

I. ASPIRACIÓN, MISIÓN Y VALORES DE LA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD

La Asociación Chilena de Seguridad propende al desarrollo y fomento de la Prevención de Riesgos contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en el ámbito de la seguridad social.

En tal sentido, nuestra Aspiración, Misión y se hacen cargo de la responsabilidad institucional respecto al cuidado de los trabajadores de nuestro país, a objeto de brindar la mejor experiencia de servicio para cada uno de nuestros interesados.

PROPÓSITO

*“Hacer de Chile el país que **mejor cuida** a los trabajadores y sus familias”*

MISIÓN

“Existimos para prevenir que los trabajadores sufran accidentes laborales y enfermedades profesionales, poniendo en el centro de nuestras decisiones a las personas, creando relaciones de confianza y entregando un servicio de excelencia”

VALORES

Las personas primero
Generamos un entorno adecuado para el desarrollo integral





Aspiramos a la excelencia
Siempre nos desafiamos a hacerlo mejor

Hacemos que las cosas pasen
Confiamos en las personas y exigimos un alto sentido de responsabilidad

Colaboramos más allá de nuestro ámbito
Juntos logramos mejores resultados

Aprendemos de las experiencias
Reflexionamos enfocándonos en la solución

NUESTRO SELLO

-  Gestiono bien el tiempo
-  Promuevo ambientes positivos
-  Aspiro a la excelencia
-  Persigo la mejora continua
-  Me comunico efectivamente
-  Hago que las cosas pasen
-  Trabajo en equipo
-  Influyo en los demás
-  Busco crecer y desarrollarme
-  Me adapto a los cambios



II. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD

1. Cumplimiento de las leyes

La ACHS respeta y cumple la Constitución y las leyes, con especial énfasis la Ley N°16.744 y sus Reglamentos, como administradora del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2. Protección a la comunidad y al medio ambiente

La ACHS es responsable socialmente y como tal se preocupa de la calidad de vida de la comunidad y del medio ambiente.

3. Respeto e integridad

La Asociación promoverá en todo momento, y en todos los niveles profesionales, relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso y de armonía.

4. Relaciones internas con los colaboradores

La ACHS construye relaciones basadas en la confianza, transparencia, en el cumplimiento de compromisos y la confidencialidad.

En la relación con sus propios colaboradores, la ACHS valora la seguridad, el sentido de urgencia, trabajo en equipo, el hacerse cargo, la meritocracia, la pasión por el servicio y la innovación.

5. Igualdad de Oportunidades y no discriminación

Junto con el reconocimiento del valor y dignidad de las personas, la seguridad y la salud en el trabajo, constituye un principio básico de actuación proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de género u orientación sexual, raza, religión, discapacidad, pensamiento político, origen, estado civil o condición social.



6. Responsabilidad

Mantenemos una actitud de respeto mutuo y esperamos que todos nuestros colaboradores contribuyan a fomentar el sentido de la responsabilidad personal.

Todos los colaboradores deberán evitar situaciones en las que se puedan manifestar conflictos de intereses y abstenerse de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio cuya información haya llegado a su conocimiento en el transcurso de la realización de sus propias funciones, como aceptar dinero o favores de personas o empresas que tienen o pretenden establecer relaciones comerciales con la ACHS.

III. GUÍAS DE CONDUCTA ÉTICA DE LA ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD

Las guías de conducta ética pretenden constituirse en una fuente de orientación para la Institución y sus colaboradores, de manera que las decisiones y conductas de todos quienes trabajamos en la Asociación Chilena de Seguridad se ajusten a normas mínimas y principios básicos que constituyan un marco de referencia, en las siguientes materias:

1. Conflictos de interés.
2. Protección de la información confidencial.
3. Uso debido de los recursos de la ACHS.
4. Pagos indebidos, soborno y corrupción.
5. Relación con los colaboradores.
6. Relación con los competidores.
7. Relación con los clientes.
8. Relación con los proveedores, contratistas y prestadores de servicio.
9. Contribuciones a campañas políticas.
10. Protección del medio ambiente.

1. CONFLICTOS DE INTERÉS

Un conflicto de interés es una situación de hecho que supone un acto, negociación, contrato u operación en el que concurren el interés de la Asociación Chilena de Seguridad con aquél del director, gerente o trabajador en general, sea o no de carácter económico, y en cuya resolución



se podría privilegiar el interés propio, implicando la lesión o la falta de persecución de los mejores intereses de la ACHS.

En consecuencia, se produce un conflicto de interés cuando los intereses personales de un colaborador o de un tercero, compiten con los intereses de la ACHS. En tales situaciones, podría resultar difícil para el colaborador actuar plenamente en función de los intereses de la ACHS.

Los colaboradores de la ACHS deben evitar los conflictos de interés. En caso de producirse un conflicto de interés o de una situación que pudiera dar lugar a ello, el colaborador debe comunicarlo de inmediato a su superior directo, para que se aplique lo siguiente:

- Por regla general, no se podrán celebrar contratos de provisión de bienes o prestación de servicios con los directores y gerentes de la propia Asociación, así como con sus personas relacionadas, según el siguiente detalle:
 - a) Las personas vinculadas a los anteriores por parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad inclusive;
 - b) Sociedades de personas en donde los directores, gerentes o sus parientes ya individualizados, formen parte;
 - c) Sociedades comanditas por acciones o anónimas cerradas en que sus directores, gerentes o los parientes de éstos, ya individualizados, sean accionistas, y
 - d) Sociedades anónimas abiertas en que sus directores, gerentes o los parientes, ya individualizados, sean dueños de acciones que representen el 10% o más del capital.
- No obstante lo anterior, en los casos en que, por las características de la ACHS (cobertura geográfica, alto nivel de complejidad operacional, cantidad de proveedores, directores que a su vez integran otros Directorios de empresas relevantes u otros ejemplos de la misma naturaleza) se suscriba un contrato con los directores y gerentes o con las personas naturales y jurídicas, vinculadas a éstos, señaladas en las letras anteriores, se deberá dar cumplimiento a la Política de Conflicto de Interés de la ACHS, la que está destinada a prevenir, declarar, abordar y resolver, en las instancias pertinentes, los eventuales conflictos de interés que pudieran surgir, con el objeto de que los intereses de la ACHS primen por sobre los propios de aquel que presente un conflicto de interés, independiente del monto de los contratos.



2. PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Es información confidencial aquella que no es de conocimiento público, incluyendo planes de negocios, comercialización de productos y servicios, bases de datos, antecedentes clínicos y cualquiera otra información financiera o de otra índole no publicada.

Los colaboradores de la ACHS deben guardar reserva y discreción en todos aquellos asuntos referidos al trabajo, en especial las fichas clínicas, protegiendo así los derechos de los pacientes. En tal sentido, la Asociación velará estrictamente para que sus colaboradores respeten el carácter confidencial de la ficha clínica como de los estudios y demás documentos donde se registren procedimientos y tratamientos efectuados a los pacientes.

Aquellos colaboradores que tengan acceso a información confidencial, ya sea estratégica, técnica, comercial o financiera de la ACHS, de sus proveedores o de sus empresas adheridas, trabajadores afiliados y/o pacientes, tienen la responsabilidad de asegurar que esa información no sea revelada, a menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la ACHS.

La información confidencial debe usarse sólo siguiendo los intereses de la empresa y no debe ser utilizada o revelada por ningún colaborador, tanto durante su permanencia en la ACHS, como después de su desvinculación, en caso de retirarse de la misma.

3. USO DEBIDO DE LOS RECURSOS ACHS

Los colaboradores de la ACHS deben hacer un uso correcto y eficiente de los recursos que las empresas adheridas ponen a su disposición, con el objeto de cumplir con sus fines propios.

En tal sentido, se tendrá en consideración que:

a) Los recursos asignados para su trabajo son de propiedad de la ACHS y es obligación de sus colaboradores cautelar su debido uso, el que deberá restringirse a la actividad laboral para la cual son asignados.

b) Las personas deberán, por lo tanto, hacerse responsable del cuidado de los recursos asignados y de obtener el mayor beneficio y el máximo provecho y potencial de los recursos que la institución pone a su disposición.



c) Por su parte, la institución evaluará cuidadosamente la necesidad y beneficios de las adquisiciones de bienes y equipos, de manera que la asignación de recursos se haga sobre la base de evaluaciones reales.

4. PAGOS INDEBIDOS, SOBORNO Y CORRUPCIÓN

ACHS no utiliza el soborno ni el cohecho en sus relaciones; estas conductas son rechazadas y sancionadas; tampoco ofrece o facilita, ya sea, directa o indirectamente, cualquier ventaja pecuniaria indebida o de otro tipo para los efectos de obtener, conservar o asegurar cualquier ventaja de ningún tipo, por lo que sus colaboradores deben abstenerse de estas conductas, ya sea que actúen directamente o a través de intermediarios. Por lo tanto, los colaboradores de la ACHS no podrán aceptar ni otorgar dádivas, sobornos, dinero, obsequios o recompensa alguna como retribución por actos que se relacionan con su trabajo en la ACHS. Todas las transacciones que se hagan en nombre de la ACHS deben ser adecuadamente registradas de acuerdo a los procedimientos establecidos y sujetas a auditorías.

En este ámbito, la ACHS procura conducir sus relaciones con las autoridades públicas y privadas en un plano de formalidad, corrección y transparencia.

La ACHS considera inaceptable que sus colaboradores ejerzan, haciendo valer su calidad de tal, influencias o acciones ante funcionarios de Gobierno, Partidos Políticos o Instituciones Contraloras u otras Autoridades Públicas o Privadas, con la intención de obtener ventajas personales.

5. RELACIÓN CON Y ENTRE LOS COLABORADORES

La ACHS tiene con todos sus colaboradores un trato equitativo y respetuoso, apegado a la ley e inspirado en sus valores y principios éticos declarados, respetando la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada uno de ellos, comprometiéndose a que no existan situaciones de discriminación o acoso.

Por lo tanto, los colaboradores no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, raza, religión, género, discapacidad, pensamiento político, edad ni orientación sexual, absteniéndose de cualquier conducta de acoso basada en dichos aspectos o en cualquier otro.



Asimismo, la ACHS valora y promueve la colaboración y el trabajo en equipo, aunando inteligencia, energía y esfuerzo para ser los mejores y actuar como tales, para lo que deben promoverse relaciones de confianza y respeto mutuo, teniendo todo colaborador el derecho y la obligación de formular consultas, sugerencias, inquietudes y reclamos ante su jefatura, utilizando los canales y mecanismos establecidos en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

En forma adicional, la ACHS ha dispuesto un canal de denuncia para los colaboradores a través de la Intranet Corporativa.

6. RELACIÓN CON LOS COMPETIDORES

La ACHS cree en la libre competencia y promueve el desarrollo de los mercados competitivos, ajustándose en su actuar a las reglas de mercado y a los principios de la libre competencia, evitando hacer un abuso de posición dominante, si la tuviera, mediante prácticas monopólicas o de cartel, tales como la utilización de precios o tácticas predatorias, acuerdos de precios, repartición del mercado, desarrollo de barreras de entrada ilegítimas, entre otras.

Es un objetivo fundamental para la ACHS la creación de valor para sus clientes, para lo cual, al desarrollar su acción competitiva, lo hará poniendo especial énfasis en el cuidado de sus activos y en el desarrollo organizacional orientado a una operación eficiente y a la satisfacción de los clientes.

Las prácticas competitivas se deberán sustentar en la propuesta de valor que distinga a la ACHS de sus competidores en los distintos mercados en los que se desenvuelva, y que motiven la decisión de afiliación, compra de servicios y permanencia de los clientes en la Asociación, evitando competir mediante la entrega de bienes y prestaciones, al margen de la Ley, que desvirtúen el servicio que se debe entregar y la manera en que se debe competir.

Está estrictamente prohibida la entrega de bienes y servicios a clientes o competidores con el fin de influir de manera indebida sobre la decisión de afiliación o compra de servicios a la ACHS.

Todos los colaboradores, especialmente aquellos que participan en actividades de comercialización, deben estar familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia, solicitando en caso de dudas, asistencia a su jefatura.



7. RELACIÓN CON LOS CLIENTES

La ACHS procurará cumplir con sus compromisos legales y contractuales en relación a sus clientes, debiendo:

- a) Dar a todos sus clientes un trato equitativo y justo.
- b) Asegurar la calidad de sus servicios, de modo de satisfacer las necesidades de los trabajadores afiliados y empresas adherentes con eficiencia y eficacia.
- c) Entregar el servicio en precio, calidad, cantidad y plazo convenidos, cuidando que las prestaciones y beneficios que otorga se ajusten a la ley y a los compromisos contractuales adquiridos, según corresponda.
- d) Establecer un sistema de reclamos que dé efectivamente una adecuada respuesta. Para tal efecto la ACHS ha dispuesto un canal de denuncia de acceso público vía web.
- e) Que las comunicaciones, incluida la publicidad y promoción sean veraces, teniendo en cuenta las pautas culturales y morales de la comunidad y de la institución, respetando siempre la dignidad de las personas.
- f) Cumplir con las obligaciones de confidencialidad impuestas por la ley y los principios éticos aplicables, protegiendo la información confidencial de sus pacientes, trabajadores afiliados, empresas adherentes y colaboradores.

8. RELACIÓN CON PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y PRESTADORES DE SERVICIO

La ACHS busca establecer con sus proveedores, contratistas y prestadores de servicios en general, relaciones transparentes y justas, garantizando un acceso igualitario a todos aquellos proveedores que cumplen con sus estándares y normas, llamando a propuestas, efectuando licitaciones, o bien, en su defecto, negociando en forma directa con más de un proveedor, según lo establece la “Política de adquisición de bienes y servicios” de la institución.

La ACHS procurará que las bases de licitación y las condiciones de negociación sean adecuadamente informadas y justificadas, garantizando que todos los proveedores accedan a la misma información en forma oportuna, efectuando su adjudicación con las formalidades y normas establecidas en el reglamento respectivo.



9. CONTRIBUCIONES A CAMPAÑAS POLÍTICAS

La ACHS se abstiene de adherir a partidismos políticos. Sin perjuicio de las restricciones legales que existan sobre la materia, ningún recurso perteneciente a la ACHS podrá utilizarse para hacer contribuciones o apoyar partidos o candidatos políticos.

Los colaboradores de la ACHS podrán hacer contribuciones políticas a título personal, siempre que la ACHS no se vea involucrada en un conflicto de interés, pero no podrán recibir reembolso alguno de parte de la Asociación Chilena de Seguridad ni podrán sugerir que esas contribuciones están siendo hechas a nombre de la ACHS.

Los colaboradores pueden, eso sí, como ciudadanos, adherir a partidos políticos o desempeñar cargos políticos, pero sin utilizar tiempo y/o recursos de la ACHS, ni asumiendo en tal labor su representación.

Los colaboradores de la ACHS que acepten postular a candidaturas de elección popular deberán suspender su relación laboral con la empresa y en caso de resultar elegidos deberán renunciar a ésta inmediatamente, asegurando así el mejor desempeño de su nuevo cargo.

10. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La ACHS está comprometida, más allá del cumplimiento de las leyes y regulaciones referentes a la seguridad y salubridad de los ambientes laborales, con el impacto ambiental de sus operaciones y servicios.

La ACHS, así mismo, promueve entre sus entidades empleadoras adheridas y proveedores, políticas y programas de protección del medio ambiente, como parte importante de su responsabilidad social empresarial.

IV. CONDUCTAS IRREGULARES

Para los efectos de este Código, se entenderá como “conducta irregular”, todo acto realizado por los colaboradores de la Institución que no cumplan o transgredan lo establecido en este Código.

1.- Ningún colaborador deberá comprometerse en actividades que pudieran crear conflicto con los intereses de la ACHS, sin aprobación previa del Gerente General o del Presidente del Directorio de la Institución. Algunas de las situaciones que necesitan una autorización especial, son:



- a) Cuando se ofrece o entrega el mismo servicio remunerado por el cual el colaborador está contratado por la ACHS, a una entidad empleadora adherida a ésta;
- b) Cuando se tiene una relación financiera directa o indirecta con competidores, proveedores o entidades empleadoras adheridas a la ACHS;
- c) Cuando se tiene un empleo o consultoría externa, relacionado o que afecte a la ACHS;
- d) Cuando se ejercen responsabilidades directivas en otra institución que compite con la ACHS o que tiene una relación cliente/proveedor.

2.- Ningún colaborador podrá utilizar información confidencial de ACHS, obtenida por razón de su empleo en ella, para ventaja personal o de otros;

3.- Ningún directivo o colaborador podrá ejercer conductas hostiles y de uso del poder jerárquico para imponer autoridad u obtener ventajas, entre las que se destacan:

- a) Presionar a los subordinados para que realicen servicios de orden personal.
- b) Acosar laboral o sexualmente a los colaboradores.
- c) Descalificar públicamente, ofender y amenazar explícita o disimuladamente a los subordinados o a quienes tienen posición jerárquica equivalente.
- d) Presentar trabajos o ideas de otros colaboradores sin otorgarles el merecido crédito.
- e) No respetar las atribuciones funcionales de los otros sin motivo justo.

4.- Ningún colaborador podrá abusar de las prerrogativas de la posición que ocupa, deberá evitar acciones que puedan generar beneficios personales o ventajas indebidas para terceros.

5.- Ningún colaborador podrá manipular ni valerse de informaciones sobre los negocios de la ACHS o de sus clientes que puedan influenciar decisiones en provecho personal, o generar beneficios o perjuicios a terceros.

6.- No usar para fines particulares, ni transmitir a otros, tecnologías, marcas, metodologías y cualquier tipo de informaciones que pertenezcan a la institución, aunque se hayan obtenido o desarrollado por el propio colaborador en su ambiente de trabajo.

7.- No aceptar ni ofrecer, directa o indirectamente, favores, dinero o regalos de carácter personal que sean el resultado de relaciones funcionales y que puedan afectar decisiones, facilitar negocios o beneficiar a terceros.



Por el bien de la transparencia en las relaciones profesionales, se deberá informar a su jefatura directa, los regalos recibidos que excedan el equivalente en pesos a dos unidades de fomento (UF 2), a fin de darles el destino que la Dirección indique.

8.- La Institución, como persona jurídica, velará por la prevención de la comisión de delitos tipificados en la Ley 20.393 y considerados en la respectiva Política de Prevención de Delitos de la ACHS.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

El código de Ética rige para todos los colaboradores, ejecutivos y directores de la ACHS. Su incumplimiento puede dar lugar a sanciones laborales de carácter disciplinario, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, pueden también resultar de ello.

Le corresponde al Comité de Ética, compuesto, según Estatuto Interno, evaluar la actualidad y la pertinencia de las directrices del Código y encaminar las acciones necesarias para su difusión.

El Comité es responsable por la interpretación del texto y por la definición de conductas que no hayan sido previstas en el Código, así como por la apreciación de temas encaminados por sus miembros.

El conocimiento de cualquier posible infracción de las directrices del Código de Ética exige una inmediata información al Comité de Ética, para ello la ACHS ha dispuesto un canal de denuncia de acceso público vía web y para los colaboradores a través de la Intranet Corporativa.

Las denuncias recepcionadas en este canal serán tratadas con total confidencialidad y se aplicará el procedimiento de investigación definido, el que se encuentra publicado en los “sitios” mencionados precedentemente.



VI. CONTROL DE VERSIÓN

Versión: 6

Primera versión: 13/05/2013

Registro de modificaciones:

Versión	Descripción resumida de modificación	Motivo	Fecha
1	Primera Elaboración	N/A	Mayo 2013
2	Actualización de conceptos e incorporación de Misión, Visión, Valores y temas relacionados al Canal de Denuncia.	Recomendaciones de Deloitte	Junio 2015
3	Actualización	Actualización MPD	Agosto 2019
4	Se actualizan Aspiración, Misión y Valores ACHS.	Recomendaciones de Deloitte	Diciembre 2019
5	Se elimina el detalle de la composición del Comité de Ética, pues ello está en el Estatuto del organismo	Evitar duplicación	Marzo 2022
6	Incorporación de la Misión de ACHS	Recomendaciones de Deloitte (GGCC)	Diciembre 2022
	Se actualiza lo relativo a los Conflictos de intereses.	Requerimiento SUSESO y Circular N°3706	

Responsable por el documento:

Proceso	Nombre	Fecha
Elaboración	EPD	Diciembre 2022
Revisión	Comité de Ética	Diciembre 2022
Aprobación	Directorio	Enero 2023