



# CÓDIGO DE ÉTICA

# CHILE TRANSPARENTE

Versión Agosto 2021

## CÓDIGO DE ÉTICA CHILE TRANSPARENTE, CAPÍTULO CHILENO DE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL

### CONTENIDO

I. Declaración ética .....	3
II. Normas de conducta .....	4
A. Relaciones internas .....	4
B. Conflictos de intereses .....	4
C. Regalos y hospitalidad.....	5
D. Soborno entre privados .....	5
E. Sobre el uso de bienes y recursos de Chile Transparente.....	5
F. Actividades privadas.....	6
G. Remuneraciones .....	6
H. Empleo futuro .....	7
I. Uso de información, confidencialidad y transparencia en el uso de información.....	7
J. Transparencia financiera.....	8
K. Independencia financiera.....	8
L. Relacionamiento con autoridades.....	8
M. Ética en la contratación del Personal.....	9
N. Diversidad .....	9
O. Acoso laboral, Sexual Y Maltrato .....	9
iii. Sobre la Implementación, Cumplimiento y Revisión del Código.....	10
A. Dudas y/o denuncias.....	10
B. Composición del Comité de Ética y rol.....	10
C. Resoluciones del Comité de Ética .....	11
ANEXO I: DECLARACIÓN PARAGUAS DE LA VISIÓN, LOS VALORES Y PRINCIPIOS GENERALES DE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL (PRAGA, 6 DE OCTUBRE DE 2001) .....	12
Nuestra Visión .....	12
Nuestros Valores .....	12
Nuestros principios rectores .....	12

ANEXO II: POLÍTICA DE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES (28 DE OCTUBRE DE 2004).....	13
1. Aplicación .....	13
2. Política General .....	13
3. Contratos de Trabajo Remunerado y Consultorías .....	14
4. Regalos y entretenimiento .....	15
5. Cómo tratar con un posible conflicto de intereses .....	15
6. Revelación de Pagos a miembros del Directorio del Capítulo Nacional o del Directorio Internacional de TI .....	16
7. Comité de Ética del Directorio de TI.....	16
8. Alcance de esta política .....	16
ANEXO III: POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL DE CHILE TRANSPARENTE, CAPÍTULO CHILENO DE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL.....	16

## I. DECLARACIÓN ÉTICA

Hemos sido aceptados como integrantes de Chile Transparente (entendiendo a estos como Socios, Directores, personal o trabajadores)- Capítulo chileno de Transparencia Internacional, porque estamos convencidos de que los valores de la transparencia, la responsabilidad, la integridad, la solidaridad, la justicia social y la democracia, son necesarios para la construcción de una sociedad en la cual se respetan los derechos de cada ciudadano y le permite asumir sus responsabilidades correspondientes. Por ello, rechazamos la corrupción en todas sus manifestaciones en cuanto genera pobreza, crea desigualdad social, afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables, viola los derechos humanos, socava la democracia y las bases morales de una sociedad.

Este Código de Conducta, que rige para los integrantes de Chile Transparente, adopta y se adhiere plenamente a la Declaración Paraguas de la Visión, los Valores y Principios Generales de Transparencia Internacional (Praga 6 de octubre de 2001) (ANEXO I), que provee el marco de trabajo ético para el movimiento de Transparencia Internacional. En consecuencia, manifestamos que asumimos expresamente los siguientes compromisos:

1. Cumplir fielmente los Estatutos de Chile Transparente.
2. Reconocer la independencia y la autonomía de Chile Transparente y no utilizar su nombre para beneficio propio o de terceros.
3. Evidenciar una conducta personal ética y evitar situaciones que puedan perjudicar la imagen, la credibilidad y la integridad de Chile Transparente.
4. Independientemente de las preferencias políticas de cada integrante del Capítulo o, su pertenencia a un partido u organización, ser respetuosos y tolerantes ante distintos pensamientos y rechazar categóricamente actitudes sectarias o que atenten contra los principios democráticos que rigen el país.
5. Asumir posturas basadas en análisis objetivos, sólidos y profesionales después de haber realizado una investigación seria.
6. Apoyar la transparencia en la actividad pública y privada, rechazando toda expresión de corrupción.
7. Realizar proyectos o membresías que no comprometan nuestra libertad y objetividad.
8. En el caso de los Socios del Capítulo, pagar las cuotas a las cuales se han comprometido.
9. Prestar toda la colaboración a Chile Transparente para el adecuado cumplimiento de su misión.
10. Mantener los estándares más altos de integridad y rendición de cuentas, actuar de acuerdo con los valores centrales y los principios rectores de Transparencia Internacional y promover estos estándares y principios.

## II. NORMAS DE CONDUCTA

En conformidad con la Declaración Ética de la sección precedente, los integrantes de Chile Transparente se comprometen a cumplir con las siguientes normas de conducta:

### A. RELACIONES INTERNAS

1. Los Integrantes de Chile Transparente deberán tratarse entre sí con respeto y consideración.
2. Los Integrantes de Chile Transparente deberán comunicarse y consultarse mutuamente, en forma abierta y colegiada, y de manera tal que ayude a todos a satisfacer total y eficientemente sus deberes y responsabilidades.
3. Se deberá respetar la privacidad de los Integrantes al tratar con información personal.
4. Se debe consultar a un integrante antes de tomar una decisión que pueda tener efecto sobre él.

### B. CONFLICTOS DE INTERESES

Se entenderá por conflicto de intereses aquella situación en que los intereses privados de un socio, director, funcionario o aquellas personas asociadas con Chile Transparente que, por motivos de carácter pecuniario, financiero o de otra índole, impidan a estas personas trabajar en pro de los intereses de la organización.

Se considerará además como conflicto de interés cuando por causa de su vínculo con sus familiares cercanos, entre ellos sus padres, cónyuge, conviviente civil o pareja, hijos y hermanos, y sus intereses, la persona asociada a Chile Transparente no pueda desempeñar adecuadamente sus funciones y trabajar en pro de los intereses de la organización.

De acuerdo a lo anterior, los conflictos de interés potenciales o reales deberán ser identificados y declarados por los integrantes de Chile Transparente de manera oportuna, adhiriéndose con ello plenamente a la Política de Conflictos de Intereses de Transparencia Internacional (ANEXO II), aprobada por su Directorio con fecha 28 de octubre de 2004, y actualizada el 30 de noviembre de 2016.

### C. REGALOS Y HOSPITALIDAD

Queda prohibido a los Integrantes de la Corporación recibir, aceptar o hacerse prometer, directa o indirectamente, regalos, donaciones, ventajas u otro privilegio de cualquier naturaleza, que pueda influenciar o dar la apariencia de influenciar el trabajo de Chile Transparente. Si de hecho le fuere entregado a uno de los integrantes de la organización, éste deberá dar cuenta de inmediato al Director Ejecutivo y/o al Presidente del Directorio. Éstos solicitarán al Comité de Ética que se pronuncie sobre la conveniencia de que sea aceptado y sobre el destino de los bienes. En caso de que el integrante de Chile Transparente no acepte dicha recomendación, resolverá sobre la situación el Directorio en reunión con asistencia de al menos dos tercios de sus integrantes.

Por su parte, los integrantes de Chile Transparente en el ejercicio de sus funciones no podrán realizar regalos a personas externas a la organización, con excepción de la entrega de material de difusión del trabajo realizado por la organización, es decir, todo aquel material como trípticos, manuales, libros, entre otros.

### D. SOBORNO ENTRE PRIVADOS

En relación al punto anterior, se prohíbe a cualquier integrante de Chile Transparente pedir, consentir, sugerir o aceptar un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, a cambio de favorecer en el ejercicio de sus labores la contratación de un proveedor sobre otro o de un potencial trabajador sobre otro.

Tampoco se podrá realizar o entregar algún beneficio económico o de otra naturaleza, para efectos de influir en la decisión de un tercero. No obstante, se deja al margen de esta categoría todo material de difusión del trabajo realizado por la organización como son trípticos, manuales, libros, entre otros, comprendiendo que ello es parte de la labor diaria de Chile Transparente.

### E. SOBRE EL USO DE BIENES Y RECURSOS DE CHILE TRANSPARENTE

Los Integrantes no podrán usar para fines privados bienes o recursos de Chile Transparente. Todo bien o recurso que sea puesto a disposición de los integrantes de Chile Transparente, no podrán ser utilizados para otro propósito distinto al de alcanzar los objetivos de la organización y las labores que le sean encomendadas de acuerdo con el cargo que ejerza.

En cuanto a los recursos utilizados para viajes oficiales pagados por Chile Transparente, deberán estar directamente relacionados con el trabajo del Capítulo, es decir, aquellos que deban efectuar los trabajadores del Capítulo por motivos laborales debiendo trasladarse de su sede habitual de trabajo a otra ciudad u otro país.

Lo anterior se extiende además a los viajes financiados por Transparencia Internacional o alguno de sus órganos o por cualquiera de sus Capítulos Nacionales.

Para mayor información sobre el uso de recursos para viajes del personal del Capítulo, revisar la Política de viajes y Viáticos de Chile Transparente.

## F. ACTIVIDADES PRIVADAS

Todos los Integrantes, de cualquier categoría, deberán abstenerse de tener comportamientos o conductas o de asumir puestos o funciones, remuneradas o no remuneradas, que sean incompatibles o se aparten del correcto cumplimiento de sus deberes de conducta, y que pudieren afectar la reputación de toda la Corporación. En sus asuntos privados, no emprenderán actividades que afecten la credibilidad de Chile Transparente o que pudieren significar un respaldo o patrocinio, real o aparente, a individuos o instituciones privadas o públicas cuyo comportamiento sea percibido como no acorde a los valores de Chile Transparente.

No podrán utilizarse las relaciones comerciales de Chile Transparente para solicitar u obtener favores o beneficios impropios para la vida privada de los integrantes de la organización.

Los Integrantes de Chile Transparente no permitirán que sus tendencias y/o actividades políticas influyan o interfieran con la neutralidad partidista que define al movimiento de Transparencia Internacional.

Chile Transparente como persona jurídica, tiene prohibición de realizar donaciones o aportes de cualquier naturaleza a campañas políticas, sin embargo, el Directorio y los trabajadores y trabajadoras de la organización en su calidad de personas naturales pueden realizar este tipo de donaciones siempre que se cumplan con las siguientes condiciones:

1. Toda donación o aporte a campaña política debe ser realizada a título personal, sin comprometer el nombre de Chile Transparente.
2. Las donaciones realizadas deben ser costeadas con recursos de la persona natural, en ningún caso se podrá disponer de recursos materiales y/o económicos de Chile Transparente para aportar a campañas políticas.

## G. REMUNERACIONES

Los Integrantes podrán percibir cualquier remuneración relacionada con el trabajo de Chile Transparente solo y exclusivamente si han sido autorizados previamente por el Directorio a solicitud del Director Ejecutivo.

Los montos de las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras de Chile Transparente serán publicados en el sitio web oficial de la organización y deberá de actualizarse permanentemente en favor de la transparencia.

Algunas especificaciones:

1. Los montos de las remuneraciones percibidas por el personal serán definidas conforme a los acuerdos entre éstos y la Dirección Ejecutiva, así como del cargo y las labores que deba desempeñar.
2. Dentro de las posibilidades de la organización, se buscará la equidad salarial entre mujeres y hombres que sean parte del equipo ejecutivo de Chile Transparente.
3. Directivos de la organización realizarán sus labores *ad honorem*, por lo cual no habrá remuneraciones asociadas.

## H. EMPLEO FUTURO

Las acciones o decisiones de los integrantes de Chile Transparente de cualquier categoría que tengan efecto sobre la actividad de Chile Transparente, no podrán ser influenciadas en forma impropia por la posibilidad o prospecto de obtener un empleo con terceras personas en el futuro, sobre todo si ese nuevo empleador se trataría de un colaborador directo de la organización.

## I. USO DE INFORMACIÓN, CONFIDENCIALIDAD Y TRANSPARENCIA EN EL USO DE INFORMACIÓN

La información obtenida por los Integrantes como consecuencia de su asociación o trabajo con Chile Transparente, cuando su naturaleza lo requiera o cuando les sea exigido explícitamente, deberá tratarse en forma confidencial. Dicha información, no podrá utilizarse para el cumplimiento de un interés privado, ni menos ser entregada a un tercero a no ser que dicha acción se encuentre autorizada por el Director Ejecutivo o Directorio según corresponda.

En el caso de los Directores, particularmente en su trabajo no relacionado con Chile Transparente, es decir, en aquellas organizaciones con las cuales se vinculen remuneradamente, no podrán utilizar información confidencial de Chile Transparente, y deberán señalar expresamente que no están haciendo uso de ella.

Esta obligación continuará incluso después de haber dejado de ser miembro de Chile Transparente.

Se entenderá que los Integrantes en general transgreden esta restricción al divulgar información confidencial de Chile Transparente a través de publicaciones o comentarios en redes sociales o cualquier medio digital.

## J. TRANSPARENCIA FINANCIERA

Como parte de las medidas de transparencia adoptadas por la organización, toda fuente de financiamiento de Chile Transparente será informada y actualizada por medio de los canales idóneos (ya sea sitio web o por medio de otros canales digitales), así como también los ingresos y gastos realizados por la organización de manera anual.

Lo anterior será respaldado por la publicación de la auditoría externa realizada a la organización año a año. En este sentido, los informes financieros deberán publicarse en los canales oficiales de Chile Transparente y ser fácilmente accesibles.

## K. INDEPENDENCIA FINANCIERA

Chile Transparente y todos sus integrantes, seguirán la política y el principio general de no aceptar financiamiento que pueda afectar la independencia del trabajo realizado por la organización. En consecuencia, deberán:

1. Sólo aceptar aportes, membresías y pagos en general de personas o entidades que compartan los valores y objetivos anti-corrupción.
2. Buscar una distribución proporcional entre los recursos obtenidos del sector público, sector privado, fundaciones nacionales e internacionales y contribuciones realizadas por socios del Capítulo, teniendo como principal objetivo la diversificación de los ingresos evitando la concentración de ellos desde una entidad o persona en particular.
3. No aceptar recursos provenientes de empresas que se encuentran en proceso de investigación por causas asociadas a la corrupción o empresas que han estado involucradas en estos delitos y han sido condenadas durante los últimos cinco años desde que se analiza la recepción de estos recursos.
4. No aceptar recursos otorgados bajo condición o con el objeto de que Chile Transparente no actúe en forma independiente.

## L. RELACIONAMIENTO CON AUTORIDADES

Dada la labor de Chile Transparente, recurrentemente los integrantes de la dirección ejecutiva o los Directores deben reunirse con autoridades públicas reguladas por medio de la Ley N°20.730 que regula el lobby y la gestión de intereses particulares. De acuerdo a esto, la organización en calidad de gestor de intereses particulares deberá cumplir con todas aquellas disposiciones exigidas por la ley para el debido registro de las audiencias realizadas o a realizar con la autoridad.

## M. ÉTICA EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Los nombramientos para todos los puestos se harán por mérito, independientemente del género; región; religión; discapacidad; estado familiar; orientación sexual; nacionalidad, etc. Estamos comprometidos con procedimientos y prácticas abiertas, justas y transparentes en materia de designaciones, reclutamiento, contratación y adquisiciones, defendemos la igualdad de oportunidades y la objetividad en las contrataciones.

Los únicos casos en donde Chile Transparente podrá realizar una diferencia entre candidatos, será en caso de que estos cuenten con antecedentes penales; sean ex empleados que hayan sido despedidos por alguna de las causales del Art. 160 del Código del Trabajo (conducta indebida de carácter grave; no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos; abandono del trabajo por parte del trabajador, entre otros) o con aquellos en los que exista un conflicto de interés.

## N. DIVERSIDAD

Chile Transparente no consentirá ni permitirá la segregación, arbitrariedad ni discriminación en ninguna de sus formas a sus integrantes, colaboradores y funcionarios. Se considerará como agravante cuando estas acciones sean realizadas por motivos étnicos, nacionalidad, de género, edad, de identidad de género, orientación sexual, capacidad diferente, credo o religión.

Como corporación, nos comprometemos a generar una cultura interna de diversidad, inclusión y respeto.

## O. ACOSO LABORAL, SEXUAL Y MALTRATO

Rechazamos todo acto o comportamiento al interior de Chile Transparente relacionado con acoso laboral y/o sexual, sin importar el rango jerárquico de quien ejerce el acoso, así como de la víctima y que busque afectar al funcionario(a) en el desempeño de sus funciones. Ante esto, contamos con una Política de Prevención, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual de Chile Transparente. No obstante a la existencia y a lo indicado en dicha Política, toda víctima podrá seguir las acciones judiciales que estime oportunas.

### III. SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN, CUMPLIMIENTO Y REVISIÓN DEL CÓDIGO

El Directorio de Chile Transparente impulsará activamente un diálogo interno sobre ética, guiará a los Integrantes de la organización y asegurará de que los sistemas internos, políticas y procedimientos sean consistentes con este Código. El Código se adjuntará a todos los contratos de trabajo y se firmará junto con él, deberá darse copia de este Código a cada integrante y publicarse en el sitio web.

Por otra parte, será entregado a cada Director(a) y socio al momento de ingresar a la organización, el cual deberá ser firmado por cada uno de ellos.

Existirá una revisión anual de los contenidos del presente Código de Ética, para efectos de realizar una adecuación y actualización en caso de que sea requerido. Para ello, se generarán foros de discusión a nivel de Directorio y/o equipo ejecutivo de la organización en caso de ser necesario.

#### A. DUDAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier inquietud sobre la interpretación, aplicación o sobre sospecha de violación de este Código, deberá ser entregada de manera presencial en un sobre con la denuncia o consulta, o bien enviada mediante correo electrónico al Directora/a Ejecutivo/a de Chile Transparente o a un Director(a) miembro del Comité de Ética de la organización. Por esta vía se entregarán los antecedentes necesarios y fidedignos que motivaron ese contacto.

Las denuncias serán tratadas de manera anónima y confidencial, evitando para estos efectos que el trabajador sea discriminado o reciba represalias al respecto.

#### B. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y ROL

El Comité de Ética estará compuesto por tres integrantes en su totalidad de la siguiente forma:

1. El/la presidente/a de Chile Transparente.
2. El/la Director/a Ejecutivo/a. En caso de que el/la Director/a Ejecutivo/a no se encuentre habilitado/a para integrar el Comité por conflictos éticos, como, por ejemplo, involucramiento en el caso denunciado, el directorio votará por un segundo miembro por mayoría simple.
3. El tercer integrante será electo por el directorio por mayoría simple entre sus integrantes, procurando que sean de género diferente y que posean una reconocida calidad moral.

El Comité tendrá por obligación recibir, investigar y sancionar las faltas a este Código o sus políticas anexas, o cualquier otra situación que pueda causar problemas éticos a la Corporación, o que involucre a alguno de sus Integrantes.

Como figura el Comité de Ética existirá de manera permanente, sin embargo, se reunirá cuando se estime conveniente y/o cuando sea recibida en particular una denuncia por medio de los canales establecidos para ello y que requiera ser revisada e investigada.

En todo momento el Comité de Ética debe comprometerse a resguardar la confidencialidad y anonimato de las denuncias realizadas, en favor de proteger a denunciantes de posibles represalias y resguardar el proceso de investigación.

### C. RESOLUCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA

Una vez ingresada la denuncia, el Comité de Ética debe dar aviso al denunciante del recibo de su denuncia en un plazo no superior a 3 días hábiles. En este aviso se le explicará al denunciante los pasos a seguir, así como también podrá pedir su colaboración para obtener más antecedentes. El Comité deberá dar respuesta a todas las denuncias que reciba, sin importar la naturaleza de la denuncia. Además, en todo momento se garantizará la aplicación de las reglas del debido proceso.

En un plazo de 10 días hábiles desde el aviso de recepción de la denuncia, el Comité de Ética deberá realizar la investigación sobre la situación y determinar si la persona acusada es culpable o inocente de las faltas que se le asocian, la decisión será informada mediante una reunión virtual o presencial a convenir.

Tras la realización de la reunión se elaborará un informe final que será entregado al Directorio y al denunciante. El informe debe contener los antecedentes del caso, los argumentos expuestos por ambas partes, los planteamientos del Comité frente al caso y finalmente, en caso de existir, las sanciones asociadas al caso.

Cuando el Comité de Ética haya tomado una decisión sobre el caso y la sentencia, se le comunicará al denunciante y/o víctima, al denunciado y al Jefe/Jefa de Área para prevenir situaciones similares.

## ANEXO I: DECLARACIÓN PARAGUAS DE LA VISIÓN, LOS VALORES Y PRINCIPIOS GENERALES DE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL (PRAGA, 6 DE OCTUBRE DE 2001)

### NUESTRA VISIÓN

Un mundo en que el gobierno, la política, los negocios, la sociedad civil y las vidas cotidianas de las personas están libres de corrupción.

### NUESTROS VALORES

1. Transparencia
2. Rendición de cuentas
3. Integridad
4. Solidaridad
5. Coraje
6. Justicia
7. Democracia

### NUESTROS PRINCIPIOS RECTORES

Somos una sociedad civil comprometida a respetar los siguientes principios:

1. Como formadores de una coalición, trabajaremos en cooperación con todo individuo o grupo, con corporaciones y organizaciones con o sin fines de lucro, y con gobiernos y organizaciones internacionales comprometidas con la lucha contra la corrupción, sujetos sólo a las políticas y prioridades establecidas por nuestros órganos directivos.
2. Asumiremos ser abiertos, honestos y estar dispuestos a rendir cuenta en nuestras relaciones con todos aquellos con que trabajemos y entre nosotros mismos.
3. Seremos democráticos, sin inclinación política y sin sectarismos en nuestro trabajo.
4. Condenaremos el soborno y la corrupción en forma vigorosa y valiente en dondequiera que se haya identificado en forma confiable, aunque nosotros no busquemos exponer casos individuales de corrupción.
5. Las posiciones que tomemos están basadas en el análisis objetivo y profesional y en estándares altos de investigación.
6. Sólo aceptaremos financiamiento que no comprometa nuestra capacidad de abordar asuntos con libertad, profundidad y objetividad.
7. Presentaremos a nuestros interesados reportes precisos y oportunos sobre nuestras actividades.
8. Respetaremos y promoveremos el respeto por los derechos y libertades fundamentales.
9. Estamos comprometidos a construir y a trabajar con y a través de los capítulos nacionales del mundo entero

10. Nos esforzaremos por una representación balanceada y diversa en nuestros órganos directivos.

## ANEXO II: POLÍTICA DE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES (28 DE OCTUBRE DE 2004)

### 1. APLICACIÓN

Esta política se aplica, si no se señala otra cosa, a toda persona asociada con Transparencia Internacional (TI), su Secretariado o cualquiera de sus Capítulos Nacionales como miembro, funcionario, persona de recursos o miembro del personal. Los “intereses de cualquier persona asociada con TI” incluyen los intereses de cualquier persona con quienes ellos tengan una relación personal cercana, incluyendo su cónyuge, pareja, hijos, hermanos u otros miembros de la familia cercana.

### 2. POLÍTICA GENERAL

- a. Toda persona asociada con TI (de acuerdo al párrafo 1) debe evitar o manejar cualquier potencial conflicto de intereses real o percibido (entre otros, absteniéndose de cualquier toma de decisiones o de votar en materias sujetas a un potencial conflicto de intereses), y admitir cualquier conflicto de intereses real o potencial que surja a través de su asociación con TI.
- b. Los conflictos de intereses pueden surgir cada cierto tiempo en el curso de las actividades y decisiones de estas personas. Pueden surgir en su trabajo para el movimiento de TI con respecto a intereses pecuniarios o financieros, o intereses que les impidan el deber de actuar para el mejor interés del movimiento TI.
- c. Los Miembros del Directorio Internacional, y los miembros del Directorio o de cualquier órgano directivo similar de cualquier Capítulo Nacional, deberán declarar sus intereses financieros y no financieros que pudieran potencialmente llevar a un conflicto de intereses o que pudieran ser percibidos como tal. Tal declaración deberá hacerse por la vía de un Registro, el que deberá estar abierto al público. Cuando exista preocupación sobre la seguridad personal u otros asuntos graves similares acerca de la publicidad total, partes o incluso el total de la declaración deberán ser enviadas al Presidente del Comité de Ética del Directorio de TI, quien lo conservará, y actuará respecto de ella en la forma apropiada, en confidencialidad.
- d. Los esfuerzos globales de TI de elevar los estándares éticos de funcionarios de gobierno, personas de negocios y otros individuos estarían comprometidos por cualquier error ético de parte de los individuos que representan a TI o a cualquiera de sus Capítulos Nacionales. Es esencial que toda persona asociada con TI o con cualquiera de sus Capítulos Nacionales tenga una alta sensibilidad respecto de potenciales conflictos de intereses.

---

### 3. CONTRATOS DE TRABAJO REMUNERADO Y CONSULTORÍAS

- a. Los miembros del personal (incluyendo dirección) de TI y de sus Capítulos Nacionales a veces pueden ser empleados por, o asumir trabajo remunerado para otras organizaciones. Tal trabajo podrá ser asumido:
  - i. si el trabajo está relacionado con la corrupción, sólo con el permiso expreso de su superior;
  - ii. en todos los demás casos, sólo si el trabajo es declarado previamente como factible
- b. Gran parte del trabajo de TI es realizado por individuos que no son empleados de TI o de ninguno de sus Capítulos Nacionales pero que actúan por o por parte de TI en forma voluntaria. Esto incluye, entre otros, a los miembros del Directorio Internacional y del Consejo Asesor de TI, a la mayoría de los miembros de los Directorios o de otros órganos directivos de cualquiera de los Capítulos Nacionales, y a las personas de recursos activas en todo el movimiento de TI. Muchos de estos individuos tendrán afiliaciones de negocios, profesionales o de otra índole.
- c. Los miembros del Directorio Internacional, o de empresas u otras organizaciones en que tales miembros tengan afiliación actual, no pueden desempeñar trabajo remunerado para la Secretaría de TI. De similar forma, los miembros del Directorio o de cualquier otro órgano directivo similar de cualquier Capítulo Nacional, o de empresas u otras organizaciones con las que tales individuos tengan afiliación actual, no pueden desempeñar trabajo remunerado para su propio Capítulo Nacional, salvo que los miembros del Directorio o de cualquier otro órgano directivo similar de cualquier Capítulo Nacional puedan desempeñarse concurrentemente como funcionario remunerado o miembro del personal del Capítulo Nacional bajo contrato aprobado por tal Directorio u órgano directivo similar, según sea el caso.
- d. (i) Los miembros del Directorio Internacional, o de empresas u organizaciones en que tales miembros tengan afiliación actual, pueden postular y competir para contratos de trabajo remunerado con cualquiera de los Capítulos Nacionales, y (ii) los miembros del Directorio de de cualquier órgano directivo similar de cualquier Capítulo Nacional, o de empresas u otras organizaciones con las que tales individuos tengan afiliación actual, pueden postular y competir para contratos de trabajo remunerados con cualquiera de los otros Capítulos Nacionales o con el Secretariado de TI; siempre que no les sean ofrecidas ventajas de cualquier tipo sobre otros competidores con respecto a serle adjudicado o a desempeñar tal trabajo. Deben no utilizar información privilegiada y hacer todo lo posible para contradecir la percepción de haber utilizado información privilegiada; además, no ejercerán su función directiva al punto de que se relacione con las condiciones del contrato o con la selección o supervisión del mismo. En otras palabras, no es necesario que queden descalificados en tales casos por su afiliación con TI, pero tampoco pueden ser contratados “por vía interna”. Al realizar trabajo no relacionado con TI, los Directores o sus empresas no podrán utilizar información privilegiada de TI, y deberán también tener sensibilidad respecto a la percepción de que pudieran estar utilizando tal información.

- e. Las personas de recursos activas en cualquier parte del movimiento TI, o empresas u otras organizaciones con las que tales individuos tengan afiliación actual, pueden postular y competir para contratos de trabajo remunerados con TI, o con cualquiera de sus Capítulos Nacionales, siempre que no le sean ofrecidas ventajas de cualquier tipo con respecto a adjudicarse o desempeñar tal trabajo. Deben no utilizar información privilegiada y hacer todo lo posible para contradecir la percepción de haber utilizado información privilegiada; además, no ejercerán su función directiva al punto de que se relacione con las condiciones del contrato o con la selección o supervisión del mismo. En otras palabras, no es necesario que queden descalificados en tales casos por su afiliación con TI, pero tampoco pueden ser contratados “por vía interna”. Al realizar trabajo no relacionado con TI, las personas de recursos no podrán utilizar información privilegiada de TI, y deberán también tener sensibilidad respecto a la percepción de que pudieran estar utilizando tal información.
- f. TI y los Capítulos Nacionales serán transparentes en su proceso de toma de decisiones al encargar trabajo remunerado, y seguirán procedimientos de oferta transparentes.

---

#### 4. REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

Ninguna persona asociada con TI o con cualquiera de sus Capítulos Nacionales aceptará ningún regalo, entretención, préstamo o cualquier cosa de valor de ninguna organización o individuo si pudiera razonablemente interpretarse o percibirse que el regalo es motivado por un deseo de influenciar a TI.

---

#### 5. CÓMO TRATAR CON UN POSIBLE CONFLICTO DE INTERESES

- a. Los potenciales conflictos de intereses deberán ser identificados y declarados por la persona que se halle en el potencial conflicto, o reportados por otros miembros del movimiento, tan pronto como se percaten de tal conflicto de intereses potencial. Si los problemas son identificados antes de que se hagan compromisos o de que ocurran acciones cuestionables, se pueden evitar situaciones vergonzosas y se pueden explorar alternativas.
- b. Tal revelación o reporte debería hacerse al Presidente de TI del respectivo Capítulo Nacional o a algún otro alto funcionario o Director.
- c. La evaluación de un potencial conflicto de intereses debe hacerse por el Directorio Internacional de TI o por individuos no involucrados, tales como el Comité de Ética del Directorio de TI o por cualquier órgano de ética de cualquiera de los Capítulos Nacionales. Tal evaluación podrá determinar la ausencia de un conflicto de intereses, o podría llevar a la conclusión de que (i) la persona respectiva deberá no seguir adelante con la actividad evaluada o que (ii) la persona debería recusarse de participar en la toma de decisiones de TI o de cualquiera de sus Capítulos Nacionales referente a la materia en conflicto.
- d. Los presidentes de TI y de sus Capítulos Nacionales, respectivamente, son responsables de asegurar de que todas las personas asociadas con las actividades de TI o de cualquiera de sus Capítulos Nacionales sean informados de la política y los procedimientos relativos a los

conflictos de intereses. Además, esta política y sus procedimientos deberán estar disponibles a la membresía general a través de su publicación, por ejemplo, en el sitio web o en un boletín de noticias.

---

## 6. REVELACIÓN DE PAGOS A MIEMBROS DEL DIRECTORIO DEL CAPÍTULO NACIONAL O DEL DIRECTORIO INTERNACIONAL DE TI

Cuando un Capítulo Nacional de TI o el Secretariado de TI efectúe pagos –excluyendo expensas y gastos aprobados para negocios del Directorio- a un miembro de la Junta Internacional de TI, a un miembro del Capítulo Nacional en cuestión, o a un socio o miembro del personal de cualquier otro Capítulo Nacional- esta circunstancia debería ser completamente declarada en la Declaración Financiera y en el Reporte Anual del capítulo en cuestión o del Secretariado de TI. Tal reporte también debería describir los procedimientos de obtención y oferta seguidos que culminaron en dicho pago.

---

## 7. COMITÉ DE ÉTICA DEL DIRECTORIO DE TI

El Directorio Internacional de TI ha establecido un Comité de Ética con el propósito de proveer asesoría en asuntos éticos a cualquier persona asociada con el movimiento. Los Términos de Referencia y detalles de contacto el Comité de Ética del Directorio pueden ser obtenidos a través del Secretariado de TI o en la Internet.

---

## 8. ALCANCE DE ESTA POLÍTICA

Esta política establece estándares mínimos. Los Códigos de Conducta Individuales y las políticas de conflicto de intereses desarrolladas por los Capítulos Nacionales o por el Secretariado de TI deberían seguir la línea de esta política.

Aprobada por el Directorio el 28 de octubre de 2004

Por mandato de la Asamblea Anual de Miembros del 10 de octubre de 2004

ANEXO III: POLÍTICA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL DE CHILE TRANSPARENTE, CAPÍTULO CHILENO DE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL

Para acceder a nuestra Política de Prevención, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, [haga click aquí.](#)