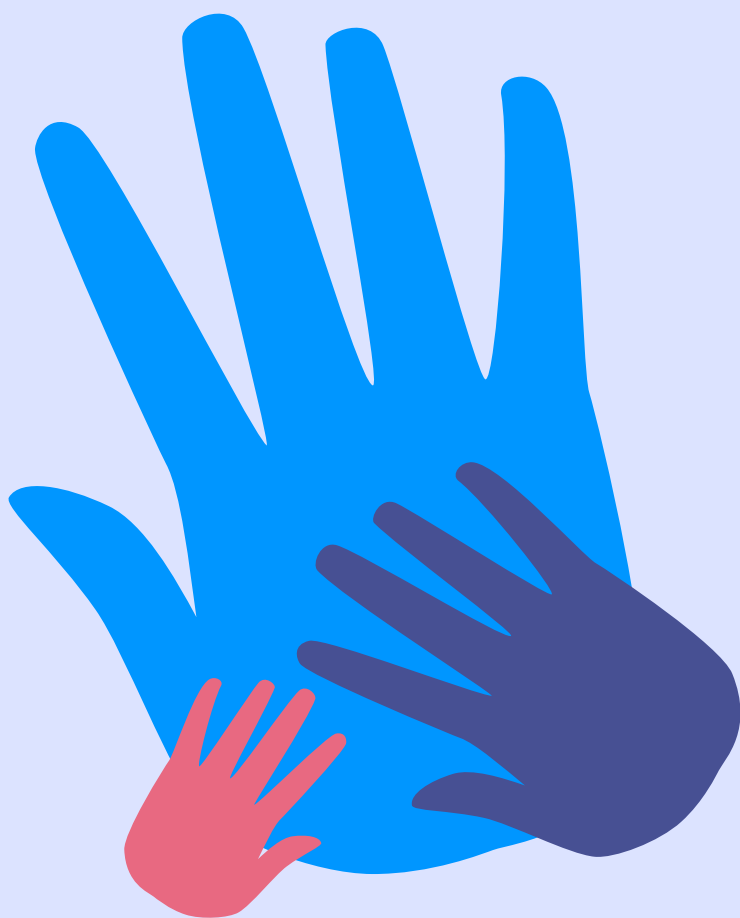




INFORME ANUAL SOBRE DERECHOS HUMANOS AÑO 2023



1. PALABRAS SUPERINTENDENTA DEL MEDIO AMBIENTE

El respeto a los derechos humanos es un deber de todas y todos. Se trata de una incondicionalidad de la que nadie puede restarse. Bajo esa premisa es que, durante 2023, la Superintendencia del Medio Ambiente hizo un especial esfuerzo por abordar esta materia al interior de la institución, particularmente en los temas relacionados a transparencia, participación ciudadana, género, componente de anticorrupción y empresas.

En este sentido, se puede destacar la conformación del Comité de Derechos Humanos, integrado por funcionarias y funcionarios de diferentes áreas, con el propósito de diseñar e impulsar acciones que, bajo distintas miradas, puedan implementarse en todos los niveles que se contemplen. En ese marco, un hito importante que logró la instancia durante el año recién pasado fue la redacción y aprobación del reglamento que establece sus propios objetivos y estructura de funcionamiento, siendo este una manifestación formal de la importancia de esta materia en la SMA.

En segundo lugar, quiero relevar la diversidad de líneas de trabajo que se han iniciado a partir del compromiso de las y los integrantes de este Comité, como el Acuerdo de Escazú, derechos humanos y empresas, derechos laborales de las y los funcionarios públicos, género e inclusión y anticorrupción. Hoy podemos decir que ya contamos con avances y cumplimiento de metas en todos estos ámbitos.

Dentro de esto subrayo especialmente los avances relacionados al Acuerdo de Escazú: el Comité logró desarrollar gran parte de las etapas del Plan Participativo de Diagnóstico. Esto servirá como insumo para el lanzamiento—en el primer semestre de 2024—del Programa de Implementación que traza una hoja de ruta al interior de la SMA. Asimismo, en materia de género, equidad y no discriminación, fue muy destacado el trabajo realizado para continuar con la implementación de la Norma Chilena 3262:2021 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

En este documento, podrán encontrar más detalle de los avances conseguidos en 2023.

Para 2024, esperamos seguir materializando nuevos mecanismos e instancias a favor de los derechos humanos, entendidos como un compromiso intrínseco del quehacer diario de nuestra institución.

Marie Claude Plumer

Superintendente del Medio Ambiente

2. El Comité de Derechos Humanos de la Superintendencia del Medio Ambiente y el Informe Anual sobre Derechos Humanos

A modo de premisa, es importante recordar que es deber de los órganos del Estado, respetar, promover y garantizar los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, garantizados por la Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Al ser un deber del Estado, sus normas, políticas públicas, planes y procesos desarrollados, están anclados a un sistema de derechos humanos establecido por el derecho internacional, constituyendo un enfoque de derechos humanos en el actuar estatal.

Este enfoque de derechos humanos, como marco normativo y conceptual, permite orientar el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas, al analizar los problemas sociales y las condiciones de desigualdad existentes, identificando distribuciones inequitativas de poder que dificultan su ejecución. Esto promueve el desarrollo de las capacidades institucionales necesarias para que, cada entidad pública, pueda garantizar el ejercicio de los derechos humanos de manera efectiva, a la vez que promueve el fortalecimiento de las capacidades de las personas, grupos y pueblos como titulares de derechos para que puedan ejercerlos y exigir su cumplimiento.

En este sentido, esta Superintendencia del Medio Ambiente (en adelante e indistintamente, “SMA”, “superintendencia” o “servicio”) acorde a la función y competencias entregadas en virtud de la ley, junto con la misión y visión establecidas por el mismo servicio, ha realizado avances en materia de derechos humanos, específicamente en asuntos relacionados al acceso a la información, participación ciudadana, equidad de género e inclusión, anticorrupción, y derechos humanos y empresas.

Con el objeto de fortalecer el trabajo realizado y tener la capacidad como servicio para asumir mayor responsabilidad en la protección y promoción de los derechos humanos, resultó imprescindible el desarrollo e implementación de una estructura de funcionamiento, gestión y coordinación institucional en la materia. En razón de lo anterior, el 17 de noviembre de 2022, mediante la Resolución Exenta N°2012, se creó el Comité de Derechos Humanos de la SMA (en adelante “el Comité”), se designó a sus integrantes y se mandató al Comité para que desarrollara su Reglamento de Funcionamiento.

Luego, mediante la Resolución Exenta N°737, de 2 de mayo de 2023, se aprobó el Reglamento de Funcionamiento del Comité, estableciendo que su objetivo general es



abordar de manera coordinada y formal, los asuntos particulares relacionados con los derechos humanos mediante el desarrollo e implementación de una estructura unificada de funcionamiento, gestión y registro institucional. Esta estructura de coordinación de funcionamiento permite abordar tanto las acciones y medidas institucionales en asuntos de derechos humanos, apoyando en aquellas labores ya asignadas en la materia a las distintas unidades administrativas del servicio, como a las nuevas responsabilidades que asuma la SMA en este ámbito.

Las materias específicas relacionadas con derechos humanos que trabajan actualmente funcionarias y funcionarios que pertenecen a este Comité, son las siguientes:

- i. Acuerdo de Escazú: Acceso a la información, participación pública y Justicia Ambiental;
- ii. Derechos Humanos y empresas;
- iii. Derechos laborales de los/las funcionarios/as públicos;
- iv. Género e Inclusión;
- v. Lavado de activos, financiamiento al terrorismo, delitos funcionarios y anticorrupción



3. Introducción

Para mostrar los avances, acciones, alcances y metas a nivel institucional en las materias antes señaladas, el Comité elabora un Informe Anual sobre derechos humanos de la SMA; siendo este documento, el primero en su tipo por parte del servicio.

Así, este informe se constituye como un instrumento de carácter público el cual busca dar cuenta de los avances en aquellas áreas de trabajo institucionalizadas por parte del servicio, es decir en aquellas materias donde la SMA ha destinado esfuerzos adicionales para su ejecución e implementación, nombrado a funcionarias y funcionarios responsables para su desarrollo y estableciendo planes, plazos, metas e hitos. Sin embargo, no pretende abordar toda la labor realizada por la SMA en materia de derecho humanos, que son propias e inherentes del quehacer institucional.

En cuanto al contenido del informe, este comienza exponiendo la labor de la SMA en la implementación del Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe, conocido y denominado como Acuerdo de Escazú (en adelante e indistintamente, “Acuerdo” o “Acuerdo de Escazú”) explicando los tres ejes de trabajo en la materia: el primero dice relación con el Ministerio del Medio Ambiente en la ejecución del Plan de Implementación Participativa de Escazú Chile (PIPE); el segundo, respecto el trabajo con la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente de México (PROFEPA); y el tercero respecto el Plan Participativo de Diagnóstico e Implementación del Acuerdo de Escazú interno.

Luego, se exponen las acciones y planes institucionales en contra de la corrupción, el lavado de activos, el financiamiento al terrorismo y la identificación de posibles delitos funcionarios, junto al trabajo realizado en conjunto con la Unidad de Análisis Financiero para la identificación de señales de alerta y el desarrollo de los denominados reportes de operaciones sospechosas. Para esto se presentan los avances en la ejecución de la campaña informativa realizada por la SMA para sus funcionarias y funcionarios, junto a una encuesta interna para levantar información de las distintas unidades administrativas de la SMA sobre la materia.

En tercer lugar, se explicita el trabajo institucional en la implementación de la acción comprometida en el Segundo Plan de Acción Nacional en Derechos Humanos y Empresas, denominada “Fortalecimiento de los conocimientos en derechos humanos y empresas de los funcionarios y las funcionarias de la SMA”. Esta acción consiste en un programa de capacitaciones cuyo objetivo es que el personal de las distintas divisiones,

departamentos y oficinas que conforman la SMA, adquieran y desarrollen conocimientos y habilidades específicas en materia de derechos humanos en general, así como en derechos humanos y empresas en particular.

En cuarto lugar, respecto los avances relacionados con los derechos laborales del funcionariado, por parte de la Asociación de Funcionarias y Funcionarios de esta Superintendencia (ASUMA), destaca el establecimiento de una mesa de trabajo de políticas de personas y la labor realizada en torno al reglamento del teletrabajo.

Finalmente, respecto el trabajo realizado por esta SMA en materia de Género e Inclusión, el informe da cuenta de las labores realizadas para la elaboración de diagnósticos de percepción de género y las labores de cuidado y responsabilidades sobre terceros, que las personas de la SMA cumplen en paralelo a sus obligaciones laborales; junto un resumen de las actividades realizadas en la materia a nivel institucional.



4. Acuerdo de Escazú

El Acuerdo de Escazú, es un tratado internacional, cuyo objetivo principal es garantizar la implementación plena y efectiva en América Latina y el Caribe de los derechos de acceso a la información ambiental, la participación pública en los procesos de toma de decisiones ambientales y el acceso a la justicia en asuntos ambientales.

El Acuerdo también se refiere a la necesidad de generar un ambiente propicio y seguro para las personas defensoras de derechos humanos en materia ambiental (defensores ambientales), y la importancia de aportar en la creación y el fortalecimiento de las capacidades y la cooperación, contribuyendo a la protección del derecho de cada persona –tanto de las generaciones presentes como futuras– a vivir en un medioambiente sano.

Este acuerdo entró en vigencia el 22 de abril de 2021, al obtenerse las 11 ratificaciones necesarias para ello y su primera Conferencia de las Partes tuvo lugar entre el 20 y el 22 de abril de 2022 en Santiago de Chile. El país a su vez comenzó a ser Estado Parte del tratado desde el 11 de septiembre de 2022, comenzando su vigencia el 25 de octubre de ese mismo año.

La SMA, como parte de la Institucionalidad Ambiental y comprometida con la implementación del Acuerdo, el 24 de enero de 2023 dio inicio al plan de trabajo y a la estrategia para avanzar hacia la implementación y cumplimiento del Acuerdo, mejorando progresivamente los estándares del servicio en la materia, desde una visión pragmática y progresiva, considerando capacidades presupuestarias y materiales.

Este plan de trabajo, consta de tres ejes:

- a) Colaboración con el Ministerio del Medio Ambiente en la ejecución del Plan de Implementación Participativa de Escazú Chile (en adelante “PIPE”), que tiene por objeto evaluar –con la significativa participación del público– las brechas, oportunidades y medidas prioritarias para la aplicación efectiva del Acuerdo.
- b) Colaboración con la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente de México (PROFEPA) en el desarrollo y ejecución de un proyecto cuyo objeto es identificar las mejores prácticas institucionales para la implementación del Acuerdo, desde la perspectiva de las respectivas agencias de fiscalización ambiental.

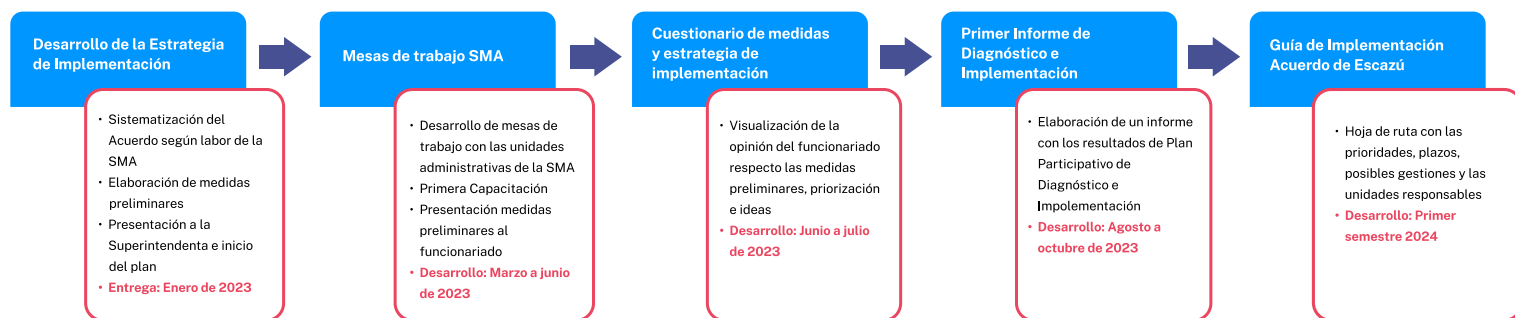
c) Desarrollo del Plan Participativo de Diagnóstico e Implementación del Acuerdo de Escazú, de la Superintendencia del Medio Ambiente, cuyo objeto es la elaboración de aquellos insumos requeridos para el diseño y publicación de una hoja de ruta para la implementación del Acuerdo en el quehacer del servicio, señalando medidas, gestiones, unidades responsables y prioridades.

En este contexto, el presente informe viene a dar cuenta por una parte, del desarrollo del eje de trabajo interno de este servicio, es decir, la ejecución del Plan Participativo de Diagnóstico e Implementación del Acuerdo de Escazú de la SMA, explicando sus etapas y resultados, con el fin de diseñar la hoja de ruta institucional para la implementación del Acuerdo; por la otra, del trabajo colaborativo que se está realizando con la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente de México (PROFEPA).

i. Plan Participativo de Diagnóstico e Implementación del Acuerdo de Escazú

El plan de diagnóstico e implementación que lleva a cabo la SMA, es un trabajo interno realizado durante el año 2023, que buscó recoger la opinión, conocimientos y experiencia del funcionariado del servicio, sobre las propuestas, su prioridad y planteamiento de posibles medidas que puedan ser implementadas.

Este trabajo buscó ser el principal insumo para desarrollar la hoja de ruta para la implementación del Acuerdo por parte de la Jefatura del Servicio, tomando las consideraciones económicas y materiales del servicio, fijando las medidas a implementar, su priorización, plazo, unidades responsables y otras posibles gestiones que se estimen.



Esquema 1: Etapas del Plan Participativo de Diagnóstico e Implementación del Acuerdo de Escazú de la SMA.

1. Desarrollo de la Estrategia de Implementación del Acuerdo de Escazú

El desarrollo de la estrategia de implementación del Acuerdo comenzó con la sistematización del Acuerdo. Luego, con el fin de determinar el nivel de implementación por parte de este servicio según su quehacer a la fecha, se identificaron aquellas materias donde existían brechas que presentan oportunidades de mejora y avances.

De los resultados generales del proceso de sistematización, se identificaron oportunidades de mejora principalmente en los pilares de “Acceso a la Información Ambiental” y “Acceso a la justicia Ambiental”, en los siguientes términos:

- a. Acceso a la Información Ambiental: Aumentar los estándares de acceso a la información de denunciantes y público en general, usando las nuevas tecnologías de la información y comunicación para promover el acceso sin restricciones o discriminaciones.
- b. Acceso a la Justicia Ambiental: Aumentar los estándares de acceso a la justicia en asuntos ambientales, buscando establecer medidas para reducir o eliminar barreras al ejercicio del derecho de acceso a la justicia; junto a la divulgación de este Acuerdo y los procedimientos para hacerlo efectivo.

Se elaboró un listado de medidas preliminares para su futura implementación, las que fueron presentadas a la Jefatura del Servicio, quien las revisó y solicitó la realización de una consulta al funcionariado con el objeto de que estas medidas fueran socializadas, determinando su priorización y la posibilidad de generar nuevas medidas para la hoja de ruta.

También se determinó que varias de esas medidas preliminares podían comenzar su planificación y desarrollo durante el año 2023, entre ellas las medidas propuestas para los ejes de participación pública, fortalecimiento de capacidades y cooperación.

2. Mesas de trabajo SMA

Entre los meses de marzo a junio de 2023 se desarrollaron 25 mesas de trabajo con las distintas unidades administrativas de la SMA (Divisiones, oficinas, departamentos y secciones, incluyendo 16 oficinas regionales) instancia en que se presentaron las medidas preliminares identificadas con la finalidad de obtener la retroalimentación de estas y escuchar las opiniones e ideas del funcionariado respecto la implementación del Acuerdo, en un ambiente cercano, seguro y en un lenguaje sencillo.

Además, en esa misma instancia se realizó la primera capacitación para el funcionariado en relación al Acuerdo, explicando sus aspectos generales, estado de implementación, sus pilares e implicancias para la SMA.

3. Cuestionario de medidas y estrategia de implementación

Al terminar el periodo de desarrollo de las mesas de trabajo, se envió a todo el funcionariado de la SMA un cuestionario en relación a dicha instancia, el que fue contestado por 158 personas (de un universo aproximado de 260) de las distintas unidades administrativas de la institución, con la finalidad de levantar información en relación a los siguientes aspectos:

- a. **Conocimiento y preparación:** Determinar el aporte de la capacitación respecto al conocimiento del Acuerdo; si la o el funcionario se siente mejor preparado para afrontar los desafíos institucionales para la implementación del Acuerdo; y cual tema es necesario reforzar en futuras capacitaciones.
- b. **Medidas preliminares y su priorización:** Determinar, de las medidas preliminares propuestas, el nivel de priorización que deberían tener estas para su implementación, según la visión del funcionariado del servicio.
- c. **Medidas propuestas por el funcionariado:** Medidas que el funcionariado, según su experiencia en el servicio y luego de la capacitación, proponen para que sea contemplado para su implementación.

Mediante el primer eje de “Conocimiento y preparación”, se buscó determinar el alcance de la capacitación realizada en las mesas de trabajo, junto con saber el sentir del funcionariado respecto a cómo afrontar los desafíos institucionales para la implementación del Acuerdo luego de la primera capacitación realizada. Se realizaron tres preguntas y se utilizó un sistema de indicador con un parámetro de nota del 0 (Nada) al 10 (Mucho).

Pregunta 1: ¿Cuánto aportó la presentación realizada en su conocimiento sobre el Acuerdo de Escazú? De las 158 respuestas obtenidas, el 80% concluyó que la presentación realizada en las mesas de trabajo internas aportó mucho en su conocimiento sobre el Acuerdo de Escazú.

Pregunta 2: ¿Sientes que luego de la presentación, estás mejor preparado/a para afrontar los desafíos institucionales para la implementación del Acuerdo de Escazú? De las 158 respuestas, el 70% concluyó que, luego de la presentación, se sienten mejor prepa-

rados/as para afrontar los desafíos institucionales para la implementación del Acuerdo de Escazú.

Se realizó una tercera pregunta en este eje, para determinar aquellos temas que resultan necesarios reforzar en futuras capacitaciones en el contexto de la implementación del Acuerdo, destacando para estos efectos, aquellas materias relacionadas con acceso a la información y la gestión de denuncias de personas defensoras de derechos humanos en asuntos ambientales.

Por otra parte, mediante el segundo y tercer ejes antes señalados, del total de medidas preliminares presentadas en las mesas de trabajo y luego de escuchar las opiniones e ideas del funcionariado respecto la implementación del Acuerdo, fue posible obtener una priorización preliminar de las medidas, además de tomar en consideración las propuestas de medidas elaboradas por las y los funcionarios de la SMA.

4. Primer Informe de Diagnóstico e Implementación

Del resultado final del “Cuestionario de medidas y estrategia de implementación” se realizó el Primer Informe de Diagnóstico e Implementación del Acuerdo de Escazú en la SMA, el cual constituye un documento interno de trabajo que detalla las labores realizadas en las otras etapas y destaca la información levantada en el cuestionario, determinado los tópicos a trabajar en las siguientes capacitaciones; la priorización según el funcionariado de servicio de las medidas preliminares propuestas junto con las medidas propuestas a implementar según su experiencia. Este informe constituye el principal insumo para desarrollar la hoja de ruta para la implementación del Acuerdo en el servicio.

5. Guía de Implementación Acuerdo de Escazú

Tomando en consideración la opinión y experiencia de cada funcionario y funcionaria del servicio, reflejada en el Primer Informe de Diagnóstico antes mencionado, y considerando tanto la factibilidad técnica y presupuestaria -actual y proyectada- de la SMA, y el resultado de la Consulta Pública del Anteproyecto del PIPE, se desarrollará una hoja de ruta denominada “Guía de Implementación del Acuerdo de Escazú para la SMA”.

Este documento servirá como guía para seguir avanzando hacia el cumplimiento del Acuerdo de Escazú, mejorando progresivamente los estándares de la SMA en la materia, desde una visión pragmática y acorde a las condiciones económicas y materiales

del servicio, estableciendo las medidas a implementar, su priorización, plazo, unidades responsables y otras posibles gestiones.

ii. Proyecto de cooperación para la implementación del Acuerdo Escazú, PROFE-PA-SMA

Durante el año 2023, en el marco de la Red Latinoamericana de Fiscalización y Cumplimiento Ambiental (REDLAFICA), la SMA comenzó un trabajo de cooperación con la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA), un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales de México, cuya tarea principal es incrementar los niveles de observancia de la normatividad ambiental, para la implementación del Acuerdo de Escazú

A mayor abundamiento, este proyecto busca avanzar en la plena y efectiva implementación del Acuerdo de Escazú en Chile y México a través del intercambio de experiencias y buenas prácticas relacionadas con los derechos de acceso a la información, la participación pública y el acceso a la justicia, así como la protección de las personas defensoras de derechos humanos en asuntos ambientales, identificando oportunidades y desafíos para su aplicación, acorde a las respectivas realidades nacionales, generando recomendaciones para su fortalecimiento y mejora, desde la perspectiva de las agencias de Fiscalización Ambiental.

Hasta la fecha, se han realizado 5 reuniones virtuales, de intercambio de experiencias entre ambas agencias fiscalizadoras:

Fecha	Materias
27 de julio de 2023	Marco normativo de Chile, institucionalidad ambiental, estructura SMA y vinculación de sus atribuciones con el Acuerdo de Escazú
28 de julio 2023	Marco normativo de México, estructura de PROFEPA y vinculación de sus atribuciones con el Acuerdo de Escazú
17 de agosto 2023	Acceso a la información Ambiental PROFEPA y SMA
05 de octubre 2023	Generación y divulgación de información ambiental
23 de noviembre 2023	Acceso a la justicia y denuncias ciudadanas

5. UAF, lavado de activos, financiamiento al terrorismo, delitos funcionarios y anticorrupción

El año 2003, se creó la Unidad de Análisis Financiero, cuyo objetivo es prevenir e impedir la utilización del sistema financiero, y de otros sectores de la actividad económica chilena, para la comisión de los delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, mediante la realización de inteligencia financiera, la supervisión basada en riesgo, la difusión de información y la cooperación institucional.

En este contexto, las Superintendencias y los demás servicios y órganos públicos están obligados a informar sobre operaciones sospechosas que adviertan en el ejercicio de sus funciones; contando para esto con un Sistema de Prevención de Lavado de Activo, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Funcionarios (LA/FT/DF).

Es importante destacar que una operación sospechosa es todo acto, operación o transacción que, de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad de que se trate, resulte inusual o carente de justificación económica o jurídica aparente, pueda constituir una conducta terrorista, sea realizado por una persona natural o jurídica que figure en los listados de alguna resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, ya sea que se realice de forma aislada o reiterada.

Para el 2023, esta Superintendencia estableció un Plan de Promoción y Socialización de LA/FT/DF, el cual constó de los siguientes hitos:

i. Campaña informativa mediante cápsulas mensuales

La última semana de cada mes, entre marzo y agosto, se envió por correo electrónico al funcionariado de la SMA, una capsula con información sobre el Sistema de Prevención de LA/FT/DF, como detectar señales de alerta y operaciones sospechosa, los Funcionarios Responsables del sistema, los Reportes de Operaciones Sospechosas y la responsabilidad de personal de la SMA al detectar señales de alerta. El contenido de las capsulas fue trabajado por los Funcionarios Responsables con el apoyo y colaboración del Área de Difusión y Estudios de la Unidad de Análisis Financiero.

La campaña informativa también sirvió para facilitar al funcionariado de la SMA, el acceso a los documentos relacionados con el Sistema de Prevención de LA/FT/DF, junto con acompañar las cápsulas con un glosario de conceptos claves relacionados al sistema.

Marzo 2023

Cápsulas Informativas UAF-SMA

Sistema de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Funcionarios (LA/FT/DF) de la SMA.

La SMA cuenta desde el 2017 con un Sistema de Prevención de LA/FT/DF que busca reforzar la transparencia y probidad de nuestro actuar, combatir la corrupción y prevenir los delitos funcionarios y de lavado de activos. Este sistema establece principalmente:

- 1 Una Política para la prevención y detección de LA/FT/DF
- 2 Una organización interna (que incluye en particular un/una funcionario/a responsable del sistema)
- 3 Un procedimiento para identificar y evaluar riesgos de LA/FT/DF
- 4 Un procedimiento para la detección y Reporte de Operaciones Sospechosas (ROS) de LA/FT/DF

Descarga, lee y ten a disposición el Sistema de Prevención de LA/FT/DF

Glosario: "Delitos funcionarios"

Son todas aquellas conductas ilícitas, cometidas activa y pasivamente, por funcionarios/as público/as en el ejercicio de sus cargos, o aquellas que afectan el patrimonio del Fisco en sentido amplio.

Ejemplos: cohecho o coima, fraudes al fisco, malversación de fondos.



Abril 2023

Cápsulas Informativas UAF-SMA

Detectar señales de alerta y operaciones sospechosas de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios (LA/FT/DF).

Las señales de alerta son indicadores, indicios, condiciones, comportamientos o síntomas de ciertas operaciones o personas, que podrían permitir potencialmente detectar la presencia de una operación sospechosa de LA/FT/DF.

- 1 Funcionarios/as públicos/as que frecuente e injustificadamente se ausentan del lugar de trabajo.
- 2 Utilización de equipos computacionales y técnicos para trabajos fuera del horario laboral, sin justificación.
- 3 Favorecer a entidades reguladas en procedimientos infraccionales sancionatorios.
- 4 Contratar a una persona incumpliendo el procedimiento de reclutamiento interno o legal.
- 5 Personal de la SMA que revela información secreta de la institución a los medios de comunicación o a las entidades reguladas por el Servicio, pudiendo recibir algún tipo de retribución por ello.
- 6 Personal de la SMA que revela, de forma ilegal, información confidencial a determinada(s) empresa(s), en el marco de una licitación pública.

Descargar documento "Señales de Alerta Instituciones Públicas" UAF y "Guía de señales de alerta" que contiene señales de alerta de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.

Glosario: "Operación Sospechosa"

Se entiende por operación sospechosa todo acto, operación o transacción que, de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad de que se trate, resulte inusual o carente de justificación económica o jurídica aparente.



Mayo 2023

Cápsulas Informativas UAF-SMA

Funcionario/a Responsable y Reporte de Operaciones Sospechosas (ROS) Parte 1

Cuando, en el cumplimiento de sus labores, el personal de la SMA, cualquiera sea su estamento o modalidad de contratación, detecte la presencia de una o más señales de alerta que sea indicio de alguna operación sospechosa, debe comunicarlo a la brevedad al/a la Funcionario/a Responsable, acompañando todos los antecedentes que de buena fe disponga, a través de algunas de estas vías:

- 1 **Presencial:** entrevista con el/la Funcionario/a Responsable previa solicitud, a través de algún canal disponible en el que quede registro de la reunión (como correo electrónico)
- 2 **Escrito:** Entregándole los documentos directamente al/a la Funcionario/a Responsable
- 3 **Correo Electrónico:** Correo dirigido a la dirección operaciones.inusuales@sma.gob.cl

El/La Funcionario/a Responsable analizará la información recibida y determinará si procede o no efectuar un Reporte de Operaciones Sospechosas (ROS), a través de la plataforma web de la Unidad de Análisis Financiero (UAF).

El Funcionario Responsable es Felipe Bacciarini González y subroga Maximiliano Ramírez Moyano, ambos abogados de Fiscalía.



Nota: La identidad del funcionario o funcionaria que reportó la operación como sospechosa, así como los datos entregados por el/la mismo/a, serán de carácter confidencial y la información proporcionada de buena fe exime de toda responsabilidad legal a quienes la entreguen. Asimismo, está prohibido informar al afectado o a terceras personas, la circunstancia de haberse requerido o remitido información a la Unidad de Análisis Financiero.



Junio 2023

Cápsulas Informativas UAF-SMA

Funcionario/a Responsable y Reporte de Operaciones Sospechosas (ROS) Parte 2

La comunicación de señales de alerta y operaciones sospechosas, debe contener antecedentes, siempre entregados de buena fe, que permitan hacer un análisis del evento y poder reportarlo a la Unidad de Análisis Financiero (UAF). El/La Funcionario/a Responsable debe mantener en absoluta confidencialidad la comunicación y antecedentes y procurar que ningún funcionario o funcionaria sufra algún tipo de discriminación o represalias por reportar.

Ejemplos

- Fechas de referencias, nombre o cargo de los involucrados.
- Narración de las circunstancias.
- Forma en que se tomó conocimiento de los hechos comunicados.

Glosario: "Funcionario/a Responsable"

Es la persona responsable de coordinar y apoyar la implementación de las políticas y procedimientos del Sistema de Prevención de LA/FT/DF de la SMA, junto con recepcionar, gestionar, estudiar e investigar cualquier comunicación de operación inusual o consulta presentada por el/la funcionario/a del Servicio; además de relacionarse con la Unidad de Análisis Financiero (UAF), de reportar operaciones sospechosas, y de coordinar políticas y procedimientos de prevención y detección de los delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos Funcionarios (LA/FT/DF) de la SMA.



Julio 2023

Cápsulas Informativas UAF-SMA

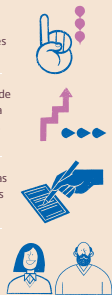
Funcionario/a Responsable y Reporte de Operaciones Sospechosas (ROS) Parte 3

En relación con los Reportes de Operaciones Sospechosas (ROS), es importante considerar que:

- 1 Se reportan tanto operaciones o conjunto de operaciones específicas o personas que participan en ellas.
- 2 El reporte no implica una denuncia, permite a la Unidad de Análisis Financiero (UAF) efectuar labores de inteligencia financiera, por lo que basta con la sospecha de buena fe, sin que se deba determinar un delito.
- 3 El reporte no exime de otras obligaciones administrativas o legales como los sumarios administrativos o denuncias al Ministerio Público u otras autoridades.
- 4 La obligación de detección de operaciones inusuales no recae sobre el/la Funcionario/a Responsable, sino que es deber de todo el personal de la SMA, cualquiera sea su estamento o modalidad de contratación.
- 5 Tanto la comunicación como el Reporte de Operaciones Sospechosas son confidenciales.

Glosario: "Unidad de Análisis Financiero (UAF)"

Es el organismo responsable en Chile de prevenir e impedir el uso del sistema financiero y de otros sectores de la actividad económica en la comisión de los delitos de lavado y financiamiento del terrorismo. Es un Servicio Público descentralizado, creado mediante la Ley N°19.913, el 18 de diciembre de 2003. Cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios y se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda. La UAF inició sus funciones el 16 de abril de 2004.



Agosto 2023

Cápsulas Informativas UAF-SMA

Responsabilidad del Personal de la SMA al detectar señales de alerta y operaciones sospechosas

En relación con los Reportes de Operaciones Sospechosas (ROS), es importante considerar que:

- 1 Se reportan tanto operaciones o conjunto de operaciones específicas o personas que participan en ellas.
- 2 El reporte no implica una denuncia, permite a la Unidad de Análisis Financiero (UAF) efectuar labores de inteligencia financiera, por lo que basta con la sospecha de buena fe, sin que se deba determinar un delito.
- 3 El reporte no exime de otras obligaciones administrativas o legales como los sumarios administrativos o denuncias al Ministerio Público u otras autoridades.
- 4 La obligación de detección de operaciones inusuales no recae sobre el/la Funcionario/a Responsable, sino que es deber de todo el personal de la SMA, cualquiera sea su estamento o modalidad de contratación.
- 5 Tanto la comunicación como el Reporte de Operaciones Sospechosas son confidenciales.

GLOSARIO

"Fraudes y exacciones ilegales"

Incluyen el fraude al fisco; las negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas; el tráfico de influencias cometido por la autoridad o funcionario público que utiliza su posición para conseguir beneficios económicos para sí o para terceros; y exacciones ilegales, consistentes en exigir en forma injusta el pago de prestaciones multas o deudas.

"Malversación de caudales públicos"

Cuando se utilizan recursos fiscales, de cualquier clase, para un fin distinto al que fueron asignados.



ii. Encuesta Institucional de Autoevaluación en materia de LA/FT/DF e informe

Durante el mes de octubre de 2023, se realizó una “Encuesta en materias de Señales de Alerta y Gestión de Riesgo” cuyo objetivo fue levantar información de las distintas unidades administrativas de la SMA respecto a la Probidad Administrativa, Señales de Alerta, Sistema de Prevención LA/FT/DF y Reuniones de Asistencia al Cumplimiento.

La encuesta tomó en consideración cuatro pilares: i) participación, donde el alcance de la encuesta es para los/las funcionarios/as de la SMA, sin importar su calidad jurídica; ii) honestidad, que las respuestas fueron contestadas sin intención alguna de encubrir alguna señal de alerta y/o tema en particular; iii) confidencialidad en los resultados de la encuesta; y iv) responsabilidad administrativa, ya que los resultados de la encuesta son anónimos, y no constituye denuncia ni dieron lugar a procedimientos para determinar responsabilidades administrativas.

El proceso de consulta contó con la participación 246 personas de la institución, lo cual constituye al 88% del funcionariado según la dotación del mes de octubre de 2023 (con un margen de error de un 3.4% ante posibles dobles respuestas en el formulario). Posteriormente, se elaboró un informe interno para conocimiento de la Jefatura del Servicio y como fundamento para el plan de trabajo para el año 2024, quedando pendiente para el periodo 2024 su socialización con el funcionariado de la SMA.

iii. Campaña de capacitación

Entre las metas del 2023 del Plan de Promoción y Socialización de LA/FT/DF, se establecieron al menos dos actividades de capacitación. La primera fue la capacitación para los funcionarios responsables del sistema, que consistió en un curso virtual de 64 horas cronológicas denominado “Herramientas para establecer un sistema preventivo antilavado de activos y anticorrupción en las instituciones públicas” e impartido por la misma Unidad de Análisis Financiero y realizado en marzo de 2023.

La segunda capacitación planificada tenía como universo destinatario al Funcionariado de la SMA, y consistía en un webinar a ser realizado por la Unidad de Análisis Financiero, denominado “Sistema Nacional de Antilavado de Activos y contra el Financiamiento del Terrorismo”. Pese lo anterior, ante la imposibilidad de ejecutarlo el 2023, quedó como acción pendiente para el 2024.

iv. Relacionamiento institucional

Además del trabajo que está realizando la SMA con apoyo de la Unidad de Análisis Financiero, en el marco del Plan de Promoción y Socialización de LA/FT/DF, se dio inicio al contacto y coordinación con otras instituciones relacionadas con la materia, para planificar labores para el 2024.

En ese contexto, en octubre de 2023, la SMA aprobó un convenio de colaboración con la Contraloría General de la República que tiene entre sus objetivos, desarrollar proyectos conjuntos que ayuden a mejorar la eficiencia y eficacia de las labores institucionales, enfocados particularmente en fortalecer los procedimientos de atención de denuncias y ejecución de procedimientos disciplinarios por parte de la SMA. Por otro lado, en diciembre de 2023, la SMA comenzó su relacionamiento institucional con la Comisión para el Mercado Financiero para determinar objetivos comunes y trabajos coordinados.

Finalmente, a principios del mes de enero de 2024, con el auspicio de la Superintendencia de Seguridad Social, la SMA solicitó a la Contraloría General de la República su incorporación a la Alianza Anticorrupción de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, cuyo objeto es impulsar la implementación y difusión de dicha Convención, junto con diseñar acciones y estrategias para dar cumplimiento en Chile a los principios en ella contenidos, fortalecer el combate contra la corrupción y fomentar la transparencia.

6. Segundo Plan de Acción Nacional en Derechos Humanos y Empresas

Durante varios años se ha venido discutiendo el impacto de la actividad empresarial en el respeto hacia los derechos humanos, ello en el contexto de la promoción de la actividad empresarial para el crecimiento y el desarrollo económico, entendiendo que el desarrollo económico debe estar al servicio de la persona, su vida y dignidad, todas las empresas al desarrollar sus actividades deben respetar los derechos humanos; esto también involucra al Estado, tanto en sus actividades empresariales como en su rol de garante para generar las condiciones e incentivos necesarios, para que las empresas respeten los derechos humanos.

En este contexto, las Naciones Unidas han desarrollado los denominados Principios Rectores sobre Empresas y derechos humanos, que son una serie de directrices adoptadas por la comunidad internacional con el propósito de que sirvan como guía para orientar la labor de los Estados y las empresas en su relación con los derechos humanos.

Estos principios se sustentan en tres pilares: el Pilar I se refiere al rol del Estado de proteger los derechos humanos; el Pilar II trata del deber de las empresas de respetar los derechos humanos; y el Pilar III se refiere a distintos mecanismos –privados y públicos– de acceso a reparación y acceso a la justicia en relación a las violaciones a los derechos humanos que pueden ocurrir cuando no se logra o no se quiere prevenirlas. Estos Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, se contextualizan a nivel nacional en el denominado Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN).

El 3 de marzo de 2022, el Comité Nacional Interministerial de Derechos Humanos y Empresas, aprobó la segunda versión del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas para el periodo 2022 a 2025, contemplando la ejecución de 58 acciones, comprometidas por 24 instituciones públicas.

La SMA, formando parte de este plan, comprometió una acción denominada “Fortalecimiento de los conocimientos en derechos humanos y empresas de los funcionarios y las funcionarias de la SMA”. Esta acción consiste en un programa de capacitaciones cuyo objetivo es que el personal de las distintas unidades administrativas que conforman la SMA, adquieran y desarrollen conocimientos y habilidades específicas en materia de derechos humanos en general, derechos humanos y empresas en particular, junto con la aplicación de las directrices en esta materia en el quehacer cotidiano de las áreas de negocio de la institución (atención a la ciudadanía, fiscalización, sanción, etc.) permitiendo disminuir brechas en torno al nivel de conocimientos y de habilidades respecto la materia y su aplicación.

Para el periodo 2023, el programa de capacitaciones consideró la ejecución dos módulos formativos para el personal de la Superintendencia, realizados de forma semestral.

i. Modulo 1: Introducción a los derechos humanos para funcionarios y funcionarias públicas.

Contexto: Durante el primer semestre del 2023 se ejecutó el curso virtual denominado “Introducción a los derechos humanos para funcionarios y funcionarias públicas” impartido por la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derecho Humanos.

Objetivo General: Propiciar una cultura de derechos humanos en la función pública, a través de un sistema de enseñanza aprendizaje virtual que permita el acceso de funcionarios y funcionarias públicos de distintas reparticiones del Estado.

Objetivo Específico: Otorgar contenidos básicos sobre derechos humanos y sus fundamentos, los sistemas de protección y la institucionalidad vigente en Chile; y relacionar los derechos humanos con la función pública.

Metodología: La modalidad de este curso fue e-learning y autoaplicado, constando de 3 clases y finalizando con una evaluación. Su duración fue de 6 horas lectivas.

Clases y contenidos:

Clase I: Introducción a los derechos humanos

- Concepto de derechos humanos
- Características de los derechos humanos

Clase II: Sistemas de Protección de los derechos humanos

- Sistema Universal: Tratados y órganos de supervisión
- Sistemas Regionales de Protección

Clase III: Políticas Públicas y derechos humanos

- ¿Qué son las Políticas Públicas?
- ¿Qué es el enfoque de derechos humanos?
- Institucionalidad Chilena de derechos humanos

Desarrollo: El módulo fue realizado por 231 funcionarias y funcionarios (de un universo aproximado de 260 personas) con un porcentaje de aprobación del 90%, durante los meses de abril y junio de 2023.

ii. Módulo 2: Derecho Internacional de los derechos humanos y debida diligencia

Contexto: Durante el segundo semestre del 2023 se realizaron dos cursos tipo webinar en colaboración con el Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales.

Objetivo General: Proporcionar a los y las participantes un conocimiento técnico y específico sobre la problemática, las estructuras corporativas y empresariales relevantes en una economía transnacional, el marco aplicable de derecho internacional de los derechos humanos, y las maneras de crear incentivos regulatorios en la materia.

Metodología: La modalidad de este curso fueron 2 clases sincrónicas tipo webinar. Su duración fue de 4 horas lectivas.

Submódulos y materias:

Clase I: Introducción a los derechos humanos y empresas

- ¿De qué se trata empresas y derechos humanos?
- Conceptos de derechos humanos y empresas

Clase II: Derecho internacional de los derechos humanos y debida diligencia

- Regulación y auto regulación: Su eficacia y rol complementario a la fiscalización ambiental
- Leyes y proyectos de Ley sobre debida diligencia en materia de derechos humanos y empresas

Desarrollo: El Curso 1 del módulo 2 fue ejecutado el 5 de septiembre de 2023 y contó con la participación de 191 funcionarias y funcionarios, y el Curso 2 del módulo 2 fue ejecutado el 12 de septiembre de 2023 y contó con la participación de 183 personas de la SMA (de un universo aproximado de 270 personas). Así, en promedio, en el módulo 2 de programa de capacitación, participaron 187 personas.

7. Derechos laborales de los/las funcionarios/as públicos

En relación con los derechos laborales de las/as funcionarios/as públicos, durante el presente año la Asociación de Funcionarias y Funcionarios de esta Superintendencia, ASUMA, desarrolló en conjunto con la autoridad una serie de acciones tendientes a mejorar las actuales condiciones del funcionariado en la institución, principalmente a través del establecimiento de una mesa de trabajo de políticas de personas, en el marco de las cuales se han discutido y avanzado sobre diversas materias.

- Durante el año 2023 se realizaron un total de 3 reuniones, donde las materias abordadas destacan las siguientes:
- Seguridad Funcionaria
- Materias de higiene y seguridad
- Reglamento especial de calificaciones
- Reglamento de teletrabajo en el marco del artículo 67° de la Ley N°21.526.
- Aplicación especial de trabajo remoto en el marco de la Ley N°21.526.
- Aplicación y seguimiento a las disposiciones del protocolo de movilidad y aumento de grados (Resolución Exenta SMA N°514/2022).

Dentro de las discusiones anteriores destaca que, en el marco del artículo 66 de la Ley N°21.526 inciso 1°, se concretó la extensión del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2023 a través de la Resolución Exenta SMA N°1510/2023, lo que permitió que personas que se encontraban trabajando bajo dicha modalidad en función de la alerta sanitaria por COVID-19, pudieran extender dicha modalidad hasta diciembre de 2023.

En complemento de lo anterior también el 2023 se trabajó en la elaboración y tramitación del Reglamento de Teletrabajo de la SMA en función del artículo 67° de la Ley N°21.526, cuyo ingreso a la Dirección de Presupuesto de Chile (DIPRES) se realizó en el mes de septiembre.

8. Género, equidad y no discriminación

Durante los meses de octubre y noviembre de 2023, se realizaron los diagnósticos de percepción de género, identificando el estado de las brechas y accesibilidades que la institución presenta en estas materias actualmente, en paralelo se consultó también por las labores de cuidado y responsabilidades sobre terceros, que las personas de la SMA cumplen en paralelo a sus obligaciones laborales. Con estos instrumentos, la Superintendencia puede mantener una revisión sobre cómo vivencian el desarrollo de sus ciclos de vida personales, familiares y laborales dentro de la institución.

Cabe destacar que la información recogida durante el 2023, y que emana directamente de las personas en la institución, es considerada como uno de los elementos de entrada que la Alta Dirección de nuestro servicio, considera al momento de identificar brechas y áreas en las que se debe seguir trabajando, a fin de continuar avanzando con los pilares fundamentales que permitirán a la SMA ser un lugar de trabajo que respete a las personas en todos los aspectos, y que asegure tratos acordes a la dignidad de las personas, la igualdad y las diferencias.

En cuanto al cumplimiento de los compromisos 2023 se presenta la siguiente tabla en donde se observa el resumen de las actividades comprometidas:

Medidas	Medio de verificación	Descripción
N°1: Política y/o Procedimientos de Gestión de Personas con perspectiva de género.	1. Procedimiento institucional de Reclutamiento y Selección aprobado por Resolución Exenta y difundido a la SMA.	De acuerdo con lo comprometido en el Programa de trabajo 2023, se carga en plataforma la Resolución exenta P-N°561, de fecha 13 de diciembre 2023, que “Aprueba actualización del Procedimiento de Reclutamiento y Selección con perspectiva de género e inclusión, bajo Norma Chilena 3262:2021 Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de la Superintendencia del Medio Ambiente”.
	2. Difusión del Procedimiento	De acuerdo con lo comprometido en el Programa de trabajo 2023, se carga en plataforma el medio de verificación “Difusión del Procedimiento”. Este archivo contiene: captura de pantalla de la difusión del Procedimiento mediante correo electrónico dirigido a toda la SMA; correo electrónico en pdf con la difusión del Procedimiento; y captura de pantalla de la publicación del Procedimiento en aplicativo interno de RRHH.
N°2: Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as	1. Resolución exenta que aprueba el PAC 2023.	De acuerdo con lo comprometido en el Programa de trabajo 2023, se carga en plataforma un archivo que contiene la Resolución Exenta P-N°252, del 28 de junio 2023, que “Aprueba la modificación al Plan Anual de Capacitación 2023” y la Resolución Exenta P-N°073, del 03 de marzo 2023, que “Aprueba Plan Anual de Capacitación año 2023”. Al respecto, se informa a la Red que la resolución fue modificada en el mes de junio ya que se estaba a la espera de la aprobación de los contenidos de los cursos para ser incorporados en el Plan. Lo anterior se concretó en abril 2023, tras la aprobación del Plan Anual de Capacitación, que se efectúa en marzo. Por otra parte, cabe mencionar que, a la fecha de aprobación del Plan (marzo) no se contaba con la denominación exacta de los cursos relacionados con el cumplimiento de compromisos en materias de Género ni Estado Verde. Estos últimos fueron incorporados igualmente mediante la modificación del Plan.
	2. Contenidos de la capacitación.	De acuerdo con lo comprometido en el Programa de trabajo 2023, se carga en plataforma un archivo que contiene: el acta de la reunión de asistencia técnica realizada en el mes de abril 2023, mediante la cual se formaliza la aprobación de los contenidos de los cursos, previo a su realización; el correo a través del cual la sectorialista de la Red de Género ratifica la aprobación de los contenidos de los cursos (diciembre 2023); la ficha correspondiente al curso “Liderazgo con perspectiva de género para la Alta Dirección Pública” con el detalle de sus contenidos; y la ficha del curso “Por una Acción climática con enfoque de Género visión general” con el detalle de sus contenidos. Cabe mencionar que ambos cursos fueron realizados por jefaturas del Servicio, de acuerdo con lo establecido en el compromiso.

N°3: Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	1. Guía de Lenguaje con enfoque de Género 2023, considerando la equidad de género, no discriminación, y el respeto por la diversidad, aprobada por resolución exenta y difundida en el Servicio.	De acuerdo con lo comprometido en el Programa de trabajo 2023, se carga en plataforma la Resolución Exenta P-N°252 que “Actualiza Guía de Lenguaje con enfoque de Género de la Superintendencia del Medio Ambiente e instruye su uso para todas las áreas del Servicio”.
	2. Difusión de la Guía de Lenguaje	De acuerdo con lo comprometido en el Programa de trabajo 2023, se carga en plataforma un archivo que contiene: la invitación dirigida a las jefaturas del Servicio, para asistir a la capacitación sobre el uso de la Guía; captura de pantalla de la realización de la capacitación, realizada vía Teams; la presentación de la capacitación; una captura de pantalla de la publicación de la Guía en Intranet institucional; una captura de pantalla de la publicación de la Guía en aplicativo interno de RR.HH.; y una cápsula elaborada por la Oficina de Comunicaciones.
N°4: Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	3. Presentación PPT institucional con la mención del compromiso institucional con enfoque de género y equidad, integrando logotipos SGIC e Iguala conciliación.	De acuerdo con lo comprometido en el Programa de trabajo 2023, se carga en plataforma Presentación de PPT institucional con la mención del compromiso institucional con enfoque de Género y Equidad, integrando logotipos SGIC e Iguala conciliación.

Cabe destacar también, que en mayo de 2023 se actualizó el Procedimiento de Detección, Prevención, Investigación y Derivación en Casos de Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual, cuyo objetivo es establecer el mecanismo de gestión, las responsabilidades y las acciones necesarias para prevenir, detectar, denunciar, investigar y sancionar conductas de maltrato, acoso laboral y/o sexual, la cual pretende establecer lineamientos concretos que promuevan un clima de respeto y buen trato entre las personas, en cumplimiento con la legislación vigente y los lineamientos de la Norma Chilena 3262:2021 de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

En atención a la implementación de la Norma Chilena 3262:2021, el 29 de noviembre de 2023, mediante la Resolución P-N°539 se estableció la Política Institucional frente a casos de Personal con Enfermedades Graves, Críticas o Terminales, cuyo objetivo es establecer los criterios y procedimientos básicos para cautelar el respeto por la dignidad humana y el cuidado por la salud del funcionariado que deba sufrir y enfrentar una enfermedad grave, crítica o terminal, ello en el ámbito del ejercicio de las atribuciones y la toma de decisiones por parte de la autoridad en materia de su vínculo laboral con la institución, mismas que pudieran afectar o dificultar de alguna manera su tratamiento, así como el logro de su reincorporación tras su recuperación o, en su lamentable caso, el buen morir.

Finalmente, se hace meritorio recordar que la SMA y su Sistema de Conciliación y Género certificado por la Norma Chilena 3262:2021, se mantienen en constante proceso de mejora, sumando durante el año 2024, un nuevo proceso de auditoria para la mantención de la certificación.

INFORME ANUAL SOBRE DERECHOS HUMANOS AÑO 2023



Redacción informe:

- Maximiliano Ramírez Moyano, Abogado Fiscalía SMA, Coordinador Institucional Comité de DDHH SMA, y personas responsables por áreas.

Revisión Informe:

- Angélica Medina, Fiscalizadora División de Fiscalización SMA, Secretaria Comité de DDHH SMA.

Comentarios y correcciones:

- Marie Claude Plumer Bodin, Superintendente del Medio Ambiente
- Jorge Alviña Aguayo, Fiscal (s) SMA
- Alberto Rojas Segovia, Presidente de la Asociación de funcionarias y funcionarios de la SMA (ASUMA)
- Mariela Valenzuela Hube, Jefa de la Oficina Regional del Maule
- Equipo de la Oficina de Comunicaciones

INFORME ANUAL SOBRE DERECHOS HUMANOS AÑO 2023

