

# Código de Ética Corporación Crecer Mejor



VERSIÓN ORIGINAL

## Contenido

### I) Carta de Presentación del Código de Ética

### II) Introducción

### III) Principios Fundamentales

- 1) Respeto a los Derechos Humanos y Dignidad de los Niños, Niñas y Adolescentes
- 2) Compromiso con la Confidencialidad
- 3) No Discriminación
- 4) Bienestar y Seguridad
- 5) Transparencia y Responsabilidad
- 6) Profesionalismo y Calidad en el Servicio
- 7) Responsabilidad Social y Colaboración

### IV) Compromisos Éticos

- 1) Compromisos de la Corporación con los Trabajadores
- 2) Compromiso de los Trabajadores con la Corporación
- 3) Beneficiarios / Usuarios (niños, niñas, adolescentes y sus familias)
- 4) Con los Proveedores
- 5) Con Organismos del Estado
- 6) Con el Medioambiente
- 7) Prevención de Delitos Funcionales, faltas a la probidad y problemas de convivencia interna

### V) Normas de Conducta

- 1) Interacción con los Niños, Niñas y Adolescentes
- 2) Prevención del Abuso Infantil
- 3) Responsabilidad en el Uso de Recursos
- 4) Ética en las Relaciones Laborales

### VI) Perspectiva de Género

- 1) Igualdad de Género
- 2) Prevención y Erradicación de la Violencia de Género
- 3) Sensibilización y Capacitación en Perspectiva de Género
- 4) Acción ante Desigualdades de Género
- 5) Participación Activa de los Menores

### VII) Conflictos de Interés

- 1) Definición de Conflicto de Interés
- 2) Declaración de Conflicto de Interés

- 3) Acciones Frente a Conflictos de Interés
- 4) Transparencia y Resolución

#### **VIII) Rol de las Jefaturas y Liderazgos**

#### **IX) Cumplimiento y Supervisión**

#### **X) Procedimiento para Consultas y Denuncias**

- 1) Consultas sobre la interpretación o aplicación del Código
- 2) Denuncias de Conductas Inapropiadas o Violaciones al Código de Ética
- 3) Procedimiento para el Manejo de Consultas y Denuncias
- 4) Confidencialidad y Protección de la Información
- 5) Responsabilidad de los Jefes y Líderes
- 6) Sanciones
- 7) Tipos de infracciones y Sanciones
- 8) Procedimiento Disciplinario
- 9) Protección Contra Represalias

#### **XI) Comisión de Ética**

#### **XII) Conclusión y Cierre**

## I. Carta de Presentación del Código de Ética

Álvaro Pezoa  
Presidente del Directorio  
**Corporación Crecer Mejor**  
Enero de 2025

Estimados trabajadores, voluntarios y miembros de la comunidad de la Corporación Crecer Mejor:

Es un honor para mí presentarles el Código de Ética de la Corporación Crecer Mejor, un documento fundamental que refleja nuestros valores, principios y normas de conducta que guían la labor diaria en la atención, protección y desarrollo de los niños, niñas y adolescentes que residen en nuestras residencias.

Este Código es el resultado de un esfuerzo conjunto para establecer las bases de una organización que actúa con integridad, respeto y compromiso con los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Además, refleja nuestra promesa de construir un ambiente de trabajo profesional, seguro, inclusivo y libre de discriminación para todas las personas que forman parte de nuestra institución.

En la Corporación Crecer Mejor, sabemos que los desafíos que enfrentamos son grandes, pero también lo son nuestras responsabilidades y el impacto positivo que podemos generar en la vida de los niños, niñas y adolescentes a quienes servimos. Este Código de Ética no sólo establece las normas que debemos seguir, sino que también es una herramienta que nos ayudará a actuar con transparencia y responsabilidad en todo momento, promoviendo la confianza y el respeto mutuo en todas nuestras interacciones.

Los invito a leer detenidamente este documento, reflexionar sobre su contenido y asumir el compromiso de cumplir con los principios aquí establecidos. Todos, sin excepción, somos responsables de mantener los más altos estándares de ética en nuestras acciones, ya sea en la atención directa a las niñas, niños y adolescentes, en la gestión de los recursos o en nuestras relaciones laborales.

Este Código, junto con ser una guía para nuestra conducta, es también un recordatorio de que cada uno de nosotros tiene un papel clave en el cumplimiento de nuestra misión: **proporcionar un entorno seguro, amoroso y de crecimiento para cada niño, niña y adolescente que confía en nosotros.**

Agradezco profundamente el compromiso de ustedes con nuestra causa y con los valores que nos unen. Sigamos adelante con la certeza de que nuestro trabajo tiene un impacto duradero en la vida de los niños, niñas, adolescentes, y en nuestra comunidad.

Atentamente,

Álvaro Pezoa  
Presidente del Directorio  
**Corporación Crecer Mejor**

## II. Introducción

El presente Código de Ética tiene como objetivo establecer los principios, valores y normas de conducta que deben guiar el actuar de todas las personas involucradas en la Corporación Crecer Mejor, en adelante “CCM” o la “Corporación”, en especial en lo relacionado con las niñas, niños y adolescentes que están en nuestras residencias y el respeto a sus derechos. Todos los trabajadores, voluntarios y directivos deben actuar conforme a los más altos estándares de ética, profesionalismo y responsabilidad social, promoviendo un ambiente seguro, inclusivo y respetuoso para todos.

## III. Principios Fundamentales

### 1. Respeto a los Derechos Humanos y Dignidad de los Niños, Niñas y Adolescentes

Toda niña, niño o adolescente, tiene derecho a ser tratado con dignidad, respeto y protección. Nos comprometemos a garantizar el respeto irrestricto a los derechos humanos, tal como están establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño y la legislación nacional.

La protección de la infancia será siempre nuestra prioridad, asegurando su bienestar físico, emocional y psicológico.

### 2. Compromiso con la Confidencialidad

La información sobre las niñas, niños, o adolescentes y sus familias es confidencial y debe ser manejada con la máxima discreción, reserva y profesionalismo.

Los trabajadores y voluntarios deben comprometerse a no divulgar información personal sin el consentimiento adecuado o fuera de los límites establecidos por la ley y las políticas internas de la organización.

### 3. No Discriminación

Rechazamos cualquier forma de discriminación por razones de raza, etnia, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características personales.

Promovemos la igualdad de oportunidades y tratamos a cada niño, niña y adolescente de manera justa y equitativa.

### 4. Bienestar y Seguridad

Nos comprometemos a desarrollar y mantener un ambiente seguro, saludable y protegido para todas las niñas, niños y adolescentes en nuestras residencias.

Implementamos políticas claras para prevenir, identificar y actuar frente a situaciones de abuso, negligencia o cualquier otro riesgo para la integridad de los niños, niñas y adolescentes.

#### **5. Transparencia y Responsabilidad**

La Corporación actúa con transparencia, especialmente en el manejo de los recursos y en la adopción de decisiones. Mantenemos una comunicación abierta con las partes interesadas, incluidas las familias, trabajadores, autoridades, socios y la sociedad.

Los recursos obtenidos deben ser utilizados exclusivamente para cumplir con los fines de la Corporación, garantizando el máximo beneficio para los niños, niñas y adolescentes.

#### **6. Profesionalismo y Calidad en el Servicio**

Todos los trabajadores, incluidos trabajadores, voluntarios y directivos, deben actuar con el máximo nivel de profesionalismo y compromiso, asegurando una atención adecuada, sensible y orientada al desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes.

Fomentamos la formación continua del equipo humano, promoviendo la capacitación y el desarrollo de habilidades para ofrecer un servicio de calidad.

#### **7. Responsabilidad Social y Colaboración**

Promovemos una cultura de cooperación y trabajo conjunto con otras organizaciones, instituciones y la comunidad en general, con el fin de mejorar las condiciones de vida y el futuro de los niños, niñas y adolescentes bajo nuestro cuidado.

Buscamos siempre generar alianzas estratégicas que permitan a la Corporación cumplir con sus objetivos y ser un actor positivo en la sociedad.

### **IV. Compromisos Éticos**

La Corporación Crecer Mejor establece, a través de este Código de Ética, una serie de compromisos con los diferentes grupos de interés que interactúan con nuestra institución. Éstos tienen como base los principios de ética, transparencia, responsabilidad y respeto, buscando fomentar relaciones constructivas, inclusivas y orientadas al bienestar de las niñas, niños, adolescentes y sus familias.

#### **1) Compromisos de la Corporación con los trabajadores**

Como institución, nos comprometemos a:

- **Relaciones Transparentes:** Mantener una comunicación clara, abierta y honesta con todos los trabajadores, promoviendo la transparencia en la toma de decisiones y el manejo de recursos.
- **No Discriminación:** Asegurar que todos los funcionarios, sin importar su género, edad, raza, religión, orientación sexual, u otras características personales, sean tratados con igualdad, respeto y dignidad. No se tolerarán conductas discriminatorias ni de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.
- **Condiciones Laborales Justas:** Proporcionar un entorno de trabajo seguro, saludable y motivador, garantizando el cumplimiento de las normativas laborales y la promoción del bienestar de todos los trabajadores.
- **Capacitación y Desarrollo Profesional:** Ofrecer oportunidades de capacitación continua para el crecimiento y desarrollo profesional de cada miembro de la organización, asegurando que cuenten con las herramientas necesarias para cumplir con sus responsabilidades de forma eficiente.
- **Atención al Bienestar Psicosocial:** Brindar el apoyo necesario para el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, especialmente en situaciones de alto estrés o conflicto, contribuyendo a un ambiente laboral saludable y respetuoso.

## 2) Compromiso de los trabajadores con la Corporación

Los trabajadores de la Corporación se comprometen a:

- **Cumplir con la Misión Institucional:** Actuar de acuerdo con los valores, principios y objetivos de la organización, siempre con el foco puesto en la protección y el bienestar de los niños, niñas, adolescentes y sus familias.
- **Actuar con Integridad, Respeto y Responsabilidad:** Desempeñar sus funciones de forma ética y profesional, evitando cualquier conducta que pueda comprometer la confianza de la institución y la comunidad.
- **Colaboración y Trabajo en Equipo:** Fomentar un ambiente de cooperación, respeto y trabajo en equipo, contribuyendo al desarrollo de una cultura organizacional positiva y efectiva.
- **Reportar Conductas Inapropiadas:** Informar oportunamente sobre cualquier conducta que contravenga los principios establecidos en el Código de Ética, tales como situaciones de abuso, negligencia, acoso laboral o corrupción.

### 3) Beneficiarios / Usuarios (niños, niñas, adolescentes y sus familias)

La Corporación se compromete a:

- **Atención Digna y Respetuosa:** Garantizar que todas las niñas, niños, adolescentes y sus familias reciban una atención respetuosa, profesional y acorde con sus derechos, sin ningún tipo de discriminación.
- **Confidencialidad y Privacidad:** Proteger la privacidad de las niñas, niños, adolescentes y sus familias, manejando con estricta confidencialidad la información personal y sensible relacionada con su situación y proceso.
- **Escucha Activa y Empoderamiento:** Asegurar que las niñas, niños, adolescentes y sus familias sean escuchadas y que sus opiniones sean tomadas en cuenta, promoviendo su participación en el proceso de toma de decisiones siempre que sea posible.
- **Seguridad y Protección:** Implementar medidas rigurosas para proteger a las niñas, niños y adolescentes de cualquier tipo de abuso, violencia o negligencia, garantizando su seguridad física y emocional.

### 4) Con los Proveedores

La Corporación se compromete a:

- **Trato Justo e Igualitario:** Garantizar que todos los proveedores sean tratados con equidad, sin discriminación ni favoritismos, y respetando las normativas legales aplicables en el proceso de selección y contratación.
- **Transparencia en las Contrataciones:** Asegurar que los procesos de contratación y adquisición de bienes y servicios se realicen de manera transparente y basada en criterios claros, buscando siempre el beneficio de la organización y la comunidad.
- **Relaciones Éticas:** Evitar cualquier tipo de solicitud de regalos, favores o beneficios personales por parte de los proveedores, garantizando que todas las transacciones se realicen de acuerdo con principios de honestidad y ética.

Los trabajadores se comprometen a:

- **Evitar la Solicitud y/o Aceptación de Regalos o Favores:** Abstenerse de aceptar regalos, favores u otros beneficios personales que puedan influir en la objetividad y transparencia en la adopción de decisiones relacionadas con proveedores y servicios.

- **Cumplir con los Términos Contractuales:** Asegurar que todas las condiciones acordadas con los proveedores sean respetadas y cumplidas, promoviendo relaciones basadas en la confianza y la legalidad.

## 5) Con Organismos del Estado

La Corporación se compromete a:

- **Cumplimiento de Normativas Legales y Regulatorias:** Asegurar que nuestras operaciones estén alineadas con las leyes y regulaciones en materia de derechos de la infancia, protección social y fiscalización.
- **Colaboración Institucional:** Fomentar relaciones de cooperación con otros organismos del Estado, trabajando de manera coordinada para promover el bienestar de los niños, niñas, adolescentes y sus familias.
- **Transparencia y Oportunidad en la Rendición de Cuentas:** Facilitar el acceso a la información relevante cuando sea necesario y cumplir con los informes y auditorías solicitados por entidades del Estado, demostrando nuestra responsabilidad social.

Los trabajadores se comprometen a:

- **Cumplir con las Leyes y Normativas Vigente:** Conocer y respetar las normativas que regulan el trabajo con menores y los procedimientos de la institución, así como actuar conforme a la legislación vigente en sus respectivas funciones.
- **Colaboración con las Autoridades:** Cooperar de manera activa con los organismos del Estado cuando se requiera, en particular en los casos relacionados con la protección de derechos de los niños, niñas y adolescentes, y la prevención de abusos.

## 6) Con el Medioambiente

La Corporación se compromete a:

- **Sostenibilidad y Responsabilidad Ambiental:** Actuar de manera responsable con el medio ambiente, implementando prácticas que reduzcan el impacto ambiental de nuestras operaciones, promoviendo el uso eficiente de recursos y el reciclaje.

Los trabajadores se comprometen a:

- **Uso Responsable de los Recursos:** Evitar el derroche de recursos como agua, energía y materiales, siguiendo las pautas establecidas por la Corporación para minimizar el impacto ambiental.

## 7) **Prevención de Delitos Funcionales, Faltas a la Probidad y Problemas de Convivencia Interna**

Conductas Esperadas de los Trabajadores:

- **Prevención de Delitos:** Actuar con integridad, evitando cualquier tipo de fraude, malversación de fondos o abuso de poder. Los funcionarios deben rechazar cualquier conducta que pueda poner en riesgo la confianza pública y la ética de la institución.
- **Faltas a la Probidad:** Abstenerse de cualquier comportamiento que se considere inapropiado o inmoral, incluyendo el uso indebido de los recursos de la organización o la toma de decisiones que favorezcan intereses personales en detrimento de los intereses de la Corporación.
- **Solución de Conflictos de Convivencia:** Fomentar un ambiente de trabajo armónico y respetuoso, resolviendo los conflictos de manera profesional, a través de los canales adecuados y en cumplimiento de las normativas institucionales.

Los trabajadores deben estar comprometidos con una conducta de acuerdo a los principios, valores y buenas costumbres, no solo dentro del contexto laboral, sino también en su vida personal, evitando cualquier comportamiento que pueda afectar la imagen de la Corporación o su misión.

## V. **Normas de Conducta**

### 1) **Interacción con los Niños, Niñas y Adolescentes**

Todos los trabajadores deben actuar con empatía, respeto y prudencia hacia los niños, niñas y adolescentes, promoviendo su autonomía, desarrollo emocional y habilidades para la vida.

Las interacciones deben ser siempre apropiadas, buscando el bienestar y la protección de las niñas, niños y adolescentes, evitando cualquier forma de violencia, intimidación o trato injusto.

## **2) Prevención del Abuso Infantil**

Nos comprometemos a implementar medidas estrictas para prevenir el abuso físico, emocional o sexual. Todos los trabajadores deben recibir formación sobre cómo identificar y responder a señales de abuso o negligencia.

Se debe garantizar que las niñas, niños y adolescentes tengan acceso a mecanismos de denuncia seguros y accesibles, y que sus denuncias sean tratadas con seriedad y sin represalias.

## **3) Responsabilidad en el Uso de Recursos**

Los recursos materiales, financieros y humanos deben ser utilizados exclusivamente para los fines establecidos en los estatutos de la organización, en beneficio de las niñas, niños, adolescentes y sus comunidades.

Toda actividad debe ser llevada a cabo con integridad, sin fines de lucro personal, y conforme a las normas legales y éticas aplicables.

## **4) Ética en las Relaciones Laborales**

Las relaciones laborales deben basarse en principios de respeto mutuo, equidad y justicia. No se tolerarán conductas de acoso, laboral y sexual, discriminación o abuso de poder en el ámbito laboral.

Los trabajadores tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de intimidaciones y deben recibir un trato justo y transparente.

# **VI. Perspectiva de Género**

## **1) Igualdad de Género**

La Corporación Crecer Mejor reconoce la importancia de la igualdad de género en todos los aspectos de la vida, tanto para los niños, niñas y adolescentes que acogemos como para nuestros trabajadores.

Garantizamos que todas las niñas, niños y adolescentes, independientemente de su género, tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo, participación y bienestar dentro de nuestras residencias.

La CCM acoge y respeta a todos los niños, niñas y adolescentes que expresan cambios en su identidad de género, orientación sexual o percepción sobre sí mismo. Apoyando los procesos individuales, con el debido cuidado y celo profesional, y respetando la edad de los

menores y los tiempos de desarrollo de cada persona. La fundación respetará y apoyará plenamente su libertad de expresión y autoidentificación.

## **2) Prevención y Erradicación de la Violencia de Género**

Rechazamos cualquier forma de violencia de género, tanto física como emocional, dentro o fuera de las instalaciones de la Corporación.

## **3) Sensibilización y Capacitación en Perspectiva de Género**

La CCM es sensible a las realidades de los niños, niñas y adolescentes y por ello se compromete a capacitar a sus trabajadores sobre la perspectiva de género, con el objetivo de fortalecer su capacidad para atender y acompañar a las menores desde un enfoque inclusivo, empático y alerta frente a las señales que indiquen posibles casos de violencia de género.

Las jefaturas deben liderar el compromiso institucional con la igualdad de género, velando por la implementación efectiva de medidas para garantizar que todas las niñas, niños, adolescentes y trabajadores tengan un trato igualitario y sin discriminación por género.

## **4) Acción ante Desigualdades de Género**

La Corporación debe identificar y actuar frente a cualquier tipo de desigualdad o discriminación de género que pueda afectar a las niñas, niños, adolescentes o a los trabajadores, creando medidas correctivas y preventivas adecuadas.

## **5) Participación Activa de los Menores**

Fomentamos la participación activa de los menores y los orientamos en la toma de decisiones que afectan sus vidas, asegurándonos de que sus voces sean escuchadas y valoradas sin prejuicios ni discriminación, promoviendo su fortalecimiento y liderazgo.

# **VII. Conflictos de Interés**

## **1) Definición de Conflicto de Interés**

Un conflicto de interés ocurre cuando los intereses personales, familiares o financieros de un trabajador, voluntario o directivo pueden influir, o parecer que pueden influir, en su capacidad para adoptar decisiones objetivas y en beneficio de la misión de la Corporación.

Los conflictos de interés pueden surgir tanto en el ámbito personal como profesional, e incluyen situaciones donde un trabajador se beneficia, directa o indirectamente, de decisiones tomadas dentro de la Corporación.

## **2) Declaración de Conflicto de Interés**

Todos los trabajadores, voluntarios y directivos deben informar de inmediato a la dirección de la Corporación sobre cualquier situación que pudiera constituir un conflicto de interés, ya sea potencial o real.

Esta declaración debe ser presentada por escrito y se actualizará periódicamente, especialmente cuando surjan cambios en las circunstancias personales o profesionales del trabajador que puedan generar un conflicto.

## **3) Acciones Frente a Conflictos de Interés**

En caso de que se identifique un conflicto de interés, la Corporación tomará las medidas necesarias para garantizar que el conflicto no influya en las decisiones y actividades relacionadas con los niños, niñas y adolescentes o el manejo de los recursos.

Las medidas podrían incluir la exclusión del trabajador de la toma de decisiones relacionadas con el conflicto, la reasignación de tareas o, si fuera necesario, la revisión del vínculo laboral o voluntario.

## **4) Transparencia y Resolución**

La Corporación se compromete a manejar los conflictos de interés con total transparencia y de acuerdo con los principios de equidad y justicia. Se evaluará cada situación de manera individual y se implementarán las soluciones que mejor garanticen el cumplimiento de los valores institucionales y el bienestar de los niños, niñas y adolescentes.

En todo caso, las decisiones tomadas deberán ser documentadas y comunicadas a las partes pertinentes, asegurando que las soluciones adoptadas no perjudiquen la misión o la imagen de la organización.

# **VIII. Rol de las Jefaturas y Liderazgos**

Las jefaturas juegan un rol clave, ya que su comportamiento y decisiones influyen directamente en la calidad de atención, el ambiente laboral y la reputación de la Corporación. Entre sus responsabilidades se encuentra:

### **a) Modelar Principios Éticos**

Actuar como ejemplo de conducta ética, demostrando compromiso con los valores fundamentales de la Corporación, tomando decisiones que prioricen el bienestar de las niñas, niños, adolescentes y del equipo, basadas en los principios del Código de Ética.

#### **b) Garantizar el cumplimiento del Código de Ética**

Supervisar que las políticas del Código de Ética se implementen y respeten en todas las operaciones de la Corporación.

Corregir comportamientos que infrinjan los principios éticos de manera justa y proporcional.

#### **c) Fomentar una Cultura Ética**

Crear un ambiente laboral donde la ética sea una prioridad, promoviendo el diálogo abierto sobre dilemas éticos.

Facilitar capacitaciones y charlas para que el equipo conozca y comprenda el Código de Ética.

#### **d) Proteger los derechos y el bienestar de los niños, niñas y adolescentes**

Asegurar que las niñas, niños y adolescentes sean tratadas con respeto y dignidad en todo momento. Garantizar que los recursos y servicios ofrecidos cumplan con estándares éticos y de calidad.

#### **e) Promover la transparencia y la rendición de cuentas**

Ser transparentes en sus procesos de toma de decisiones y en el manejo de recursos.

Reportar cualquier conflicto de interés o situaciones que puedan comprometer la integridad de la Corporación.

#### **f) Responder ante situaciones éticamente sensibles**

Estar disponibles para escuchar y atender denuncias de posibles conductas inadecuadas o violaciones al Código.

Investigar y resolver estas situaciones de manera imparcial, protegiendo la confidencialidad de los involucrados.

#### **g) Fortalecer el equipo de trabajo**

Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, libre de discriminación, abuso o acoso, y asegurar que todo el personal sea tratado con equidad, respeto y dignidad.

#### **h) Evaluar y actualizar el Código de Ética**

Participar en la revisión periódica del Código para garantizar que esté alineado con los valores de la organización y las leyes vigentes.

## IX. Cumplimiento y Supervisión

La Corporación adoptará medidas para asegurar el cumplimiento de este Código de Ética, incluyendo auditorías internas, evaluaciones periódicas y una política clara de sanciones para aquellos que no respeten las normativas establecidas.

Toda persona involucrada en la Corporación tiene la responsabilidad de informar sobre posibles violaciones al Código de Ética.

## X. Procedimiento para Consultas y Denuncias

El objetivo de este procedimiento es asegurar que todas las personas involucradas en la CCM tengan la oportunidad de expresar sus inquietudes, realizar consultas y denunciar posibles infracciones a las normas éticas, legales o internas, sin temor a represalias. Este sistema busca fortalecer la transparencia, la confianza y la integridad dentro de la organización.

### 1) Consultas sobre la interpretación o aplicación del Código

Las consultas relacionadas con dudas sobre la interpretación o aplicación del Código de Ética, las políticas internas o los procedimientos establecidos, pueden ser realizadas por cualquier miembro de la organización. Las consultas pueden ser realizadas de manera anónima o identificada, y serán atendidas de forma respetuosa y profesional.

#### ¿Cómo realizar una consulta?

- **Correo Electrónico:** Se puede enviar un correo electrónico a [comisionetica@corporacionccm.cl](mailto:comisionetica@corporacionccm.cl), donde se garantiza su confidencialidad.
- **Página web.** Puede ingresar a la página web de la CCM, donde se podrán dejar consultas escritas, aquí no se garantiza la confidencialidad. <https://corporacionccm.cl/contacto>
- **Reunión Personal:** Las personas pueden solicitar una reunión presencial o virtual con el Secretario del Comité de Ética para plantear sus inquietudes.

### 2) Denuncias de Conductas Inapropiadas o Violaciones al Código de Ética

Cualquier miembro de la organización (trabajador, voluntario, beneficiario o proveedor) que considere que ha sido testigo o víctima de una conducta inapropiada, violación de derechos, acoso, abuso, maltrato, fraude, o cualquier otro comportamiento que contravenga las normas establecidas en este Código de Ética, puede presentar una denuncia.

Las denuncias se recibirán de manera confidencial, y la organización tomará las medidas necesarias para investigar y, si corresponde, sancionar las conductas reportadas, en concordancia con las políticas internas, Estatutos de la CCM, y legislación vigente.

### ¿Cómo realizar una denuncia?

- **Correo Electrónico Confidencial:** Las denuncias pueden enviarse de manera confidencial a [comisionetica@corporacionccm.cl](mailto:comisionetica@corporacionccm.cl).
- **Reunión Personal:** Las personas pueden solicitar una reunión presencial o virtual con el Secretario del Comité de Ética para realizar la denuncia.

### 3) Procedimiento para el Manejo de Consultas y Denuncias

El proceso de recepción, análisis y resolución de consultas y denuncias se llevará a cabo de manera rigurosa, transparente y en cumplimiento con las normativas legales. Las denuncias serán tratadas con el más alto nivel de confidencialidad y respeto por los derechos de las personas involucradas.

### 4) Confidencialidad y Protección de la Información

Es esencial que tanto las consultas como las denuncias sean tratadas con la máxima confidencialidad. Solo aquellas personas directamente involucradas en el proceso de resolución serán informadas de los detalles relacionados con la consulta o denuncia.

**Protección de la Identidad:** La identidad del denunciante, así como los detalles de la denuncia, serán mantenidos confidenciales, salvo en aquellos casos en que se requiera revelar la identidad por razones legales o para llevar a cabo una investigación justa.

**Acceso Restringido:** El acceso a las denuncias y a los resultados de las investigaciones será limitado únicamente a las personas que tienen la responsabilidad de procesar y resolver dichas situaciones.

### 5) Responsabilidad de los Jefes y Líderes

Las jefaturas y líderes de la organización tienen la responsabilidad de fomentar un ambiente donde las personas se sientan cómodas para expresar sus inquietudes y denuncias, y deben garantizar que se respeten los mecanismos establecidos para tales fines.

- **Fomentar la Cultura de Denuncia:** Las jefaturas deben promover una cultura de apertura y respeto, donde se valore la integridad y el comportamiento ético, animando a los trabajadores a utilizar los mecanismos de denuncia disponibles sin temor a represalias.

- **Supervisión y Cumplimiento:** Los líderes deben supervisar el cumplimiento de este mecanismo y asegurarse de que las denuncias sean gestionadas de acuerdo con los procedimientos establecidos.

## 6) Sanciones

El cumplimiento del Código de Ética es fundamental para garantizar que todos los miembros de la organización actúen con integridad, responsabilidad y en favor del bienestar de las niñas, niños y adolescentes que atendemos. En caso de que se detecte el incumplimiento de las normas establecidas en este documento, se aplicarán acciones disciplinarias que sean proporcionales a la gravedad de la infracción. Las sanciones también tienen un carácter educativo, con el objetivo de corregir las conductas inapropiadas y prevenir la reincidencia.

Las sanciones o medidas disciplinarias están establecidas en el RIOHS y los Estatutos de la Corporación.

### Principios Generales para la Aplicación de Sanciones

Las sanciones se aplicarán siguiendo los siguientes principios:

- **Proporcionalidad:** La sanción será adecuada a la gravedad de la infracción cometida. Las sanciones menores se aplicarán a faltas leves, mientras que las faltas graves podrán implicar sanciones más severas.
- **Imparcialidad:** Las sanciones se determinarán con base en una evaluación objetiva de los hechos, sin discriminación o favoritismos, respetando los derechos de todas las personas involucradas.
- **Confidencialidad:** Todo el proceso disciplinario será tratado con el más alto nivel de confidencialidad, con el fin de proteger la privacidad de los implicados y evitar daños adicionales.
- **Transparencia y Justificación:** Las personas afectadas serán informadas de las razones de la sanción aplicada y podrán recurrir o apelar en caso de desacuerdo, siguiendo los procedimientos establecidos.

## 7) Tipos de Infracciones y Sanciones

Las infracciones al Código de Ética se pueden clasificar en leves, moderadas y graves, dependiendo de la naturaleza y el impacto de la conducta inapropiada.

- **Infracciones Leves:** Se consideran infracciones leves aquellas que no afectan gravemente el funcionamiento de la organización ni los derechos de las niñas, niños y adolescentes, pero que deben corregirse para mantener un ambiente de respeto y convivencia.

- **Infracciones Moderadas:** Las infracciones moderadas son aquellas que, si bien no comprometen gravemente la seguridad o el bienestar de las niñas, niños y adolescentes o del personal, afectan negativamente la convivencia interna, el ambiente de trabajo o el cumplimiento de la misión institucional.
- **Infracciones Graves:** Las infracciones graves son aquellas que atentan directamente contra los valores fundamentales de la organización, como el respeto a los derechos de las niñas, niños y adolescentes, la integridad de los trabajadores, la ética profesional o la confianza pública. Estas infracciones pueden tener consecuencias serias tanto dentro de la organización como en el ámbito legal o social.

#### **8) Procedimiento Disciplinario**

El proceso disciplinario debe ser transparente y seguir una serie de pasos estructurados para garantizar que se respeten los derechos de todas las personas involucradas. El procedimiento y responsabilidades están establecidos en los Estatutos de la Corporación.

#### **9) Protección Contra Represalias**

La Corporación garantiza que ninguna persona será objeto de represalias por reportar una infracción, hacer una denuncia o cooperar en una investigación disciplinaria. Las represalias, tales como el acoso laboral o la discriminación por haber presentado una denuncia o preocupación legítima, serán tratadas como una infracción grave y se aplicarán sanciones severas, incluyendo el despido y, si es necesario, la denuncia ante las autoridades pertinentes.

## **XI. Comisión de Ética**

Tenemos una Comisión de Ética, compuesta por tres miembros, los cuales son elegidos cada tres años en la Asamblea General Ordinaria Anual, y duran tres años en su cargo, pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

La Comisión de Ética, en el cumplimiento de sus funciones, aplicará las medidas disciplinarias, en primera instancia, previa investigación de los hechos efectuada por un Instructor, conforme al procedimiento que señalan los Estatutos de la Corporación.

## XII. Conclusión y cierre

El presente Código de Ética representa el compromiso fundamental de esta Corporación para actuar con integridad, respeto, empatía y transparencia en todas nuestras acciones y relaciones. A través de estos principios, reafirmamos nuestra misión de ofrecer un entorno seguro, inclusivo y digno que promueva el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes bajo nuestro cuidado.

Nos comprometemos a cumplir con las normativas legales y los más altos estándares éticos, garantizando el bienestar y los derechos de los niños, niñas y adolescentes como prioridad absoluta. Asimismo, invitamos a nuestros trabajadores, voluntarios, socios y la comunidad a adherirse a estos valores para trabajar juntos en la construcción de un futuro más justo y solidario.

La adopción y el cumplimiento de este Código de Ética no solo refuerzan nuestra integridad institucional, sino que también reflejan nuestra dedicación hacia la transparencia y la rendición de cuentas. En este camino, renovamos nuestra promesa de actuar siempre en el mejor interés de los niños, niñas y adolescentes que confiamos proteger, guiar y apoyar.