

Manual Modelo de Prevención de Delitos

Código de Ética

MDP-05 / V2



Elaborado por: **Graciela González E**
Subgerente de Calidad
Alejandro Milad
Gerente de Administración y Finanzas

Revisado por: **Consultora Deloitte**
Verónica Benedetti
Comité de Directores Clínica INDISA

Aprobado por: **Directorio Clínica INDISA**

Fecha creación: 11 de Abril de 2014

Fecha de revisión: 01 de Abril de 2019

Fecha vigencia versión actual: 03 de Diciembre de 2019

ÍNDICE

I. OBJETIVO

II. ALCANCE

III. RESPONSABLES

IV. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

V. DESCRIPCIÓN

[Introducción](#)

[Ámbito de Aplicación](#)

[Principios generales](#)

[Contratación de parientes y relaciones de pareja](#)

[Regalos y Cortesías](#)

[Información Confidencial](#)

[Conducta Personal](#)

[Acoso e Intimidación](#)

[Prevención de Delitos de Cohecho, Lavado de Activos, Receptación, Financiamiento del terrorismo, Corrupción entre Particulares, Administración Desleal, Negociación Incompatible, Apropiación Indevida, Contaminación de Aguas. Definiciones de conceptos relacionados con la LEY 20.393](#)

[Relación con los Pacientes:](#)

[Responsabilidad frente a la colectividad](#)

[Protección del medio ambiente](#)

[Administración del Código de Ética](#)

[Violación del Código de Ética](#)

[De las Sanciones por Infracciones al Código de Ética](#)

[Comité de Ética](#)

[Funciones del Comité de Ética](#)

VI. REFERENCIAS

VII. ANEXOS

[Historial](#)

I. OBJETIVO

Documentar el Código de Ética de Clínica INDISA y Filiales

II. ALCANCE

Ámbito de Aplicación

Las normas del Código de Ética son obligatorias para todos los trabajadores de Clínica INDISA y Filiales, cualquiera sea su posición jerárquica, orientando, en la medida que corresponda, y a todo aquel que se relacione con la Clínica a través de un contrato a honorario u otro vínculo.

III. RESPONSABLES

Miembros del Directorio : De su aprobación

IV. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Código de Ética: Documento que contiene principios y valores que permite a la organización contar con lineamientos claros que establece pautas de conducta que deben ser reconocidas y respetadas tanto por los directivos y/o dueños , como por todos los trabajadores en sus acciones diarias

V. DESCRIPCIÓN

Introducción

El Directorio de Instituto de Diagnóstico S.A., "Clínica INDISA", en sesión extraordinaria N° 42, con fecha 28 de marzo de 2013, aprobó el Código de Ética para su implementación y cumplimiento en Clínica INDISA y Filiales, él que tiene por objeto definir los principios que guían el actuar de todo el personal, independiente del vínculo contractual que aquellos tengan.

Lo dicho, supone que Clínica INDISA y sus Filiales asumen el compromiso de cumplir las más exigentes normas de transparencia, probidad, integridad y responsabilidad, llevando a cabo el desarrollo de su giro de acuerdo con los requisitos y principios jurídicos y éticos definidos tanto por la autoridad regulatoria, como por la propia Clínica INDISA y Filiales.

El presente Código de Ética es parte integral del Gobierno Corporativo de Clínica INDISA, el cual pretende especialmente desarrollar la transparencia y el correcto proceder en su gestión , y reemplaza el texto del Código de Ética anterior.

Los principios y pautas de conducta determinados en el presente Código, son concordantes y concurrente con la responsabilidad individual que asiste a todo trabajador de Clínica INDISA y sus Filiales en presencia de un conflicto de naturaleza ética.

Ámbito de Aplicación

Las normas del Código de Ética son obligatorias para todos los trabajadores de Clínica INDISA y sus Filiales, cualquiera sea su posición jerárquica, orientando, en la medida que corresponda, y a todo aquél que se relacione con la Clínica a través de un contrato a honorario u otro vínculo.

Principios generales

Imparcialidad: En las decisiones que influyen en las relaciones con las partes implicadas (las relaciones con los accionistas, la gestión del personal o la organización del trabajo, la selección y la gestión de los proveedores y de los socios), Clínica INDISA y Filiales evita cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, sexualidad, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas de sus interlocutores.

Honestidad: En el ámbito de su actividad profesional, los colaboradores de Clínica INDISA y Filiales deberán respetar diligentemente las leyes vigentes y los reglamentos internos. Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de Clínica INDISA y Filiales puede justificar una conducta deshonesta.

Confidencialidad: Clínica INDISA y Filiales garantiza la confidencialidad de la información que posee y se abstiene de buscar datos reservados, salvo en caso de expresa autorización y conformidad con las normas jurídicas vigentes. Además, los colaboradores de Clínica INDISA y Filiales no deberán utilizar información reservada para fines no vinculados al ejercicio de su propia actividad, como en el caso de abuso de información confidencial o manipulación del mercado.

Relaciones con los accionistas: El accionista, incluso potencial, no es sólo una fuente de financiación, sino un sujeto con opiniones y preferencias morales de diversos tipos. Por lo tanto, para orientarse a la hora de tomar decisiones con respecto a la inversión y en las deliberaciones sociales necesita toda la información relevante disponible.

Clínica INDISA y Filiales crea las condiciones necesarias para que la participación de los accionistas en las decisiones de su competencia sea amplia y consciente, garantiza la igualdad de información y, asimismo, tutela el interés de Clínica INDISA y Filiales y de la totalidad de los accionistas frente a iniciativas no marcadas por los principios de transparencia y corrección.

Protección de las participaciones de los accionistas: Clínica INDISA y Filiales trabaja para que el rendimiento económico/financiero sea tal que salvaguarde e incremente el valor de la empresa, con el fin de remunerar adecuadamente el riesgo que los accionistas asumen con la inversión de su capital.

Valor de las personas: Los trabajadores de Clínica INDISA y Filiales son un factor indispensable para su éxito. Por este motivo, Clínica INDISA y Filiales tutela y promueve el valor de las personas con el fin de mejorar e incrementar las competencias y competitividad de las capacidades que posee cada trabajador.

Integridad de la persona: Clínica INDISA y Filiales garantiza la integridad física y moral de sus colaboradores, condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual, las reglas de comportamiento propias de la buena educación y promueve ambientes de trabajo seguro y saludable.

No se toleran solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley o del Código de Ética, o a adoptar comportamientos lesivos para las convicciones y preferencias morales y personales de cada uno.

Conflicto de Interés: Existen conflictos cuando intervienen intereses personales o de terceros durante las decisiones propias del giro desarrollado por Clínica INDISA y Filiales. Para evitar la concurrencia de dichos conflictos, quienes integran Clínica INDISA y Filiales, asumen el compromiso de proteger, ante todo, los intereses de la sociedad en la toma de decisiones, cuidando especialmente de las situaciones que impliquen intereses personales de los empleados.

Estos deberán ser informados al tiempo del ingreso a Clínica INDISA, debiendo proveer de la correspondiente declaración de conflicto de interés.

Cada trabajador de Clínica INDISA y Filiales, si su vinculación laboral lo hiciera sugerible, asume la exigencia de no desempeñar actividad alguna distinta durante la jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de que, una vez concluido el horario laboral, podrán participar en otros trabajos y actividades, en la medida de que no pugnen con los intereses de Clínica INDISA y Filiales.

Los empleados de Clínica INDISA y Filiales podrán colaborar con artículos en revistas o publicaciones de diversa naturaleza, o participar en conferencias privadas o públicas, o de naturaleza académica, siempre y cuando no exista divulgación de Información Confidencial ni de Propiedad Intelectual de Clínica INDISA y Filiales, de acuerdo a las normas y procedimientos regulares.

Contratación de Parientes y Relaciones de Pareja

Todas las relaciones de parentesco por consanguinidad o afinidad producto de relaciones legales y/o, de hecho, que existan entre empleados de Clínica INDISA y Filiales, deberán ser declaradas como conflicto de Interés al momento de ingresar a la empresa.

Del mismo modo, deberán informarse aquellas situaciones de pareja entre trabajadores de la empresa. La contratación de un pariente o pareja estará permitida sólo en aquellos casos en los que el individuo sea el candidato más adecuado para el cargo y siempre que no se cree una relación de trabajo inapropiada, ni interfiera en el normal desempeño de cualquiera de los dos

Regalos y Cortesías

Ningún empleado de Clínica INDISA y Filiales podrá ofrecer o recibir incentivos de ningún tipo, entendiéndose por incentivo como algo que se da o recibe, sin perjuicio de su naturaleza, con el objeto de influir de manera inapropiada sobre la toma de decisión de una persona o sociedad.

Se permite dar o recibir regalos o cortesías cuando éstos tienen un valor razonable, apropiados para la ocasión o época del año en que se dan o reciben y que guarden relación con su posición en Clínica INDISA y Filiales, respetando las políticas fijadas al efecto.

Siempre habrá de considerarse, al tiempo de dar o recibir un regalo o cortesía, si la reputación profesional del trabajador y/o la reputación de Clínica INDISA y Filiales pueden estar comprometidas por la naturaleza del regalo o cortesía.

Se encuentra prohibido a los empleados de Clínica INDISA y Filiales aceptarse regalos en efectivo (o vales de regalo o equivalente en cualquier moneda).

Información Confidencial

Los empleados de Clínica INDISA y Filiales que pueden conocer información comercialmente sensible o confidencial, con motivo del desempeño de sus labores, sólo podrán utilizarla con fines apropiados al giro de la compañía, con prohibición de su divulgación a terceros, a menos de que exista requerimiento normativo o judicial al efecto.

Existe una obligación de resguardo de la información confidencial para todos aquellos que por los motivos que procedan acceden a ella.

Cualquier duda que los empleados de Clínica INDISA y Filiales presenten respecto a las obligaciones de confidencialidad o sobre la naturaleza confidencial de la información deberá ser resuelta por las unidades y jefaturas correspondientes, y/o consultar al Comité de Ética si lo requieren, estando obligados dichos empleados a solicitar las instrucciones que procedan.

Conducta Personal

Lo que se describe a continuación, es sin perjuicio de las normas que se contiene en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Clínica, que es desde luego obligatorio.

Uso de Bienes de la Empresa: Todos los colaboradores deben operar con diligencia para tutelar los bienes de la empresa, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos operativos establecidos para regular su uso, lo cual se deberá documentar de forma precisa.

Cada trabajador debe utilizar con cuidado y con discreción los bienes que se le confían, evitar usos impropios de los bienes empresariales que puedan causar daños o la reducción de su eficiencia o, de cualquier forma, estén en contra del interés de la propia Empresa.

Uso de las Aplicaciones Informáticas de la Empresa: En lo que se refiere a las aplicaciones informáticas, cada colaborador deberá cumplir escrupulosamente con lo previsto por las políticas de seguridad empresariales, con el fin de no comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos, no enviar mensajes de correo electrónicos amenazantes injuriosos, no recurrir a lenguaje impropio, no realizar comentarios inapropiados que puedan suponer una ofensa a una persona y/o un daño a la imagen de la empresa, y no navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos. Como tampoco usar programas similares bajados desde Internet, ni usar programas que no fueren autorizados por Clínica INDISA y Filiales, así como tampoco el uso de programas sin los correspondientes pagos de licencias.

Drogas Ilícitas y Alcohol: Se prohíbe estrictamente la posesión, distribución, venta y consumo de drogas ilícitas y bebidas alcohólicas en cualquiera de las dependencias de Clínica INDISA y Filiales.

Ningún trabajador de la Clínica INDISA y Filiales podrá presentarse o desempeñar su trabajo en estado de ebriedad o bajo las influencias del alcohol o drogas ilícitas.

Acoso e Intimidación

Acoso Sexual: Se refiere a actos, acciones o sugerencias que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso Laboral: Se refiere a toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Intimidaciones: Cualquier conducta realizada por personal que en su posición de autoridad o jerarquía provoca miedo o temor en sus subordinados afectando su dignidad humana.

Clínica INDISA y Filiales prohíbe expresamente las actitudes de acoso e intimidación ya sea por parte o en contra de un inmediato superior o Gerente, compañero de trabajo, cliente, proveedor o visitante. En consideración a ello, Clínica INDISA y Filiales velará por el respeto de la igualdad de oportunidades y de trato independientemente de raza, sexo, creencias, religión, nacionalidad de origen, opinión política, ciudadanía, edad, incapacidad, estado civil, orientación sexual, ascendencia, nivel socioeconómico y otra distinción de índole adversa.

Cualquier empleado que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso laboral/sexual o intimidación, tiene derecho a denunciarlos de acuerdo al procedimiento que al efecto establece el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Clínica, sin perjuicio de su derecho de recurrir ante las instancias judiciales o administrativas competentes.

Prevención de Delitos de Cohecho, Lavado de Activos, Receptación, Financiamiento del terrorismo, Corrupción entre Particulares, Administración Desleal, Negociación Incompatible, Apropiación Indebida, Contaminación de Aguas. Definiciones de conceptos relacionados con la Ley 20.393

1. **Lavado de Activos:** Según lo establecido en Artículo 27, Ley N°19.913. "Cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionado con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción prostitución infantil, secuestro, cohecho, y otros".
2. **Financiamiento del Terrorismo:** Según lo establecido en Artículo 8°, Ley N°18.314. "Persona natural o jurídica, que, por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista, como, por ejemplo, apoderarse o atacar contra un medio de transporte público en servicio, atentado contra el jefe de Estado y otras autoridades, asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, entre otros".
3. **Receptación.** Según lo establecido en el artículo 456 bis A, del Código Penal. "El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato; las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas".
4. **Cohecho a funcionario público nacional:** Según lo establecido en Artículo 250 del Código Penal. "Dícese del que ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero", para que:
 - a. Realice actos propios de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos.
 - b. Por haber omitido un acto debido propio de su cargo.
 - c. Por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo.
5. **Cohecho a funcionario público extranjero:** El que ofreciere, prometiére o diere a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de transacciones internacionales (Definición de acuerdo al Código Penal art 251).
 - a. Conforme a la Ley N°20.393, que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas por los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, receptación y cohecho a funcionario público nacional o extranjero, la Empresa podrá ser responsable por la comisión de los delitos señalados en la referida ley, por parte de los trabajadores y dependientes dentro del ámbito de sus funciones. En consideración a lo anterior, la Empresa prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de ésta bajo la Ley N°20.393 por los actos cometidos por los dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes, quienes realicen actividades de administración o supervisión y cualquier colaborador de la Empresa o externo que la represente. Asimismo, se incluyen las personas naturales que estén bajo la dirección y supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados anteriormente y en general todo trabajador de la Empresa. Es decir, los valores y principios difundidos por la Empresa se alinean conforme a lo detallado en la Política y el Modelo de Prevención de Delitos, a fin evitar toda actividad que atente contra los valores y principios entregados por la Compañía.
 - b. De este modo, queda expresamente prohibido para los trabajadores de Clínica INDISA el ofrecer, prometer, entregar, dar ni consentir en entregar a un funcionario público chileno o extranjero un beneficio económico, bajo ningún pretexto o circunstancia. Ante la duda de si quien concurre es o no un funcionario público, el trabajador, presumirá que lo es.

- c. En aquellos casos en que esos funcionarios deban cobrar derechos por su intervención el pago se ceñirá estrictamente al monto correspondiente y jamás incorporará pagos diversos de aquel.
 - d. Los trabajadores de Clínica INDISA y filiales cuidarán siempre que los dineros o bienes que reciban a nombre de la empresa no provengan de actividades ilícitas de ninguna especie.
 - e. Comprometen de este modo su mayor diligencia en denunciar al Encargado de Prevención de Delitos cualquier sospecha que tuvieran respecto del origen de esos dineros o bienes.
 - f. Del mismo modo, los trabajadores de la empresa velarán porque los dineros o bienes de la empresa que tengan, administren, porten, inviertan o custodien nunca sean destinadas a financiar actividades ilícitas de ningún tipo.
 - g. Es deber de todos los trabajadores, colaboradores o proveedores de la Empresa poner su mayor diligencia en la detección de cualquiera de estas situaciones poniéndolo en conocimiento inmediato del encargado por los medios formales que la compañía ha establecido.
 - h. En cumplimiento de la normativa impartida por los entes reguladores y de sus políticas internas, Clínica INDISA y Filiales tiene la obligación y compromiso de apoyar a las autoridades en la identificación de transacciones de lavado de activos.
 - i. Es obligación de la Clínica INDISA y Filiales identificar y conocer a sus clientes, a partir de documentos de identidad oficiales. Si existe la sospecha que una transacción realizada por un cliente pudiera estar relacionada con hechos ilícitos deberá reportarse de inmediato al encargado de prevención de delitos, sin advertir a dicho cliente.
6. **Corrupción entre particulares:** Delito incorporado por la ley 21.121. Según lo dispuesto en el artículo 287 bis y ter del Código Penal “1) Empleado o mandatario (del sector privado) que solicitare o aceptare recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido, en el ejercicio de sus labores, la contratación con un oferente por sobre otro. 2) El que diere, ofreciere o consintiere en dar, a un empleado o mandatario del sector privado, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro”.
 7. **Administración desleal:** Delito incorporado por la ley 21.121. Según lo dispuesto en el artículo 470 inciso 11 del Código Penal. “El que teniendo a su cargo la salvaguardia o la gestión del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado”.
 8. **Negociación incompatible:** Delito incorporado por la ley 21.121. El artículo 240 del Código Penal dispone, “El director o gerente de una sociedad anónima que directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas en la ley, así como toda persona a quien le sean aplicables las normas que en materia de deberes se establecen para los directores o gerentes de estas sociedades”.
 9. **Apropiación indebida:** Delito incorporado por la ley 21.121. Artículo 470 inciso 1 del Código Penal, “Comete este delito, todo aquel que en perjuicio de otro se apropiare o distrajere dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubiere recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla”.

10. **Contaminación de Aguas:** Delito incorporado por la Ley 21.132. Artículo 136 de la Ley de pesca. Comete este delito el que sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable, introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.

Relación con los Pacientes:

El Paciente es nuestro centro de atención, la interacción con ellos está orientada a la entrega de los más altos estándares de calidad, teniendo como base la mejora continua y así lograr con ellos una relación a largo plazo basado en la confianza y seguridad.

Bajo este mismo concepto Clínica INDISA y Filiales, en cumplimiento de la Ley 20.584, que regula los Derechos y Deberes de los Pacientes, de este modo queda explícito para todos los trabajadores que en la atención de los pacientes deben:

1. Entregar Información oportuna y comprensible.
2. Otorgar un trato digno y respetuoso.
3. Respetar su privacidad en la atención.
4. Mantener la confidencialidad de sus datos

Responsabilidad frente a la colectividad

Clínica INDISA y Filiales asume la influencia, incluso indirecta, que sus propias actividades pueden tener sobre las condiciones, sobre el desarrollo económico y social y sobre el bienestar general de la colectividad.

Por este motivo, Clínica INDISA y Filiales pretende realizar sus inversiones de forma sustentable, y apoyar iniciativas de valor cultural y social con el fin de obtener una mejora de su propia reputación y aceptación social.

Protección del medio ambiente

El medio ambiente es un bien primario que Clínica INDISA y Filiales se compromete a proteger; con este fin, programa sus actividades buscando un equilibrio entre las iniciativas económicas y las necesidades medioambientales imprescindibles, teniendo en cuenta en todo momento los derechos de las generaciones futuras.

Clínica INDISA y Filiales se compromete a reducir el impacto ambiental de sus actividades, además de prevenir los riesgos para la población y para el medio ambiente no sólo respetando las normativas vigentes, sino también teniendo en cuenta los avances de la investigación científica y de las mejores prácticas en la materia, y de acuerdo a las características propias del desarrollo de su actividad.

Administración del Código de Ética

Las disposiciones del Código de Ética son obligatorias para todos los trabajadores de Clínica INDISA y Filiales, sin perjuicio del cargo o posición jerárquica que ocupen en la estructura organizativa de la sociedad, y a todo aquél que se relacione con la Clínica y Filiales a través de un contrato a honorario u otro vínculo. Corresponderá al Directorio interpretar el correcto sentido de sus disposiciones.

Violación del Código de Ética

Todo trabajador de Clínica INDISA y sus Filiales deberá reportar a su Jefatura Directa o si la situación lo amerita a algún integrante del Comité de Ética, aportando las evidencias que posea, respecto de que algún trabajador u otro esté transgrediendo la ley, la normativa vigente y/o el presente Código de Ética.

A quienes denuncien de buena fe posibles infracciones al presente Código de Ética, se les garantiza el máximo de confidencialidad, respeto y privacidad. Se presume la buena fe del denunciante, a menos que se pruebe lo contrario ante el Comité de Ética.

El presente Código de Ética establece lineamientos generales y, por lo tanto, el incumplimiento de alguna de ellas, será evaluado a fin de determinar el tipo de sanción que tal conducta amerite, según su naturaleza y gravedad.

De las Sanciones por Infracciones al Código de Ética

Las faltas e infracciones que transgredan normas civiles, laborales, penales o comerciales, serán evaluadas de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación vigente. A las infracciones o transgresiones al presente Código de Ética, se les aplicará las sanciones que ameriten los respectivos incumplimientos.

Comité de Ética

1. El Comité de ética es el órgano de control interno que tiene por objeto velar por el cumplimiento de las reglas del Código de Ética y normativa complementaria, el establecimiento y desarrollo de los procedimientos necesarios para el cumplimiento de este código, así como la interpretación, gestión y supervisión de las normas de actuación contenidas en los mismos y la resolución de los conflictos que su aplicación pudiera plantear.
2. Toda conducta no ética reportada por cualquier medio, será manejada con la máxima discreción y protección para el colaborador, para que éste no se vea perjudicado de ninguna manera y en ningún momento. Por esta razón, el Comité de Ética efectuará una instancia de análisis y revisión de la conducta no ética reportada, con el fin de aplicar medidas de corrección y mejora cuando corresponda.
3. El Comité de Ética estará conformado por miembros de la alta dirección, del Directorio y /o Gerentes, cuyo nombramiento será en acta de reunión de Directorio. Cada integrante del Comité de Ética debe conocer ampliamente el Código de Ética, así como las normas, leyes y regulaciones vigentes en lo que compete a buenas prácticas de negocio.
4. En cumplimiento de la Ley 20.584 y del Manual del estándar de Acreditación para temas de carácter asistencial, se deja constancia que la clínica cuenta con un el Comité de Ética Asistencial, cuya finalidad es enteramente distinta al que da cuenta este instrumento, el que fue creado bajo el marco del Reglamento de los Comités de Ética Asistencial aprobado por el D.S. N°62, de 2013. Su descripción y funciones se señalan en el documento institucional PT-006 Consultoría ética de carácter asistencial .

Funciones del Comité de Ética

1. El Comité de Ética es el organismo que vigila el cumplimiento del Código de Ética dentro de la organización, da seguimiento a los casos y establece las sanciones a las faltas en contra del Código.
2. Asegura que se reciban y atiendan todas las consultas y reportes de desviaciones, faltas incurridas, o incumplimiento a la normativa y regulaciones vigentes que se reciban a través de los canales establecidos por Clínica INDISA y Filiales.
3. Deriva las consultas o denuncias recibidas para su investigación y/o respuesta según corresponda el caso.
4. Evalúa las controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Ética.
5. Establece sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Ética que representen un impacto negativo significativo para la empresa.

6. Revisar los lineamientos, políticas y procedimientos de operación que aseguren el cumplimiento y apego al Código de Ética.
7. Dictar circulares e instrucciones necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética.
8. Facilita y asiste al Encargado de Prevención de Delitos en el desarrollo, implementación y efectiva operación del Modelo de Prevención de Delitos.
9. Si la denuncia lo amerita, coordinar las investigaciones derivadas de las denuncias que tienen implicancia en el Modelo de Prevención de Delitos o se encuentren asociadas a escenarios de delito de la Ley N°20.393.
10. Apoya al Encargado de Prevención de Delitos en las diferentes actividades de control que este efectúa, principalmente en el proceso de identificación y análisis de denuncias que apliquen al Modelo de Prevención de Delitos, la determinación de investigaciones y la posible aplicación de sanciones al respecto.
11. Toma conocimiento del informe anual realizado por el Encargado de Prevención de Delitos para presentar al Directorio.

VI. REFERENCIAS

1. Ley 20.393 Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas
2. Política de Prevención de Delitos.
3. Modelo de Prevención de Delitos.
4. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Nota : Los documentos singularizados en los n°s 1; 2; 3; 4 se encuentran publicados en la página web, www.indisa.cl.

VII. ANEXOS

1. Historial

Versión	Fecha aprobación	Observaciones / modificaciones realizadas
1.0	01/03/2018	Cambio de plataforma de Control de documentos <ol style="list-style-type: none"> 1. Versión 1 del presente protocolo corresponde al documento MN.0016/V1 , vigente en el sistema anterior en la fecha del cambio 2. Se actualiza documento incorporando 4° delito Receptación.
2.0	03/12/2019	Cambios Versión 2.0 Actualización según modificación Ley 20.393 Noviembre 2018 y Febrero 2019

Publicado en página web Calidad

Firma: Equipo Calidad

Equipo Calidad (7 ene. 2020)

Email: calidad.informa@indisa.cl

MPD-05 Código de Ética

Informe de auditoría final

2020-01-07

Fecha de creación:	2020-01-07
Por:	Graciela Gonzalez (graciela.gonzalez@indisa.cl)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAA07m1gPtL2RNWAxgb8DQCnwRdY5SmqGSn

Historial de “MPD-05 Código de Ética”

-  Graciela Gonzalez (graciela.gonzalez@indisa.cl) ha creado el documento.
2020-01-07 - 17:04:43 GMT- Dirección IP: 200.6.100.91.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Equipo Calidad (calidad.informa@indisa.cl) para su firma.
2020-01-07 - 17:05:26 GMT
-  Equipo Calidad (calidad.informa@indisa.cl) ha visualizado el correo electrónico.
2020-01-07 - 17:09:19 GMT- Dirección IP: 200.6.100.91.
-  Equipo Calidad (calidad.informa@indisa.cl) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2020-01-07 - 17:10:05 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 200.6.100.91.
-  El documento firmado se ha enviado por correo electrónico a Graciela Gonzalez (graciela.gonzalez@indisa.cl) y Equipo Calidad (calidad.informa@indisa.cl).
2020-01-07 - 17:10:05 GMT