



# FUNDACIÓN PRODERE

## CODIGO DE ÉTICA FP-RHH-DOC-02

Rev.1  
JUNIO, 2022

### “CODIGO DE ÉTICA”

DOCUMENTO CONTROLADO  
SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD

Estado	Elaboro	Reviso	Aprobó
Aprobado	CSGC Sistema de Gestión	CSGC Sistema de Gestión	Representante Legal
	Mag. Ing. María Alejandra Mota T.	Mag. Ing. María Alejandra Mota T.	Ts. Marina Inés Bustos Pino
	Abg. Yuliana Arias León	Abg. Yuliana Arias León	

“Solo los documentos identificados con la frase “Documento Controlado” (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.



# **FUNDACIÓN PRODERE**

## **CODIGO DE ÉTICA**

**FP-RHH-DOC-02**

Rev.1  
JUNIO, 2022

### **INDICE**

	<b>PAG.</b>
<b>I. CARTA DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA</b>	03
<b>II. RESEÑA HISTORICA DE FUNDACIÓN PRODERE</b>	04
<b>III. INTRODUCCIÓN</b>	05
<b>IV. ALCANCE</b>	06
<b>V. OBJETIVOS</b>	06
<b>VI. ¿QUE ES EL CODIGO DE ETICA?</b>	07
<b>VII. VISIÓN, MISIÓN, VALORES Y POLITICA DE CALIDA DE FUNDACIÓN PRODERE</b>	07
<b>VIII. PAUTAS DE CONDUCTA ESPERADA DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO, USUARIOS Y COLABORADORES</b>	10
1.- AMBIENTE DE TRABAJO	10
2.- SEGURIDAD EN EL TRABAJO	11
3.- COMPROMISO CON LA FUNDACIÓN	12
4.- RESGUARDO Y PROTECCIÓN DE LA ENTIDAD JURIDICA	13
5.- CONFLICTO DE INTERESES	14
6.- RELACIÓN CON EL ENTORNO (COMUNIDAD)	15
7.- CALIDAD DE SERVICIO	16
<b>IX. CONDUCTAS INSTITUCIONALES DE LOS MIEMBROS DE LA FUNDACIÓN</b>	17
<b>X. CANALES DE INFORMACIÓN</b>	18
<b>XI. CANALES DE DENUNCIA</b>	18
<b>XII. COMISIÓN DE ÉTICA</b>	20
<b>XIII. SUPERVISIÓN, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA</b>	22
<b>VX. DEFINICIONES DE INTERÉS</b>	26

*"Solo los documentos identificados con la frase "Documento Controlado" (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*



# FUNDACIÓN PRODERE

## CODIGO DE ÉTICA

FP-RHH-DOC-02

Rev.1  
JUNIO, 2022

### I. CARTA DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA

En Fundación PRODERE, Profesionales agrupados para el Desarrollo Regional, sabemos que, para cumplir con nuestra Misión de *“Promover el derecho a disfrutar de una vida digna y plena en igualdad de tratos, cuidados y oportunidades de todos los NNJ (Niños, Niñas, Jóvenes) y familias, partiendo desde la oportuna y eficiente evaluación de las condiciones de protección en que se encuentran los NNJ para recomendar a los Tribunales de Familia, la adopción de medidas de protección atinentes, que contribuyan a la restitución de los derechos vulnerados.”*, debemos implementar la práctica de los valores que hemos cultivado en la Organización. Dar cumplimiento a las Leyes y marco normativo vigente en Chile, actuar con respeto, honestidad e integridad, como premisa esencial de nuestra cultura Corporativa.

La Fundación PRODERE, realiza su trabajo, enfocándose principalmente en la provisión de cuidado integral para los niños, niñas y adolescentes de grupos vulnerables de nuestra sociedad, consideran como premisa de acción en el quehacer diario el fomento de la Calidad y Mejora continua, como pilar fundamental de la prestación de servicio, honrando, desarrollo cognitivo y desarrollo psicosocial, en un contexto pluralista inclusivo, con sólidos principios morales institucionales, propiciando el respeto, equidad, igualdad y justicia hacia nuestros usuarios y equipos.

El Código de Ética de Fundación PRODERE es la base de nuestra conducta Corporativa y es el fundamento de nuestras políticas, de Calidad, de Prevención de Delito, así como de los procedimientos y directrices internas. Ha sido aprobado por la Junta Directiva de la organización, que también ha autorizado su publicación y actualización periódica, necesaria en virtud de los cambios dinámicos que se observan en el entorno social.

Mediante la actualización de este código se logra reforzar la confianza de nuestros Profesionales, Directivos, Proveedores, Colaboradores, Prestadores de Servicio, Usuarios, autoridades mandantes y comunidad en general.

En tal sentido desde la Dirección Ejecutiva, extendiendo una invitación a todos los miembros, usuarios y colaboradores de la Fundación PRODERE, a leer y consultar periódicamente nuestro Código de Ética, así como también se insta a reportar de manera inmediata cualquier irregularidad que observen, ya que ello permitirá su abordaje y corrección, lo que ayuda a potenciar las buenas prácticas y respeto de nuestros principios en todos los ambientes y sedes de la Institución.

Con un Afectuoso y Cordial Saludo,  
Marina Inés Bustos Pino.  
Representante Legal de Fundación PRODERE.





# **FUNDACIÓN PRODERE**

## **CODIGO DE ÉTICA**

**FP-RHH-DOC-02**

Rev.1  
JUNIO, 2022

### **II. RESEÑA HISTORIA DE FUNDACIÓN PRODERE**

Fundación PRODERE, en fecha 16 de octubre de 2017, en la ciudad de Arica, se constituyó en Chile, la entidad “Fundación de Profesionales para el Desarrollo Regional (PRODERE)”, organización sin fines de lucro, siendo su principal actividad la de promoción y fortalecimiento de los derechos de la infancia y la adolescencia, a través de proyectos que permitan un oportuno diagnóstico.

Uno de sus principios rectores es la importancia de generar el bien común, pero teniendo como eje fundamental al sujeto de atención, sustentado en el principio ético del respeto al individuo, su autodeterminación y libertades, contribuyendo de esta manera a la protección y desarrollo personal.

En la línea del Servicio de Mejor Niñez, Fundación PRODERE ha designado un equipo de alto desempeño en cada uno de sus proyectos y en la administración central, que se encuentra constituido por profesionales con experiencia en asistencia y protección a los niños, niñas y jóvenes en situación de vulnerabilidad, con o sin infracción a la Ley. Así como también, con conocimiento en la Ley 20.032, lo cual permite apoyar los diferentes procesos de los proyectos a nivel nacional, asegurando un trabajo de calidad y acorde con las exigencias técnicas, financieras y administrativas del mandante, ajustados a la normativa legal vigente del país.

Dado lo evolucionado de los proyectos para la atención de los NNA que el Estado Chileno sustenta, de los cambios legales existentes y la necesidad de mejorar los procesos internos de la organización, el Directorio decidió la creación de un “Código de Ética”, que viene a entregar directrices para el comportamiento y buenos oficios, que en conjunto al “Manual de Prevención del Delito” permite precaver y resguardar a la organización frente a eventuales sanciones de la ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en nuestro país. (Ley N° 20.818; Ley N° 20.121 y ante toda acción que pueda vulnerar los derechos de los niños, niñas y adolescentes, familiares y usuarios en general).

Según lo anterior, a continuación, presentamos el “Código de Ética de Fundación PRODERE”, el cual ha sido discutido, adoptado y aceptado tanto por el representante legal, dirección ejecutiva y los miembros del directorio de la organización, siendo desde este momento vinculante para la organización y para todas las personas y actores que tengan a bien desarrollar tareas con esta, tales como profesionales, prestadores de servicios, proveedores, entre otros.

*“Solo los documentos identificados con la frase “Documento Controlado” (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.”*



# **FUNDACIÓN PRODERE**

## **CODIGO DE ÉTICA**

**FP-RHH-DOC-02**

Rev.1  
JUNIO, 2022

### **III. INTRODUCCIÓN**

El Representante Legal junto a la Alta Dirección y a la Dirección Ejecutiva, en compañía de los equipos de trabajo de Fundación PRODERE, establecen el presente documento “Código de Ética”, como herramienta útil para el logro de los objetivos que se propone, en el cuidado de los NNA que son atendidos en los proyectos ejecutados por la organización.

Para la Fundación, nuestra gente (Usuarios, Profesionales y Colaboradores), son nuestro mayor activo, en tal sentido propiciamos un excelente ambiente de trabajo y atención. Para conseguirlo, todos debemos asumir la responsabilidad compartida como equipo, por ello esperamos que cada uno de los integrantes activos de la Fundación colaboren de manera abierta y respetuosa, contribuyendo así al mantenimiento de un entorno laboral sano, seguro y confortable física y emocionalmente.

Es premisa de acción de la Fundación PRODERE, fomentar una cultura que ofrece estimulación profesional, mediante reconocimiento de méritos y talentos personales, apoyo con críticas constructivas, valor a la diversidad en toda su extensión, inclusión, respeto a la privacidad, y de todos aquellos valores que permitan a todos alcanzar equilibrio entre la vida personal y profesional.

Con las convicciones ya expuestas, se procede a elaborar e implementar el presente Código de Ética, con el fin de promover el desarrollo de una cultura organizacional ética que evite, de manera efectiva, las malas prácticas y sus eventuales consecuencias penales.

La Dirección de Fundación PRODERE, se compromete a que su Código de Ética, sea conocido e implementado por cada uno de los miembros de la Organización, asumiendo de igual manera el compromiso de que esté disponible al público en general y que sea actualizado periódicamente según los requerimientos de mejora continua de la organización.





# **FUNDACIÓN PRODERE**

## **CODIGO DE ÉTICA**

### **FP-RHH-DOC-02**

Rev.1  
JUNIO, 2022

#### **IV.ALCANCE**

El presente Código de Ética, tiene alcance corporativo integral, comprende todos los ámbitos de acción de las actividades desarrolladas por la Fundación PRODERE, incluyendo a todos los trabajadores (as), en todos los niveles y áreas, así como a usuarios, familias de los usuarios, proveedores, contratistas y todos aquellos que realicen actividades en conjunto o para la Organización. Es responsabilidad de cada uno de los actores partícipes en la Fundación, conocer y dar cumplimiento cabal a los estipulado en este documento.

#### **V.OBJETIVOS**

1. Establecer definir y dar a conocer los valores, pautas de conducta y principios éticos, que orientan las actividades cotidianas al interior de cada una de las sedes de la Fundación, así como en las actividades que el equipo PRODERE desarrolle fuera de ellas, además de generar ambientes controlados, seguros, con profesionales capacitados y respetuosos de las buenas prácticas que establece el Código de Ética, para atender a todos aquellos niños, niñas y adolescentes derivados por los Tribunales de Familia, otorgando la atención especializada en el orden Psicológico y Social, requerida para la restitución de los derechos vulnerados.
2. Dar a conocer el compromiso de la alta dirección, con un ejercicio ético de las relaciones laborales, en servicio, y en general, con la finalidad de prevenir las conductas que pudiesen representar un riesgo de comisión de delitos en contra de la integridad y derechos de los niños, niñas y adolescentes que son sujetos de atención en la Fundación.
3. Incorporar en las actividades cotidianas los procesos de socialización, inducción y capacitación de todos los actores partícipes de la institución promoviendo las buenas prácticas interrelacionales, para generar y mantener un ambiente laboral estable y confortable física y emocionalmente, evitando riesgos de sanciones para la Persona Jurídica y concientizando a los equipos de trabajo de cada proyecto y de la administración central, a ser actores del trabajo en equipo y dar cumplimiento al Código de Ética, posibilitando la evaluación y actualización periódica del mismo.
4. Establecer un Código de Ética, levantado acorde a las actividades que desempeña la Fundación PRODERE, así como los mecanismos y criterios de respuesta, que deben ser utilizados por parte de la organización frente a la potencial comisión de ciertos y determinadas infracciones a las cuales se pueda ver expuesta la organización.

*"Solo los documentos identificados con la frase "Documento Controlado" (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*



# FUNDACIÓN PRODERE

## CODIGO DE ÉTICA

FP-RHH-DOC-02

Rev.1  
JUNIO, 2022

### VI. ¿QUE ES EL CÓDIGO DE ÉTICA?

El “Código de Ética”, es un documento interno, levantado bajo los requerimientos de la Fundación PRODERE, el cual hace parte del Modelo de Prevención del Delito, es conocido y aceptado por todos los integrantes de la institución. Tiene como fundamento, dar a conocer un marco de valores y conductas deseables, que sirven como referencia para el comportamiento del personal en el ejercicio de sus funciones, y sobre los procesos o actividades cotidianas de la organización, donde potencialmente se presenten riesgos de comisión de los delitos en el ámbito relacional y del orden de vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, objetos de atención de la Fundación y sus proyectos, este documento tiene como finalidad mitigar la eventual comisión de los delitos ya señalados a los que se puede ver expuesta la institución.

### VII. VISIÓN, MISIÓN, VALORES Y POLITICA DE LA CALIDAD

**Visión:** ser una organización humana, inclusiva y sólida, reconocida por el impacto de nuestras acciones en favor del bienestar y el desarrollo de todos los NNJ (Niños, Niñas, Jóvenes) y familias, objeto de atención en el territorio nacional, así como por nuestra eficiencia, integridad y profesionalismo en el modo de actuar.

**Misión:** Promover el derecho a disfrutar de una vida digna y plena en igualdad de tratos, cuidados y oportunidades de todos los NNJ (Niños, Niñas, Jóvenes) y familias, partiendo desde la oportuna y eficiente evaluación de las condiciones de protección en que se encuentran los NNJ para recomendar a los Tribunales de Familia, la adopción de medidas de protección atinentes, que contribuyan a la restitución de los derechos vulnerados.

**Valores:** solidaridad, compromiso, excelencia, transparencia, inclusión, innovación, creatividad, unidad y fraternidad son los pilares que enmarcan nuestra visión, de una sociedad y país más justo, más equitativo, multicultural; sobre estos valores descansa identidad como Fundación.

- **Solidaridad:** Desarrollamos actividades con empatía y orientadas a promover la restitución de los derechos vulnerados a los NNJ (Niños, Niñas, Jóvenes) y familias.

*“Solo los documentos identificados con la frase “Documento Controlado” (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*





# FUNDACIÓN PRODERE

## CODIGO DE ÉTICA

FP-RHH-DOC-02

Rev.1  
JUNIO, 2022

- **Compromiso:** Actuamos con integridad y profesionalismo, propios para dar cumplimiento a nuestra Misión y Visión, siendo estas el principio fundamental de nuestras acciones.
- **Excelencia:** enmarcamos nuestro trabajo bajo las normas ISO 9001:2015, asegurando el logro de nuestros objetivos a través de la calidad, la mejora continua y la optimización de nuestras capacidades y recursos.
- **Transparencia:** Nuestra labor diaria está fundamentada en la honestidad, probidad y responsabilidad, como pilares de una rendición de cuentas social y económica ante nuestro mandante, colaboradores, donantes, beneficiarios y ante la sociedad en general.
- **Inclusión:** Nuestros equipos están conformados por seres humanos valiosos, donde se le da acceso la multiculturalidad, diversidad de género y de religión, a personas con discapacidad, dando cumplimiento a los principios democráticos y participativos como medios necesarios para la transformación social y como fin inherente al desarrollo.
- **Innovación y Creatividad:** Como herramientas para asumir y promover los cambios y mejoras, que estimulan comportamientos sociales renovados, atendiendo a las necesidades generadas en el quehacer diario, generando soluciones sostenibles en el tiempo.
- **Unidad y Fraternidad:** apostamos y creemos en el trabajo en equipo de profesionales multidisciplinarios y en la colaboración con otras organizaciones e instituciones para potenciar sinergias y mejorar el rendimiento de nuestro trabajo.

### Política de la Calidad de Fundación PRODERE

La Dirección Ejecutiva y cada uno de los profesionales que conforman los equipos de trabajo multidisciplinarios, de Fundación PRODERE, consideran como premisa de acción en el quehacer diario el fomento de la Calidad y Mejora continua, como pilar fundamental de la prestación de servicio, honrando nuestra Misión, siendo ello de utilidad para dar cumplimiento a los objetivos de la organización, apoyando sus procesos como entidad, sin ánimos de lucro en la Norma Internacional de Calidad ISO:9001 2015.

Para cumplir con los objetivos de Calidad que enmarcan a la Fundación PRODERE, se desarrolla la presente política basada en los siguientes principios:

- Realizar diagnósticos que faciliten la toma de decisiones de los Tribunales de Familia respecto de las situaciones de niños, niñas y adolescentes víctimas de vulneraciones de derechos o en riesgo de daños, mediante la realización de evaluaciones a ellos, sus contextos familiares y sociales en el ámbito proteccional.

*"Solo los documentos identificados con la frase "Documento Controlado" (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*





# **FUNDACIÓN PRODERE**

## **CODIGO DE ÉTICA**

### **FP-RHH-DOC-02**

Rev.1  
JUNIO, 2022

- Adoptar un Sistema de Gestión de la Calidad, orientada a la satisfacción de las partes, que contribuya en la ejecución de los programas de atención a los NNA, regulando y supervisando los procesos periódicamente, propiciando la instauración de la mejora continua en toda la organización.
- Informar, capacitar, concientizar y motivar a cada uno de los profesionales y actores del equipo de trabajo, al logro de los objetivos planteados por la organización, fomentando el trabajo en equipo.
- Motivar al equipo de profesionales a dar cumplimiento en tiempo y forma, a cada uno de los requisitos del sistema de gestión de calidad, soportado en la Norma Técnica ISO:9001 2015, asegurando su vigencia y posibilitando la evaluación periódica de los objetivos planteados por la organización.
- Cumplir con las exigencias del mandante y del marco legal vigente, regulatorio de las actividades de organizaciones como las Fundaciones sin fines de lucro en el Estado de Chile.

La política de calidad es conocida e implementada por cada uno de los miembros de la Fundación, la misma se encuentra disponible al público para ser consultada, además la dirección expresa su compromiso con la revisión oportuna para asegurar su continua adecuación a través del proceso de mejora continua.

Viña del Mar, 15 de Julio de 2021

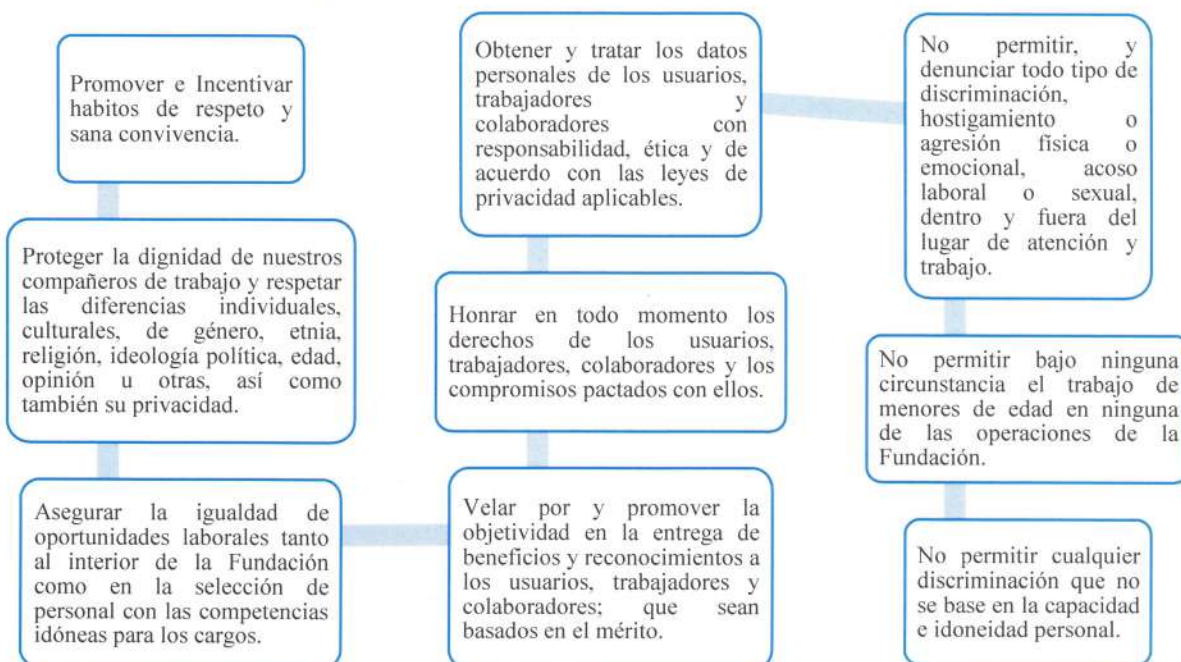
Fundación PRODERE.

## VIII. PAUTAS DE CONDUCTA ESPERADA DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO, USUARIOS Y COLABORADORES

### AMBIENTE DE TRABAJO



- Fundación PRODERE, se caracteriza por ser un empleador comprometido con la inclusión e igualdad de oportunidades, por lo que Rechaza cualquier forma de trabajo ilegal o bajo condiciones hostiles, que propicien vulneraciones de derecho. El ambiente de trabajo está caracterizado por la cordialidad, el respeto, el trato justo e inclusivo, donde todos estamos comprometidos con:





## SEGURIDAD EN EL TRABAJO



- Fundación PRODERE, promueve un ambiente seguro, así como la seguridad de sus usuarios, trabajadores y colaboradores dando cumplimiento a la normativa legal vigente en el área de prevención de riesgos, aplicables a las actividades de la Fundación. La organización está interesada en lograr sus resultados basando su actuar a través de buenas prácticas, cuidando la integridad de sus usuarios, trabajadores y colaboradores a quienes se les extiende la responsabilidad de cuidar la seguridad en su entorno de trabajo y el de sus compañeros, a cada uno de sus miembros, quienes se comprometen a:

Identificar y alertar oportunamente los riesgos de seguridad que se puedan presentar en los ambientes y las actividades diarias, en el que hacer laboral.

Conocer, cumplir y hacer cumplir las normas fundamentales de seguridad.

Exigir le sean suministrados los elementos de protección personal requeridos, a los usuarios, trabajadores y colaboradores.

Para la Fundación, la salud y la seguridad son prioridad, por ello es necesario que cuidemos de nosotros mismos y de los demás. Debemos estar preparados para actuar cuando vemos o sabemos de un riesgo de seguridad en el ambiente laboral.

Realizar simulacros de evacuación y actividades de cuidado de equipo.

Dar a conocer y ejecutar capacitaciones y planes de prevención de riesgos, elaborados por el prevencionista de la organización.

#### COMPROMISO CON LA FUNDACIÓN



- Fundación PRODERE, requiere del compromiso de sus trabajadores y colaboradores para ejecutar su misión y alcanzar sus objetivos en la ejecución de las actividades de atención de NNA. De la misma manera que honra los compromisos adquiridos con sus usuarios, trabajadores y colaboradores, espera que ellos cumplan a cabalidad con los deberes, obligaciones y prohibiciones establecidas en leyes y normas regulatorias, en el presente código de ética, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el modelo de prevención de delito y en toda la documentación interna y externa que regula las actividades de la Fundación:

Transparentar los errores que se cometan en el curso de las actividades laborales, declarándolos oportunamente, a través de los medios establecidos, jefatura directa, directores de áreas y/o plataforma de canal de denuncia

Exigir le sean suministrados los elementos de protección personal requeridos, a los usuarios, trabajadores y colaboradores.

Caracterizarse por un comportamiento íntegro y respetuoso dentro y fuera de la institución en donde se esté actuando en nombre de la misma.

Ejecutar las funciones y responsabilidades encomendadas de manera cabal, haciendo un uso eficiente del tiempo de servicio.

No exponer a la organización con actos o comportamiento reñidos con las buenas costumbres y la sana convivencia.

No desarrollar actividad externa alguna que pueda afectar su capacidad y disponibilidad con las obligaciones con la organización (por ejemplo, consumo de alcohol, drogas).





# FUNDACIÓN PRODERE

## CODIGO DE ÉTICA

FP-RHH-DOC-02

Rev.1  
JUNIO, 2022

### RESGUARDO Y PROTECCIÓN DE LA ENTIDAD JURIDICA



- Fundación PRODERE, entiende y acepta que existe, la necesidad de desarrollar acciones concretas y planificadas que se orientan al resguardo de la organización, en el caso de la Fundación, inicia con el autocuidado de los usuarios, trabajadores, y colaboradores, por tanto, cada uno de ellos tienen asignadas tareas donde: están a cargo de personal, realizan la atención directa de los usuarios, administran recursos (bienes, dinero, información, etc.), de los proyectos ejecutados por la institución, razón por la cual tienen la responsabilidad de proteger estos recursos contra pérdida, robo, daños, desperdicio o uso indebido, además de considerar también la imagen proyectada por cada uno de los miembros del equipo como un activo, para la institución, por ello se espera que cada uno de los trabajadores, usuarios y colaboradores se comprometan a:

Se espera de cada uno de los trabajadores y colaboradores, un comportamiento consistente con los valores que nos caracterizan, acorde con las responsabilidades de su cargo y resguardando el buen nombre de la organización, propendiendo la protección de su imagen y activos, no resulta aceptable ningún acto u omisión que pueda generarle incumplimientos legales o normativos.

Realizar todas las actividades encomendadas bajo estricto cumplimiento de las leyes y normas aplicables, haciendo un uso responsable de los recursos y del buen nombre administrado y proyectado por la Fundación.

Respetar a los trabajadores y colaboradores a cargo, teniendo un trato justo, equitativo y cuidando el resguardo personal de ellos.

Evitar y Abstenerse de hacer o responder comentarios, (sea en reuniones familiares o sociales o en las redes sociales) que vayan en desmedro de la Fundación PRODERE o de quienes forman parte de ella.

No abusar y exceder en el uso los poderes de firma, de manejo de dinero, el uso de claves, y de información confidencial fuera de los propósitos con los que fueron entregados.

Respetar la privacidad y resguardar la información confidencial de los usuarios y de la organización, protegiendo además la propiedad intelectual de la institución.

*"Solo los documentos identificados con la frase "Documento Controlado" (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*

## CONFLICTO DE INTERESES



• Fundación PRODERE, se caracteriza por tomar decisiones obedeciendo y respetando criterios, objetivos y no inclinados a intereses personales, evitando cualquier actividad o interés que pueda atentar a nuestra propia integridad personal o el buen nombre de la Organización. Los conflictos de interés ocurren a quien, teniendo una obligación en la institución, tiene relación con cualquier persona u organización que compita o haga negocios con la institución, o participa en actividades que pueden afectar su juicio en el cumplimiento de sus responsabilidades u obstaculizar sus decisiones en beneficio propio o de terceros como familiares o amigos por ello se espera que cada uno de los trabajadores, usuarios y colaboradores se comprometan a:

No se debe bajo ningún concepto aceptar dinero o regalos de terceros o usuarios, en el marco del desempeño de las funciones profesionales de atención a los NNA y familias.

Identificar y abstenerse de las situaciones donde los intereses personales o de algún familiar o tercero puedan restarle objetividad en el cumplimiento de sus responsabilidades.

No divulgar ni utilizar para beneficio personal ni de un tercero, información relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo.

No se debe mantener un segundo empleo en otra institución o empresa pública o privada, que pueda influir o generar conflicto con las responsabilidades del trabajador o colaborador o con los intereses de la Fundación.

Debe buscarse un reemplazo, cuando exista supervisión directa o en la misma línea, de un pariente o amigo(a) íntimo(a) respecto del otro.

No se permite favorecer un interés o beneficio personal ajeno al bienestar de la institución, con un proveedor, asesor, trabajador (amigo, familiar), competidor o cliente.

No desarrollar actividad externa alguna que pueda afectar su capacidad y disponibilidad con las obligaciones con la organización (por ejemplo, consumo de alcohol, drogas).

**La Corporación cuenta con un Procedimiento para el Manejo de Conflicto de Intereses:** Es un documento interno de cumplimiento obligatorio, que surge por la



necesidad de identificar, regular y gestionar potenciales situaciones de Conflictos de Intereses que puedan presentarse en el quehacer diario de la Fundación.

### RELACIÓN CON EL ENTORNO (COMUNIDAD)



- Fundación PRODERE, Propicia ejercer y mantiene buenas prácticas en la relación con el Inter sector, y con la comunidad donde está integrado cada proyecto ejecutado por la organización, siendo responsable con el entorno de generar un impacto positivo, en la atención y restitución de derechos de los NNA, derivados a los dispositivos y sus familias. por ello se espera que cada uno de los trabajadores, usuarios y colaboradores se comprometan a:

Cumplir en todo momento con las leyes y regulaciones aplicables al ejercicio profesional de los proyectos de restitución de derechos a NNA, según lo estipulado por el Estado Chileno, normativa del Mandante y por la normativa interna de la Fundación.

Identificar y solucionar oportunamente situaciones que puedan causar daños o perjuicios a la comunidad, manteniendo en todo momento una relación de diálogo y el respeto con la comunidad.

Nunca tomar decisiones sin tomar las consideraciones sociales y comunitarias que aseguren que los impactos de la organización, sean positivos para la sociedad.

### CALIDAD EN EL SERVICIO



- Fundación PRODERE, Su Representante Legal junto a la Dirección Ejecutiva, en compañía de los equipos de trabajo de la organización, apuestan por el fomento de la calidad como herramienta útil para el logro de los objetivos que se propone. Desde esta perspectiva define su política de calidad basando los procesos de la Fundación sin ánimos de lucro en la Norma Internacional de Calidad ISO:9001 2015. Creando las condiciones necesarias para dar cumplimiento a los objetivos de calidad que enmarcan a la institución por ello se espera que cada uno de los trabajadores, usuarios y colaboradores se comprometan a:

Entregar un servicio que cumpla con el marco normativo técnico, legal para el aseguramiento de calidad, incluyendo un oportuno tiempo de atención, y lo que exige la norma ISO 9001:2015.

Prestar atención y gestionar soluciones eficientes a los problemas, dudas o reclamos que los usuarios, mandante, Tribunales y marco legal vigente, en el proceso de la prestación del servicio de atención psico social.

Tratar de forma reservada toda la información de los usuarios, así como de los que han dejado de serlo.

Seleccionar profesionales de forma imparcial, mediante lo que se indica en el procedimiento de selección, basada en criterios de calidad, experiencia, rentabilidad y servicio, para dar garantía de una buena prestación de servicio de atención psico social y de las acciones reparatorias de los daños ocasionados por la vulneración de derechos a los NNA.

No favorecer en forma indebida con beneficios económicos directos o indirectos a los usuarios (dinero, regalos, atención preferencial), para esperar ser favorecidos en referencias o recomendaciones de cualquier tipo.

Estar atento a señales de alerta de actividades sospechosas que puedan ocultar o simular un delito en la relación a la vulneración de los derechos de los NNA y del buen uso de los recursos, todo ello estipulado en el MPD.





# FUNDACIÓN PRODERE

## CODIGO DE ÉTICA FP-RHH-DOC-02

Rev.1  
JUNIO, 2022

### IX. CONDUCTAS INSTITUCIONALES DE LOS MIEMBROS DE LA FUNDACIÓN

El Respeto por los derechos humanos está integrado en la forma en la que se relacionan los miembros de nuestro equipo. La Fundación apoya y respeta la protección de los principios de derechos humanos proclamados internacionalmente como se expresa en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo.

No toleraremos ninguna violación a los derechos humanos en nuestros proyectos, ni en la administración central o cualquier instancia donde se desarrollen actividades vinculadas a la Fundación, todos los trabajadores, colaboradores y usuarios están en capacidad y tienen a fácil acceso los medios para realizar cualquier acusación de que en la Fundación no se estén respetando debidamente los derechos humanos.

Todos los miembros del equipo tenemos el compromiso de cumplir con todas las leyes aplicables relacionadas con salarios y carga horaria que rijan nuestro trabajo, nunca usaremos ni condonaremos el uso de trabajos forzados o mano de obra infantil. Asimismo, respetamos el derecho a la libertad de asociación y el derecho a trabajar en un entorno seguro, saludable y humano.

No toleraremos ningún tipo de acoso. La Fundación considera que Respetar a los demás significa que somos cuidadosos con la manera en la que tratamos a los otros y la forma en la que nos comunicamos. Por ello hace énfasis en Recordarle a todos sus miembros, considerar cómo podría hacer sentir a otros empleados, usuarios, familias y colaboradores en general y no olvide que todos provenimos de orígenes distintos por lo que nuestras perspectivas podrían variar. Por ejemplo, lo que podría parecer una broma graciosa a una persona podría ser ofensivo para otra.

El Éxito de la Fundación se sustenta en la diversidad y en los orígenes de los que proviene cada uno. El reclutamiento, los ascensos, la capacitación, la compensación y las prestaciones deben basarse únicamente en la capacidad, experiencia profesional y el apego a los valores de la organización. Instamos a valorar las diferencias y mantener un entorno laboral incluyente para todos, lo que incluye a los NNA, Familias, al personal y los grupos de interés.

*“Solo los documentos identificados con la frase “Documento Controlado” (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*

### X. CANALES DE INFORMACIÓN

**1. Canales de Información:** la difusión de todo lo relacionado con el MPD, entre ello el Código de Ética, se realizará a través de:

- 1.1. Correos Electrónicos.
- 1.2. Carteleras Informativas.
- 1.3. Página Web Institucional.
- 1.4. Eventos de Capacitaciones Presenciales y Por medio del Aula Virtual en la Página Web de la Institución.

Según lo indicado en el plan anual de capacitación, sin perjuicio de utilizar cualquier otro medio legal para ello.

### XI. CANALES DE DENUNCIA

**1. Canales de Denuncia:** Fundación PRODERE, posee una política y procedimiento (Canales de Denuncia de Infracciones al MPD y actuación ante Situaciones de Conflicto Laboral), donde define los medios de recepción de denuncia debidamente socializado al interior de la institución, el cual tiene como destinatario a todas las personas que se vinculan a la Fundación, entiéndase trabajadores, proveedores, usuarios, clientes, etc., con el objeto de que estos puedan efectuar las respectivas denuncias, consultas y sugerencias que se relacionen al cumplimiento del modelo de prevención implementado, sin mayor inconveniente, y de igual forma poner en conocimiento al encargado de prevención de las respectivas denuncias, sobre potenciales infracciones o delitos contemplados en la Ley N° 20.393 o que vulneren los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes.

Respecto a las denuncias por delitos contra niños, niñas o adolescentes atendidos se realizará la denuncia según la normativa interna, considerando la activación obligatoria de la Circular N° 05 y las normas legales, teniendo especial cuidado con lo dispuesto en la Ley 21.057 y Reglamento de Participación del Servicio Mejor Niñez.

Para efectos de dar cumplimiento a lo señalado en el párrafo anterior, la Fundación ha dispuesto dos mecanismos para recibir cualquier tipo de información relacionada a una

*“Solo los documentos identificados con la frase “Documento Controlado” (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*





# FUNDACIÓN PRODERE

## CODIGO DE ÉTICA

### FP-RHH-DOC-02

Rev.1  
JUNIO, 2022

potencial denuncia que se desee realizar, garantizando la confidencialidad tanto del denunciante como del contenido de la denuncia:

**1.1. Personalmente:** Al Encargado de Prevención de Delitos en la administración centralizada, en la sede matriz, Calle 4 Oriente casa N°130-D, en Viña de Mar, Valparaíso.

**1.2. Por Teléfono:** Al Encargado de Prevención de Delitos en el teléfono + 32 2360620.

**1.3. Por Carta:** Por intermedio de una carta en sobre cerrado dirigido al Encargado de Prevención de Delitos, en la Oficina de casa matriz, Calle 4 Oriente casa N°130-D, en Viña de Mar, Valparaíso.

**1.4. Por Mail:** Por intermedio de un correo electrónico enviado a la dirección [prodere.fundacion@gmail.com](mailto:prodere.fundacion@gmail.com)

**1.5. Por medio de Formulario Anónimo:** en Pagina Web de Fundación PRODERE  
Todas las instancias de denuncia serán administradas por el encargado de prevención de delitos, quien conforme a la naturaleza de lo denunciado deberá ponderar los hechos y activar el respectivo protocolo de recopilación de antecedentes primarios al interior de la institución, posteriormente y considerando las conclusiones a las cuales haya arribado, coordinará con el comité de ética de la Fundación las eventuales sanciones que se deban aplicar, sin perjuicio de considerar como válida la posibilidad de denunciar los hechos a la justicia cuando la naturaleza de los mismos así lo amerite.

**1.6. Por Medio de Buzón de Solicitudes o Denuncias:** la Fundación ubicara en un lugar accesible y visible, un buzón en cada uno de sus proyectos, para realizar la recepción de cartas, notas o escritos con quejas, denuncias o sugerencias, este buzón será revisado semanalmente por el (EPD), o por la persona que este designe.

**1.7. Por Medio de libro de Denuncias:** la Fundación colocara en un lugar accesible y visible un libro en cada uno de sus proyectos, para realizar la recepción de denuncias, quejas o sugerencias, este libro será revisado semanalmente por el (EPD), o por la persona que este designe.

*"Solo los documentos identificados con la frase "Documento Controlado" (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*



# **FUNDACIÓN PRODERE**

## **CODIGO DE ÉTICA**

### **FP-RHH-DOC-02**

Rev.1  
JUNIO, 2022

Todas las instancias de denuncia serán administradas por el EPD, quien conforme a la naturaleza de los denunciado, deberá ponderar los hechos y activar el respectivo protocolo de recopilación de antecedentes primarios, al interior de la Institución, posteriormente y considerando las conclusiones a las cuales haya arribado, coordinara con el Comité de Ética de la Fundación las eventuales sanciones que se deben aplicar, sin perjuicio de considerar como válida, la posibilidad de denunciar los hechos a la justicia cuando la naturaleza de los mismo lo amerite.

## **XII. COMITE DE ÉTICA Y ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

**1. Comité de Ética:** Fundación PRODERE conformara una Comisión de Ética, interdisciplinaria que funcionara como entidad, de carácter consultivo y asesor. Su misión será velar que las actividades de cuidado, evaluación, acompañamiento e intervención, se desarrollen en base a los valores éticos de la institución, las directrices del derecho internacional de los derechos humanos de la niñez, la adolescencia y la familia, y la mejor evidencia disponible, de modo de promover la reflexión colectiva sobre el quehacer profesional en protección y resguardar los derechos de niños, niñas y adolescentes.

Esta comisión, será asumida por miembros de la institución, y contará con disponibilidad de los equipos del organismo para que puedan asesorar frente a situaciones de denuncias que requieran decisiones éticas, como:

- Desvinculación de trabajadores.
- Ordenar investigaciones internas.
- Decisiones de bioética y revisiones de intervención técnica entre otras.

La Comisión no debe ser permanente, ni en el tiempo ni en su conformación, la administración determinara su constitución frente a ciertos hechos que puedan revestir la toma de decisiones éticas en la institución y que, de no definirse, podrían agravarse al punto de constituir caracteres de delito, para esos casos se designara un equipo, conformado por personal del organismo con la experiencia para asesorar respecto de la cuestión discutida, quienes una vez prestada su opinión pueden retomar su funciones habituales en la institución.





## **FUNDACIÓN PRODERE**

### **CODIGO DE ÉTICA FP-RHH-DOC-02**

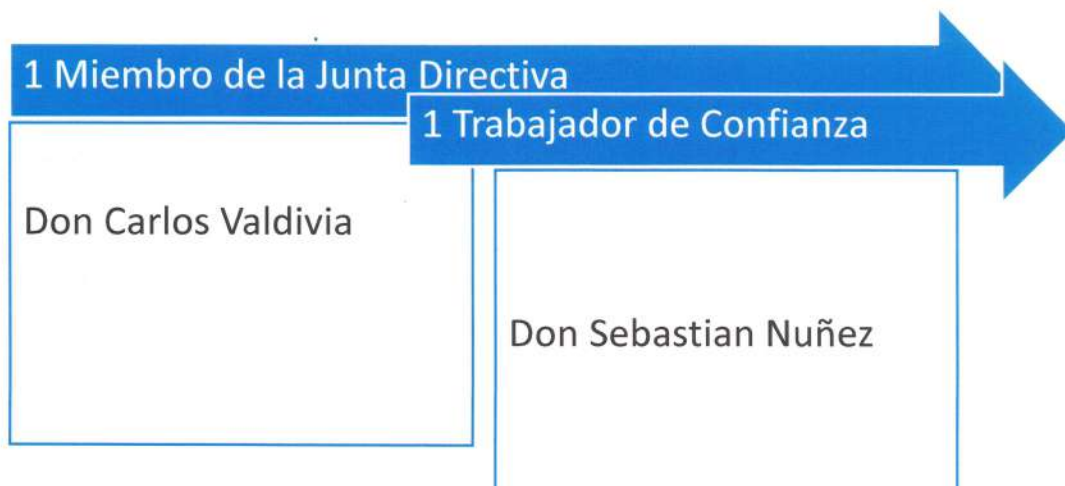
Rev.1  
JUNIO, 2022

Que sea Ad Hoc significa que se constituirá y conformará a solicitud de la administración cada vez que se planteen situaciones que, a juicio de ésta, requieran de una revisión o asesoría.

La Institución contara con instrucciones internas como un código de ética, salud ocupacional y buenas prácticas, que pueda regular en alguna medida los valores de la institución para entregar claridad respecto de lo que se espera de este comité y de todos los trabajadores, los integrantes del comité de ética de la Fundación deberán encargarse y prestar apoyo en las siguientes funciones.

- Apoyar al EPD en las diferentes actividades de control que éste efectúa, especialmente en el proceso de difusión de las buenas prácticas en la organización, además tendrán el deber de participar en la posible ejecución de sanciones ocasionadas como consecuencia de las infracciones al respecto. Este comité está conformado según la siguiente estructura.
- Analizar y definir las sanciones, que deben ser impuestas en el caso de algún desacato a lo establecido el Código de Ética, MPD, de orden legal externo que coloque en riesgo la seguridad y derechos de los NNA, o a la organización.
- Realizar difusión del Código de Ética, en conjunto a las direcciones de áreas, de la Dirección Ejecutiva y directores de proyectos.

#### **Estructura del Comité de Ética**



*"Solo los documentos identificados con la frase "Documento Controlado" (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*

### **Administración del Código de Ética y Conducta**

La junta directiva en conjunto a la dirección ejecutiva de Fundación PRODERE, han realizado la delegación al comité de Ética, con colaboración de cada uno de los jefes de áreas, de velar por el cumplimiento del presente código, incluyendo las responsabilidades de:

- Junto a las direcciones de áreas y a los directores de los proyectos, promover los valores y conductas que se definan en este Código y establecer los procedimientos necesarios para el fomento, difusión y cumplimiento de la conducta ética.
- Ser un órgano de consulta y de supervisión respecto del cumplimiento del presente Código, atendiendo, en caso de existir, las dudas respecto de una situación o conducta concreta.
- Resolver y sancionar, si procede, situaciones de incumplimiento al presente código, como también a leyes, reglamentos, políticas, procedimientos y demás normas internas y externas que enmarcan legalmente a la Fundación PRODERE
- Resolver los conflictos que la aplicación del Código pudiera plantear
- Actualizar y sugerir modificaciones al Código de Ética y Conducta.

## **XIII. SUPERVISIÓN, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

1. **Supervisión y Actualización de Procesos:** Este proceso, es de responsabilidad del comité de Ética designado, tiene como propósito verificar la aplicación efectiva del Código de Ética y su supervisión, a fin de detectar y corregir sus fallas, así como actualizarlo de acuerdo a lo que las circunstancias exijan. Dentro de las actividades que le corresponda realizar al Comité de Ética de la Fundación, se encuentra cumplir con el requerimiento de actualizar periódicamente el presente Código, conforme a los siguientes criterios:

- El Comité de Ética, tendrá acceso pleno a la administración de la entidad jurídica, para efectos de poder rendir cuenta o reportar aspectos relativos a su gestión.
- Además, tendrá acceso exclusivo a la información que se reporte en virtud del canal de denuncia que se dispone para el Código de Ética y del MPD, para efectos de cumplir con su labor preventiva de delitos y toma de decisiones asociados a dicha materia.





# FUNDACIÓN PRODERE

## CODIGO DE ÉTICA

FP-RHH-DOC-02

Rev.1  
JUNIO, 2022

- Revisar y monitorear permanentemente la actividad de Fundación PRODERE, solo para efectos de mejorar procesos de funcionamiento respecto al cumplimiento de lo que señala el presente manual de prevención.
- Evaluar periódicamente la eficacia del Código de Ética adoptado, así como su conformidad con las leyes y demás regulaciones, proponiendo al Directorio las modificaciones que se requieran.
- Acceder de forma irrestricta a la información de todas las áreas de la Fundación a fin de cumplir con las responsabilidades asignadas.

**2.Detección y Reportes Internos:** La Fundación, a través de su dirección de finanzas previa coordinación con el estamento superior de la organización, llevará a cabo un plan de auditoria anual, en la que se materializará la revisión de los procesos financieros que constantemente se lleven a cabo por parte de la institución. Lo anterior, tiene como finalidad poder contar con insumos suficientes, para poder materializar el proceso de toma decisiones frente a una eventual comisión de delitos consignados en la Ley N° 20.393 al interior de la Fundación, de igual manera la finalidad es poder advertir un eventual incumplimiento del presente manual de prevención de delitos y por consiguiente de código de Ética.

**3.Sanciones Internas:** Infringir las disposiciones que regula el Código de Ética, serán consideradas como una falta grave a las obligaciones que impone la organización a cada uno de sus trabajadores y colaboradores, al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y también al contrato de trabajo que exista en los casos pertinentes. La Fundación estará en condiciones de aplicar sanciones disciplinarias internas, tomando siempre en consideración los límites de la normativa laboral vigente que exista en el país.

Las sanciones que se aplicarán al interior de la institución, deben siempre ser proporcional a la gravedad de la infracción, que se ha logrado determinar por parte del empleador, lo cual en este caso serán consistente con lo que se detalla en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad que se encuentra implementado en la institución. Se aplicará de manera universal a toda persona vinculada a la institución, sin perjuicio de que el directorio de la sociedad, de forma unánime, pueda estimar excepcionalmente que una sanción a aplicar, pueda estar alejándose de los criterios de razonabilidad esperado.

Cualquier acto que implique un eventual incumplimiento al presente Código de Ética, será causal de sanción conforme a lo establecido procedimentalmente en el Reglamento de

*"Solo los documentos identificados con la frase "Documento Controlado" (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*



# FUNDACIÓN PRODERE

## CODIGO DE ÉTICA

FP-RHH-DOC-02

Rev.1  
JUNIO, 2022

Orden, Higiene y Seguridad, razón por la cual es deber de los empleados interiorizarse acerca de lo regulado por el presente documento, previa comunicación y sensibilización materializada por la Fundación. Como una forma de controlar históricamente lo que implique la aplicación de sanciones reguladas por la Fundación, se mantendrá en el departamento de recursos humanos una carpeta por cada trabajador que haya sido sancionado por los respectivos incumplimientos.

De igual forma, se señala que en el evento que el incumplimiento, se genere por parte de algún proveedor, o cliente permanente de la Fundación, y considerando la gravedad de tal incumplimiento, se podrá considerar como causa suficiente, para dar término al contrato que se encuentre vigente en ese momento.

Cabe señalar, que los trabajadores tendrán el deber de informar oportunamente a sus respectivos jefes, de todas las circunstancias irregulares que adviertan en el ejercicio de sus funciones y que pudieren corresponder a eventuales contravenciones al presente Código de Ética.

Los trabajadores y cualquier persona que se encuentre vinculada contractualmente a Fundación PRODERE, deben considerar la posibilidad de que puede ser objeto de eventuales investigaciones administrativas y/o disciplinarias que se puedan generar al interior de la organización, cuando existan antecedentes suficientes que den cuenta de una potencial infracción al presente Código o a la ley N° 20.393.

Se debe indicar que todo lo relacionado a procedimientos y políticas o protocolos de actuación señalados en el presente Código, como en toda documentación relacionada al presente Código, es de carácter obligatorio para todos quienes estén en la obligación de cumplirlo, y su incumplimiento o vulneración será sancionada conforme al protocolo establecido en el reglamento de orden, higiene y seguridad de la empresa, y la aplicación definitiva de las sanciones que arroje el mencionado protocolo, será materializada por el encargado de prevención en conjunto con el comité de ética existente en la Fundación.

Lo anterior, sin perjuicio de las medidas que se adopten en el ámbito civil o penal cuando las conductas que han sido detectadas así lo ameriten.

Finalmente, se indica que cualquier tipo de duda respecto a la interpretación o alcance de las disposiciones del presente Código, deberán ser canalizadas a través del Comité de Ética de Fundación PRODERE.

**4.Denuncias a la Justicia:** En caso de que durante un evento de supervisión o mediante una denuncia, se dé la identificación de un hecho que pudiera caracterizarse como delito de la Ley N° 20.393, o como delito en contra de los derechos de los NNA, el Comité de

*"Solo los documentos identificados con la frase "Documento Controlado" (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.*





# **FUNDACIÓN PRODERE**

## **CODIGO DE ÉTICA**

### **FP-RHH-DOC-02**

Rev.1  
JUNIO, 2022

Ética, evaluará en conjunto con la alta dirección y el Encargado de Prevención de Delito, la probabilidad de llevar a cabo acciones de denuncia ante la Policía o el Ministerio Público, con el fin de ejecutar las acciones legales en contra de quienes resulten responsables, con las sanciones penales y civiles que establezcan los Tribunales de Justicia en conformidad a la legislación vigente.

**5. Manejo y Mantención de Registros:** El encargado de prevención de delitos debe procurar mantener archivado un registro actualizado de las denuncias iniciadas en razón de la aplicación del modelo de prevención de delitos, de igual manera las investigaciones que pueden estar en curso y también las que se hayan finalizado, las medidas disciplinarias aplicadas respecto de eventuales incumplimientos al modelo de prevención.

**6. Administración de Recursos Financieros y Auditorias:** La Fundación cuenta con una dirección de finanzas, la cual a través de su máxima autoridad debe cooperar en todo momento, con los requerimientos que el encargado de prevención de delitos pueda solicitar, solo para efectos de dar cumplimiento a la aplicación de las disposiciones y finalidades que genera el presente manual y el cumplimiento de la Ley N° 20.393.

Conforme a los resultados que se obtengan de la respectiva actualización de la matriz de riesgos, que se genere al interior de la organización, se deben elaborar pertinentemente y en caso de ser necesario, nuevos sistemas de control en la gestión financiera de la Fundación, con la finalidad de mitigar eventuales brechas o riesgos que se logren identificar. Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad que ejerza la gestión financiera de la institución, cuando la situación lo amerite, y en conjunto con el encargado de prevención de delitos deberán definir y coordinar de forma colaborativa, una serie de controles preventivos que tengan como finalidad resguardar, el correcto uso de los recursos financieros de la Fundación, mitigando así un eventual riesgo que se pueda haber generado en el proceso de funcionamiento.

## XIII. GLOSARIO DE TERMINOS DE INTERES

### a. Delitos que afecten el correcto uso de recursos públicos.

1. **Malversación con caudales públicos:** Delito que comete un particular que le ofrece o consiente dar a un empleado público un beneficio económico indebido para que éste ejecute un acto de su cargo, lo omita, infrinja sus deberes, ejerza influencia o cometa un delito funcionario.
2. **Fraude al fisco:** siendo una forma de estafa, en que el autor o sujeto activo es un empleado público que, interviniendo por razón de su cargo, produce un daño al Estado o a los órganos de este, mediante la realización de un engaño y evasión de pagos correspondientes a impuestos u otro concepto.
3. **Fraude de subvenciones:** consiste en obtener de manera fraudulenta bien sea del Fisco, de las municipalidades, de las cajas de previsión y de las instituciones centralizadas o descentralizadas del Estado, prestaciones improcedentes, tales como remuneraciones, bonificaciones, subsidios, pensiones, jubilaciones, asignaciones, devoluciones o imputaciones indebidas.
4. **Lavado de Activos:** Conducta típica que consiste en ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que estos provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de ciertos y determinados delitos que señala la ley, tales como: tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, conductas terroristas, tráfico de armas, infracciones a la Ley de Mercado de Valores, Infracción a la Ley General de Bancos, etc. Adquirir, poseer, tener o usar los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al

momento de recibirlos se haya conocido su origen ilícito.

De igual forma se sanciona si los respectivos bienes provienen de un hecho realizado en el extranjero, que sea punible en su lugar de comisión y en nuestro país constituya alguno de los delitos señalados en la letra a) del artículo 27 de la Ley N° 19.913.

5. **Financiamiento del Terrorismo:** Es considerado como cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación que se proporcione como apoyo financiero a las actividades de elementos o grupos terroristas. Las modalidades utilizadas para el Lavado de Activos antes señalado, son similares a las que se usan para encubrir las fuentes y los fines del Financiamiento del Terrorismo. La diferencia entre ambos delitos, radica básicamente en que en el caso del Financiamiento del Terrorismo los bienes pueden ser perfectamente de origen legítimo, pudiendo configurarse de igual forma el mencionado delito.
6. **Cohecho a funcionario público, nacional o extranjero:** En el caso de soborno a funcionario público nacional, esta se comete, tratándose especialmente de funcionarios públicos chilenos, a diferencia del soborno a funcionario público extranjero, la cual la doctrina señala que se comete cuando se soborna a cualquier persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial, en el país extranjero, extendiéndose a cualquier persona que ejerza una función pública para el respectivo país, ya sea en un organismo público o en una empresa pública. Importante señalar, que en el caso del cohecho a funcionario público extranjero el delito se puede configurar con la obtención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebida



en el ámbito de cualquier transacción de carácter internacional.

En el ámbito de los negocios, específicamente en el trato con clientes, muchas veces se incurren en una serie de gastos de distinta naturaleza, en el ámbito de la fidelización, aspectos protocolares, etc., los cuales deben enmarcarse siempre dentro del ámbito de las actividades comerciales del giro, procurando en todo momento verificar que no se encuentren prohibido por la legislación que rige para la materia. Lo anterior, señalado en los artículos 250 y 251 del Código Penal.

7. **Receptación:** Artículo 456 bis A del Código Penal, se sanciona al que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas, u objetos de abigeato, de receptación o de apropiación indebida, o bien las transporte compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma.
8. **Negociación incompatible:** Básicamente consiste en interesarse en cualquier tipo de negociación, actuación, contrato u operaciones llevadas a cabo, tanto por funcionarios públicos, como también liquidadores o administradores, que toman parte en estas actividades en razón de su cargo o funciones. En resumen, se materializa un grave conflicto de interés. Lo anterior señalado en el artículo N.º 240 del Código Penal.
9. **Corrupción entre particulares:** Se entiende básicamente al hecho donde un empleado o mandatario, solicitare, aceptare, o una persona consintiere u ofreciere dar a un empleado o mandatario, en ambos casos un beneficio económico para favorecer o haber favorecido a un determinado oferente por sobre otros. Lo anterior, señalado en los artículos 287 Bis y 287 Ter del Código Penal.
10. **Apropiación indebida:** Se refiere a los que en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeran

dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla, debidamente. Artículo 470 N.º 1 del Código Penal.

11. **Administración desleal:** Se materializa cuando quien teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otro, o de alguna parte del mismo, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le provocare perjuicio, ya sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, o ya sea ejecutando u omitiendo cualquier otro acto de forma manifestamente en contra del interés del titular del patrimonio afectado. Lo anterior, detallado en el artículo N.º 470 N.º 11 de. Código Penal.
12. **Artículo 318 Bis, Código Penal:** Cuando un empleado es obligado a concurrir a su lugar de trabajo en circunstancias que se encuentre cumpliendo cuarentena obligatoria dispuesta por la autoridad sanitaria.
13. **Artículo 14, Ley N.º 21.227:** Se materializa a través de la obtención fraudulenta de subsidios, cuando el empleador incumple su deber de dirección y supervisión en el contexto del cumplimiento de dicha ley.

### b. Delitos contra la libertad y seguridad.

1. **Secuestro:** Desde el punto de vista jurídico penal, por secuestro se entiende al apoderamiento y retención que se hace de una persona con el fin de pedir rescate en dinero o en especie y se le utiliza como sinónimo de plagio.
2. **Sustracción de menores:** se considera sustracción el traslado de un menor de su lugar de residencia sin consentimiento del progenitor con quien conviva habitualmente o

"Solo los documentos identificados con la frase "Documento Controlado" (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.

de las personas o instituciones a las cuales estuviese confiada su guarda o custodia.

3. **Tortura:** Se entenderá por tortura todo acto por el cual se inflija intencionalmente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos, sexuales o psíquicos, con el fin de obtener de ella o de un tercero, información, declaración o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se le impute haber.

#### c. **Delitos contra la integridad sexual.**

**1. Violación:** Consiste en el acceso carnal, por vía vaginal, anal o bucal, a una persona en contra de su voluntad. Es la realización de la cópula mediante violencia física o moral, con persona de cualquier sexo.

**2. Estupro:** Comete estupro el que tuviere acceso carnal, con persona mayor de 12 años y menor de 18, abusando de su superioridad originada por cualquier relación o situación o sirviéndose de engaño.

**3. Violación Sodomítica:** El delito de violación sodomítica, se refiere a "El que accediere carnalmente a un menor de dieciocho años de su mismo sexo, sin que medien las circunstancias de los delitos de violación o estupro, será penado con reclusión menor en sus grados mínimo a medio".

**1. Acciones distintas del Acceso Carnal:** conjunto de actos sexuales caracterizados por el aprovechamiento de una situación de superioridad del autor respecto de la víctima, sin importar la forma en que se materialice el ataque, el que puede traducirse en un acceso carnal o en otro acto diverso.

**2. Producción de material pornográfico:** Se entenderá por material pornográfico en cuya elaboración hubieren sido utilizados menores de dieciocho años, toda representación de

éstos dedicados a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de sus partes genitales con fines principalmente sexuales.

**3. Promoción o facilitación de la prostitución:** La prostitución consiste en el intercambio libre y consentido por dos individuos adultos de relaciones sexuales por dinero o cualquier otro bien. Si el intercambio no es libre y consentido, entonces deja de ser prostitución, pasando a denominarse proxenetismo o prostitución forzada, lo cual es una práctica ilegal.

**1. Hostigamiento:** Es el asedio reiterado con fines lascivos a persona de cualquier sexo, valiéndose el agresor de una posición jerárquica, derivada de las relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquiera otra índole, que implique subordinación de la víctima.

**2. Abuso:** Es la ejecución de un acto sexual o la presión para ejecutarlo, sin el propósito de llegar a la cópula y sin consentimiento de la persona.

#### d. **Delitos contra las personas (contra la vida).**

**1. Homicidio:** El homicidio consiste en matar a otra persona. Sin embargo, dependiendo de las circunstancias del hecho, la justicia determina que sanción se aplica o si no se condena al responsable (como, por ejemplo, cuando actuó en defensa propia). La legislación chilena señala que un homicidio es calificado cuando quien lo comete actúa al menos en algunas de las siguientes circunstancias:

- Con alevosía (sobre seguro, a traición, sin que la víctima pudiera defenderse)
- Por premio o promesa remuneratoria (se aplica al que paga o promete por el homicidio y a quien recibe paga o promesa remuneratoria)

"Solo los documentos identificados con la frase "Documento Controlado" (Timbre y/u otro medio), están bajo esta condición. La última versión digital es la predominante ante la impresa. En caso de requerir copia controlada solicítela al Encargado del Sistema de Gestión.



- Por medio del veneno.
- Con ensañamiento (aumentando deliberada e inhumanamente el dolor a la víctima)
- Con premeditación conocida, es decir, con una planificación previa del crimen.

**2.Femicidio:** Se le dice femicidio al parricidio cuando la víctima del delito es o ha sido la cónyuge o la conviviente de su autor. Se define como un acto extremo de violencia contra las mujeres por razones machistas o misóginas, y es una de las violaciones de los derechos humanos más graves, extendida, arraigada y tolerada en el mundo. Forma parte del concepto más amplio de violencia de género.

**3.Auxilio al Suicidio:** Se entiende por prestar una ayuda eficaz para la materialización del propósito suicida, sea por medios materiales (proporcionando el arma suicida) o morales (explicando al futuro suicida la forma de utilizar algún medio matador). La acción del auxiliador también podría ser calificada como complicidad.

**4.Cuasidelito de Homicidio:** un cuasidelito es un acto que, de mediar dolo, sería un delito más grave, pero como sólo se comete con culpa, negligencia o falta de cuidado, es tratado en forma más benigna por el derecho penal, esto es con una sanción más baja, dado que no hay intención de causar un mal en quien lo comete.

#### **e. Delitos contra las personas (contra la salud e integridad corporal).**

**1.Maltrato a Menores:** Es toda conducta de los adultos que afecta física, psicológica y/o sexualmente a niños, niñas y adolescentes de hasta 18 años, produciendo un daño que podría alterar o amenazar el desarrollo físico y psicológico de éstos.

**2.Trato Degradante:** Si un niño, niña o adolescente; un adulto mayor o una persona

en situación de discapacidad sufre un trato degradante, menoscabándose gravemente su dignidad, quien lo comete será sancionado con la pena de presidio menor en su grado mínimo (61 días a 540 días de presidio). Además, se establecen dos nuevas penas:

- “Inhabilitación absoluta perpetua para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales, de la salud o que involucren una relación directa y habitual con menores de dieciocho años de edad, adultos mayores y personas en situación de discapacidad”.

- “Inhabilitación absoluta temporal para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales, de la salud o que involucren una relación directa y habitual con menores de dieciocho años de edad, adultos mayores o personas en situación de discapacidad.” Esa pena durará el tiempo que fije el tribunal.

**3.Trata de personas:** (Artículo 411 Quáter, del Código Penal). La trata de personas significa el reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios. La Trata es un delito contra una persona y una violación de los derechos humanos. El Tráfico es un delito contra un Estado y una violación de las leyes migratorias de un determinado país.