



CÓDIGO DE ÉTICA CLÍNICA CIUDAD DEL MAR



CONTENIDOS

CÓDIGO DE ÉTICA CLÍNICA CIUDAD DEL MAR

ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
I. INTEGRIDAD PERSONAL	8
II. CONFLICTOS DE INTERESES	10
III. RELACIONES CON PROVEEDORES Y TERCEROS	11
DENUNCIAS DE CONDUCTAS IMPROPIAS	12
ASPECTOS GENERALES	13
I. INCUMPLIMIENTO	
II. TÉRMINO DE RELACIÓN CONTRACTUAL	
III. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA	
IV. ACTUALIZACIONES	



El objetivo de este Código es orientar y facilitar nuestro actuar, entregando un marco referencial de los valores promulgados por Ciudad del Mar.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Ética contiene los principios y políticas generales que deben guiar el actuar ético de todos los empleados de Clínica Ciudad del Mar y Servicios Médicos Ciudad del Mar, de aquí en adelante Ciudad del Mar, independientemente de sus actividades y responsabilidades y complementan, dentro de un marco general, lo dispuesto en el Contrato de Trabajo y en los procedimientos internos como Manuales, Reglamentos y Procedimientos vigentes o que se dicten en el futuro, así como las Leyes, Normas y Circulares que las instituciones reguladoras o fiscalizadoras exigen.

Es así, que este Código forma parte del Modelo Integral de Prevención de Delitos implementado por Empresas Banmédica y Clínica Ciudad del Mar, según los estándares exigidos en la ley N°20.393 que establece responsabilidad penal de las personas jurídicas en la comisión de ciertos delitos.

El objetivo de este Código es orientar y facilitar nuestro actuar, entregando un marco referencial de los valores promulgados por Ciudad del Mar y el grupo de empresas Banmédica.

Como empresa, debemos cumplir la legislación local, nuestros principios generales de negocios y otras disposiciones internas de forma responsable; parte de estas regulaciones se encuentran contenidas en este documento, pero se debe tener presente que no hay respuestas específicas, sino las bases de un actuar ético, comprometido y responsable.

Es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados de Ciudad del Mar, leer, conocer y cumplir en forma estricta este Código de Ética. No obstante, podrán existir ciertas situaciones que no han sido descritas en documento alguno y de las cuales se esperan conductas y decisiones sujetas a altos estándares éticos y morales.



*Ciudad del Mar
no acepta aquellas
conductas que puedan
atentar contra la
dignidad de las
personas.*

I. INTEGRIDAD PERSONAL

Ciudad del Mar no acepta aquellas conductas que puedan atentar contra la dignidad de las personas, como por ejemplo: el hostigamiento psicológico, el abuso de autoridad, el acoso sexual, la discriminación, la humillación o cualquier acción que perjudique la honra o el respeto hacia los demás.

1. No es aceptada la discriminación entre trabajadores, ni por parte de estos a los clientes.

Ciudad del Mar considera la integridad personal, no aceptando ningún tipo de discriminación, ya sea de índole racial, edad, sexo, ideología, religión, orientación sexual, etcétera, ni admite que su personal realice actos que puedan afectar los derechos personales.

En las relaciones internas de trabajo como con los clientes, los trabajadores usarán un trato cordial, amable, imparcial y cortés y entre compañeros de labores considerarán además la adecuada camaradería, ya que ello facilita un buen ambiente de trabajo y mejora las condiciones en que se prestan los servicios a los clientes.

2. Presiones indebidas y conductas indeseadas:

No es aceptable que un empleado realice actos ilegales o adopte conductas que puedan ser perjudiciales para el prestigio, los intereses o bienes de Ciudad del Mar o de sus empleados o que un superior imparta instrucciones que contradigan las normas internas o externas, es por ello,

que si un subordinado recibe instrucciones incompatibles con los principios señalados en este Código, esta situación deberá ser informada a la Gerencia de Desarrollo de Personas o en su defecto a la Gerencia General, con el fin de adoptar las medidas y resguardos necesarios.

3. Conducta personal:

Si bien, Ciudad del Mar reconoce la libertad de pensamiento de todos sus trabajadores, exige que ellos mantengan dentro y fuera de empresa un comportamiento ejemplar, basado en conductas éticas y honestas; considerando siempre que “pertener a Ciudad del Mar” no se interrumpe con el término de la jornada laboral, sino que se extiende a la vida que es llevada en Sociedad.

4. Consumo de Alcohol y Drogas

Ciudad del Mar está preocupada por la seguridad de sus trabajadores y de que ellos puedan disfrutar de un ambiente de trabajo libre del consumo de alcohol y drogas

ilícitas. Por lo cual se prohíbe la posesión, distribución, venta y consumo de este tipo de sustancias.





Se debe evitar toda situación en que nuestras decisiones puedan verse influenciadas por algún tipo de beneficio personal o de terceros.

II. CONFLICTOS DE INTERESES

Este tipo de conflicto puede afectar a la empresa como también a cada uno de los trabajadores, por lo cual se debe evitar toda situación que pudiese ocasionar que nuestras decisiones puedan verse influenciadas por algún tipo de beneficio personal o de terceros.

Clínica Ciudad del Mar, como integrante de Empresas Banmédica, cuenta con una política anticorrupción que describe el comportamiento y los principios necesarios para respaldar el compromiso declarado en el Código de Ética. Esta Política permite a los directores, gerentes, ejecutivos, proveedores, contratistas, a todos los empleados y en general a todos los colaboradores, reconocer los conflictos; evitar las conductas prohibidas cuando las mismas sean evidentes; y buscar asesoramiento inmediato cuando las mismas no sean tan claras.

1. Uso de Información:

Es obligación que cada uno de los empleados, proteja y guarde con absoluta discreción toda aquella información privilegiada¹ y estratégica² a la cual tenga acceso, quedando prohibido utilizar en beneficio propio o de otra persona la información que este disponga en razón de su cargo y función.

Es responsabilidad de cada jefatura, cuidar que el personal a su cargo cumpla las instrucciones de uso de esta información y además deberá resolver las dudas que surjan en su aplicación.

2. Cuidado de los Bienes y de la imagen de Clínica Ciudad del Mar:

Todos los empleados deberán velar por la protección de todos los bienes de la empresa, ya sean instalaciones, activos, equipamiento, información, etcétera; a los cuales no se les podrá dar mal uso y no podrán ser retirados de las dependencias de la entidad, salvo previa autorización expresa.

Por otro lado, deberán cuidar el nombre de la empresa, con la finalidad de resguardar la imagen institucional, por lo cual no podrá utilizar el nombre de la empresa en sus negocios propios.

¹ **Información Privilegiada:** Información de la que dispone un pequeño grupo de personas por razón de su cargo, no accesible al público en general.

² **Información Estratégica:** Información que entrega ventajas competitivas a la empresa, o aquella que aún no es conveniente de revelar al mercado.

3. Atenciones Especiales y Regalos:

Ningún empleado de Ciudad del Mar podrá ofrecer tratos especiales a clientes o proveedores, los cuales sean distintos a los definidos previamente por la empresa.

Por otro lado, está prohibido que los trabajadores puedan solicitar o aceptar, ya sea para ellos o para terceros, algún donativo, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza. Sólo se excluye de esta prohibición aquellos regalos efectuados por clientes o por terceros por motivos

de protocolo, buena educación, relaciones públicas o marketing y la entrega de regalos que Ciudad del Mar pueda entregar por cortesía o atención y mediante procedimientos establecidos, todo esto, siempre y cuando, no signifique bajo ningún punto de vista, algún grado de compromiso o influencia que pudiese ser utilizada y que logre afectar la independencia o imparcialidad del trabajador.

4. Relaciones de Parentesco:

Se debe tener cuidado al momento de efectuar contrataciones de personas que tengan parientes trabajando en Ciudad del Mar, ya que entre estos no se podrán dar relaciones de subordinación directa ni realizar funciones en una misma dependencia.

Sólo se podrán efectuar excepciones cuando existan razones fundadas y se logre evitar que la posición del trabajador pueda beneficiar o perjudicar la situación de su pariente.

III. RELACIONES CON PROVEEDORES Y TERCEROS

1. Relación con los Proveedores:

La relación entre los empleados de Ciudad del Mar y los proveedores debe ser independiente e imparcial, esto debido a que la existencia de algún negocio o compromiso personal con algún proveedor puede repercutir en que el empleado no cuente con la libertad necesaria para tomar decisiones.

Por otro lado, la elección de los proveedores debe ser efectuada considerando siempre los intereses de la

empresa, por lo cual, estos deberán ser sometidos a evaluación y comparación constante. De manera de obtener las mejores condiciones, mayor calidad y servicio, sin privilegiar ni discriminar ninguna de las opciones de manera arbitraria.

Es importante mencionar, que Ciudad del Mar no realizará negocios con personas o proveedores que tengan mala reputación o que no cumplan con las normativas legales.

2. Relación con los Clientes:

Todos los trabajadores deberán tratar la información de operaciones de Ciudad del Mar y de sus clientes como información confidencial, por lo que: el uso, conservación y custodia de esta debe ser mantenida en conformidad a la normativa interna y externa.

Con respecto a la participación de los trabajadores de Ciudad del Mar en actividades con los clientes, como: cenas, invitaciones, etcétera, deberán ser previamente aprobadas por la respectiva jefatura. Esto con la finalidad de transparentar las relaciones existentes.



DENUNCIAS DE CONDUCTAS IMPROPIAS

Para efectuar denuncias u conductas impropias de cualquier funcionario que no cumpla con los principios señalados en este Código, el denunciante deberá enviar una carta de carácter de confidencial a nombre de la Gerencia de Desarrollo de Personas o en su defecto, a la Gerencia General, señalando el motivo de la denuncia y todos aquellos antecedentes existentes que respalden este incumplimiento, para así poder dar inicio al proceso de investigación.

Si un trabajador posee dudas o inquietudes frente a una situación determinada es su deber recurrir a los mismos canales señalados en párrafo anterior para buscar orientaciones, además de ajustarse a los lineamientos considerados en el Modelo Integral de Prevención de Delitos implementado en virtud de la ley N°20.393, cuyo

Manual es de conocimiento generalizado y está disponible en la intranet institucional.

Por otro lado, Ciudad del Mar se compromete a mantener total confidencialidad respecto a la denuncia efectuada y nombre del denunciante.

En caso de comprobar que efectivamente existen irregularidades, se tomarán las medidas pertinentes y se comunicará al denunciante y al representante legal de la empresa.

Sin embargo, en caso de que esta denuncia no cuente con bases sólidas que la fundamenten, no será investigada. Si se trata de denuncias sin bases, estas quedarán contenidas en la carpeta de antecedentes personales del empleado que ha efectuado la denuncia.

PREVENCIÓN DEL DELITO

Del cumplimiento del modelo de prevención de delitos (Ley N° 20.393)

Conforme a la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, delitos de cohecho nacional y extranjero, receptación, y cualquier otro que en lo adelante se incorporara, Clínica Ciudad del Mar podrá ser responsable de los delitos que los trabajadores y terceras partes relacionadas cometan dentro del ámbito de sus funciones. Promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a los principios y valores de la empresa es una necesidad de Clínica Ciudad del Mar, por lo que se hace necesario que todos los trabajadores acaten las siguientes normas y principios.

- Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar con respeto a los principios y valores de la Empresa. Asimismo, se compromete a conocer y cumplir íntegramente con el Código de Ética dispuesto por Empresas Banmédica, y también por aquel definido por Clínica Ciudad del Mar y el Modelo de Prevención de Delitos que se ha implementado. En toda operación, ya sea que se trate de la celebración de contratos, actividades de adquisición, contratación de servicios, contratación y pago de proveedores, actividades relacionadas con asuntos públicos y/o privados o cualquier otra actividad u operación en su más amplia definición, que supongan el uso de recursos de la Empresa, todo trabajador deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de la empresa por sobre intereses personales.
- Será obligación de todo trabajador conocer y cumplir fielmente el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) dispuesto por Clínica Ciudad del Mar y Empresas Banmédica. Asimismo, tiene la responsabilidad de denunciar los hechos que crea que son constitutivos de delito usando los canales establecidos para ello. La omisión y/u ocultamiento de esta información constituirá un incumplimiento al MPD.
- Clínica Ciudad del Mar garantiza que no tomará ninguna represalia contra las personas que hayan informado o consultado acerca de una posible infracción al Código de Ética o una posible violación al Modelo de Prevención de Delitos o de la comisión de algún hecho ilícito. Independientemente si el informante tiene parte en la infracción denunciada, se procederá de acuerdo al procedimiento regular, estableciendo las responsabilidades y sanciones para los involucrados.



ASPECTOS GENERALES

1. Incumplimiento

Todos los trabajadores de Ciudad del Mar están obligados cumplir con este Código de Ética y por ende, dar cumplimiento a altos estándares de conducta.

Su incumplimiento será considerado como infracción laboral, sin perjuicio de otras infracciones que pudiesen derivarse de la respectiva infracción detectada.

2. Término de relación contractual con Ciudad del Mar

Toda persona que deje de pertenecer a Ciudad del Mar y que se haya adherido a este Código, no podrá hacer uso de información recopilada durante su vinculación a la empresa y deberá hacer entrega de toda la documentación considerada como confidencial y además mantener con

este mismo carácter aquella información que sea de su conocimiento, la cual deberá continuar con esta calidad por un tiempo indefinido, incluso cuando haya dejado de pertenecer a Ciudad del Mar.

3. Divulgación y vigencia

Este Código de Ética entrará en vigencia y se presumirá conocido por todos los trabajadores de Ciudad del Mar desde su publicación en Intranet y su vigencia es de

carácter indefinido. Lo anterior será igualmente aplicable a cualquier modificación posterior.

4. Actualizaciones

Última actualización: Junio 2014



