

**DEJA SIN EFECTO RESOLUCIÓN D.P. EXENTA N°849 DE FECHA 29 DE
NOVIEMBRE DE 2016 Y ACTUALIZA CÓDIGO DE ÉTICA DE LA
DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS.**

SANTIAGO,

VISTOS:

D.F.L. N°1/19653 de 2000 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Ley N°20.880, sobre Probidad y Conflictos de Interés; la ley N°19.913 que crea la Unidad de Análisis Financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos; la ley N°20.818, que perfecciona los mecanismos de prevención, detección, control, investigación y juzgamiento del delito de lavado de activos; la Ley N°20.285, sobre Acceso a la Información Pública; la Ley N°20.730, que Regula el Lobby y las Gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios; el D.F.L. MOP N°850/1997 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°15.840; la Resolución N°6 de 2019 de la Contraloría General de la República; la Resolución D.P. Exenta N°266 del 26 de abril de 2024 que establece integrantes del Sistema de Integridad en la Dirección de Planeamiento; Resolución D.P. Exenta N°849, de fecha 29 de noviembre de 2016, se aprobó el Código de Ética de la Dirección de Planeamiento; el Decreto MOP N°205 de 2023, que designa al Director Nacional de Planeamiento.

CONSIDERANDO:

- a) Que, mediante Resolución D.P. Exenta N°849, de fecha 29 de noviembre de 2016, se aprobó el Código de Ética de la Dirección de Planeamiento
- b) Que, mediante Oficio SOP N°128, de fecha 12 de abril de 2022, se solicita Plan Anual del Sistema de Integridad a cada coordinador o coordinadora en Servicios MOP, y la actualización de los Códigos de Ética con perspectiva de género.
- c) Que, mediante la Resolución D.P. Exenta N°266 del 26 de abril de 2024, se establece integrantes del Sistema de Integridad en la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas.
- d) Que, es necesario que el Código de Ética sea un instrumento que oriente los principios y valores que hacen sentido al personal de la Dirección de Planeamiento, mediante una revisión y actualización participativa del instrumento.
- e) Que, mediante el presente acto administrativo se sanciona y establece el Código de Ética de la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas.

RESUELVO:

DP (EXENTA) N° _____/

- 1. **DÉJASE SIN EFECTO**, la Resolución DP Exenta N°849, de fecha 29 de noviembre de 2016, que aprobó el Código de Ética de la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas.
- 2. **APRUÉBASE**, el siguiente Código de Ética de la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, cuyo tenor literal se transcribe a continuación:

**CÓDIGO DE ÉTICA
DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO
2024**

PRESENTACIÓN CÓDIGO DE ÉTICA

En el marco de la Agenda de Probidad y Transparencia gubernamental, y considerando la importancia de avanzar en el fortalecimiento de la función pública, una de las medidas contempladas es establecer la obligación de los Servicios Públicos de redactar un Código de Ética que permita fijar altos estándares de comportamiento para el desempeño transparente y virtuoso de la función que desarrollan las funcionarias y los funcionarios públicos.

Por lo expuesto, a través de este documento se materializa el Código de Ética de la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, documento elaborado en su comienzo el año 2016, el cual se ha constituido como una herramienta cuyo propósito ha sido establecer criterios claros para que las y los funcionarios pudiesen contar con un marco común de conducta hacia el buen ejercicio de sus funciones, generando, a su vez, una convivencia laboral óptima.

Durante el año 2022, se realizó una actualización al documento original del Código de Ética, elaborado en 2016, con la finalidad de que la perspectiva de género esté incluida dentro de sus bases. Dicha actualización se realizó en base al documento denominado “Sistematización análisis de Código de Ética con perspectiva de Género”, el cual fue elaborado para que los respectivos Comités de Integridad de cada Servicio del Ministerio de Obras Públicas pudieran revisar sus respectivos Códigos de Ética y entregar una versión actualizada para la organización.

De manera transversal, y según el trabajo de la Mesa Ministerial de Equidad de Género, se orienta que los Códigos de Ética debieran incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

Lenguaje inclusivo de género:

- Uso de un lenguaje inclusivo que visibilice al género masculino y femenino por igual, evitando un lenguaje sexista, ya que la desigualdad se manifiesta también en el uso de éste.
- Uso del lenguaje completo para referirse, por ejemplo, a funcionarias y funcionarios, o señalar “las personas trabajadoras”, evitando reemplazar al género masculino y femenino con símbolos (@) o caracteres (/).
- Revisar uso de sustantivos y criterios morfológicos para referirse a profesiones, cargos y títulos con enfoque de género: RAE Género.

MISIÓN INSTITUCIONAL DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

Proveer y gestionar eficiente y eficazmente obras y servicios de infraestructura, así como regular y favorecer la gobernanza de los recursos hídricos que garantice su preservación y disponibilidad; para propiciar con visión de futuro un desarrollo sostenible, resiliente, inclusivo, participativo y con perspectiva de género, conectando el territorio, cuidando a las personas y mejorando su calidad de vida en armonía con la naturaleza.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS		
Prioridad	Tipo de Objetivo	Descripción
1	Estratégico	Protección y aseguramiento de los recursos hídricos y servicios de agua potable para las personas: Regular y promover el uso estratégico de los recursos hídricos y servicios de agua potable, garantizando su preservación y protección, asegurando el consumo humano, saneamiento, calidad, cantidad y continuidad.
2	Estratégico	Obras y servicios de infraestructura al servicio de las personas: Proveer y mantener obras y servicios de infraestructura de calidad, que permitan conectar los distintos territorios, contribuir al desarrollo del país, facilitar la inclusión, la movilidad de las personas y la productividad.
3	Estratégico	Desarrollo sostenible y conexión con las comunidades y el medioambiente: Avanzar en el desarrollo de obras, servicios de infraestructura y recursos hídricos resilientes, velando por el equilibrio entre crecimiento económico, el cuidado del medioambiente y el bienestar social, respondiendo oportunamente ante emergencias.
4	Estratégico	Gestión de los recursos basados en información, eficiencia e innovación: Desarrollar estudios y generar información oportuna y de calidad en materia de infraestructura y recursos hídricos, que permitan mejorar la gestión ministerial y la coordinación interna y externa. Optimizar los recursos y procesos, mediante la innovación, eficiencia, eficacia y mejora continua.

PROPÓSITO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética es un documento especialmente diseñado para los funcionarios y funcionarias de calidad jurídica planta, contrata y honorarios de la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, el cual busca establecer un marco de referencia de conductas ante determinadas situaciones, para actuar de una manera ética y proba, lo que en otras palabras es “hacer lo correcto”.

Este Código es también un documento oficial y formal, mediante el cual la Dirección de Planeamiento declara su postura ante algunos temas relevantes que se generan en los contextos en que los funcionarios y funcionarias se desenvuelven, intentando modelar lo que sería parte de la cultura organizacional.

Contempla una amplia gama de situaciones a las que se puede ver expuesto el funcionario y funcionaria, pero en ningún caso pretende abarcar la totalidad de las situaciones posibles. El asegurar un comportamiento honesto y ético es garantizar un ambiente que favorezca la acción eficaz y eficiente de la Institución.

ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Aplicable a todos los funcionarios y funcionarias del Servicio, independientemente de su posición jerárquica, estamento, puesto de trabajo, función y lugar de residencia. Se invita, además, a aquellas personas que se relacionan con la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, como sus proveedores, proveedoras o quienes presten servicios externos, a dejarse inspirar en sus conductas por las indicaciones establecidas en este Código.

MISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO

Proponer a la autoridad ministerial las políticas, planes y programas de desarrollo de servicios de infraestructura para: la conectividad, la infraestructura de carácter social y productiva, la protección del territorio y de las personas, la edificación pública y el aprovechamiento y manejo óptimo de los recursos hídricos; que orienten y establezcan las decisiones de inversión, basándose en un conocimiento e información territorial y sectorial integrada, realizando la gestión presupuestaria y el seguimiento de las inversiones y planes, buscando con ello responder a un mejoramiento de la calidad de vida y a las necesidades del desarrollo sostenible del país.

VALORES INSTITUCIONALES

Los valores representan aquello en lo que creemos, constituyen los principios sobre los cuales se construye la gestión del Servicio. En primer lugar, es necesario describir aquellos valores fundamentales generales que deben ser base de toda organización y sociedad en su conjunto, ellos priorizan, particularmente, un enfoque humano, tolerante, ético y en armonía con la vida cotidiana. Se presentan dos tipos de valores fundamentales, los generales: empatía, respeto, y buen trato; y los valores fundamentales de género: diversidad, inclusión, y no discriminación.

A. VALORES FUNDAMENTALES GENERALES DE EMPATÍA, RESPETO, Y BUEN TRATO

ENFOQUE ÉTICO
Empatía: La empatía es la capacidad de identificarse o imaginar los sentimientos o estado de otra persona, sin necesariamente estar en dicho estado emocional, y permite expresar preocupación por el otro u otra en situaciones de problema. Actuamos con empatía ante solicitudes internas y externas, tratando de comprender las necesidades de la forma más adecuada para satisfacer los requerimientos y orientar en lo que a nuestra materia se refiere.

Respeto:

El respeto es la consideración y valoración de las dimensiones constitutivas de una persona. El respeto es un valor moral que nos permite reconocer, aceptar y considerar a cada individuo como alguien que tiene valor intrínseco, aparte del valor instrumental que pudiera tener para nosotros.

Las labores funcionarias las realizamos en el marco de la cordialidad, igualdad, respeto y dignamente, entre compañeras y compañeros de trabajo y en nuestra relación con la ciudadanía, reconociendo en todo momento los derechos, libertades, cualidades y diversidades de las personas.

Buen trato:

Actuar con un buen trato o dar buen trato, se entiende como un conjunto de prácticas tendientes al cuidado de la dignidad e integridad de las personas y que, constituyen conducta de respeto a la dignidad humana, en las relaciones interpersonales y en el espacio laboral. Ello, independiente del rol que cada una de las personas cumple en la organización.

B. VALORES FUNDAMENTALES DE GÉNERO, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, Y NO DISCRIMINACIÓN

Los valores fundamentales de género, diversidad, inclusión y no discriminación son esenciales para la Dirección de Planeamiento, y que deben observar todas las personas que integran la institución, promoviendo el respecto, equidad e igualdad, Acoso Sexual, Maltrato, Acoso Laboral, no discriminación e inclusión en nuestro quehacer.

EQUIDAD DE GÉNERO

Promoción de la paridad:

Buscamos avanzar en la promoción de la paridad para garantizar la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la organización, particularmente en la toma de decisiones, en cargos de responsabilidad y de jefatura.

Equidad:

Promovemos como valor la equidad, ofreciendo a todas las personas las mismas oportunidades garantizando el acceso a sus derechos.

Igualdad de Género:

Nos comprometemos a proporcionar a hombres y mujeres las mismas condiciones y oportunidades para el acceso y ejercicio efectivo de sus derechos, dejando de lado las discriminaciones sustentadas en roles estereotipados de género, permitiendo el desarrollo de una sociedad justa y equilibrada, donde predomina el respeto y ejercicio de los Derechos Humanos.

ACOSO SEXUAL; MALTRATO; ACOSO LABORAL; DISCRIMINACIÓN

No discriminación:

Nos comprometemos a entregar igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras y ciudadanía, con los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. Implica eliminar cualquier distinción y exclusión, alguna discapacidad, género, orientación sexual, identidad de género, religión, raza, etnia, nacionalidad, adherencia política, entre otras. La no discriminación debe ser un principio que prime en la acción de la institución en la igualdad de trato, tanto interna como externamente.

Protección a la Dignidad:

Se protege y respeta la dignidad humana como derecho fundamental de las personas a ser tratadas por igual, sin ningún tipo de discriminación que provenga de las diferencias individuales, culturales, económicas y sociales. La dignidad hace referencia al respeto incondicionado que merece toda persona en razón a su condición humana y todo acto atentatorio a ella, como la humillación, agresión física, psicológica y moral, las cuales se encuentran estrictamente prohibidas y sancionadas.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Inclusión:

Promovemos el entregar igualdad de condiciones a todos los funcionarios y funcionarias y ciudadanía, los mismos derechos y oportunidades, sin realizar discriminaciones de ningún tipo. Implica eliminar cualquier distinción y exclusión, como el género, orientación sexual, religión, raza, etnia, nacionalidad, adherencia política, personas en situación de discapacidad, entre otras.

Accesibilidad:

Nos comprometemos en la tarea diaria de funcionarios y funcionarias por eliminar los obstáculos y barreras que limitan el acceso y la participación de todas las personas en igualdad de condiciones, ya sea en los servicios que prestamos a la ciudadanía como en la gestión interna, trabajando por hacer utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía las obras públicas, el transporte, nuestras instalaciones, los procesos y procedimientos internos, la información y comunicación con la ciudadanía.

“La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece la Accesibilidad como un Derecho Fundamental, y asimismo, en su artículo 9, señala la importancia de que los Estados identifiquen y eliminen “los obstáculos y las barreras y aseguren que las personas con discapacidad puedan tener acceso a su entorno, al transporte, las instalaciones y los servicios públicos, y tecnologías de la información y las comunicaciones”, Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis), Ministerio de Desarrollo Social.

PRINCIPIOS GENERALES DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO

Por otro lado, el Servicio también ha considerado como relevantes, para el cumplimiento de sus funciones, cinco principios:



Compromiso: Implica una relación de reciprocidad entre la institución y funcionarios y funcionarias, de modo tal que éstos se identifican con el organismo y se sienten parte de él, realizando su función pública con responsabilidad y profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por los funcionarios y funcionarias y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.

Profesionalismo: Involucra todas aquellas prácticas, comportamientos y actitudes que se rigen por las normas preestablecidas del respeto, medida, objetividad y efectividad en la actividad que se desempeñe. Indica también un grado de conocimiento y experiencia de una determinada materia o disciplina.

Transparencia: Garantizar el derecho a la ciudadanía de acceder y conocer la información acerca de las actuaciones y decisiones de las instituciones públicas. Esta publicidad de la información y la visibilidad de las acciones de los funcionarios y funcionarias, operan como barreras para la corrupción (TI 2009 y Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2016) y posibilitan que la ciudadanía en general conozcan y vigilen la función pública.

Eficiencia: Implica que el servidor o servidora pública realiza su trabajo enfocándose hacia los resultados, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir el objetivo esperado, desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo.

La eficacia y eficiencia se fundan en el reconocimiento de que los recursos utilizados en el desempeño de las funciones son públicos y, por lo tanto, sus beneficios deben optimizarse y maximizarse.

Excelencia: La función pública se desarrolla de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsablemente. Se resguarda con rigor la calidad técnica de los servicios entregados, manteniendo altos estándares de calidad en el trabajo.

PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA INTERNA Y BUEN TRATO

COMPROMISOS DE LA INSTITUCIÓN CON FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS

Siete son los compromisos de la institución con los funcionarios y funcionarias del Servicio: relaciones de respeto, rechazo a la discriminación, al acoso sexual y al acoso laboral, equidad de género, reconocimiento de la diversidad e inclusión y el respeto por la vida familiar y personal. Estos compromisos están basados e inspirados en normas nacionales e internacionales vinculadas a las temáticas de género, inclusión, diversidad, y no discriminación¹.

RELACIONES DE RESPETO ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y JEFATURAS

Nos tratamos con respeto porque es fundamental cuidar y promover un buen ambiente laboral en el que nos sentimos bien. Además, nos permite trabajar en equipo de forma colaborativa. Con nuestros compañeros y compañeras de trabajo cuidamos nuestras relaciones laborales, manteniendo un trato cordial y de respeto, independientemente de los rangos de cada persona o de las diferencias personales y/o profesionales existentes.

Ejemplos:

- Propender a una cultura organizacional que promueva valores como la probidad, el respeto, la eficiencia y la inclusión.
- Relaciones de respeto entre funcionarios y funcionarias, entre pares y con las jefaturas.
- Concientizar el buen trato, igual para todas las personas y en todos los niveles jerárquicos.
- Tener una comunicación efectiva, transparente, inclusiva, oportuna y que se aplique a nivel vertical y horizontal, de las jefaturas a los equipos y viceversa. Que sea abierta y se generen los espacios para que fluya de mejor manera y contribuya a un buen clima laboral.

Promover el consenso en los equipos de trabajo, estableciendo como base la escucha y la posibilidad de llegar a acuerdos sobre la forma de trabajo.

DISCRIMINACIÓN

RECHAZO A LA DISCRIMINACIÓN:

Rechazamos cualquier acto de discriminación; se construye la base desde el derecho de las personas y que, en virtud del contexto en el que se desempeñe el funcionario o funcionaria, se consideren sus competencias profesionales y habilidades, sin discriminación por género, edad, cultura u origen, creencia (credo) o afiliación a partidos políticos, entre otros. Colaborar en la construcción y mantención de espacios y relaciones de la organización libres de discriminación y violencia de género en todas

¹ Ley Nº21.120 sobre Identidad de Género; Ley Nº21.015 sobre Inclusión Laboral; Ley Nº20.609 sobre No Discriminación; Ley Nº20.005 sobre Acoso Sexual; Ley Nº20.607 sobre Acoso Laboral; Convenio 190 de OIT y; Recomendación 206 para Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, entre otras.

sus expresiones, velando de forma activa por mejorar su calidad en cada definición.

PROMOCIÓN DE RELACIONES RESPETUOSAS E IGUALITARIAS:

Nos relacionamos con respeto, entendiendo que es deber de todas las personas velar por la construcción de espacios laborales seguros, igualitarios, libres de expresiones de violencias, fundados en la empatía y el trato cordial, fomentando la colaboración y facilitando un buen clima laboral para el desempeño de nuestras funciones.

ACOSO SEXUAL

RECHAZO AL ACOSO SEXUAL:

Rechazamos cualquier manifestación de Acoso Sexual, entendiéndose por tal, el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Comprende conductas de naturaleza sexual, aquellas que interfieren con la capacidad de la persona para hacer sus tareas a través de la creación de un ambiente de trabajo intimidante y hostil o humillante para la persona.

Comprende el acercamiento no deseado de naturaleza sexual, el que se presenta como una exigencia para un trato laboral favorable, o como forma de someter a un trato lascivo a la víctima.

MALTRATO Y ACOSO LABORAL

RECHAZO AL MALTRATO LABORAL:

Rechazamos cualquier manifestación de maltrato laboral, entendiendo éste como un atentado a la dignidad de una persona, cuyo efecto de la acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales. Se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos de carácter generalizada, evidente y esporádica, que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psíquica de una persona.

RECHAZO AL ACOSO LABORAL:

Rechazamos cualquier manifestación de acoso laboral, entendiéndose éste como un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o empleadora o por uno o más trabajadores o trabajadoras, en contra de otro u otros trabajadores o trabajadoras, por cualquier medio, que tenga como resultado para el, la, las o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

EQUIDAD DE GÉNERO
RECHAZO A UN LENGUAJE Y TRATO SEXISTA: Rechazamos todo tipo de lenguaje de naturaleza sexual y conducta lasciva. Se rechaza cualquier manifestación de trato sexista, como actitudes, comportamientos, prejuicios y creencias de discriminación basándose en su sexo, provocando humillación, hostilidad y un ambiente intimidante, que difiere de una conducta basada en la dignidad de las personas y la probidad.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
RECONOCIMIENTO A LA DIVERSIDAD: Reconocemos y respetamos las diversidades sexo-genéricas y sus distintas dimensiones, y generamos los espacios para que toda persona pueda vivir su orientación sexual e identidad de género de una manera libre y responsable, como también su autodeterminación sexual y de género. INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: Nos comprometemos en la adecuación de espacios físicos institucionales para que sean accesibles y entornos laborales abiertos e inclusivos para las personas en situación de discapacidad. Llevar a cabo los ajustes razonables para asegurar la igualdad de oportunidades. La prohibición de cualquier acto de discriminación por motivos de discapacidad en todas las cuestiones relativas al empleo, y el compromiso con la protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

CORRESPONSABILIDAD
RESPECTO POR LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR: Promovemos un ambiente laboral que equilibre el trabajo y la vida personal y familiar, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo e intimidad personal y familiar. RESPETAR EL DERECHO A DESCANSO/DESCONEXIÓN Respetamos el derecho a la desconexión digital, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones, y de su intimidad personal y familiar.

TRABAJO COLABORATIVO Y EN EQUIPO
Trabajamos cooperativamente, compartiendo nuestro conocimiento y experiencia, dialogando y esforzándonos en conjunto para cumplir los objetivos de la institución. Ejemplo: <i>Debido a la naturaleza de mi trabajo, he debido sistematizar una cantidad importante de información en planillas Excel, lo cual se ha traducido en un alto nivel de conocimiento de este programa. A raíz de aquello, cada vez que puedo colaboro con mis compañeros de trabajo en este ámbito, enseñándoles cómo utilizar eficientemente dicha herramienta, esperando con eso colaborar en el trabajo que realizan.</i>

COMUNICACIONES INTERNAS TRANSPARENTES

Se nos comunican los objetivos de la institución y lo que se espera de nuestro trabajo, de esta forma, siempre estamos al tanto de la información relevante e importante que nos afecta como funcionarios y funcionarias.

Tenemos derecho a conocer la información laboral que nos afecta, como por ejemplo, nuestras evaluaciones de desempeño o reestructuraciones en nuestras áreas de trabajo.

Las comunicaciones internas se entregan de forma oportuna, veraz, no solamente entre jefaturas con sus equipos, sino también entre las otras divisiones.

Ejemplo:

Las autoridades de la Institución, se preocupan constantemente de transmitir la información y las principales materias que son de principal interés del Servicio.

Esto se realiza a través de correos masivos a todo el personal.

PROMOCIÓN Y APOYO AL DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS

Resguardamos y propiciamos el crecimiento profesional de nuestros funcionarios y funcionarias, procurando y facilitando instancias de especialización, capacitación e intercambio de experiencias relacionadas con su trabajo.

COMPROMISOS DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS CON LA INSTITUCIÓN

Las funcionarias y funcionarios de la Dirección de Planeamiento deben asumir y considerar los siguientes compromisos:

BIENES DE LA INSTITUCIÓN EN PROVECHO PROPIO O DE TERCEROS

Reconocemos que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son públicos, por lo que los utilizamos de manera eficiente pensando en el interés general. No usamos los bienes institucionales (tales como el mobiliario, vehículos, insumos, software, propiedad intelectual, entre otros) para el beneficio propio o de terceros.

Ejemplo:

Sé que no debemos usar o mal usar los bienes del servicio, que debemos ser cuidadosos y eficientes en su uso, y si tengo duda sobre el uso personal ocasional de algún bien, una amiga me dijo que me preguntara: ¿Estoy utilizando los bienes públicos para evitar gastos personales? ¿El uso de los bienes, resultará en un costo mayor para mi Servicio?

TRÁFICO DE INFLUENCIAS

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

Ejemplo:

En el transcurso de mi trayectoria laboral en el sector público, he tenido la posibilidad de conocer bastantes personas con las cuales mantengo vínculo de amistad. Sin embargo, no aprovecho estos contactos para agilizar o facilitar la tramitación de algún documento personal.

CORRECTO USO A LA INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Resguardamos la información confidencial que conocemos en el desarrollo de nuestro trabajo, no la utilizamos jamás para obtener un beneficio propio o para terceros.

Ejemplo:

Estamos en el proceso de desarrollo de bases para una importante licitación. Un excompañero de universidad que trabaja en una concesionaria interesada en la postulación, me estuvo haciendo algunas preguntas sobre el concurso. Ante esto, le indiqué que no puedo darle a conocer ninguna información, ya que ésta es por ahora de carácter reservado, y que esperara para cuando estén las bases publicadas en Mercado Público.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Debemos asegurarnos de que nuestros intereses financieros o personales no influyan en nuestra función pública. Por lo que no intervenimos en asuntos en los que tengamos un interés personal. Los conflictos de interés no son un problema en sí mismos, pero se deben transparentar a la jefatura de forma escrita oportunamente para ver la forma en la que se pueden resolver.

Ejemplo:
Soy psicólogo laboral y participo en los procesos de selección de personal. Me llegaron los antecedentes de un compañero de la escuela que me hizo *bullying* durante años, lo odiaba. Claramente tengo conflictos de intereses porque no lo evaluaré objetivamente. Mejor le informo a mi jefatura para que otro colega continúe este proceso y mi ex compañero reciba un trato imparcial e igualitario.

JORNADA LABORAL

Dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas, no realizando actividades personales en el horario de trabajo.

Ejemplo:
Participé en una actividad de capacitación realizada durante la jornada laboral. Después del break el tema que se trataría no era de mi especial interés, por lo que aproveché para salir a realizar unos trámites personales. ¿Qué opinas?
Respuesta: Lo correcto es que deberías haber solicitado medio día de permiso administrativo, ya que si el panel no te interesaba deberías haber regresado a trabajar.

RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN

Tenemos conciencia de que los recursos de la organización son públicos, los utilizamos con responsabilidad y eficiencia, optimizando su uso para la consecución del objetivo deseado.

Ejemplo:
Cuando realizo trámites personales (como ir al médico) utilizo mis propios recursos para poder atender mis asuntos y no recurro a recursos institucionales en beneficio personal.

NEGOCIACIONES INCOMPATIBLES
Respetamos la imparcialidad de nuestra función, por lo que evitamos siempre que se contraponga nuestro interés individual sobre el interés público. Garantizamos la integridad y rectitud de las actuaciones de nuestros cargos públicos, y no tomaremos parte de un contrato u operación en la que podamos estar interesados o interesadas, en forma directa o indirecta.

COMPROMISOS DE LA INSTITUCIÓN CON LA CIUDADANÍA
(Beneficiarios o beneficiarias, usuarios o usuarias, proveedores o proveedoras, otros organismos del Estado).

Respecto a los compromisos del Servicio con la ciudadanía, proveedores, proveedoras, contratistas, entre otros, es importante mantener relaciones transparentes e igualitarias, aplicando equidad de género en el trato y el servicio entregado.

Estos principios están asociados con aquellos compromisos que se relacionan con los beneficiarios/usuarios, proveedores y otros organismos del Estado. Los contenidos mínimos de este apartado son cuatro: no recibir presiones, regalos o pagos indebidos, rechazo del soborno o cohecho, transparencia, y relaciones igualitarias.

ACOSO SEXUAL; MALTRATO; ACOSO LABORAL; DISCRIMINACIÓN
TRATO RESPETUOSO A LA CIUDADANÍA: Respetamos a la ciudadanía en cuanto a su singularidad y diferencias, velando por sostener un trato respetuoso e igualitario, trabajando de manera transparente, entregando bienes y/o servicios de calidad y dando respuesta oportuna a los distintos requerimientos relacionados a nuestra labor. PRINCIPIO DE LA DIGNIDAD EN EL TRATO: Respetamos la dignidad intrínseca de las personas, como un eje esencial de los derechos fundamentales, por lo que toda persona tiene derecho a recibir un trato amable y respetuoso en todo momento y circunstancia.

EQUIDAD DE GÉNERO
PROMOCIÓN DE TRATO IGUALITARIO: Nos comprometemos a un trato cordial y empático con la ciudadanía, basado en el respeto e igualdad, sin expresiones de violencias ni discriminaciones de género. COMUNICACIÓN INCLUSIVA: Nos comprometemos al uso no sexista del lenguaje, tanto escrito como visual (imágenes) en aquellos mensajes y comunicaciones dirigidas a la ciudadanía y comunidad en general.

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

Rechazamos cualquier forma de violencia hacia las mujeres en razón de su género entendida como *“cualquier acción o conducta, (...) que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*; y reconocemos la obligación de los agentes del Estado de no perpetrar o tolerar violencia hacia las mujeres, donde quiera que ocurra.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

RESPECTO A LA SINGULARIDAD DE LAS PERSONAS Y A LA DIVERSIDAD DE IDENTIDADES:

Respetamos y aspiramos al reconocimiento de todas las interculturalidades, singularidades y diferencias de cada una de las personas de la ciudadanía, ya sea identidad de género, orientación de género, expresión de género, raza, cultura, religión, discapacidad, entre otros.

NO RECIBIR NI OFRECER PRESIONES, REGALOS, NI PAGOS INDEBIDOS

Los regalos, hasta aquellos de un valor bajo, pueden crear la percepción de influencia indebida, por lo que en nuestro Servicio no recibimos ningún tipo de regalo.

Ejemplo:

Trabajo en atención a público y una usuaria agradecida por la atención que le brindé me trajo de regalo unas mermeladas hechas por ella. Se las agradecí, pero le expliqué que ningún funcionario y funcionaria de la Institución puede aceptar regalos y principalmente porque atenderla bien es sólo parte de la función pública que desempeño y que por lo tanto no es necesaria ninguna retribución de ese tipo.

RECHAZO AL SOBORNO/COHECHO

Sabemos que las facultades que ostentamos como funcionarias y funcionarios públicos no deben usarse para obtener beneficios privados, por lo que nunca solicitaremos y siempre rechazaremos cualquier ofrecimiento de ventajas en beneficio nuestro o de terceros que buscan que actuemos en forma ilegal en nuestra función pública. Estas ventajas pueden ser regalos, el ofrecimiento de un trabajo, favores, viajes a congresos, pagos en efectivo, donaciones, servicios, etc.

Ejemplo:

Soy parte de la comisión encargada de revisar y seleccionar material escolar. Un posible proveedor me insinúa que, en caso de ser seleccionados, podrían invitar a la comisión a Europa para que conociéramos la oficina matriz. Le indiqué que lo que está haciendo podría ser considerado soborno y además le notifiqué a mi jefatura sobre esta situación para que me ayudara a realizar la denuncia correspondiente.

TRANSPARENCIA EN LA ENTREGA DE LA INFORMACIÓN
Somos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada. Por lo tanto, facilitamos el acceso a ésta por parte de cualquier ciudadano o ciudadana que pueda requerirla, manteniendo actualizada nuestra plataforma web y habilitada los canales de consulta, y cumpliendo siempre los plazos legales de respuesta. Ejemplo: <i>Luego de una reunión en terreno, un vecino se acerca a consultarme mayores detalles del proyecto presentado. Le indico que no poseo la información requerida en este momento, pero le explico que él tiene derecho a solicitarla presencial o virtualmente en el Portal de Transparencia y que el Organismo tiene la obligación de responderle en un plazo determinado.</i>

RELACIONES TRANSPARENTES E IGUALITARIAS CON PROVEEDORES Y PROVEEDORAS
Nuestras licitaciones públicas serán convocadas a través de Mercado Público, y nos comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso en los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria. Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, los funcionarios y funcionarias no se reunirán con los proveedores durante el proceso de licitación. Las Comisiones Evaluadoras entregarán sus declaraciones juradas en las que expresen no tener conflictos de interés en relación con actuales o potenciales oferentes en el proceso de licitación. En el caso de que haya conflictos de intereses en la apertura de las ofertas, la o el integrante deberá abstenerse de participar. Ejemplo: <i>Estamos finalizando las bases de una licitación pública para cambiar nuestro sistema informático, pero nuestra jefatura nos dijo que debíamos exigir una experiencia de al menos 20 años para el proveedor. Revisando antecedentes en Internet, solamente hay una empresa en Chile que lleva trabajando tantos años en el área, por lo que estaríamos tal vez frente a una licitación dirigida, o al menos, estableciendo en las bases una discriminación arbitraria. Le mandamos un mail a nuestra jefatura con los antecedentes, pero nos contestó que era una licitación muy importante y que no nos podíamos arriesgar a contratar a una empresa sin experiencia. Así es que seguiremos sus órdenes, pero quedaron por escrito nuestras aprensiones, dado que el requisito de experiencia que se solicita no permite mayor participación en igualdad de condiciones.</i>

MECANISMOS PARA REALIZAR CONSULTAS Y DENUNCIAS

MECANISMO DE CONSULTAS

1. La Jefatura del Departamento de Administración y Gestión de Personas, tendrá a su cargo la implementación de un mecanismo que permita dar respuesta a las consultas referidas a la aplicación del presente Código de Ética. Dicho mecanismo, de carácter presencial y/o virtual, estará publicado en el Sitio Colabora de nuestro Servicio, publicación que es comunicada por medio de correo electrónico a todos los funcionarios y funcionarias de la Dirección de Planeamiento.

La **Jefatura del Departamento de Administración y Gestión de Personas tendrá un plazo de 20 días hábiles,** contados desde la fecha del acto administrativo que aprueba el presente Código de Ética, para dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

2. El procedimiento de denuncia establecido en el presente párrafo se basa en los siguientes principios:
- **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de infracciones al Código de Ética, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, por parte de todas las personas intervinientes.
 - **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna persona, evitando todo tipo de discriminación, basada en el género, tendencia sexual, religión, origen étnico, nacionalidad, discapacidad u otra condición social.
 - **Probidad Administrativa:** Se debe observar una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
 - **Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a la mayor diligencia posible, evitando la dilación de los procesos.
 - **Responsabilidad:** Toda persona que realice una denuncia debe hacerlo con la seriedad que corresponde. La comprobación de falsedad, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.
3. Es deber de todos los funcionarios y funcionarias informar cualquier conducta que constituya una infracción a lo establecido en este Código de Ética. Para lo anterior, se utilizará un Formulario de Denuncia, de estricto carácter confidencial, que deberá contener una relación cronológica y pormenorizada de las conductas que, a su juicio, constituirían una infracción al Código de Ética, señalando además, la individualización de los supuestos funcionarios o funcionarias infractoras. Si bien la denuncia es de carácter reservado, el Formulario permitirá la individualización de la persona denunciante, quién podrá hacerlo si así lo estima conveniente. La elaboración del Formulario de Denuncia estará a cargo de la Jefatura del Departamento de Administración y Gestión de Personas, y estará sujeta a los mismos trámites de publicación y plazos establecidos en el punto 1, referido a los mecanismos de consulta y denuncia de este Código de Ética.

4. Una vez completado el Formulario de Denuncia, éste se hará llegar en sobre cerrado a la Jefatura del Departamento de Administración y Gestión de Personas, quien a su vez, deberá remitir los antecedentes a la Jefatura Superior del Servicio, informando, en conformidad a la gravedad de la infracción denunciada, la instrucción de un procedimiento disciplinario de acuerdo a las normas del D.F.L. N°29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Por otra parte, es pertinente indicar que existen otros canales y mecanismos de denuncias en el Ministerio de Obras Públicas:

- <https://www.probidadmop.cl/>

Protocolos de Denuncias y Sanción por Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS).

- <http://intranet.mop.gov.cl/paginas/Mals.aspx>

INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS Y SANCIONES

INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

1. La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas.
2. En el caso que los hechos denunciados puedan significar la infracción de deberes u obligaciones funcionarias, la autoridad instruirá la correspondiente investigación sumaria o sumario administrativo, de conformidad al D.F.L. N°29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
3. En el evento que los hechos denunciados puedan revestir los caracteres de delito, éstos y sus antecedentes serán puestos en conocimiento del Ministerio Público o de la policía, si no hubiera fiscalía en el lugar.

SANCIONES

1. En el caso que la autoridad competente determine que los hechos denunciados constituyen efectivamente una infracción de deberes y obligaciones funcionarias, ésta podrá aplicar alguna de las medidas disciplinarias establecidas en el artículo 121 del D.F.L. N°29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo y que consisten en:
 - a) Censura.
 - b) Multa.
 - c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses.
 - d) Destitución.

Tales medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida, y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

2. Si se comprueba que la denuncia fue realizada sin fundamento y respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada, la autoridad competente deberá, a lo menos, consignar una anotación de demérito en la Hoja de Vida de la persona denunciante, o la instrucción de un proceso disciplinario. Lo anterior, sin perjuicio de otras medidas que la Jefatura Superior del Servicio estime procedente adoptar, en el marco de la normativa legal vigente.
3. Con todo, en ocasiones los hechos que dan lugar a la responsabilidad administrativa, también pueden originar responsabilidad civil o penal, la cual será determinada en los procedimientos judiciales correspondientes.

ANEXO 1: AUTORES, AUTORAS Y ACTUALIZACIONES

REVISADO Y APROBADO POR
Danilo Núñez Izquierdo, Director Nacional de Planeamiento
Ítalo Fuentes Chinchón, Encargado de Género Dirección de Planeamiento
Javiera Condell Abumohor, Jefatura Unidad de Comunicaciones

	CONTROL DE REVISIONES Y CAMBIOS			
Versión	Nº Revisión	Fecha de Revisión	Motivo de la Revisión y/o cambio	Fecha Aprobación
0			Elaboración inicial	29.11.2016
1	1	31.08.2018	Actualización presentación	31.08.2018
2	2	29.10.2020	Actualización presentación Actualización de	29.10.2020
3	3	03.06.2024	diversos Actualizado contenidos de Perspectiva de Género, entre otros.	05.06.2024

ANEXO 2: GLOSARIO

Se presenta el siguiente glosario para especificar en detalle y visibilizar todas las definiciones que permitan mayor abundamiento de los conceptos.

ACOSO SEXUAL, MALTRATO Y ACOSO LABORAL

Acoso Laboral: corresponde a un acto contrario a la dignidad de las personas, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura o una o más personas trabajadoras en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, que tenga como resultado para la o las personas afectadas, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.ⁱ

Acoso Sexual: cuando una persona realiza en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenace o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Se entenderá por “cualquier medio”, el contacto físico no deseado como tocamientos y roces; insinuaciones, proposiciones sexuales, comentarios insinuantes u obscenos; exhibición de fotos o material de orden sexual o pornográficas, miradas o gestos lascivos; comentarios sobre el cuerpo o su vestimenta de orden sexual, entre otros.ⁱⁱ

Dignidad: la dignidad humana es un derecho fundamental que se basa en la aceptación y en el respeto de todas las personas, y a ser tratadas por igual sin ningún tipo de discriminación. (Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos de forma legal y protegidos procesalmente).ⁱⁱⁱ

Maltrato Laboral: cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.^{iv}

Violencia de género: actos ofensivos y degradantes dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Violencia, abusos de poder y trato humillante hacia las mujeres y comportamientos basados en el odio hacia las personas de diversidades sexo-genéricas (LGTBI).^v

DISCRIMINACIÓN

Discriminación: trato desigual hacia una persona. Corresponde a distinciones, exclusiones o preferencias, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.^{vi}

Discriminación arbitraria: corresponde a toda forma de distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza, y que se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.^{vii}

Principio de igualdad y no discriminación: está en la base de todo el sistema de protección de derechos humanos y a través de él se garantiza que todas las personas puedan disfrutar de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, en pie de igualdad sin condición ni distinción alguna.^{viii}

GÉNERO

Androcentrismo: es la práctica, consciente o no, de otorgar al hombre, una posición central en la sociedad, la cultura y la historia. Es una visión parcializada de la realidad considerando los valores asociados a la masculinidad como parámetro de referencia de lo humano. Afecta negativamente tanto a mujeres como hombres, ya que provoca la invisibilización y discriminación femenina, que además establece un estándar o modelo de masculinidad casi imposible de cumplir que somete a los hombres a una constante presión y discriminación en particular para aquellos que se alejan de estos estándares.^{ix}

Equidad de Género: acciones que permiten brindar a todas las personas, independientemente de su género, las mismas condiciones, oportunidades y tratamiento, teniendo en cuenta sus características particulares para garantizar el acceso a sus derechos. Introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real en cuanto reconoce la desigualdad histórica hacia las mujeres^x.

Estereotipos de género: son construcciones culturales que promueven una visión limitada sobre el rol de las mujeres y hombres en la sociedad, actuando como ideas preconcebidas que indican como hombres y mujeres deben actuar; qué tareas le son propias a cada género, cuáles habilidades desarrollar, en qué áreas o ámbitos profesionales desempeñarse, etc. Cumplen el papel de proponer modelos únicos para hombres y mujeres. Es decir, son suposiciones acerca del deber ser masculino y femenino, y que conducen a la discriminación y niegan el derecho a la diversidad.^{xi}

Género: según la CEDAW, son las diferencias entre mujeres y hombres social y culturalmente construidas. Conjunto de características sociales y culturales en torno a lo femenino/masculino. Está conformado por ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico. El concepto de género es prescriptivo, es decir, constituye un sistema de roles que define un modo único y excluyente de ser mujer y de ser hombre, determinando la trayectoria de vida personal y social^{xii}.

Igualdad de género (entre hombres y mujeres): es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres. Es por tanto un principio jurídico universal^{xiii}.

Lenguaje inclusivo y no sexista: modo de expresión que propone formas lingüísticas tanto en sus modos verbales como no verbales que permitan incluir a las mujeres y otras identidades por igual, teniendo en consideración la diversidad humana, aportando respeto y visibilidad de mujeres y diversidades. El lenguaje inclusivo apunta a erradicar los sesgos que reflejen visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias de personas o grupos, y por lo tanto, apunta también a modificar el sexismo del discurso^{xiv}.

Paridad de género: acción afirmativa para garantizar la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones y para que sean representados sus intereses de manera equitativa.^{xv}

Perspectiva de Género: es la forma de ver o analizar el impacto y desigualdad del género en las oportunidades e interacciones sociales de las personas. Permite visibilizar los roles, estereotipos y prejuicios de género que sustentan discriminaciones y violencias tanto para mujeres como para diversidades sexo genéricas. Constituye una herramienta metodológica de análisis para las barreras de inequidad estructurales de género, permitiendo enriquecer el diseño de políticas públicas, dejando de lado la mirada patriarcal o de subordinación universal de la mujer.^{xvi}

Rol de género: conjunto de funciones, tareas, responsabilidades, ventajas y/o privilegios que conforman el modelo preestablecido en una sociedad determinada y que se esperan para hombres y mujeres en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad. Están tan hondamente arraigados, que son considerados como la expresión de los fundamentos biológicos del género.^{xvii}

Sexismo: refiere a todas aquellas actitudes y prácticas que promueven el trato diferenciado o discriminatorio de las personas en razón de su sexo biológico. El sexismo hace referencia especialmente a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino, donde se asume que uno es superior a otro.^{xviii}

Sexo (sexo biológico): son características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres. Se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como hombre o mujer al nacer. En ese sentido, puesto que este término únicamente establece subdivisiones entre hombres y mujeres, no reconoce la existencia de otras categorías que no encajan dentro del binario mujer/hombre.^{xix}

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

DIVERSIDAD:

Binariedad sexogenérica: Construcción social que categoriza de manera dicotómica a las personas. El Sistema binario del género/sexo es el modelo social y cultural dominante que considera que el género y el sexo abarcan solo dos categorías, masculino/hombre y femenino/ mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellas personas que no se enmarcan dentro de las dos categorías.^{xx}

Persona Bisexual: se usa para describir a una persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo sexo o de un sexo distinto.^{xxi}

Cisgénero: cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer. ^{xxii}

Cisnormatividad: Idea o expectativa de acuerdo a que todas las personas son cisgénero, en consecuencia, las personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres. ^{xxiii}

Diversidad de género o diversidades sexo-genéricas: Gama de orientaciones sexuales e identidades de género que escapan de las definiciones, conceptos y prácticas hegemónicas. Se les conoce por su sigla LGBTI. Término no alineado con la norma socialmente aceptada de la heterosexualidad o heteronormatividad. ^{xxiv}

Expresión de género: Se refiere a la manifestación externa del género de la persona que podría incluir la forma de hablar, modo de vestir, comportamiento personal, interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida. ^{xxv}

Persona Gay: se utiliza para describir a una persona que se identifica como hombre que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraído por otros hombres. ^{xxvi}

Identidad de género: Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género. ^{xxvii}

Persona Intersex: se usa para describir a personas **cuyos cuerpos (cromosomas, órganos reproductivos y/o genitales) no se encuadran anatómicamente dentro de los patrones sexuales que constituyen el sistema binario de hombre/mujer.** Corresponden a aspectos biológicos del cuerpo, no a la identidad de género ni a la orientación sexual. ^{xxviii}

Homofobia, lesbofobia y transfobia: actitudes discriminatorias, odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay o trans. Dado que el término “homofobia” es ampliamente conocido y se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBTI en general. ^{xxix}

Heteronormatividad: Sesgo cultural que norma, reglamenta e idealiza las relaciones heterosexuales. Constituye un régimen social que impone la heterosexualidad como la única sexualidad aceptada, y también su correlato, que obligan a las personas a actuar conforme a patrones culturales heterosexuales dominantes y la marginación de las personas que están por fuera de esta norma. ^{xxx}

Persona Lesbiana: se utiliza para describir a una persona de género femenino que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por otras mujeres. ^{xxxi}

LGTBI: Acrónimo que corresponde a los términos Lesbiana, Gay, Transgénero, Bisexual e Intersex. Se utilizan para describir a los diversos grupos de personas cuyas identidades de género, orientación sexual u expresión de género no se ajustan a la heteronorma.^{xxxii}

Orientación Sexual: Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.^{xxxiii}

Persona Transgénero o trans: Cuando la identidad o la expresión de género de una persona es diferente de aquella que se encuentran asociadas con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas.^{xxxiv}

INCLUSIÓN:

Accesibilidad universal: La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible. La accesibilidad universal no busca soluciones puntuales a un determinado tipo de deficiencia física, sensorial o intelectual, sino que apunta a eliminar barreras e incorporar soluciones de las que se benefician todas las personas usuarias – con o sin discapacidad.^{xxxv}

Ajustes razonables/necesarios: medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas en situación de discapacidad que, de forma eficaz y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de las personas.^{xxxvi}

Inclusión social de personas con discapacidad: asegurar el disfrute de derechos y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, eliminando cualquier forma de discriminación fundada en su situación.^{xxxvii}

Lenguaje inclusivo sobre discapacidad: Es un lenguaje orientado al reconocimiento de quienes viven con discapacidad, reconociendo su condición de personas y sujetos de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Para ello, se promueve una comunicación que deje atrás las expresiones que tradicionalmente descalifican, minimizan y discriminan a las personas con discapacidad.^{xxxviii}

CORRESPONSABILIDAD

Conciliación: dice relación con aquellas medidas orientadas a compatibilizar las condiciones de trabajo con las responsabilidades familiares y personales en la lógica de la corresponsabilidad, es por ende una estrategia que facilita la consecución de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización social y respetar todas las responsabilidades que una persona puede tener en los distintos espacios de su vida, donde mujeres y hombres puedan equilibrar las diferentes esferas de la vida: el trabajo, la familia y el tiempo personal.^{xxxix}

Corresponsabilidad familiar: es el reparto equilibrado o responsabilidad compartida de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre integrantes de un hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de las personas, prestando especial atención a que haya un balance de las tareas entre mujeres y hombres, a fin de evitar la sobrecarga del trabajo no remunerado en las mujeres. Estas responsabilidades implican, además, el cuidado, la educación y atención de personas tales como niñeces, en situación de dependencia y discapacidad.^{xl}

Corresponsabilidad social: apunta al mismo concepto de corresponsabilidad familiar aplicado al ámbito social, ya que implica reconocer el cuidado de las personas como una necesidad mayor, velando porque la tarea sea una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, y en todos ellos asumida entre todas las personas y de manera equilibrada entre hombres y mujeres.^{xli}

Tensiones Conciliatorias: son aquellas dinámicas o prácticas instaladas en la cultura de la organización, que impiden precaver y erradicar todo tipo de discriminaciones, garantizar igualdad de trato entre hombres y mujeres, facilitar una mayor compatibilización de las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, interfiriendo negativamente en el desarrollo colectivo y clima laboral.^{xlii}

Otras definiciones:

Cohecho/Soborno

Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario y funcionaria ejecute, omita o infrinja sus deberes públicos o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio indebido (funcionario público – cohecho) y quien ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica – soborno).

Conflicto de interés

Situaciones (potenciales, reales o aparentes) en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, favorecer en una licitación a una amistad o participar en la selección de un cargo en la que postula un familiar.

Corrupción

El mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, para amigos, etc.

Probidad

El ejercicio de la función pública debe ser realizado de manera honesta, honrada, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito. Lo contrario a la probidad es la corrupción.

Tráfico de Influencias

Cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

Transparencia

Todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas.

Uso de la información reservada

Toda la información de carácter reservado no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.), por ejemplo, información de datos personales de los funcionarios o funcionarias o usuarios o usuarias, sumarios en proceso; etc.

Las definiciones fueron elaboradas a partir de los siguientes documentos:

i Ley N°20.607, modifica el código del trabajo y estatuto administrativo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

ii Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual en el trabajo.

iii Ministerio de Hacienda, Servicio Civil, Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, página 18.

iv Ministerio de Hacienda, Servicio Civil, Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, página 19.

v Organización de las Naciones Unidas, ONU Mujeres, Glosario de Igualdad de Género, Obtenido de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter>

vi Organización Internacional del Trabajo, Convenio N°111, Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación (https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

vii Ley N°20.609, establece medidas contra la discriminación.

viii Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 51.

ix Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo, página 14.

x Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo, página 18.

xi Dirección de equidad de género y diversidad de la Universidad de Concepción, Manual de buenas prácticas, página 26.

xii Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo, página 17.

xiii Fundación PRODEMU, Glosario de Género, página 6.

xiv Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 18 y 33.

xv Fundación PRODEMU, Glosario de Género, página 7.

xvi Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 51.

xvii Fundación PRODEMU, Glosario de Género, página 26.

xviii Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e

inclusivo, página 20.

^{xix} Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 52.

^{xx} Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 10.

^{xxi} Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 47.

^{xxii} Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 51.

^{xxiii} Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 47.

^{xxiv} Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 48.

^{xxv} Dirección de equidad de género y diversidad de la Universidad de Concepción, Manual de buenas prácticas, página 36.

^{xxvi} Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 49.

^{xxvii} Principios de Yogyakarta, principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género.

^{xxviii} Dirección de equidad de género y diversidad de la Universidad de Concepción, Manual de buenas prácticas, página 34.

^{xxix} Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 49 y 50.

^{xxx} Ministerio de Educación de Chile y UNESCO, Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex, en el sistema educativo chileno, página 43.

^{xxxi} Ministerio de Educación de Chile y UNESCO, Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex, en el sistema educativo chileno, página 44.

^{xxxii} Fundación PRODEMU, Glosario de Género, página 9.

^{xxxiii} Ministerio de Educación de Chile y UNESCO, Orientaciones para la inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex, en el sistema educativo chileno, página 44.

^{xxxiv} Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 50.

^{xxxv} Ley N°20.422, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

^{xxxvi} Ley N°20.422, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

xxxvii Ley N°20.422, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

xxxviii Poder Judicial de Chile, Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación, Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, página 11.

xxxix Ministerio de Hacienda, Servicio Civil, Orientaciones para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, página 7.

xl Fundación PRODEMU, Glosario de Género, página 28.

xli Fundación PRODEMU, Glosario de Género, página 28.

xliv Ministerio de Hacienda, Servicio Civil, Orientaciones para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.

3. **COMUNÍQUESE**, la presente Resolución a: Dirección Nacional, Direcciones Regionales de Planeamiento, División, Departamentos, Subdepartamentos, Unidades, y Oficina de Partes de la Dirección de Planeamiento.



ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

