

CÓDIGO DE ÉTICA

CORPORACIÓN XIX JUEGOS PANAMERICANOS SANTIAGO 2023

2022

CÓDIGO DE ÉTICA	1
1. Carta de la Directora Ejecutiva	5
2. Cultura corporativa de la Corporación Santiago 2023	7
2.1. Objetivos.....	7
2.2. Nuestros principios y valores	7
2.2.1. Pasión	7
2.2.2. Perseverancia	8
2.2.3. Inclusión	8
2.2.4. Excelencia.....	8
2.2.5. Respeto por la vigencia de las normas.....	8
2.2.6. Respeto a la dignidad humana	9
2.3. Compromiso.....	9
2.4. Prevención de Delitos de la ley N°20.393	9
2.4.1. Lavado de activos	10
2.4.2. Determinación	10
2.4.3. Financiamiento del terrorismo.....	10
2.4.4. Cohecho	10
2.4.5. Receptación	11
2.4.6. Negociación incompatible	11
2.4.7. Corrupción entre particulares	11
2.4.8. Apropiación indebida	11
2.4.9. Administración desleal	11
2.4.10. Contaminación de aguas.....	12
2.4.11. Fraude de subvenciones.....	12
2.4.12. Inobservancia de cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio.....	12
2.4.13. Tráfico de migrantes.....	12
2.4.14. Ley de Control de Armas.....	13
2.4.15. Ley que Sanciona los Delitos Informáticos.....	13
2.4.16. Otros delitos (Ley de Pesca).....	13
2.4.17. Disposición General	13
3. Vinculación con el medio.....	14
3.1. Relaciones con la sociedad en general y dentro de la organización.....	14

3.2.	Relaciones con terceros, proveedores, cualquier interviniente en el contrato de la ciudad sede y otros.....	15
3.2.1.	Conflictos de interés	15
3.2.2.	Regalos, invitaciones y beneficios.....	17
3.2.3.	Relaciones comerciales justas	18
4.	Canal de denuncias.....	18
5.	Protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional.....	19
5.1.	Inclusión de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho	19
5.2.	Igualdad y Equidad de Género	20
5.3.	No discriminación contra la mujer	20
5.4.	Apoyo efectivo	20
5.5.	Celeridad de los procedimientos	20
5.6.	Enfoque preventivo.....	21
5.7.	No revictimización	21
5.8.	Entorno seguro en el deporte	21
5.9.	Gestión responsable y colaborativa de todos los entes involucrados	21
5.10.	Reserva de los antecedentes	21
5.11.	Debido proceso	22
5.12.	Nuevo estándar de seguridad deportiva.....	22
6.	Para los efectos de la aplicación del Protocolo, se entiende por:	22
6.1	Maltrato Laboral.....	22
6.2	Conducta discriminatoria.....	23
6.3	Acoso laboral	23
6.4	Acoso sexual.....	25
6.5	Abuso sexual	26
6.6	Conducta vulneratoria.....	26
6.7	Políticas Institucionales contra las conductas vulneratorias.....	27
6.8	Responsable Institucional	27
6.9	Recusación.....	27
6.10	Inhabilitación	27
7	Medidas de resguardo relativas al personal y sus requisitos.....	28
8	Del Responsable Institucional.....	28

9	Sanciones	30
10	Recursos	30
11	Restablecimiento del clima laboral	31
12	Promoción del buen trato y prevención del maltrato, un proceso permanente	31
13	Control de Cambios	32

1. Carta de la Directora Ejecutiva

La Corporación Santiago 2023 (en adelante, también la “*Corporación*”), en conjunto con todos sus valiosos empleados, prestadores de servicios, jefaturas, subgerentes, gerentes, directores y voluntarios (en adelante, los “*Colaboradores*”), comprende la importancia de desempeñar las labores y actividades que se propone de manera responsable, sustentable y ética. Tiene siempre en mente, que la planificación y desarrollo de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos conlleva una gran responsabilidad, puesto que ellos constituyen una plataforma esencial para el desenvolvimiento de los atletas y para darse a conocer en las distintas disciplinas. Esto último también deviene en que los Juegos, y como su organizadora, la Corporación, tenga que mantener altos estándares éticos y de probidad, puesto que se financia, mayoritariamente, a través de recursos públicos y los juegos sirven de inspiración para la juventud atleta, por lo que la ciudadanía y los atletas observan en todo momento la labor de la Corporación.

Por lo tanto, la Corporación tiene como misión potenciar el desarrollo de los deportes a nivel panamericano, así como los valores que cada disciplina conlleva. Esa misión implica no solo el desarrollo de los Juegos, sino también el asegurar que la organización de éstos sea proba, honrada, libre de cualquier tipo de corrupción y apegada siempre a una conducta ética. Asimismo, implica asegurar que los Juegos se desarrollen en un ambiente libre de cualquier forma de acoso, abuso o discriminación.

Nos proponemos hacer de Santiago 2023 una memorable fiesta de América, a través de una organización de clase mundial, que permita a los deportistas panamericanos y parapanamericanos alcanzar la excelencia deportiva y desplegar la belleza natural, dinamismo y energía multicultural de Santiago.

Por otro lado, y en línea con lo anterior, la visión de Corporación Santiago 2023, consiste en ser un ejemplo corporativo, tanto en cuanto a probidad como en cuanto a organización y eficiencia. Desde los puestos de alta administración hasta los voluntarios de la Corporación tienen un profundo compromiso con la denuncia de cualquier irregularidad, con el apego a las normas y con el desarrollo de las actividades de manera ética. Asimismo, nuestra visión consiste en celebrar el espíritu deportivo en América, dejando un legado de transformación social que incentive un estilo de vida activo e inspire a la sociedad y las futuras generaciones, cambiando la manera de vivir y entender el deporte de alto rendimiento panamericano y parapanamericano como uno solo y como una expresión de los valores de excelencia, camaradería e inclusión.

El presente Código de Ética tiene como propósito presentar los lineamientos y procedimientos establecidos por Corporación Santiago 2023 para velar por el apego a la misión y visión previamente descrita. Tenemos la obligación de respetar este Código de Ética, no solamente para asegurar que nuestras actividades se apeguen a la normativa



vigente, sino también para afirmar la aplicación de los más elevados estándares y principios éticos de un buen gobierno corporativo.

Gianna Cunazza
Directora Ejecutiva
Corporación Santiago 2023

2. Cultura corporativa de la Corporación Santiago 2023

2.1. Objetivos

La clave para fortalecer el buen gobierno de la Corporación Santiago 2023, consiste en cumplir nuestro trabajo, teniendo a la vista las reglas de la Responsabilidad Social Corporativa. Las normas contenidas en este Código son aplicables a todos y cada uno de los miembros de la Corporación sin excepción alguna, ya sean empleados, prestadores de servicios, gerentes, subgerentes, jefaturas, directores o voluntarios. Se espera, además, que aquellos que se relacionen de alguna otra manera con la Corporación Santiago 2023 cumplan fielmente con estas normas, que se dan a conocer al momento de entrar a la Corporación, y que se encuentran disponibles para su consulta en todo momento.

El presente Código de Ética busca definir un marco valórico para el comportamiento y toma de decisiones de todos/as los/as Colaboradores/as, basado en el propósito y los principios de la Corporación Santiago 2023.

En la Corporación Santiago 2023, deseamos que todos/as actuemos desde una mirada centrada en el bien común y que sea puesta en práctica en nuestro día a día.

2.2. Nuestros principios y valores

Como organización, nos centramos en hacer un evento deportivo que se destaque tanto en sus competencias particulares, como en todo el desarrollo corporativo y social que significa el llevar a cabo un evento de tal magnitud. Es por ello que buscamos establecer claramente los principios que guiarán nuestro actuar, y que esperamos se vean reflejados a lo largo de todos los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos.

En este sentido, hemos establecido estos valores y principios para el correcto desarrollo de nuestra labor:

2.2.1. Pasión

Todo lo que hacemos, lo hacemos con fuerza y convicción, siendo siempre responsables y cumpliendo con todas nuestras obligaciones. Tenemos como meta primordial adherirnos a la legalidad y a las regulaciones aplicables a nuestra Corporación, tanto externas como internas, cumpliendo todos los estándares de buenas prácticas.

Consideramos que es de vital importancia el desarrollo profesional de todos/as los/as integrantes de la Corporación, para que se implemente la estrategia corporativa de Santiago 2023.

Además, el respeto por nuestro entorno es fundamental, relacionándonos con él de una forma proactiva y responsable, para garantizar una contribución al desarrollo de todos y todas.

2.2.2. Perseverancia

Somos constantes al enfrentar los desafíos que tenemos por delante. Cumplimos con todos nuestros compromisos, siempre con responsabilidad moral y profesional.

2.2.3. Inclusión

La postura es solo una: tenemos espacio para todos y todas. Estamos 100% comprometidos/as con generar espacios de diversidad e inclusión, concientizando y generando una cultura corporativa para un buen ambiente de trabajo.

Respetamos a las personas, y aceptamos positiva y respetuosamente las diferencias. Su opinión nos importa y nos relacionamos de forma abierta y colaborativa.

El autocuidado y el cuidado de todos/as los/as Colaboradores/as y los/as atletas es una prioridad para nosotros/as, ejecutando nuestras actividades con respeto a la salud y seguridad de todos/as.

2.2.4. Excelencia

Desarrollamos nuestra labor con profesionales comprometidos/as con nuestros valores. Constantemente nos apoyamos y conversamos con todos/as los/as miembros de la Corporación, manteniendo un espíritu abierto e íntegro, mostrando honestidad y juego limpio. En ese sentido, trabajamos para alcanzar siempre los mejores resultados, respetando los procesos a través de la constancia y la disciplina, siendo eficientes y cuidadosos/as con nuestros recursos.

Reconocemos y fomentamos las nuevas ideas que permiten mejorar nuestras prácticas, procesos y forma de relacionarnos con otros y/u otras, buscando crear valor para la Corporación, las personas y el entorno.

2.2.5. Respeto por la vigencia de las normas

Cumpliremos en todo momento y en todos los aspectos de las actividades corporativas con todas las leyes, normas, regulaciones externas e internas, incluyendo este Código. Haremos nuestro mejor esfuerzo por asegurar que todas las actividades corporativas cumplan con las prácticas comerciales y financieras normales y de ética social.

2.2.6. Respeto a la dignidad humana

Respetaremos en todos los aspectos de nuestras actividades corporativas a todas las personas, entendiéndolos como sujetos dignos e iguales. Más aún, no actuaremos de manera tal que se pueda ofender la dignidad de ninguna persona, cualquiera sea su nacionalidad, sexo, religión y/o creencia, edad, posición social, origen familiar, etnia y/ o discapacidad física o mental.

Con ese objetivo en la mira, implementaremos un protocolo especial para prevenir de cualquier abuso, acoso o discriminación dentro del desarrollo de los Juegos.

2.3. Compromiso

Como Corporación Santiago 2023, nos comprometemos a comportarnos de manera fiel a este Código.

Los cargos ejecutivos y trabajadores que se encuentren en posiciones de gerencia actuarán, dentro de sus deberes de supervigilancia y control, como guía para la supervisión de que todos/as los/as Colaboradores de la Corporación Santiago 2023 observen este Código.

Los cargos ejecutivos y los/as trabajadores/as de la Corporación que tomen conocimiento de actos que son, o puedan ser contrarios a este Código, deben ponerse en contacto con el Encargado de Prevención de Delitos. Estos ejecutivos y empleados no serán sometidos a ningún tipo de discriminación como resultado de este hecho.

De la violación o inobservancia de este Código, pueden resultar acciones disciplinarias de acuerdo con las leyes, normas y regulaciones externas e internas vigentes que sean aplicables.

2.4. Prevención de Delitos de la ley N°20.393

Es prioridad para la Corporación Santiago 2023 que todos/as sus directores/as, ejecutivos/as, profesionales, prestadores/as de servicios y trabajadores adopten y ejecuten tanto las medidas necesarias, como todos los deberes de dirección y supervisión, según corresponda, para prevenir la realización de cualquier ilícito; especialmente, los estipulados en la ley N°20.393 que establece la

responsabilidad penal de las personas jurídicas, en los delitos mencionados en el artículo 1º de dicha norma, comprendiéndose por tales:

2.4.1. Lavado de activos

Cometen este delito todas aquellas personas que de cualquier forma oculten o disimulen el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen de la perpetración de algunos de los delitos señalados en la ley N°19.913, como, por ejemplo, el tráfico de drogas, conductas terroristas, delitos sobre control de armas, delitos de la Ley de Mercado de Valores, ilícitos de la Ley General de Bancos, entre otros. También se castiga a los que adquieran, posean, tengan o usen los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos han conocido su origen ilícito.

2.4.2. Determinación

Tenemos un propósito que nos inspira. Somos muy comprometidos, y actuamos siempre con decisión y mostrando un liderazgo claro. Nuestra conducta siempre va orientada a buscar el beneficio colectivo, estableciendo relaciones de equipo sólidas y buscando ser innovadores y eficientes con nuestro tiempo y funciones.

2.4.3. Financiamiento del terrorismo

Cometen este delito todas aquellas personas que por cualquier medio soliciten, recauden o provean fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en la Ley N°18.314.

2.4.4. Cohecho

Cometen el delito de “cohecho a un empleado público nacional” todas aquellas personas que ofrezcan o consientan en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, para que éste realice ciertas acciones u omisiones, como, por ejemplo, ejecutar un acto propio de su cargo o ejecutar un acto con infracción a los deberes de su cargo; o, para ejercer influencias para el provecho de un tercero interesado. Este delito lo castiga el artículo 250 del Código Penal.

Cometen el delito de “cohecho a funcionario público extranjero”, todas aquellas personas que ofrezcan o consientan en dar un beneficio económico o de otra naturaleza a un funcionario público extranjero, para que realice una conducta orientada a la obtención o mantención de un negocio o ventaja indebidos en el ámbito de una transacción internacional

o en recompensa por haber actuado de ese modo. Este delito se encuentra consagrado en el artículo 251 bis del Código Penal.

2.4.5. Receptación

La conducta en el delito de receptación consiste en tener, comprar, vender o comercializar, a cualquier título, cosas muebles hurtadas o robadas. Dicho delito se encuentra tipificado en el artículo 456 bis A del Código Penal.

2.4.6. Negociación incompatible

El artículo 240 del Código Penal sanciona a una serie de individuos comprendidos en sus apartados de 1° a 7°, quienes se vean involucrados o interesados en cualquier clase de negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la que deba intervenir por razón de su cargo o función.

2.4.7. Corrupción entre particulares

Comete este delito el empleado o mandatario 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 funciones la contratación con un oferente sobre otro. Esta modalidad de conducta se encuentra consagrada en el artículo 287 bis del Código Penal.

A su vez, el artículo 287 ter establece otra modalidad de la misma conducta, sancionando al particular que le ofrece, da o consiente en dar un beneficio económico o de otra naturaleza a un mandatario o empleado para que favorezca o por haber favorecido en el ejercicio de sus funciones a un oferente por sobre otro.

2.4.8. Apropiación indebida

Comete el delito consagrado en el numeral 1° del artículo 470 del Código Penal, el que en perjuicio de otro se apropie o distraiga 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.

2.4.9. Administración desleal

El artículo 470 número 11 del Código Penal sanciona a los 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.

2.4.10. Contaminación de aguas

El artículo 136 de la Ley General de Pesca y Acuicultura señala que se castiga a quien, 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.

Además, se establece que las mismas conductas se podrán sancionar cuando se comenten con imprudencia o mera negligencia.

2.4.11. Fraude de subvenciones

La ley N°21.227 establece la posibilidad de acceder a ciertas prestaciones del seguro de desempleo en circunstancias excepcionales, ligadas a la pandemia de COVID-19. El artículo 14 de dicha ley señala que las personas que, conforme a dicha ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y quienes, de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos.

2.4.12. Inobservancia de cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio

Este delito se encuentra consagrado en el artículo 318 ter del Código Penal, e incurre en el quien, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria.

2.4.13. Tráfico de migrantes

El artículo 411 quáter del Código Penal sanciona a quien, mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o

servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos.

2.4.14. Ley de Control de Armas

Las conductas ilícitas contempladas en el Título II de la ley N°17.798 son diversas e incluyen, a su vez, una gran variedad de armas y elementos que son objeto de control de dicha Ley.

Es por ello que, para su conocimiento, se ha incluido en el Anexo N° 1 del Modelo de Prevención de Delitos, un listado de los delitos contenidos en dicho título de la ley N°17.798, y las conductas que los configuran.

2.4.15. Ley que Sanciona los Delitos Informáticos.

La Ley N°21.459 que sanciona los delitos informáticos, establece que los delitos contemplados en su Título I serán aplicables a las personas jurídicas. Es por eso que, en el Anexo N°2 del Modelo de Prevención de Delitos, se ha incluido un listado de los delitos contemplados en dicha ley.

Cabe destacar que, según se establece en el artículo tercero transitorio de la mencionada ley, los delitos informáticos serán incluidos en la ley N°20.393 una vez transcurridos 6 meses desde su publicación en el Diario Oficial, es decir, a partir del día 20 de diciembre de 2022.

2.4.16. Otros delitos (Ley de Pesca)

Junto con los delitos ya mencionados, existen 3 figuras penales que se incluyen dentro del marco legal, pero no son considerados fuentes de riesgo para la Corporación Santiago 2023, ya que, por la naturaleza de las conductas que se llevan a cabo en la Corporación, no se pueden cometer en directo interés o provecho de ésta.

Es por ello que solo se nombran las siguientes conductas punibles, sancionadas en los artículos 139, 139 bis y 139 ter de la Ley General de Pesca y Acuicultura:

- a) Comercialización de productos vedados (artículo 139)
- b) Pesca ilegal de recursos de fondo marino (artículo 139 bis)
- c) Procesamiento o almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar su origen legal (artículo 139 ter)

2.4.17. Disposición General

La Corporación Santiago 2023 exige a todo su personal y Colaboradores/as un comportamiento ético, estricto y diligente en el

cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos, dentro del marco establecido en la ley N°20.393. Todos los/as Colaboradores/as de la Corporación Santiago 2023 deben comprometer su más estricta adhesión y cumplimiento a dichas disposiciones.

Los/as Colaboradores/as de la Corporación Santiago 2023 deberán siempre cuidar que el dinero o bienes de la Corporación, la negociación, gestión o celebración de actos y contratos, en ningún caso sean utilizados para fines ilegales y/o constitutivos de delito.

Los/as Colaboradores/as deben estar siempre atentos/as a cualquier situación que les parezca sospechosa, a través de la cual pudiera presentarse la comisión de algún delito y/o de existir un indicio fundado de un hecho ilícito, corresponderá que, en forma inmediata se ponga en conocimiento al Encargado de Prevención, a través del canal de denuncias incluido en este código; correspondiéndole a esta Corporación resguardar la identidad de la persona del denunciante, en el evento de que este/a se individualice.

3. Vinculación con el medio

3.1. Relaciones con la sociedad en general y dentro de la organización

- a) *Orden y seguridad pública.* Tomaremos acciones determinantes contra influencias antisociales y los grupos que atenten contra el orden público y la seguridad; asimismo, declaramos que todos los contactos con estas personas o entidades estarán estrictamente prohibidos.
- b) *Sana convivencia.* No nos involucraremos en ningún acto que promueva actividades de grupos antisociales. En este sentido, tienen especial rechazo en la Corporación Santiago 2023 las conductas de acoso sexual y/o laboral. Todo/a colaborador/a de la organización que se considere víctima de tales conductas tiene el derecho de ponerlo en conocimiento del/la Responsable Institucional.
- c) *Comportamiento íntegro.* Los/as Colaboradores/as de la Corporación Santiago 2023 deben mantener, tanto dentro como fuera de ésta, un comportamiento ejemplar. En línea con ello, deberán apegarse estrictamente al protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional. Asimismo, exigimos respeto a la dignidad de todos/as nuestros/as Colaboradores/as, y de éstos/as una conducta honesta y responsable. Ello debe prevalecer, aun cuando se haga a pretexto de un beneficio para la propia organización o de una tercera persona.

- d) *Criterios de "integridad"*. Sin que la enumeración sea taxativa, los/as Colaboradores/as de la Corporación Santiago 2023 deben:
- Atender a su propia formación y a la de sus Colaboradores/as, con el fin de alcanzar la mayor eficacia en la realización de sus funciones;
 - Aspirar y procurar la consecución de óptimos resultados en la gestión, de la forma más eficaz y rápida posible;
 - Apegarse a lo establecido en el protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional;
 - Colaborar profesionalmente en forma oportuna y correcta, con las áreas, unidades y departamentos que correspondan, para asegurar el debido cumplimiento de las funciones de la Corporación Santiago 2023;
 - Entregar a sus superiores información veraz, completa y exacta acerca de la marcha de las actividades de su área de competencia; y a sus Colaboradores y/o compañeros, aquella necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones;
 - Conocer y cumplir las normas reguladoras de las actividades propias de las actividades relativas a su ámbito de competencia;
 - Desempeñar las funciones del cargo evitando exponer a riesgos innecesarios los recursos de la Corporación o de terceros o el logro de los objetivos que le competen, respetando los procedimientos y controles establecidos para cada actividad. En el caso de disponer de un grupo de Colaboradores a su cargo, el superior debe verificar que dichas personas desarrollen sus operaciones cumpliendo con tales medidas de prevención;
 - Promover continuamente la mejora e innovación en los procesos, para alcanzar la eficiencia en el desempeño de las áreas, en el marco de los recursos disponibles; y,
 - Emplear los recursos materiales, económicos y humanos de la Corporación exclusivamente para fines propios del giro de Corporación Santiago 2023;

Por último, existe un estricto deber de reserva respecto de la información que no tenga el carácter de pública, relativa a los procesos de la Corporación y de aquella de carácter personal de los participantes de los Juegos. Este deber de reserva se extiende en el tiempo, y mantiene su vigencia aún después del término de la relación contractual con la Corporación Santiago 2023.

3.2. Relaciones con terceros, proveedores, cualquier interviniente en el contrato de la ciudad sede y otros

3.2.1. Conflictos de interés

- a) *Lineamiento General.* Es prioridad para la Corporación Santiago 2023 manejar adecuadamente las situaciones en las que puedan presentarse conflictos de interés. Para estos efectos, se entiende por “conflicto de interés”, cualquier circunstancia, hecho o posición personal que interfiera o pueda interferir con la capacidad de un/a colaborador/a para tomar decisiones que objetivamente sean en interés de la Corporación.

El interés personal de un/a Colaborador/a no necesariamente se limita a un interés de carácter económico, sino que puede estar asociado a cualquier beneficio, directo o indirecto, incluso en virtud de relaciones con terceros que puedan afectar la independencia, imparcialidad o criterio de un/a Colaborador/a en su actuar en representación de la Corporación o en sus actividades dentro de ella. Se incluyen como Conflicto de Interés las situaciones en que no es el/la Colaborador/a el/la interesado/a directamente, sino su cónyuge o conviviente civil, o un pariente, especialmente aquellos parientes en cualquier grado de la línea recta o hasta en el tercer grado inclusive de la línea colateral, sea por consanguinidad o afinidad.

La configuración de un Conflicto de Interés no necesariamente implica que el acto o contrato no pueda realizarse, sino que, ante todo, se requiere que el/la Colaborador/a declare inmediatamente la existencia de su conflicto, de acuerdo con esta Política, y se declare su inhabilidad para participar en la toma de decisiones relativa a dicha Contraparte, de ser procedente.

- b) *Relaciones familiares y/o afectivas.* Las relaciones familiares o afectivas dentro de la Corporación pueden generar eventuales conflictos de interés en tanto se tienda a favorecer, de algún modo, a la persona cercana en cuestión. Con el objeto de prevenir situaciones complejas, ningún/a colaborador/a de la Corporación Santiago 2023 podrá: tener una relación de jerarquía ni supervisar directamente alguna persona en la situación referida (pariente o cercano, por el motivo que sea); ni, tampoco podrá influir sobre su remuneración, ni sobre su proceso de contratación. Las relaciones antes expuestas no están prohibidas, pero sí reguladas, según se indica a continuación:
- Cualquier vínculo de parentesco por consanguinidad o afinidad de un/a colaborador/a con algún proveedor de la Corporación Santiago 2023, deberá ser declarado previamente mediante la plataforma que al efecto implementará la Corporación, o a través de la plataforma habilitada para dichos efectos o al correo electrónico cumplimiento@santiago2023.org. La decisión de contratación no podrá pasar por el/la colaborador/a involucrado/a, sino por quien lo/a reemplace.

- Es importante destacar que también constituye conflicto de interés que cualquier colaborador/a de la Corporación Santiago 2023 preste asesoría o labores a proveedores relacionados con la Corporación, como también, el hecho de que en forma independiente realice actividades directamente relacionadas con las actividades de la Corporación, a través de las cuales pueda extraer beneficios para sí mismo/a, como lo sería vender artículos o souvenirs relacionados con los juegos, o gestionar apuestas sobre los resultados de las competencias.
- Por último, respecto de los/as gerentes/as, subgerentes/as, directores/as y ejecutivos/as, deberán completar la Declaración de Conflictos de Interés de acuerdo con lo establecido en la Política de Declaración de Conflictos de Interés de la Corporación. Adicionalmente, deberán completar una Declaración de Patrimonio al inicio de sus funciones en la Corporación y al término de sus funciones.

3.2.2. Regalos, invitaciones y beneficios

- a) *Principio básico.* Como regla general, los/as Colaboradores/as de la Corporación no deben aceptar regalos, directa ni indirectamente, ni otro tipo de atenciones o favores de asistentes a los Juegos, de auspiciadores o de proveedores que, por su valor, puedan influir o ser interpretados como una forma de afectar las acciones o decisiones de Corporación Santiago 2023. Para estos efectos, los/as Colaboradores/as de la Corporación deberán atenerse a lo dispuesto en la Política de Regalos e Invitaciones de la Corporación.
- b) *Obligación general.* Todos/as los/as Colaboradores/as de la Corporación Santiago 2023 deberán otorgar en todo momento una atención de calidad a los/as asistentes a los eventos, a las autoridades, atletas y participantes, sin pretender por ello recibir compensaciones, distintas a las pactadas con la Corporación Santiago 2023, de ninguna especie.
- c) *Prohibición.* Está prohibido a los/as Colaboradores/as de la Corporación recibir cualquier suma de dinero en efectivo o cualquier título de valor representativo, por parte de servidores públicos, organizaciones gubernamentales, clientes, proveedores, auspiciadores, asociados/as, otras organizaciones y/o individuos con las cuales los/as Colaboradores/as de la Corporación se contacten en el cumplimiento de sus funciones, etc.

Asimismo, está prohibido a los/as Colaboradores/as de la Corporación ofrecer o entregar cualquier tipo de regalo o invitación a las personas mencionadas precedentemente, debiendo ceñirse a lo dispuesto en la Política de Regalos e Invitaciones de la Corporación.

- d) *Invitaciones.* Los/as Colaboradores/as podrán aceptar invitaciones a cenas o eventos efectuados por terceros que estén relacionados con su actividad profesional en la Corporación Santiago 2023, siempre y cuando dicha situación no implique un compromiso, influencia, y siempre que, por su carácter, naturaleza o frecuencia, no pueda ser interpretado como una voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterio del/la Colaborador/a. Dichas invitaciones deberán ser aprobadas por el/la Encargado/a de Prevención, según se establece en la Política e Regalos e Invitaciones de la Corporación.
- e) *Otras invitaciones.* Si se presenta alguna invitación o situación que no esté señalada o abordada precedentemente, el/la Colaborador/a deberá informar al/la Encargado/a de Prevención para que ésta sea evaluada y se determinen previamente los pasos a seguir, siempre que la invitación sea una de las excluidas de acuerdo con la Política de Regalos e Invitaciones.

3.2.3. Relaciones comerciales justas

- a) *Oportunidades de negocios.* En general, se encuentra prohibido:
 - Participar en decisiones de negocios en nombre de la Corporación Santiago 2023 en transacciones en la que se tenga un interés personal, financiero o de cualquiera otra índole.
 - Directamente, el/la colaborador/a no podrá, en representación de la Corporación Santiago 2023, participar en ninguna transacción que involucre a personas con las cuales exista un vínculo familiar, personal, económico o de otra índole.
- b) *Deber de confidencialidad.* Se prohíbe divulgar y utilizar en beneficio propio o ajeno, tanto la información confidencial relativa a la Corporación Santiago 2023 como de terceros y/o proveedores.

4. Canal de denuncias

4.1. Obligación de los/las Colaboradores/as.

Todos los/as Colaboradores/as de la Corporación que realicen, sufran, sospechen o entren en conocimiento de la comisión de un delito, en especial de

los mencionados en el numeral 2.4 del presente Código de Ética, o de cualquier irregularidad, deberán denunciarlos conforme al presente procedimiento y mediante al menos uno de los medios y canales de denuncia puestos a su disposición para ello, los que permiten el anonimato del denunciante, los cuales son los siguientes:

- a) Formulario disponible a través de la página web de la Corporación;
- b) Denuncia verbal al/la Encargado/a de Prevención;
- c) Carta anónima dirigida al/la Encargado/a de Prevención; y,
- d) Envío de correo electrónico al mail: cumplimiento@santiago2023.org

4.2. Procedimiento.

En el caso de denuncias correspondientes a delitos mencionados en el numeral 2.4 del presente Código de Ética, o de cualquier irregularidad, el Procedimiento de gestión e investigación se encuentra detallado en los artículos 97 y 98 del Reglamento Interno y en el Modelo de Prevención del Delito.

Tratándose de recepción de denuncias correspondientes a delitos y/o situaciones establecidas en Protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional, el procedimiento se llevará a cabo en conformidad a lo señalado en el Protocolo en concordancia con los fines y políticas de la Corporación establecidas en el presente Código de Ética.

5. Protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional.

Sin perjuicio de que la Corporación Santiago 2023 no es una organización deportiva conforme lo dispone la Ley N° 19.712, sino que una corporación de derecho privado cuyo objeto es el fomento del alto rendimiento deportivo, a través del desarrollo de todas las acciones destinadas a la organización, administración y ejecución de los XIX Juegos Panamericanos Santiago 2023 y los Juegos Parapanamericanos Santiago 2023, ésta se ha obligado a través de sus estatutos a adoptar el protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional, establecido en el Decreto N°22 del Ministerio del Deporte de 21 de septiembre de 2020 (en adelante, el “Protocolo”), el cual establece las obligaciones que le competen a cada uno de los actores de la comunidad deportiva nacional, en la prevención y sanción de todo tipo de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato.

Principios:

5.1. Inclusión de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho

Toda materia relativa a la aplicación del Protocolo y a la integración y participación de niños, niñas y adolescentes en la actividad deportiva nacional, se regirá por los principios establecidos en la Convención de Derechos del Niño, los cuales se entenderá que forman parte integrante del Protocolo, en especial los siguientes:

- Principio del interés superior del niño, consagrado en el artículo 3° de la Convención de Derechos del Niño.
- Principio de igualdad y no discriminación, consagrado en el artículo 2° de la Convención de Derechos del Niño.
- Principio de autonomía progresiva y el derecho a ser oído, consagrado en el artículo 12° de la Convención de Derechos del Niño.

5.2. Igualdad y Equidad de Género

Referido a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres, niños, niñas y adolescentes, sin discriminación, considerando a su vez, la situación particular de cada uno de ellos.

5.3. No discriminación contra la mujer

Resulta contraria al Protocolo cualquier conducta, acción o decisión que resulte discriminatoria contra la mujer, viole los principios de igualdad de derechos y de respeto de la dignidad humana, dificulte la participación e integración de la mujer en el deporte en las mismas condiciones que el hombre, o impida u obstaculice el pleno desarrollo de sus potencialidades y posibilidades en la actividad deportiva nacional,

5.4. Apoyo efectivo

Todas las medidas o acciones que se adopten por las organizaciones deportivas en prevención de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato, así como los procedimientos que deban ser adoptados para el caso que dichas conductas se produzcan, deben estar dirigidas prioritariamente al apoyo efectivo y diligente de la integridad física y psíquica de las víctimas de tales conductas, con especial atención en los casos en que las conductas vulneratorias involucren a niños, niñas y adolescentes.

5.5. Celeridad de los procedimientos

Los procedimientos que las organizaciones deportivas implementen en aplicación del Protocolo deben ser ejecutados con la diligencia y celeridad requeridas por los casos sometidos a su conocimiento, debiendo establecer para ello, plazos breves para la realización de las actuaciones.

5.6. Enfoque preventivo

La aplicación del Protocolo, exige a todos los actores deportivos responsables, el diseño y ejecución de medidas destinadas a prevenir la ocurrencia de las conductas lesivas, para lo cual se deben tomar en consideración los elementos materiales y los componentes humanos que conforman el entorno deportivo, fortaleciendo el resguardo de las personas, a fin de disminuir los riesgos de vulnerabilidad.

5.7. No revictimización

Las medidas adoptadas en el marco de los procedimientos originados en denuncias, deben garantizar una acogida apropiada a las víctimas de una eventual conducta vulneratoria, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, indagaciones poco apropiadas, exposiciones públicas o de difusión de identidades de denunciantes, víctimas o de datos que permitan su identificación, así como de actuaciones que sometan a la víctima a contactos con la persona denunciada.

5.8. Entorno seguro en el deporte

Todos los actores deportivos responsables, deben realizar un mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad y protección en las cuales se llevan a efecto sus actividades deportivas, debiendo para ello diseñar e implementar mejoras graduales y continuas de sus instalaciones y demás recursos materiales, y acciones de capacitación de los recursos humanos involucrados en el funcionamiento de la actividad, con el objeto de generar estándares de seguridad que vayan en progresivo aumento.

5.9. Gestión responsable y colaborativa de todos los entes involucrados

Los actores deportivos responsables, tanto públicos como privados, deben actuar de manera coordinada y colaborativa, a fin de generar un sistema que posibilite una actuación conjunta en la prevención, sanción y erradicación de las conductas lesivas, lo que implica el deber de actuar responsablemente respecto del uso de la información de la que se disponga en esta materia.

5.10. Reserva de los antecedentes

Toda actuación efectuada por organizaciones deportivas, en el marco de los procedimientos establecidos para los casos de denuncia, deberá efectuarse con estricto apego a las necesidades de reserva o confidencialidad, exigidos por la situación y los antecedentes recabados en el procedimiento.

5.11. Debido proceso

Obligación de los intervinientes, de los diferentes procedimientos establecidos en el Protocolo, de actuar de forma recta y honrada en los procesos en los cuales deban intervenir, debiendo mantener siempre un buen proceder en la defensa de sus intereses, excluyendo de su actuar cualquier intención de dañar o perjudicar la investigación o la tramitación dentro de un proceso.

5.12. Nuevo estándar de seguridad deportiva

Es aquel que rige a las organizaciones y actividades deportivas, y que deriva de la implementación oportuna y adecuada de la ley N° 21.197 y del Protocolo.

6. Para los efectos de la aplicación del Protocolo, se entiende por:

6.1 Maltrato Laboral

Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

Corresponde a un atentado contra la dignidad de una persona, y al igual que el acoso laboral, es una conducta que constituye agresión y que puede ser ejercida por una jefatura, un subalterno, un par o un conjunto de compañeros/as de trabajo, la que puede suceder en virtud del género de las personas, orientación sexual o cualquier otra circunstancia.

El rigor que puede adquirir el trato entre deportistas o entre deportistas y cuerpos técnicos en el contexto de las exigencias impuestas por el entrenamiento y la competición deportiva, no serán considerados formas de maltrato, a menos que ellos menoscaben la dignidad o la integridad física o psíquica de las personas. Dichas actividades deportivas deberán considerar siempre la mayor atención posible cuando ellas involucren la participación de niños, niñas y adolescentes.

Parte de los efectos de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y la humillación, causados por acciones discriminatorias u otras que vulneren los derechos fundamentales de las personas.

Se entenderán conductas configurativas de Maltrato Laboral, entre otras, las siguientes:

- a. **Conducta violenta generalizada:** También puede manifestarse en una sola persona, pero a la vista de otros/as, podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales de parte del sujeto agresor(a).

- b. **La acción es evidente:** Las acciones de maltrato son visibles no encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar y pareciera que la persona acusada no quiere ocultar su accionar.
- c. **No existe un objetivo específico:** Dado que la persona acusada no busca desgastar u hostigar sistemáticamente a una víctima puntual para que producto de su acción sistemática, se vaya de la organización, como sucede en el caso de acoso laboral.
- d. **La agresión es esporádica:** Hace referencia a que no se identifica una víctima u objetivo específico, quien ejerce la acción manifiesta una conducta cambiante, que puede oscilar entre el buen ánimo, el buen trato y amabilidad, a conductas violentas y agresivas que humillan a otros.
- e. **Afecta la dignidad de las personas:** Constituye una acción grave que degrada a las personas que son víctimas o que lo padecen.

Ejemplos de conductas de maltrato laboral:

- No considerar las opiniones de la persona, minimizando su aporte de mala manera.
- Deslizar comentarios denigrantes u ofensivos respecto de las mujeres u otros grupos de manera ocasional.
- Reaccionar de manera desproporcionada y magnificar situaciones problemáticas cuando las personas involucradas pertenecen a un determinado género, minimizar el aporte de las mujeres o desvalorizarlo mediante estereotipos de género, poner trabas o no hacer expedito el uso de permisos, entre otras conductas discriminatorias.

6.2 Conducta discriminatoria

Cualquiera que implique una discriminación arbitraria en los términos del artículo 2 de la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.

6.3 Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por uno o más Colaboradores, en contra de otro u otros Colaboradores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Se entenderán conductas configurativas de Acoso Laboral, entre otras, las siguientes:

- a. Atentado en las condiciones de trabajo: Algunos ejemplos son cambiar arbitrariamente las funciones del(a) colaborador/a por otras que requieren menores competencias; retirarle trabajos que hacía en forma habitual; negarle las herramientas o la información necesaria para realizar sus tareas; sobrecargar selectivamente a la persona con mucho trabajo; asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente irrealizables en ese tiempo.
- b. Atentado a la capacidad profesional: Desacreditar la capacidad profesional del(a) colaborador/a; criticar constantemente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones; menospreciar a uno o más de ellos(as) tanto dentro del equipo de trabajo como fuera de este.
- c. Atentados a la dignidad personal: Por medio de ridiculizar alguna de sus características físicas, étnicas, religiosas, familiares, género y orientación sexual, entre otras; difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen, honra o su profesionalidad; tratarle de una manera diferente o discriminatoria; usar apelativos o lenguaje inapropiado con el propósito de desprestigiarlo(a) ante otros compañeros(as) o jefaturas.
- d. Aislamiento: Puede darse al no dirigir la palabra a la víctima, no mantener reuniones de trabajo con el trabajador(a) afectado(a), ignorar su presencia, o destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, restringiendo su posibilidad de hablar y relacionarse dentro del espacio de trabajo.
- e. Actos de violencia física, verbal o psicológica: El uso de violencia menor en contra de una jefatura, dependiente o un par, realizar gestos y/ amenazas de violencia física, propinar maltrato físico a una o más personas, insultos, gritos, cuando está solo o en presencia de personas. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los(as) demás trabajadores(as), caricaturizando o parodiando; animar a otros compañeros(as) a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- f. Otro tipo de actos: Cualquier otra acción u omisión que atente contra la personalidad, dignidad o la integridad física y/o psíquica de una o más personas que no haya sido mencionada anteriormente.

Conforme al artículo 1° de la Ley N.° 20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual se considerará como acoso sexual “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”, este tipo de comportamientos inciden negativamente en la situación laboral, y la salud física y/o mental de la persona, afectando el respeto a su honra y dignidad humana.

Luego, el Convenio N.° 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, consagra que el acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos, incluyendo este concepto en la definición de violencia y acoso por razón de género.

Cualquier conducta en 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 o en la prestación de los servicios, su situación deportiva o sus oportunidades de competición.

En cuanto al acoso sexual, serán consideradas, entre otras, como conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes:

- a) Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro Colaboradores/ras/a; palmadas en el cuerpo, etc.
- b) Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de la Corporación, después que haya quedado en claro que dicha insistencia molesta; flirteos ofensivos, etc.
- c) Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas; exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual; correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales; gestos obscenos, etc.
- d) Promesas implícitas o explícitas de beneficios o mejores condiciones a cambio de favores sexuales.
- e) Amenazas implícitas o explícitas, a través de las cuales se exige una conducta sexual no deseada por el/la afectado/a.
- f) Uso de términos de naturaleza sexual, ya sea en documentos, correos electrónicos, misivas, insinuaciones verbales, lenguaje sexual u obsceno, gestos de connotación sexual que resulten groseros o degradantes, hostiles, o humillantes para la persona afectada.

- g) Acercamientos corporales de cualquier índole que revistan algún carácter sexual y que sea contra la voluntad del sujeto pasivo, tales como roces, apretones de hombros, abrazos, tocaciones u otras conductas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por el(la) afectado(a).
- h) Manifestaciones o conductas no verbales con características sexuales, como, por ejemplo: miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual, sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos y/o gestos sexualizados.
- i) Manifestaciones verbales presenciales, comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos, comentarios alusivos al cuerpo o apariencia.
- j) Manifestaciones por medios digitales, envío de mail o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías. Amenazas o difusión de rumores de carácter sexual, videos u otros que puedan ser incómodos para la víctima.

Tipos de Acoso Sexual:

No se deben considerar taxativos y siempre pueden existir otras conductas que configuren este tipo de acoso. Aclarado lo anterior, es posible señalar los siguientes ejemplos:

- a) Chantaje sexual: en el cual se fuerza a una persona a elegir, entre someterse a los requerimientos sexuales o perder/ganar ciertos beneficios o condiciones de trabajo. En este tipo de acoso sexual, se abusa del poder, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de la persona afectada frente a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona al empleo continuado, la formación profesional, a la promoción, a la remuneración o cualquier otra decisión sobre el empleo.
- b) Intimidación o acoso ambiental: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o de abuso.
- c) Cualquier otro requerimiento de carácter sexual no consentido por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación deportiva o sus oportunidades de competición.

6.5 Abuso sexual

Conductas de acceso al cuerpo de otra persona que se realicen por cualquier medio, que no sean consentidas por quien las recibe, en los términos establecidos en los artículos 366 y 366 bis del Código Penal.

6.6 Conducta vulneratoria

Cualquiera de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato, señaladas precedentemente.

6.7 Políticas Institucionales contra las conductas vulneratorias

Son todas aquellas directrices que las organizaciones deportivas deben establecer para prevenir las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva, de conformidad a este protocolo y la legislación vigente, con el objeto de proteger a los deportistas, y erradicar tales conductas del ámbito del deporte; proteger y salvaguardar la integridad de las actividades y competiciones deportivas frente a dichas conductas; y, disponer de las instancias que permitan intervenir adecuadamente en caso de ocurrencia de conductas vulneratorias sancionar dichas conductas a través de órganos competentes para la resolución de los casos, y otorgar asistencia a los denunciantes.

6.8 Responsable Institucional

Designado/a por el Directorio de la Corporación para la aplicación de los procedimientos de intervención establecidos en el Protocolo, el cual debe recaer sobre dos o más personas naturales, mayores de edad, quienes lo ejercerán en calidad de titular y suplentes de conformidad a un orden preestablecido, debiendo considerarse siempre en su nombramiento, las aptitudes y perfil personal y profesional para ejercer adecuadamente la tarea asignada.

6.9 Recusación

Es el acto por el cual, el o la denunciante, solicita formalmente, previa formulación de una denuncia por acoso sexual, abuso sexual, discriminación o maltrato, la no intervención en dicho caso del Responsable Institucional Titular o de uno/a de sus suplentes, o quien haya sido designado/a como fiscal investigador/a, por considerar que la imparcialidad de su intervención no está garantizada. Esta impugnación debe ser presentada de manera escrita por el o la denunciante ante el presidente de la organización deportiva respectiva, o ante quien lo reemplace, exponiendo los fundamentos de la solicitud.

6.10 Inhabilitación

Es el acto por el cual el/la Responsable Institucional Titular o Suplente, se abstiene de conocer una denuncia por la ocurrencia de una conducta vulneratoria, cuando existan motivos que ponen en duda su propia imparcialidad en el conocimiento de dicha denuncia, lo cual debe ser comunicado al/la presidente/a de la organización deportiva o ante quien lo/a reemplace en el cargo.

7 Medidas de resguardo relativas al personal y sus requisitos.

La Corporación Santiago 2023, antes de contratar a Colaboradores/as, o antes de incorporar a personas en actividades de voluntariado o colaboración deportiva, se obliga a recabar previamente los siguientes antecedentes personales:

- Certificado de antecedentes penales para fines especiales. Solo se podrá excluir la contratación o incorporación de la persona, cuando dichos antecedentes den cuenta de condenas por delitos que atenten contra la indemnidad sexual;
- Registro de violencia intrafamiliar;
- Solicitud de información, de conformidad a lo exigido en la ley N° 20.594, referida a si la persona se encuentra afecta a la inhabilitación establecida en el artículo 39 bis del Código Penal, cuando se trate de la contratación de personas, con la finalidad de que presten servicios o colaboren en actividades que involucren una relación directa y habitual con niños, niñas y adolescentes;
- Realización de una evaluación psicolaboral por competencia.

8 Del/de la Responsable Institucional.

Conforme a lo dispuesto en los Estatutos de la Corporación, el Directorio designará a un/a **Responsable Institucional de la Corporación** quien estará encargado/a de la aplicación de los procedimientos de intervención establecidos en el Protocolo establecido en el punto 5 y de la aplicación de medidas sancionatorias.

En cumplimiento de lo anterior, dependiendo de la complejidad de los hechos denunciados, podrá designar a un/a Fiscal investigador/a quien deberá diligenciar el proceso hasta el cierre de la investigación, contenida en la vista fiscal.

El Directorio designará a dos o más personas de la Corporación para ejercer dicho cargo, uno/a de ellos/as lo ejercerá como titular, y el/la otro/a u otros/as lo ejercerán como suplentes de conformidad a un orden establecido al momento de la designación.

Todas las actuaciones efectuadas por el/la Responsable Institucional deberán ajustarse rigurosamente a los principios de reserva de los antecedentes, apoyo efectivo de los/as afectados/as, ejecución de medidas efectivas, y no revictimización del/la denunciante.

El/la Responsable Institucional, en el ejercicio de su cargo, ejercerá las siguientes funciones:

- Recibir oficialmente las denuncias que lleguen a su conocimiento, por conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación o maltrato, que se hayan originado en el seno de la Corporación, y que afecten a alguno de sus Colaboradores.

- Efectuar de manera oportuna y diligente, todas las actuaciones correspondientes a los procedimientos de intervención previstos en el Protocolo, desde el momento en que haya recepcionado oficialmente una denuncia, hasta su total despacho.
- El/la Responsable Institucional, al recibir oficialmente una denuncia, debe establecer contacto de manera rápida y expedita con él o la denunciante, sea de manera personal, telefónica, electrónica o por cualquier otro medio disponible, dentro de un plazo máximo de 48 horas desde su conocimiento de la denuncia.
- Cuando se establezca que los hechos denunciados afectan a un niño, niña o adolescente, deberá comunicar diligentemente estos hechos sus padres o tutores, estableciendo contacto con ellos de manera inmediata.
- Deberá abrir un expediente singularizado y mantener registro documental respecto de cada uno de los casos denunciados que sean sometidos a su conocimiento.
- Deberá evaluar, los antecedentes y la naturaleza de los hechos denunciados, empleando en ello sus conocimientos y experiencia, de forma de discernir si tales hechos revisten o no caracteres de delito.
- Elaborar informes de las denuncias sometidas a su conocimiento, cuando ello le sea requerido.
- Proponer, la sanción que corresponda, la que deberá ser, para su implementación, ratificada por el Comité de Cumplimiento, que actuará como órgano disciplinario de la Corporación; y, por su parte, actuando el Directorio como órgano de segunda instancia dentro de la etapa recursiva. Todo/a Colaborador/a de la Corporación que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual o laboral por la ley, el Protocolo o el presente Código de Ética, tiene derecho a denunciarlos, por alguno de los canales puestos a disposición para ello.

La denuncia que presente el/la afectado/a por una conducta de acoso sexual o acoso laboral, debe contener lo siguiente:

- Individualización completa del denunciante (nombres, apellidos y RUT).
- Cargo y departamento o unidad en que presta funciones.
- Jefe superior inmediato o contraparte técnica según corresponda.
- Exposición de los hechos que motivan la denuncia, proporcionando todos los antecedentes que permitan una adecuada investigación, en lo posible indicando fecha y hora de los hechos.
- Individualización del denunciado.
- Indicación de la o las personas que hayan presenciado o conocido hechos o circunstancias de las conductas denunciadas, en caso de haberlas.
- Fecha de la denuncia.
- Firma del/la denunciante.

El/la denunciante deberá indicar un correo electrónico al cual se le harán todas las notificaciones.

Recibida la denuncia, la Corporación, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los/as involucrados/as, tales como la separación de los espacios físicos, redistribución del tiempo de jornada o teletrabajo, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo o servicio.

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior deberá ser investigada en un **plazo máximo de 30 días corridos**. La investigación será realizada por el/a Responsable Institucional, quien, si así lo considera, podrá consultar la asesoría de especialistas en aspectos específicos de la denuncia.

Deber de reserva: La información recibida será tratada en forma confidencial.

9 Sanciones

La motivación de este Código se basa en resaltar los valores en que se sustenta, es por ello que se espera que todos/as los/as Colaboradores/as de la Corporación hagan suyas las directrices establecidas tanto en el Modelo de Prevención de Delitos como en este Código, con sus respectivas obligaciones, prohibiciones y sanciones, las que serán incorporadas contractualmente.

Todos/as los/as Colaboradores/as cuyas acciones u omisiones constituyan infracciones a las normas establecidas en este Código, serán sancionadas de acuerdo a su gravedad y criterio de proporcionalidad mediante las siguientes sanciones:

Tipos de Sanciones
Cese de funciones
Multa de hasta el 25% de la remuneración u honorario
Amonestación por escrito
Amonestación verbal

Lo anterior, es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda tener cada uno de los miembros de la Corporación sin excepción alguna, ya sean empleados/as, prestadores de servicios, gerentes, subgerentes, jefaturas, directores o voluntarios, como asimismo la aplicación de lo dispuesto en el “Reglamento Interno de Higiene y Seguridad”

10 Recursos

Contra la decisión de sanción, se podrá interponer un recurso de apelación, dentro de un plazo de 3 días hábiles desde la notificación de dicha decisión, la que podrá ser por

cualquier medio fehaciente, ya sea correo electrónico, presencial, etc., ante el/la responsable institucional, quién lo remitirá al Directorio.

Revisados los antecedentes, el/la responsable institucional abrirá un período de prueba de tres días hábiles, en el cual ambas partes podrán presentar las que estimen pertinentes a la instancia.

Finalizado dicho período, el Directorio, habiendo revisado los antecedentes y valorado las pruebas que se hayan acompañado, emitirá su pronunciamiento respecto al recurso interpuesto, la que deberá ser debidamente notificada al/la recurrente.

11 Restablecimiento del clima laboral

Una vez finalizado la aplicación de este procedimiento, independientemente de la decisión, se deberán desarrollar las acciones necesarias para restaurar la calidad del clima laboral de la unidad involucrada.

Para lo anterior se podrá solicitar el eventual apoyo de profesionales expertos de los respectivos Organismos Administradores del Seguro contra Accidentes Laborales.

12 Promoción del buen trato y prevención del maltrato, un proceso permanente

La promoción del buen trato entre las personas que trabajan en y para la Corporación es la mejor herramienta para evitar la aparición de situaciones que pudieran favorecer o implicar algún tipo de maltrato y/o acoso.

Por su parte, las personas que se desempeñan en esta Corporación se comprometen a realizar su máxima contribución y esfuerzos en favor de la construcción y mantención de un clima de trabajo en que prime el respeto y el sentido de equipo, por sobre cualquier otra distinción.

En este sentido, se sancionarán aquellos actos o conductas que sean contrarios a los derechos fundamentales de las personas y generen ambientes de trabajo hostiles y violentos, priorizando la mantención de un ambiente adecuado de trabajo.

Al efecto, la Corporación podrá desarrollar las siguientes líneas de acción con el fin de promover el buen trato laboral:

- Sensibilización y formación a todos los integrantes de la comunidad de la Corporación promoviendo actitudes y comportamientos de buen trato, que colaboren con la prevención de conductas constitutivas de maltrato o acoso.
- Fortalecer el liderazgo ejercido focalizándolo en la generación y consolidación de adecuados ambientes laborales, con una comunicación fluida, frecuente y abierta, donde existan prácticas adecuadas para enfrentar y resolver los conflictos que se dan en todo tipo de relación humana.

- Implementar la perspectiva de género como herramienta que permita adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género, junto con abordar las causas subyacentes de discriminación.

13 Control de Cambios

Fecha de modificación	Versión modificada	Descripción del cambio
19-12-2022		Tipificación de conductas de maltrato, acoso laboral, abuso sexual, incorporación de sanciones, recurso de apelación y forma de resolver recurso.

	Revisado por	Revisado por	Aprobado por
Cargo	Gerente Legal	Encargado de Prevención	Directora Ejecutiva
Nombre	Jaime Millar	Paola Olivier	Gianna Cunazza
Fecha	20-12-2022	20-12-2022	20-12-2022

Formulario de recepción y toma de conocimiento del Código de Ética

Yo

RUT

y con fecha _____ declaro haber recibido, leído y comprendido el presente Código de Ética de Corporación Santiago 2023. Asimismo, me comprometo a respetarlo y cumplir las distintas directrices que aquí se estipulan,

Firma