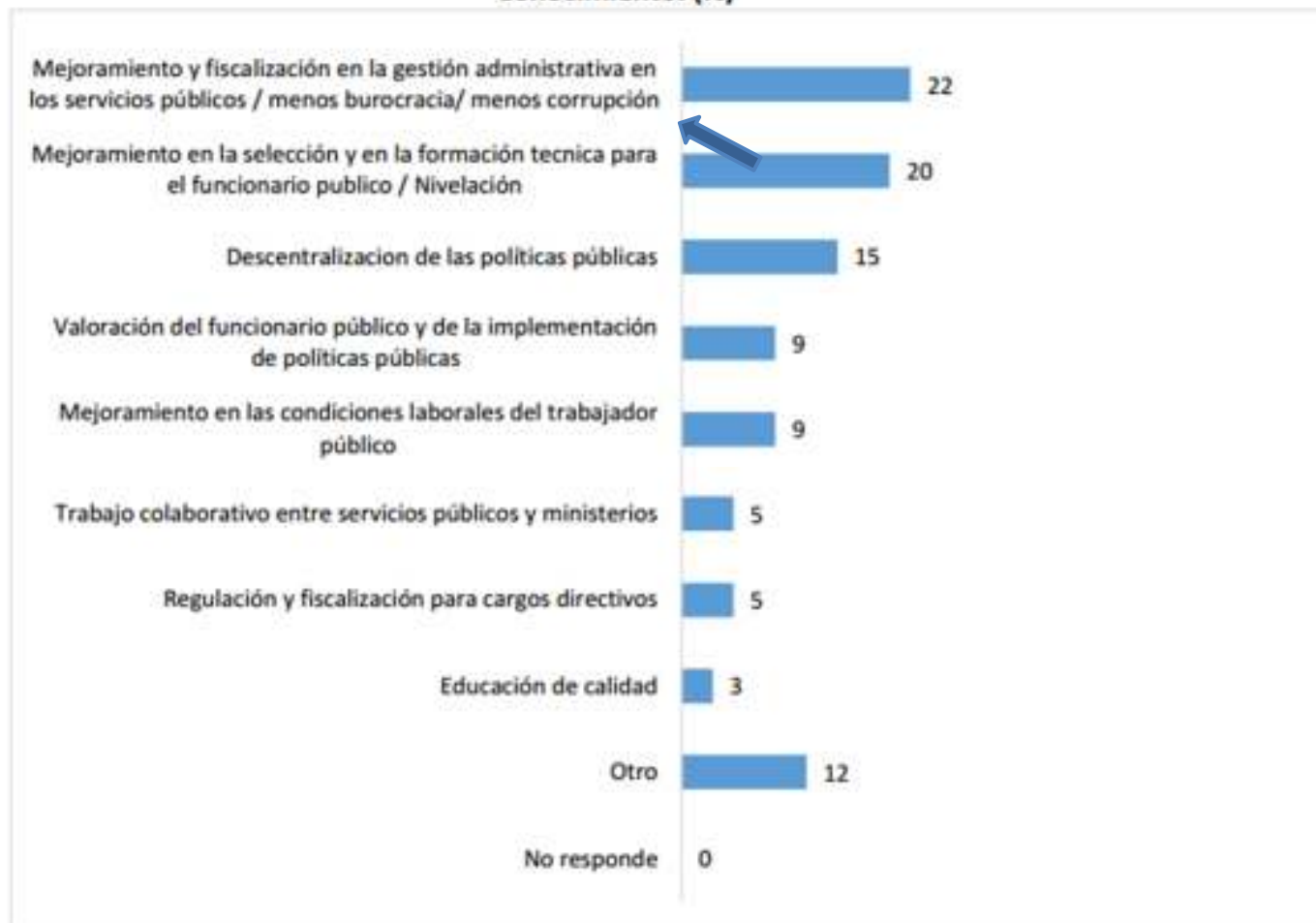
Cuadro n°13: Ámbitos que contribuyen a la modernización del Estado (%)

	IV Estudio	V Estudio
Formación y capacitación de los funcionarios públicos	76	76
Calidad de servicio y orientación al usuario	66	67
Ética y probidad pública 	59	59
Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública	63	58
Implementación de una gestión pública eficaz y eficiente	59	55
Mejoramiento de la infraestructura en las instituciones públicas	53	50
Gobierno digital y tecnología	52	47
Profesionalización y selección de altos funcionarios a través de la Alta Dirección Pública	42	46
Descentralización administrativa, política y fiscal del país	52	44
Fomento a la participación ciudadana	42	38
Fomento a la Innovación	42	37
Otro	5	3
No sabe	1	1

De la siguiente lista de temas, a su juicio, ¿cuáles son los ámbitos que más contribuyen a la Modernización del Estado? Marcar todas las que corresponda. (Pregunta de respuesta múltiple) (n= 1327)

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

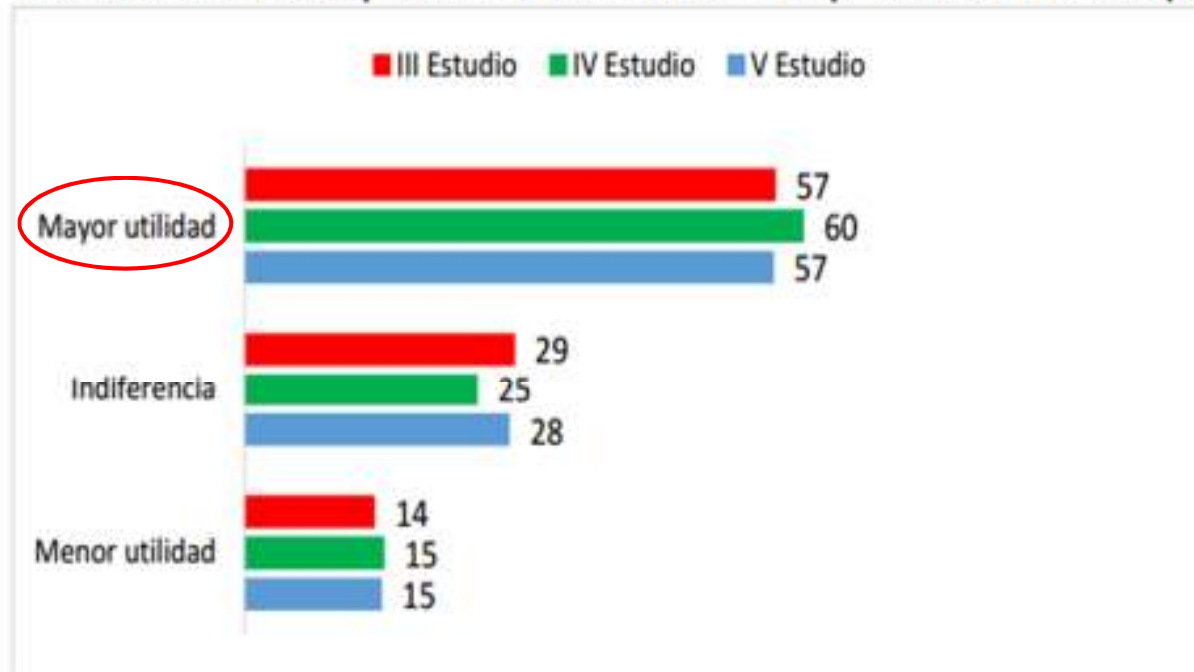
Gráfico n°7: Otros ámbitos que contribuyen a la modernización del Estado según Conocimiento. (%)



P1_12 De la siguiente lista de temas, a su juicio, ¿cuáles son los ámbitos que más contribuyen a la Modernización del Estado? Otro Recodificada (n=43)

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Gráfico n°24: Utilidad que tiene la existencia de Transparencia en el Estado (%)

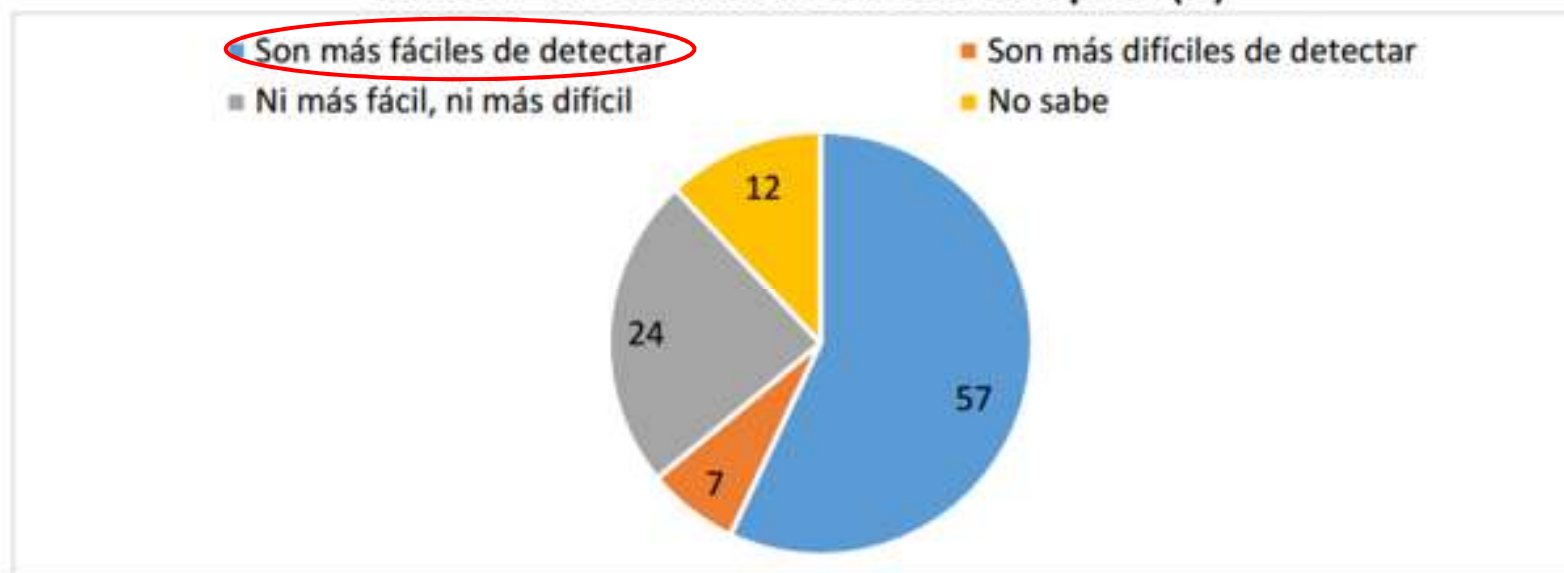


P19 La Ley de Transparencia brinda acceso a los ciudadanos a información que se encuentra en poder del Estado, por ejemplo, sobre las compras y gastos que realiza. En una escala del 1 al 10, donde 1 es "ninguna utilidad" y 10 es "muchísima utilidad". ¿Cuánta utilidad tiene para Ud. la existencia de Transparencia en el Estado? (n=1327)

*La escala se agrupo entre 1-4, 5-6, 7-10

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Gráfico n°41: Detección de casos de corrupción (%)



P34. Ud. diría que hoy en día, ¿los casos de corrupción son más fáciles de detectar, no más fáciles ni más difíciles de detectar o son más difíciles de detectar que hace unos 5 años atrás? (n=1.327)

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

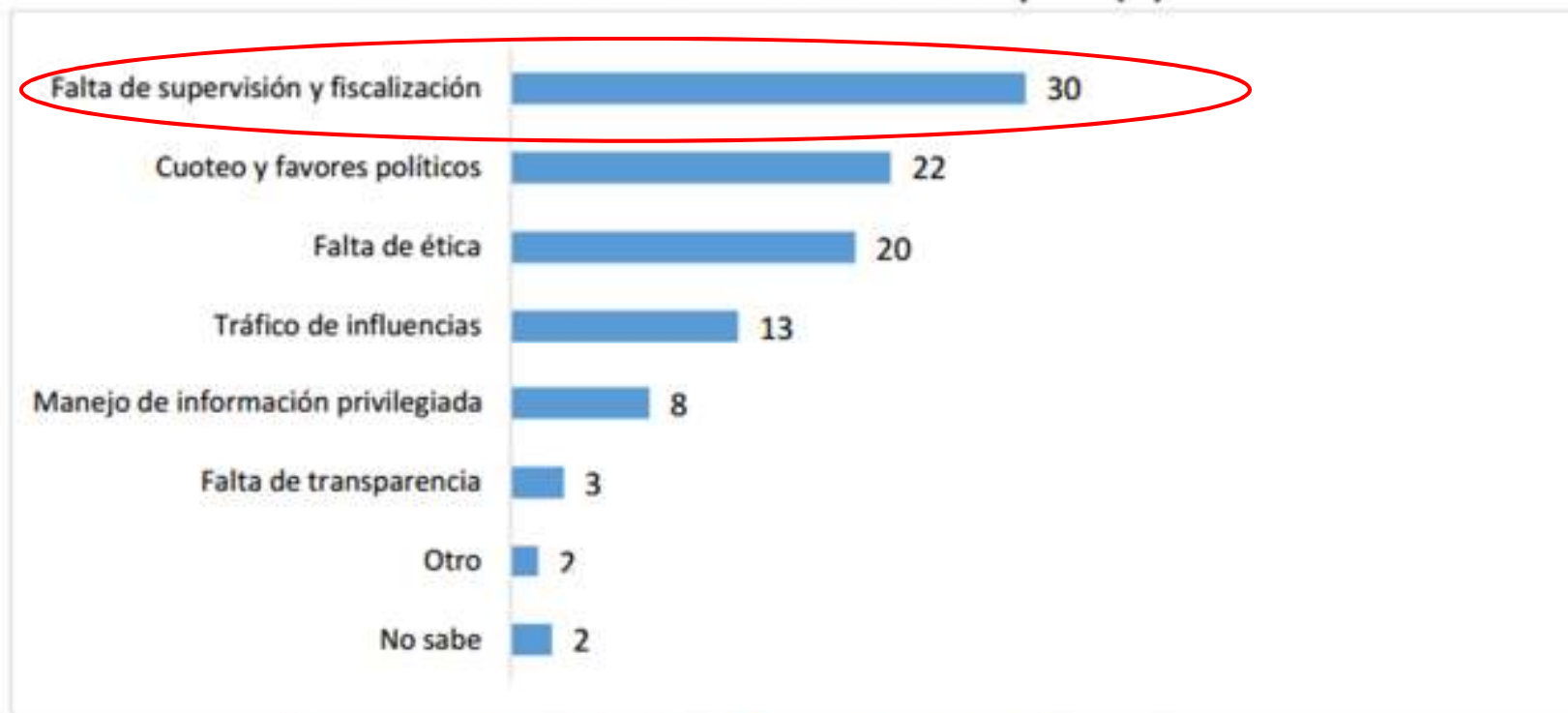
Gráfico n°45: Castigos frente a actos de corrupción (%)



P36. ¿Usted cree que quienes cometen actos de corrupción, en general son castigados o más bien quedan impunes? (n=1.327)

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

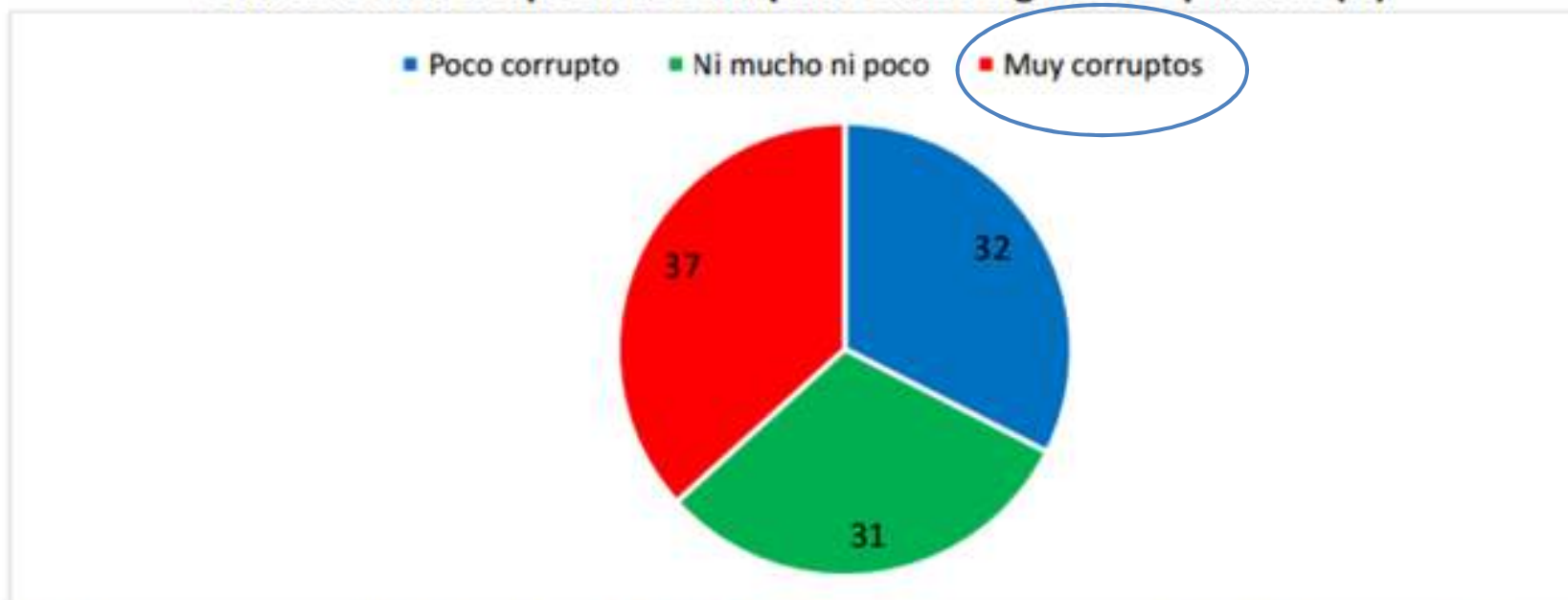
Gráfico n°46: Facilitadores de actos de corrupción (%)



P37. A su juicio, ¿qué es lo que más facilita la corrupción en Chile? (n=1.327)

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Gráfico n°47: Percepción de corrupción en los organismos públicos (%)



P38. En una escala del 1 al 10, donde 1 es "Nada" y 10 es "Mucho". ¿Cuán corruptos cree usted que son los organismos públicos en Chile? (n=1.327)[de 1 a 4 poco corrupto, 5 y 6 ni mucho ni poco y de 7 a 10 muy corruptos]

PERCEPCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Gráfico n°53: Conocimiento de ocurrencia de situaciones irregulares dentro de la institución



P42 ¿Ud. ha escuchado o sabido de la ocurrencia de alguna de las siguientes situaciones en su institución? (n=875)



Ley 20.955 Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil

Publicada el 20 de octubre de 2016.

Iniciativa legal de la Agenda de Probidad, que transforma al Servicio Civil en el órgano encargado de **impartir, difundir y promover el cumplimiento de normas de probidad y transparencia.**

Servicio Civil

EL CÓDIGO DE ÉTICA



Metodología para la elaboración y difusión de un Código de Ética

1 	2 	3 	4 
Difusión Inicial Todos los funcionarios(as) deben conocer el proyecto de elaboración del código de ética antes de que se inicie el proceso.	Diagnósticos Identificación de faltas a la ética y probidad. Recolección de información mediante: • Encuesta a todos los funcionarios. • Entrevistas. • Considerar políticas ya establecidas.	Elaboración de Código de Ética Utilizando el diagnóstico, enfocar la redacción del código a aquellas conductas que requieran mayor atención.	Difusión y Capacitación Sociabilizar el código de ética entre todos los funcionarios(as) e implementar un canal de consulta.

Difusión de Proyecto Código de Ética

Paralelo a cada una de las etapas, todos los funcionarios(as) deben informarse del proceso de elaboración del código de ética, antes, durante y después.



SISTEMA DE INTEGRIDAD

PAGINA WEB NUEVA



Servicio Civil
Ministerio de
Hacienda

Gobierno de Chile

Servicio Civil

Áreas de trabajo

Consejo ADP

SERVICIO CIVIL

¿Quiénes Somos?

El Servicio Civil a través de la Imp
Dirección Pública y de la gestión v

Sistema de Liderazgo Público

Códigos de Ética

Cooperación Internacional

Biblioteca



Códigos de Ética de las Instituciones del Sistema Central del Estado



Sistemas de Integridad

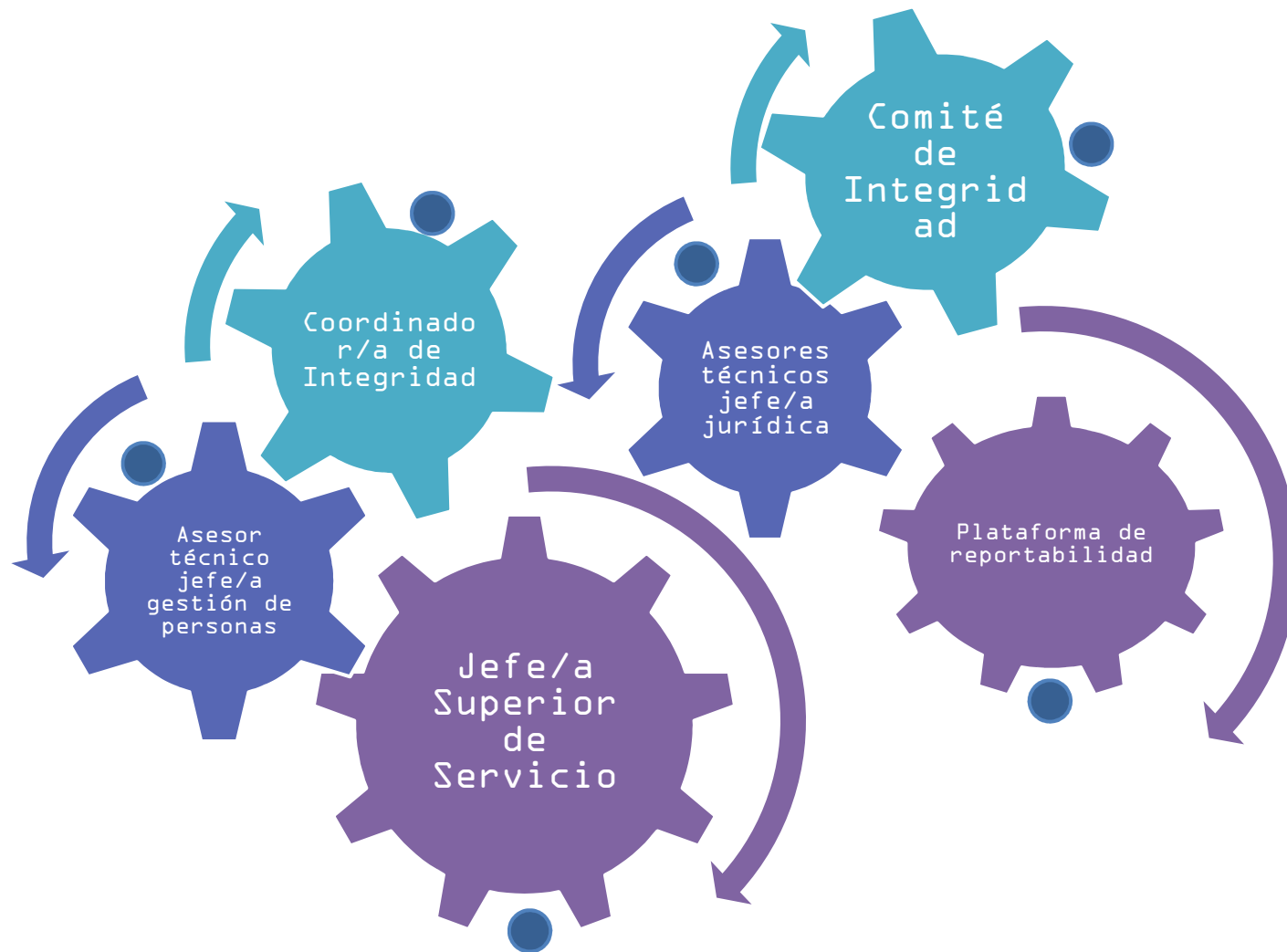
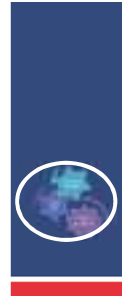
Documentación Legal



Capacitaciones



Implementación de los Códigos de Ética en la Estructura de la Organización



Características del Sistema de Integridad del Estado de Chile



Promueve una cultura ética y anti-corrupción en las instituciones públicas



Propicia un ambiente de confianza en las relaciones internas y externas de los funcionarios públicos y de sus instituciones



Comprende diversos procesos, mecanismos y procedimientos institucionales



Se implementa a través de la infraestructura de los códigos de ética pública

Desafío: Funcionamiento del Sistema de Integridad de Chile



PREVENIR

Código de ética



DETECTAR

Líneas de consulta y denuncia



RESPONDER Y CORREGIR EN OPORTUNIDAD

Respuesta a consultas
Medidas ante denuncias
Seguimiento casos resueltos
Revisión de procesos internos



Reflexiones destacadas : Participación Funcionaria



El comité de integridad es el órgano de carácter propositivo y consultivo que representa a los funcionarios, incentivando la participación y el compromiso con la institución y robusteciendo confianzas en las relaciones laborales.

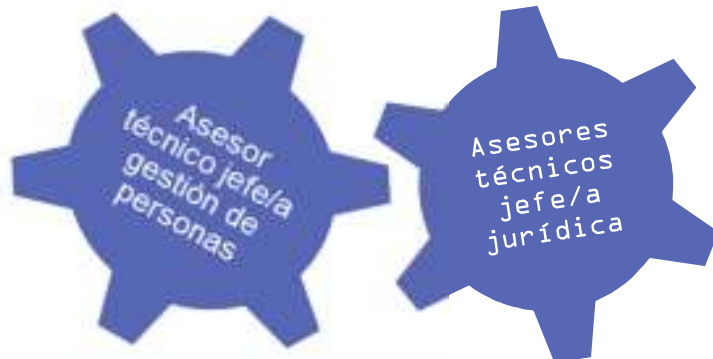
Las funciones son:

- Proponer al jefe/a superior de servicio, programas y/o estrategias, impulsando el desarrollo participativo de la institución en materias de probidad y ética.
- Incentivar a los funcionarios públicos de la institución, generando instancias de diálogo, interacción y participación, institucionalizando una cultura organizacional con altos estándares éticos.
- Reforzar la responsabilidad funcionaria y los valores comunes para facilitar el abordaje de los dilemas éticos





ASESORES - CARACTERÍSTICAS



Fiscales y/o Jefes
Jurídicos
Jefes /a de Gestión de
Personas

Colaborar con el Coordinador de Integridad apoyando la implementación y difusión del Sistema de Integridad.

- Participar activamente en la información y análisis para la toma de decisión del jefe/a superior de servicio

- Analizar las denuncias y la resolución de problemas derivados de la inobservancia del Código.



COORDINADOR DE INTEGRIDAD/ CARACTERÍSTICAS-

Es designado por el jefe superior de servicio.

Es responsable del funcionamiento y coordinación del Sistema de Integridad en cada institución.

Entre sus funciones están las siguientes:

- Difundir el Código y las normas de probidad para prevenir conductas de inobservancia del código de ética, coordinando a la vez políticas institucionales.
- Supervisar las consultas y denuncias como su desarrollo efectivo .
- Generar las acciones para actualizar el código de ética institucional.
- Recibir y responder inquietudes y denuncias sobre conductas contrarias al Código de Ética y derivarlas conforme a lo expresado en la legislación vigente
- Realizar reportes anuales de la observancia del código (tipo de preguntas realizadas,

Cuenta con facultades que le permitan implementar y monitorear todas las actividades del Sistema de Integridad en materias de código de ética .



PLATAFORMA DE INFOR. CARACTERÍSTICAS

Necesaria y complementaria al Código de Ética.
Debe generar «confianza»

para informarse y denunciar la inobservancia del código.

Base de la Reportabilidad

Opción de consultas y dudas en relación a la conducta ética

CAPACITACIÓN INTERNA



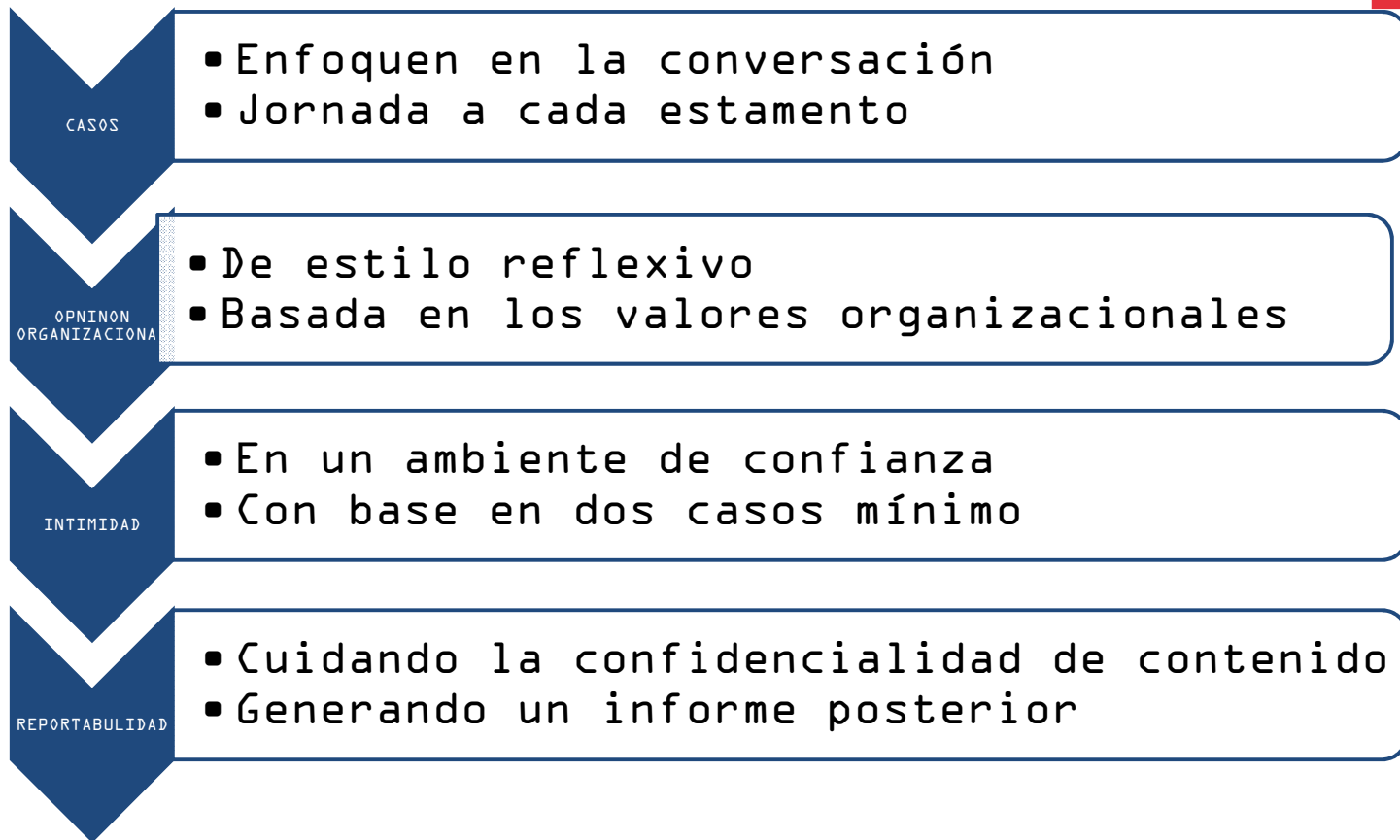
- Directivos
- Profesionales
- Administrativos/Auxiliares
- Jornada de reflexión (reforzar Criterio Ético)

DIFUSIÓN



- [Canales de Denuncia](#)
- Canales de Consulta

Capacitaciones de códigos de ética



Capacitaciones de códigos de ética



Participantes del mismo estamento

Grupos pequeños de 6 personas

Cada grupo debe tener un facilitador y alguien que tome nota

Temas

1.- Probidad

1.- Relaciones internas

Ejemplos ...



LÍNEA DE DENUNCIA

Reclamos o denuncias por infracciones al Código de Conducta de Negocios.

[Denuncias vía web](#)

[Reportes](#)

 **1230-020-5771**

Servicio Civil

Ejemplos ...



ACHS

INICIO

TRABAJADORES

EMPRESAS

COMUNIDAD

COMITÉS PARITARIOS

Estas en: achs > Canal De Denuncia

Cancelar

Enviar

Rut / Número Documento*

Nombre *

Apellido Paterno*

Apellido Materno*

E-mail*

Teléfono Contacto*

Tipo Denuncia *

Accidente del Trabajo no denunciado por el empleador ▼

Tipo Personal *

Externo ▼

¿Cómo se dio cuenta de esta infracción? *

Me sucedió ▼

Fecha Recepción*

01/09/2017

Detalle de la denuncia *

Servicio Civil

COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A. y sus empresas filiales (Grupo CGE), definen sus relaciones y su modo de actuar sobre la base de valores, los que se traducen en un alto estándar ético, que debe manifestarse en todo su quehacer, tanto en el desarrollo de sus negocios como en todos los ámbitos de su interacción, con los integrantes de la organización y con la comunidad en que desarrollan sus actividades. Por ello, como parte del conjunto de acciones que buscan resguardar el cumplimiento de esos estándares éticos, se ha implementado en conjunto con la Fundación Generación Empresarial un canal de denuncias, simple y seguro, que proporcione y asegure anonimato y confidencialidad a aquellas personas que conozcan o sospechen de alguna actividad que pudiese implicar una violación a leyes, a los principios, a los valores o al Código de Conducta y Ética.

Cada trabajador del Grupo CGE tiene el deber y el derecho de reportar cualquiera trasgresión de la que pueda tener conocimiento, sin perjuicio de constituir además un canal abierto a la comunidad, que permite recibir denuncias de otras personas que tomen conocimiento de los hechos que se busca evitar.

INGRESAR DENUNCIA NUEVA

He leído y acepto los [términos y condiciones](#)

CONTINUAR

VER ESTADO DE DENUNCIA REALIZADA

Contraseña

Código Denuncia

CONSULTAR

- [Olvidé mi contraseña para entrar al sistema](#)
- [Olvidé el código de la denuncia realizada](#)

- **Esta línea de denuncias no es un servicio de emergencia.**

No utilice este sitio para denunciar sucesos que representen una amenaza inmediata a la vida o a la propiedad.

Las denuncias presentadas mediante este servicio no reciben una respuesta instantánea, debido a que requieren un análisis responsable.



Formule su denuncia en base a los presentes Términos y Condiciones.

(*) Sí, he leído y acepto los [Términos y Condiciones](#) para la formulación de la denuncia. Le recordamos que ante un seguimiento se le solicitarán más datos.

¿Desea mantener el anonimato?

Sí No

Favor ingrese su información de contacto

Nombre (*)

Apellidos (*)

Teléfono (*)

Correo Electrónico (*)

IDENTIFICACION

(*) Campo Obligatorio. Esto quiere decir que es necesario ingresar información, sino la denuncia no podrá ser ingresada.

¿Identifica las personas (nombres o cargos) involucrados?

Sí No

(*) Campo Obligatorio. Esto quiere decir que es necesario ingresar información, sino la denuncia no podrá ser ingresada.

¿Identifica la fecha aproximada en la que ocurrió el evento que denuncia?

Sí No

Mes: Año:



ÁMBITO DE LA INOBSERVANCIA

A continuación, favor seleccione el tipo de denuncia.

1 Cohecho a Funcionario Público Nacional o Extranjero

Comete esta infracción quien ofrece o da a un empleado público un beneficio económico, para que éste realice acciones u omisiones indebidas en su trabajo y se obtenga un beneficio. Ejemplo: coimas, sobresueldos, bienes materiales.

2 Lavado de Activos

Comete esta infracción quien oculta o disimula el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen directa o indirectamente de la perpetración de hechos constitutivos de delitos. Ejemplo: narcotráfico, reducción de especies.

3 Financiamiento al Terrorismo

Comete esta infracción toda persona que por cualquier medio solite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas. Ejemplo: compra de armamento, apoyo a grupos subversivos.

4 Conflicto de Intereses

Comete esta infracción quien utiliza de manera inadecuada los bienes de la compañía (información, imagen, bienes materiales, valores) para beneficio de un tercero vinculado al infractor en forma directa o indirecta.

5 Adulteración o Falsificación de Documentos

Comete esta infracción quien modifica de manera inapropiada, falsifica o adultera total o parcialmente cualquier documento relacionado a las operaciones de nuestra compañía.

6 Uso Indevido o Divulgación No Autorizada de Información Confidencial

Comete esta infracción quien haga un uso indebido o divulgue de manera no autorizada información privada o confidencial de la compañía, colaboradores, socios, proveedores y/o clientes de la compañía.

7 Apropiación Indevida de Activos

Comete esta infracción quien realiza malversación, robo o apropiación indebida de especies o activos de propiedad de la compañía.

8 Comportamiento Inadecuado en el trabajo

Cualquier conducta grave y/o reiterada que constituya un incumplimiento del Reglamento Interno, Código de Ética o que altere la sana convivencia en el trabajo no especificada en los motivos anteriores. Debe revestir una importancia que amerite ser revisada por el Comité.

9 Receptación

El delito lo comete quien tiene en su poder especies robadas o hurtadas sabiendo su origen ilícito, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice de cualquier forma.

DENUNCIA ESPECIFICA



Nota: Para realizar su denuncia de Acoso Sexual o Laboral, debe ser enviada por escrito (fuera de esta aplicación) y dirigida al Gerente de Recursos Humanos, conforme al procedimiento establecido en el Código del Trabajo y en el [Reclamo Interno de la Empresa](#).

Si dispone de algún archivo por ejemplo: video, foto, documento, u otro, que permita complementar lo que está informando, puede adjuntarlo a continuación.

Es importante mencionar, que al momento de adjuntar el archivo se eliminan los datos de propiedad del mismo, lo que garantiza su confidencialidad y anonimato.

Ningún archivo seleccionado

Ningún archivo seleccionado

Ningún archivo seleccionado

Tamaño máximo 50 MB

CONTENIDO

A continuación, describa con sus palabras el detalle del ilícito o irregularidad detectada.

(*) Campo Obligatorio. Esto quiere decir que es necesario ingresar información, sino la denuncia no podrá ser ingresada.

SEGUIMIENTO

Para realizar un seguimiento a la denuncia efectuada y/o adjuntar nuevos antecedentes a esta, le será solicitado un código de denuncia y una contraseña (debe contener al menos 8 caracteres), la cual requerimos crear a continuación:

Escriba su contraseña: Reescriba su Contraseña:

Conserve en un lugar seguro esta contraseña y el código de su denuncia que la plataforma le generará automáticamente al enviar el reporte.

Servicio Civil



Sobre Entel

Inversionistas

Normativas y Ética

Espectro

Sustentabilidad

Innovación

Con el propósito de velar por la gestión y responder a los más altos estándares de buenas prácticas, Entel cuenta con un Comité de Ética integrado por seis ejecutivos de la empresa designados por el gerente general corporativo, que tiene a su cargo resolver diversos aspectos relacionados con sus normas y, especialmente, dar respuesta a las denuncias que se formulan a través de los canales creados para este propósito.



Manual de Ética _

Revisa en qué consiste nuestro Manual de Ética

[Ver más _



Código de Ética _

Conoce el Código de Ética de las Empresas Entel

[Ver más _



Plataforma de Denuncias _

Accede a nuestro canal de denuncias

[Ver más _

Servicio Civil

EJEMPLOS ...

Cualquier conducta irregular o fraudulenta que pueda atentar de manera grave contra la organización y que pueda afectar la ética corporativa.

Conductas contrarias a los valores que deben guiar las actividades de los empleados de la organización Conductas que desconozcan los valores corporativos de coherencia, compromiso, respeto, lealtad, solidaridad, humildad, empoderamiento y flexibilidad.

Actividades sospechosas de lavado de activos y financiación del terrorismo Deben ser denunciadas las actividades tanto de los empleados de Protección S.A. como de cualquier otro tipo de persona vinculada de alguna forma a la compañía.

Omisión al deber de prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo Cumplimiento al deber de los empleados de Protección S.A. de estar siempre comprometidos en la detección, prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo, aplicando siempre las medidas adoptadas a través del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

Violación al deber de velar por una competencia libre y leal Inobservancia por parte de los empleados de Protección S.A. del deber de abstenerse de realizar o participar en cualquier acto que sea calificado como competencia desleal.

Incumplimiento del deber de confidencialidad Conductas contrarias al deber de los empleados de guardar reserva y discreción con la información de la administradora y con la de los afiliados, salvo que estos autoricen revelar o que medie un requerimiento de autoridad competente bajo el cumplimiento de las formalidades legales.

Inobservancia del deber de evitar conflicto de intereses Incumplimiento de los empleados del deber de observar los preceptos que sobre conflicto de interés tiene establecido la compañía y de abstenerse de tomar decisiones que puedan afectar la objetividad de las mismas. Los intereses personales deberán mantenerse en todo momento ajeno al uso de la información confidencial.

Fraude al interior de los procesos organizacionales Toda conducta fraudulenta realizada dentro de las actividades propias del negocio y en el marco de los procesos organizacionales.

Irregularidad en la destinación de los activos de la compañía Conductas que puedan menoscabar los activos de la compañía, bien sea por acción o por omisión.

Incumplimiento de los empleados frente a las obligaciones y prohibiciones del marco de actuación. Violación de las normas que regulan la relación laboral con la compañía, tales como el Contrato de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Conducta y Ética y los procedimientos asociados a su cargo.

Irregularidades en el desarrollo de la relación laboral Son las conductas que al interior de la compañía vayan en contra las políticas de relaciones laborales (las de carácter legal y organizacional), las políticas de calidad de vida del empleado, el clima organizacional en los diferentes grupos de trabajo, las políticas de salud ocupacional y todas las conductas constitutivas de acoso laboral.

Irregularidades en la selección de empleados

Cualquier falta de ética que afecte la transparencia y objetividad en los procesos de selección de los empleados de Protección S.A.

En general se podrán denunciar todas las conductas que falten a la ética corporativa y que se encuentren asociadas a procedimientos organizacionales, los cuales están establecidos para regular y controlar las actividades propias del objeto social de Protección S.A.



ASPECTOS BÁSICOS EN LOS SISTEMAS DE INTEGRIDAD



REGISTRO Y SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN

PROCESO CONSULTAS Y DENUNCIAS

CONFIDENCIALIDAD

CLARIDAD Y TRANSPARENCIA ESTRUCTURA Y PROCEDIMIENTOS

OPORTUNIDAD EN LA INFORMACIÓN

SERIEDAD Y RESPETO A LOS DDHH

LENGUAJE FACIL Y TRANSVERSAL

IMPULSO DEL/A JEFE/ A SUPERIOR DEL SERVICIO

FORMACION, REFLEXION Y FORTALECIMIENTO DEL CRITERIO ÉTICO

Servicio Civil

Modernizando la
Gestión del **Estado**

#GobiernodeChile



@ServicioCivilCL

www.serviciocivil.cl