

# CÓDIGO DE ÉTICA



BORRADOR

## INDICE

1. CARTA DE LA FUNDADORA DE LA FUNDACIÓN .....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3. DECLARACIÓN DE DIRECTRICES DE CONDUCTA DE LA FUNDACIÓN ....	5
4. REGLAS DE CONDUCTA DE LA FUNDACIÓN.....	5
1) RESPETO POR LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS Y NO DISCRIMINACIÓN	5
2) PROHIBICIÓN DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL .....	6
3) REGALOS E INVITACIONES.....	6
4) SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO .....	7
5) CONSUMO DROGAS, ALCOHOL O CUALQUIER ESTUPEFACIENTES .....	7
6) MEDIO AMBIENTE .....	7
7) BUEN USO, PROTECCIÓN Y CUIDADO DE LOS BIENES DE CRISTO VIVE .	7
8) MANEJO RESPONSABLE Y TRANSPARENTE DE RECURSOS .....	8
9) USO DE INFORMACIÓN PERSONAL .....	8
10) CONFLICTO DE INTERESES.....	9
11) RELACIÓN CON TERCEROS .....	9
12) PROCEDIMIENTOS JUDICIALES .....	10
13) ACTIVIDADES POLÍTICAS O ASOCIATIVAS INCOMPATIBLES .....	11
14) RESPONSABILIDAD PENAL DE LA FUNDACIÓN CRISTO VIVE.....	11
5. GUIA PARA EL ACTUAR ÉTICO .....	11
6. NORMATIVA DE CUMPLIMIENTO .....	12

## **CARTA DE LA FUNDADORA KAROLINE MAYER**

Este Código de Ética constituye un marco inspirado en los valores y la espiritualidad de la Fundación. Nos permite cuidar que nuestras decisiones y acciones sean el fiel reflejo de nuestro marco valórico, promoviendo así que los integrantes de la comunidad Cristo Vive actuemos de manera consistente con los valores que han dado vida al quehacer diario de la Fundación desde el año 1990 en adelante.

Nuestra misión es servir con amor a los más pobres con un trabajo de excelencia, eficiente, creativo y apasionado, entregando herramientas que favorezcan su propio camino de crecimiento, organización y superación. Intentamos construir puentes entre los excluidos y la comunidad nacional. Esta misión demanda altos estándares éticos, de compromiso, de excelencia, dedicación, esfuerzo, espíritu emprendedor, innovación, inteligencia, perseverancia, trabajo en equipo y vocación de servicio. El presente Código de Ética es una expresión de esos principios y fines. Contiene reglas que deben regir el comportamiento, la toma de decisiones y el quehacer de la Comunidad Fundadora, los integrantes de sus directorios, sus directivos, directores de áreas y servicios y trabajadores en general.

Les invito a leer y respetar este Código, con la finalidad de perseverar en lo que nos define: una comunidad de personas en el servicio a las personas excluidas, reconociendo la dignidad que nos vincula.

Les saluda fraternalmente,

**Hna. Karoline Mayer**

Fundadora Fundación Cristo Vive

## **1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Código de Ética está destinado a los trabajadores de la Fundación, integrantes de la comunidad fundadora y de los directorios, directivos, directores de áreas y servicios, jefaturas, voluntarios, asesores e integrantes de comités, en adelante, la “Comunidad Cristo Vive”.

La acción de la Fundación se despliega a través de la Fundación Cristo Vive, Fundación Cristo Vive Formación Laboral, Fundación Cristo Vive Naciente y sociedad Cruz de los Andes, todas las cuales han hecho suyo el presente Código, con la finalidad de incentivar y posibilitar un cumplimiento responsable y efectivo de los fines propios de cada una de esas instituciones (en adelante, “Cristo Vive” o la “Fundación”).

Este Código describe las obligaciones básicas que tienen cada uno de los integrantes de la Comunidad Cristo Vive entre sí y con la institución, a partir de los conceptos de ética y buena conducta que se espera que sean aplicados permanentemente en el ejercicio de sus funciones y especialmente en relación a los usuarios de la Fundación. Es responsabilidad de todos leer, conocer y cumplir en forma estricta con este Código.

No fue concebido para cubrir todas las situaciones posibles, ni como un compendio de las leyes y reglamentaciones que alcanzan a Cristo Vive, por lo tanto, bajo ninguna circunstancia, debe entenderse que este Código reemplaza, deroga o modifica la normativa vigente o las políticas y/o procedimientos internos, sino que se complementa con ellos.

Asimismo, Cristo Vive rechaza influir sobre la voluntad de personas ajenas a la institución para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con los miembros de la Comunidad Cristo Vive.

Cualquier duda que se tenga respecto al presente Código de Ética, deberá ser consultada al responsable superior o al Comité de Ética.

La Fundación se reserva el derecho de modificar el presente Código de Ética en cualquier momento o circunstancia, lo que será comunicado oportunamente.

## **2. DECLARACIÓN DE LAS DIRECTRICES DE CONDUCTA EN LA FUNDACIÓN CRISTO VIVE**

Los integrantes de la Comunidad Cristo Vive deben cumplir con las obligaciones definidas para el cargo o función que detenten, rigiéndose estrictamente por la legislación laboral o de otra índole que los regule, así como también:

- Cultivar al interior de la Fundación una sana convivencia y respeto mutuo entre todos los integrantes de la institución y desarrollar con especial interés las buenas relaciones humanas, el compañerismo, la lealtad y el respeto de las diferencias individuales.
- Conocer, aplicar y transmitir los valores y principios que sustentan el ser y hacer de la Fundación.
- Guardar transparencia y probidad en todos los actos de la Fundación, conforme a las leyes vigentes y reglamentos internos.
- Brindar a los usuarios, un trato humano, gentil, diligente y oportuno, contribuyendo permanentemente al cumplimiento de la misión y visión de la Fundación.
- Cumplir a cabalidad con las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

## **3. REGLAS DE CONDUCTA DE LA FUNDACIÓN CRISTO VIVE**

### **1) RESPETO POR LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS Y NO DISCRIMINACIÓN**

Cristo Vive promueve y valora las relaciones de trabajo en un ambiente donde la dignidad de la persona debe ser siempre protegida y respetada, libre de conductas de acoso y/o agresiones, promoviendo espacios armónicos donde cada una de las personas sea tratada con respeto en un ambiente de trabajo seguro.

Para efectos de este Código de Ética, se entiende por acoso cualquier conducta que de manera inapropiada o irracional interfiera con el normal desempeño en el trabajo o en la relación con los usuarios, atente contra la dignidad de alguna persona o que de cualquier modo cree un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Ningún superior jerárquico podrá ejercer una conducta abusiva sobre los trabajadores, tales como la solicitud de ejecución de acciones y/o funciones ilegales, que estén fuera de los ámbitos laborales, que atenten contra sus valores o principios, contra las normas de este Código de Ética o que atente contra la honra o dignidad del trabajador o de un usuario de los servicios de la Fundación.

Asimismo, Cristo Vive promueve contar con un ambiente laboral inclusivo, que respete y promueva la diversidad, rechazando las actitudes discriminatorias basadas en aspectos como la raza, religión, género, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, discapacidad, clase social y económica, entre otros, tanto respecto de sus trabajadores, como de postulantes a nuevos puestos de trabajo, usuarios, proveedores, contratistas, entre otros.

La no discriminación arbitraria es un principio rector en el trato hacia quienes reciben los servicios de la Fundación y debe respetarse en cada prestación entregada a un usuario. En el caso de los trabajadores, la no discriminación debe respetarse en los procesos de reclutamiento y contratación, y en la definición de términos y condiciones de empleo (tales como tareas a realizar, capacitación, remuneración, beneficios, promoción y disciplina interna).

## **2) Prohibición de conductas de acoso y abuso sexual.**

Cristo Vive prohíbe y condena toda conducta descrita en los códigos Penal y del Trabajo como abuso y acoso sexual.

Si el acto atentatorio en contra de la libertad sexual ocurre en relación a un compañero(a) de trabajo, se denomina acoso sexual laboral, e incluye cualquier sugerencia o insinuación sexual, solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, la cual interfiere con el trabajo, condiciona el empleo o crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Las denuncias de acoso sexual laboral se regirán por el procedimiento contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y por el Código del Trabajo.

## **3) REGALOS E INVITACIONES**

Los integrantes de la comunidad de servicio Cristo Vive no deben aceptar, ofrecer o dar regalos o invitaciones a terceros (funcionarios públicos nacionales o extranjeros, contratistas, proveedores, entre otros), cuando dichos regalos o invitaciones pudieran ser percibidos como incentivos o compromiso, o cuando tal acción pudiera incomodar o afectar la buena imagen y reputación de la institución.

El trabajador que reciba un regalo, con motivo de su trabajo en Cristo Vive, de cualquier persona ajena a la Fundación, cuyo valor supere el equivalente a 1 Unidades de Fomento, deberá informarlo al superior directo o Comité de Ética, quien evaluará y definirá el uso final de dicho regalo, de acuerdo a los criterios existentes en la Fundación. De igual modo, en el caso de recibir una invitación, deberá informarlo al superior directo o Comité de Ética.

#### **4) SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Cristo Vive promueve el cuidado y protección de todos sus trabajadores, lo que se manifiesta tanto en los aspectos de salud ocupacional como en la prevención de accidentes.

Asimismo, cada trabajador es responsable de contribuir en todo momento a que el lugar de trabajo sea seguro y saludable, mediante el cumplimiento de las normas, políticas, procedimientos y prácticas de seguridad y salud, así como de informar oportunamente a su superior jerárquico acerca de accidentes, lesiones, equipos defectuosos, prácticas o eventuales condiciones inseguras en el lugar de trabajo, que puedan poner en riesgo la vida y salud de los trabajadores y/o usuarios.

En ninguna circunstancia los responsables de las diferentes áreas tomarán decisiones o impartirán instrucciones que pongan en riesgo la vida, salud, seguridad o integridad de las personas.

#### **CONSUMO DE DROGAS, ALCOHOL O CUALQUIER GÉNERO DE ESTUPEFACIENTES**

Cada trabajador de la institución es responsable de tomar las medidas adecuadas para evitar accidentes y enfermedades laborales, y contribuir a un ambiente laboral seguro y sano, libre de alcohol y drogas.

Por esto, todos deben cumplir con sus labores en condiciones mentales y físicas adecuadas, pudiendo Cristo Vive implementar fiscalizaciones y sanciones por el incumplimiento de esta obligación.

Si el trabajador por prescripción médica tuviera que tomar algún medicamento que pueda inhibir sus facultades físicas o mentales debe informar de esto a su respectiva jefatura a fin de tomar las medidas pertinentes, tendientes a garantizar la salud y seguridad del trabajador afectado, de sus compañeros de trabajo y de los usuarios.

#### **MEDIO AMBIENTE**

La prevención de la contaminación del medio ambiente también constituye un objetivo primordial de Cristo Vive.

Cada uno de sus integrantes deberá comprometerse en forma permanente, activa y responsable en la protección y conservación del medio ambiente, cumpliendo con la legislación ambiental vigente.

#### **5) BUEN USO, PROTECCIÓN Y CUIDADO DE LOS BIENES DE CRISTO VIVE**

La austeridad en el uso de los recursos es un valor importante para Cristo Vive. Por lo tanto, los integrantes de la Comunidad Cristo Vive deben cuidar los bienes

de la Fundación, por lo que se prohíbe realizar actos ilegales o adoptar cualquier conducta que sea perjudicial para los mismos.

De este modo, todos deben dar un uso responsable a las dependencias, instalaciones, productos o equipos de Cristo Vive, velando por la adopción de medidas tendientes a salvaguardar los mismos de forma adecuada. También deben estar alerta ante situaciones que pudieran implicar la pérdida, daño, abuso, hurto o robo de bienes de la institución, para así informar a su superior jerárquico o a través del Canal de Denuncias de la Fundación, tan pronto se tome conocimiento de ello. La misma obligación existirá respecto de bienes de terceros custodiados por la Fundación.

## **6) MANEJO RESPONSABLE Y TRANSPARENTE DE RECURSOS**

Cristo Vive está comprometido con el uso responsable de los recursos con que cuenta, especialmente con el buen manejo de los recursos financieros recibidos.

La Fundación realiza un permanente esfuerzo por contar con sistemas de gestión, ejecución y control presupuestario que den garantías de un uso responsable de los recursos obtenidos. Además, cuenta con una auditoría externa anual, que incluye el examen anual de sus libros, cuentas, inventarios y procedimientos de control, entre otros.

Las donaciones en especie que reciba Cristo Vive deben ser usadas para sus propios fines y funcionamiento. En ningún caso podrá persona alguna quedarse con parte o la totalidad de ellas, ni darles un uso distinto a lo establecido.

## **7) USO DE INFORMACIÓN PERSONAL**

Cristo Vive mantiene actualizada la información de sus asociados, y preserva con especial cuidado el uso de esas bases de datos, así como también debe resguardar la privacidad de las personas atendidas. La única excepción a esta regla es que ello implique contravenir obligaciones contraídas en el marco de los programas sociales u otros necesarios para su funcionamiento, y su normativa aplicable.

Dado lo anterior, es responsabilidad de cada persona garantizar que la información que se encuentra bajo su dirección y/o control esté adecuadamente protegida y no revelarla para su propio beneficio o con propósitos ajenos a la institución.

En el caso de que sea necesario revelar información de la Fundación, se debe obtener la autorización del Director Ejecutivo, quien deberá consultar al Comité de Ética en caso de dudas.

## **8) CONFLICTO DE INTERESES**

Cristo Vive promueve la primacía de los intereses de los usuarios y de la institución por sobre los intereses personales o de terceros, por lo que se prohíbe cualquier situación en la cual primen los intereses personales o de terceros por sobre los intereses de los usuarios, los deberes profesionales y el resguardo de la Fundación.

Los siguientes ejemplos son algunas situaciones que reflejan conflicto de intereses:

- Participar en cualquier proceso de evaluación y selección de proveedores, en el que el trabajador responsable del proceso mantenga algún interés personal, familiar, económico o de otra índole que pudiera influenciar su decisión.
- Participar en cualquier gestión con funcionarios públicos, en que el trabajador responsable del proceso mantenga una relación familiar, personal o de otra índole que pudiera influir en las decisiones de dicho funcionario.
- Entregar un trato preferente a un postulante a algún trabajo en la Fundación respecto de otros candidatos, movido principalmente por las relaciones personales (vínculo de parentesco o amistad) que tenga con éste o por potenciales beneficios que pueda obtener del mismo en forma personal. De existir un vínculo de parentesco o amistad, la decisión de contratación debe ser aprobada por el Comité de Ética.

Todo trabajador tiene la obligación de informar de inmediato a su superior jerárquico o al Comité de Ética cualquier situación que pueda ser considerada como un potencial conflicto de interés, no debiendo esperar a que esto le sea solicitado, para la correcta administración del aparente o real conflicto. En caso de dudas respecto a determinadas situaciones siempre se debe consultar al Comité de Ética.

El integrante de la comunidad Cristo Vive que declara estar afecto a un Conflicto de Interés, tan pronto como lo comunique, debe abstenerse de participar, ejecutar acciones y de tomar cualquier decisión en el asunto por el cual declara dicho conflicto.

### **RELACIÓN CON TERCEROS**

#### **a. Relación con Proveedores, Contratistas y con las Instituciones con las que la Fundación firme convenios.**

La relación entre los integrantes de la Comunidad Cristo Vive y sus proveedores, contratistas, y con las instituciones con las que la Fundación firme convenios,

debe mantenerse bajo estricta independencia y de acuerdo con los intereses de la institución. Esto significa no asumir ningún tipo de compromiso ni parcialidad con respecto a un proveedor, contratista o entidad con convenio, debiéndose siempre privilegiar parámetros de utilidad, calidad, oportunidad y costo favorables para la Fundación. La relación con terceros debe basarse en prácticas comerciales justas, eficientes, equitativas y no discriminatorias.

Los procedimientos de selección deberán ser transparentes, establecidos con anterioridad a la selección, y demostrables ante las instancias superiores de la Fundación.

Quienes intervengan en decisiones sobre la contratación de suministros o servicios, o la fijación de sus condiciones, evitarán especialmente cualquier clase de Conflictos de Interés.

#### **b. Relación con Usuarios**

Cristo Vive acoge como usuario a toda persona que recurra o requiera de su apoyo, con la sola limitación que impongan la disponibilidad de recursos y la capacidad de los programas existentes.

En la Fundación se promueven relaciones basadas en el respeto mutuo y un diálogo abierto, transparente y constructivo, procurando promover siempre los derechos individuales y colectivos reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico. Cristo Vive asume el compromiso de respetar la autonomía personal y los derechos a información de las personas atendidas, incluyendo aquella necesaria para participar en la toma de decisiones que afecten sus procesos, servicios o tratamientos recibidos.

#### **c. Relación con funcionarios públicos**

Cristo Vive en ningún caso ofrece, promete, otorga o consiente en dar objetos de valor, beneficios o dinero a un funcionario público en Chile o en el extranjero. El ofrecimiento o pago directo o indirecto de sobornos constituye una práctica inaceptable para la Fundación, poniendo a la institución en riesgo de ser sancionada. De este modo, Cristo Vive se opone a toda clase de corrupción, incluyendo la extorsión, soborno y cohecho.

Se atenderá a las autoridades y funcionarios públicos con diligencia, respeto y trato deferente en las fiscalizaciones, así como en las respuestas a los requerimientos de información en los diferentes ámbitos de control por parte del Estado.

### **12) PROCEDIMIENTOS JUDICIALES**

En el evento de existir un procedimiento judicial en el que un miembro de la Comunidad Cristo Vive se encuentre imputado, inculgado, acusado o condenado,

y que tenga relación directa o indirecta con el desempeño de sus funciones, deberá informar tan pronto como le sea posible a su respectiva jefatura, al abogado de la Fundación y/o a la Dirección de Gestión de Personas, según corresponda, a fin de tomar las medidas que se estime pertinentes.

#### **ACTIVIDADES POLÍTICAS O ASOCIATIVAS INCOMPATIBLES**

La vinculación, pertenencia, servicios o colaboración con partidos políticos u otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones debe hacerse de manera tal que quede claro su carácter personal, evitando cualquier involucramiento que afecte la imagen, principios y fines de Cristo Vive.

Previo a aceptar cualquier cargo público, se deberá informar a la respectiva jefatura y a la Dirección de Gestión de Personas; a fin de determinar la existencia de eventuales Conflictos de Interés o de restricciones de cualquier tipo, y tomar las medidas que se estime pertinentes.

#### **RESPONSABILIDAD PENAL DE LA FUNDACIÓN CRISTO VIVE**

Conforme a la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que indica (entre otros, cohecho a funcionario público nacional o extranjero, lavado de activos, receptación, negociación incompatible, corrupción entre particulares, apropiación indebida, administración desleal, contaminación de las aguas, inobservancia de las medidas de aislamiento u otras medidas preventivas dispuestas por la autoridad sanitaria en caso de epidemia o pandemia, y los demás que se incorporen en dicho cuerpo legal); la Fundación podrá ser responsable por los delitos señalados en la referida ley si son ejecutados por algún miembro de la Comunidad Cristo Vive o terceros dentro del ámbito de sus funciones.

En consideración a lo anterior, Cristo Vive prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la institución bajo la Ley N°20.393. La Fundación cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos que debe ser conocido y cumplido por todos los integrantes de la Comunidad Cristo Vive.

De identificar alguna actividad sospechosa de comisión de alguno de estos delitos, se deberá informar en forma inmediata al Encargado de Prevención de Delitos o a través del Canal de Denuncias de la Fundación.

#### **4. GUÍA PARA EL ACTUAR DE LOS DESTINATARIO DE ESTE CÓDIGO.**

Es obligación informar cualquier infracción o presunta infracción al presente Código de Ética u otras normas de la institución, de la cual se tenga conocimiento, ya sea un comportamiento propio o ajeno. Como así también es responsabilidad de cada miembro de la Comunidad Cristo Vive, en caso de duda frente a

potenciales dilemas o conflictos de interés dentro del ejercicio de sus actividades o decisiones diarias, consultar oportunamente con su jefatura directa y/o al Comité de Ética, o a través del canal de consultas y denuncias de la Fundación.

El canal de consultas o denuncias establecidos por Cristo Vive es el disponible en la página web de la Fundación.

Si un miembro de la Comunidad Cristo Vive enfrenta alguna situación de la cual no se está seguro si es un comportamiento ético, pueden realizarse las siguientes preguntas como guía para su actuar:

- ¿Es correcto para la Fundación?
- ¿Es consistente con los valores de la Fundación?, ¿Y con los míos propios?
- ¿Es legal?, ¿Es ético?
- ¿Es algo de lo que quiero ser responsable?

Para más detalle sobre los procesos de denuncia ver el Procedimiento de Denuncias de la Fundación Cristo Vive.

## 5. NORMATIVA DE CUMPLIMIENTO

El incumplimiento de cualquiera de las reglas expuestas en este Código no es aceptado, constituye una infracción al contrato de trabajo, por lo que la institución podrá aplicar medidas disciplinarias a los trabajadores conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en el Código del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que correspondan conforme a la legislación vigente. Las medidas disciplinarias a ser aplicadas pueden incluir, no limitándose, a amonestaciones orales o escritas, advertencias o término del contrato de trabajo y/o servicio según sea el caso. Si la persona no tiene la calidad de trabajador en la Fundación, la sanción aplicada será la que determine el Comité de Ética.

Los integrantes de la Comunidad Cristo Vive que no denuncien los asuntos que deban ser denunciados, no cooperen con una investigación sobre una infracción o presunta infracción, engañen a los investigadores, hagan una denuncia falsa a sabiendas o ejecuten actos de represalias en contra de alguien que ha efectuado una denuncia de buena fe, también estarán sujetos a las sanciones disciplinarias indicadas precedentemente.

Asimismo, el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones establecidas en este Código de Ética por parte de proveedores, contratistas, entidades con convenio y otros terceros, podría constituir un incumplimiento grave de los

acuerdos con ellos, y considerarse como motivo suficiente para la aplicación de las sanciones que procedan, incluida su terminación, si corresponde.

**Nota:** Desde septiembre 2024, toda referencia en este documento al encargado de prevención de delitos, dada la modificación de la ley de responsabilidad penal de las personas jurídica, estará referida a la o las personas encargadas del cumplimiento de los protocolos de prevención del delito.