

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Habitaciones Comunes es una organización que tiene por objeto generar acciones, desarrollar proyectos y prestar servicios destinados a:

- Asesoría a instituciones nacionales o subnacionales en el diseño e implementación de políticas públicas para la valorización del patrimonio biocultural.
- Diseño y ejecución de procesos de investigación orientados fundamentalmente en la interfaz entre cultura, patrimonio, territorio, ciudadanía y desarrollo.
- Acompañamos a territorios y comunidades en procesos de innovación social y desarrollo territorial, especialmente basados en la puesta en valor del patrimonio biocultural.
- Diseñamos y ejecutamos procesos de expansión de capacidades.
- Facilitamos procesos de participación ciudadana y local.
- Diseñamos e implementamos modelos de gestión para bienes patrimoniales y espacios públicos urbanos.
- Diseñamos, editamos contenido y producimos encuentros, talleres y eventos.

MARCO LEGAL APLICABLE

1. Ley 19.886, Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios y su reglamento contenido en el D.S. de Hacienda, N° 611/2024.

La referida ley regula a los contratos que celebren los organismos del Estado, a título oneroso, para el suministro de bienes muebles, y de los servicios que se requieran para el desarrollo de sus funciones. De manera supletoria, a dichos contratos se les aplicarán las normas de Derecho Público y, en defecto de aquellas, las normas de Derecho Privado.

En cuanto a los requisitos para contratar con los organismos del Estado, señala que:

Podrán contratar con los organismos del Estado las personas naturales o jurídicas, chilenas o extranjeras, que acrediten su situación financiera e idoneidad técnica conforme lo disponga su reglamento, y se encuentren inscritas y con su información actualizada, en el Registro de Proveedores, cumpliendo con los demás requisitos que éste señale y con los que exige el derecho común.

Agrega que quedarán excluidos quienes, dentro de los dos años anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas

antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, o por delitos concursales establecidos en el Código Penal.

En lo relativo a las normas de probidad administrativa y transparencia en la contratación pública, señala que Ningún organismo del Estado podrá suscribir contratos administrativos con el personal del mismo organismo, cualquiera que sea su calidad jurídica, o con las personas naturales contratadas a honorarios por ese organismo, ni con sus cónyuges o convivientes civiles, ni con las demás personas unidas por los vínculos de parentesco en segundo grado de consanguinidad o afinidad, ni con sociedades de personas o empresas individuales de responsabilidad limitada de las que formen parte o sean beneficiarios finales, ni con sociedades en comanditas por acciones, sociedades por acciones o anónimas cerradas en que sean accionistas directamente, o como beneficiarios finales, ni con sociedades anónimas abiertas en que aquéllos o éstas sean dueños de acciones que representen el 10 por ciento o más del capital, directamente o como beneficiarios finales, ni con los gerentes, administradores, representantes o directores de cualquiera de las sociedades antedichas.

Agrega que la señalada prohibición debe entenderse respecto del personal dependiente de la misma autoridad o jefatura superior del organismo o servicio público que intervenga en el procedimiento de contratación.

Continua señalando que de igual manera, la referida prohibición para suscribir contratos se extenderá respecto de los funcionarios directivos de los organismos del Estado, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, y de los funcionarios definidos en su reglamento que participen en procedimientos de contratación, a las personas unidas a ellos por los vínculos de parentesco descritos en la letra b) del artículo 54 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y a las sociedades en que aquellos o éstas participen en los términos expuestos en el inciso primero, durante el tiempo en que ejerzan sus funciones, y hasta el plazo de un año contado desde el día en que el respectivo funcionario o funcionaria haya cesado en su cargo.

Por último, señala que sin perjuicio de lo anterior, cuando circunstancias excepcionales lo hagan necesario, de acuerdo a lo señalado por el jefe de servicio, los organismos del Estado podrán celebrar dichos contratos, siempre que se ajusten a condiciones de equidad similares a las que habitualmente prevalecen en el mercado. La aprobación del contrato deberá hacerse por resolución fundada, que se comunicará al superior jerárquico del suscriptor, a la Contraloría General de la República y a la Cámara de Diputados, en el caso de los órganos de la Administración del Estado. En el caso del Congreso Nacional, la comunicación se dirigirá a la Comisión de Ética y Transparencia del Senado o a la Comisión de Ética y Transparencia de la Cámara de Diputados, según corresponda y, en el caso del Poder Judicial, a su Comisión de Ética.

De esta misma manera, el Reglamento de la Ley N° 19.886, ya enunciado, dispone que los oferentes que contraten con las Entidades deberán acreditar la existencia de programas de integridad y ética empresarial, los cuales deben ser efectivamente conocidos por su personal.

2. Ley N° 20.393, que regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de los delitos que indica.

La referida norma dispone que serán penalmente responsables, en el ámbito de aplicación de dicha ley, las personas jurídicas de derecho privado, las empresas públicas creadas por ley; las empresas, sociedades y universidades del Estado; los partidos políticos y las personas jurídicas religiosas de derecho público.

Agrega que como consecuencia de la declaración de responsabilidad penal de las personas jurídicas, se le podrá aplicar, entre otras penas, la de inhabilitación temporal o perpetua para contratar con el Estado .

3. D.L. del Ministerio de Economía, N° 211/1973, que fija las normas para la defensa de la libre competencia.

En su caso, el literal d) del artículo 26 del antes dicho decreto ley, dispone que en las sentencias definitivas, el tribunal podrá adoptar la siguiente medida: “En el caso de las conductas previstas en la letra a) de su artículo 3°, el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia podrá imponer la prohibición de contratar a cualquier título con órganos de la administración centralizada o descentralizada del Estado, con organismos autónomos o con instituciones, organismos, empresas o servicios en los que el Estado efectúe aportes, con el Congreso Nacional y el Poder Judicial, así como la prohibición de adjudicarse cualquier concesión otorgada por el Estado, hasta por el plazo de cinco años contado desde que la sentencia definitiva quede ejecutoriada.”.

Este conjunto de normas, buscan asegurar la integridad de quienes contratan con la Administración del Estado y de sus colaboradores, trabajadores y todos aquellos que deban participar en las actuaciones que se requieren ejecutar, durante el proceso de licitación y la ejecución de los contratos adjudicados y suscritos.

Es, dentro de este contexto normativo, que Habitaciones Comunes ha desarrollado este Programa de Integridad, el cual será una guía que nos ayude a todos lo que colaboramos en esta organización, a actuar correctamente y prevenir conductas indebidas.

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

I.- Visión, valores y objetivos de Habitaciones Comunes

Habitaciones Comunes es una consultora que promueve el diálogo entre distintos tipos de conocimientos –científicos, tradicionales, territoriales e innovadores– para fortalecer el desarrollo sostenible e inclusivo en los territorios. Su modelo de trabajo se basa en reconocer y potenciar las capacidades de las personas e instituciones locales, impulsando procesos colectivos que mejoren la participación, la gobernanza y las economías locales, especialmente entre grupos con menos oportunidades.

La consultora entiende los territorios no solo como espacios físicos o administrativos, sino como construcciones sociales y culturales vivas, donde los saberes y prácticas de las comunidades tienen un rol clave. Desde esta perspectiva, también valora el rol de la cultura y las artes como herramientas de innovación, experimentación y

transformación social, capaces de movilizar afectos, inteligencia colectiva y acción política.

II.- Ámbito de aplicación

El presente programa se aplicará a todos nuestros colaboradores, con independencia de las actividades y responsabilidades que tenga a su cargo, lo que incluye a trabajadores, ejecutivos y directores, buscando además que nuestros propios proveedores o terceros con los que nos relacionemos, cumplan con este Programa.

Este programa de integridad tiene por objeto prevenir, detectar y sancionar conductas indebidas en el marco de la Ley N° 19.886 y su reglamento, así como otras normativas aplicables.

III. Declaración de Integridad y Código Ético

En Habitaciones Comunes, estamos comprometidos con los más altos estándares de probidad, integridad y legalidad en todas nuestras actuaciones. Rechazamos todo acto de corrupción, soborno, colusión, tráfico de influencias y cualquier conducta que atente contra la fe pública, en especial en nuestras relaciones con organismos del Estado. Asimismo, nos comprometemos plenamente al respeto irrestricto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Para ello, nos sustentamos en los siguientes principios y valores que conforman nuestro Código Ético:

Principios y Valores

La **INTEGRIDAD**, corresponde al compromiso con principios y estándares de conducta que han de regir las relaciones entre trabajadores y directivos, las actuaciones de éstos con clientes, proveedores, colaboradores externos, así como con las instituciones públicas y privadas; y con la sociedad en general, erigiéndose en el arranque de toda nuestra actividad, la cual se fundamenta en el respeto a valores de independencia, honestidad, seguridad, responsabilidad, lealtad profesional y transparencia.

La **BUENA FE** es inherente a todas nuestras transacciones. Sin importar con quien tratamos: colegas, clientes, proveedores, representantes de organismos gubernamentales u otras entidades, siempre mostramos respeto, sinceridad, honestidad e imparcialidad. Nuestra promesa de obrar siempre de buena fe mantiene viva nuestra reputación de organización comercial digna de confianza que sirve al bien público.

La **EXCELENCIA** y el intento firme de alcanzarla son fundamentales para el éxito de nuestras actividades comerciales. A través de nuestro compromiso con la excelencia, que abarca a toda la empresa, nos esforzamos por responder a las necesidades de nuestros clientes y, al mismo tiempo, trabajar en beneficio del público en general y las comunidades que nos rodean

El **RESPECTO** por las demás personas y el medio ambiente.

La **ACTUACIÓN DE ACUERDO CON LAS LEYES Y NORMATIVAS**

Estos principios representan los cimientos del Código de Ética, que ayuda a definir quiénes somos como empresa. Al incorporarlos a todo lo que hacemos, nuestra Empresa será sólida, exitosa y reconocida como un valioso socio comercial.

Habitaciones Comunes trabaja con una ética que establece principios y deberes mínimos aplicables a todos sus colaboradores.

Deberes

A) Respeto a las leyes y regulaciones vigentes: el cumplimiento de leyes y regulaciones es esencial para garantizar que la organización opere dentro de los límites legales y éticos. Aquí se presentan algunas definiciones y consideraciones clave:

CUMPLIMIENTO DE LEYES:

- Se refiere al seguimiento riguroso de las leyes, normativas y regulaciones aplicables en Chile y en los países donde opera la empresa.
- Implica conocer y acatar las disposiciones legales relacionadas con áreas como impuestos, protección al consumidor, derechos laborales, medio ambiente y más.
- El cumplimiento de leyes es fundamental para evitar sanciones, multas y riesgos legales.

CUMPLIMIENTO DE REGULACIONES:

Las regulaciones son normas específicas emitidas por entidades gubernamentales o autoridades reguladoras.

El cumplimiento de regulaciones implica seguir las pautas establecidas en áreas específicas, como seguridad ocupacional, privacidad de datos, estándares de calidad, entre otras.

- Las empresas deben adaptarse a las regulaciones cambiantes y mantenerse actualizadas.

B) Prohibición de prácticas corruptas y anticompetitivas.

En Habitaciones Comunes prohibimos las prácticas corruptas y anticompetitivas, buscando asegurar la transparencia y la libre competencia en los mercados, evitando la influencia indebida y la manipulación de las reglas del juego. Se trata de evitar acuerdos que restrinjan la competencia, así como la explotación abusiva de una posición dominante que afecte negativamente a la economía y a los consumidores.

C) Conflicto de interés:

Habitaciones Comunes aboga por una política de Conflictos de Interés a través de un conjunto de normas y directrices que regulan el cómo las jefaturas, colaboradores y asesores externos deben actuar ante situaciones en las que sus intereses personales puedan influir en las decisiones o acciones relacionadas con la empresa. Siendo los siguientes sus aspectos claves:

PROPÓSITO:

Preservar la integridad, transparencia y sostenibilidad de la organización, donde el objetivo es evitar que los intereses personales afecten la toma de decisiones y la gestión diaria.

OBJETIVOS:

- Normar el comportamiento de los involucrados ante conflictos de interés.
- Regular las acciones dentro de la empresa y en sus relaciones con terceros.

ALCANCE:

Jefaturas, colaboradores y asesores externos.

PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO:

- Prevenir conflictos de interés implica tomar medidas para evitar que ocurran.
- En caso de conflicto, se deben identificar, abordar y resolver adecuadamente.

TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

Ejemplos incluyen contratos con personas relacionadas, intereses económicos compartidos, etc.

PROCEDIMIENTOS PARA MANEJAR CONFLICTOS:

Los siguientes, son los procedimientos que Habitaciones Comunes aplica para evitar conflictos de interés, el cual busca ser una ayuda que permita a la organización actuar correctamente y prevenir conductas indebidas, estableciéndose los siguientes elementos:

- Reglas claras: Contamos con reglas claras para asegurar un comportamiento honesto y evitar conflictos de intereses. Esto implica que establecemos directrices sobre cómo los colaboradores deben actuar en situaciones específicas.
- Control interno: Propendemos al control interno para prevenir conductas contrarias a la probidad e integridad. Esto puede incluir auditorías, revisiones periódicas y supervisión constante.
- Denuncia adecuada: Contamos con un procedimiento de denuncia idóneo para reportar conductas indebidas cuando sucedan, donde los colaboradores deben saber cómo y a quién informar si observan algo inapropiado.
- Sanciones: Contamos con un mecanismo de sanciones para las personas que incumplan el Programa.

D) Relaciones con funcionarios públicos y licitaciones:

En Habitaciones Comunes, sabemos que las relaciones que las empresas deben tener con los funcionarios públicos en el marco de procesos de contratación, deben ser

transparentes y éticas, evitando cualquier forma de presión o influencia indebida. Para ello, abogamos por una política interna clara sobre estas relaciones, destacando en nuestros colaboradores los siguientes aspectos que evitan la corrupción y uso de la información privilegiada:

Transparencia:

Todas las interacciones con funcionarios públicos deben ser registradas y documentadas, incluyendo la fecha, el motivo y los participantes.

Ética:

Nuestros colaboradores deben evitar cualquier tipo de regalo, invitación o beneficio que pueda ser interpretado como una forma de presión o influenciación.

Normativa legal:

Conocemos y cumplimos la normativa vigente en materia de contratación pública, incluyendo leyes de lobby y anticorrupción.

Bitácoras y registros:

Llevamos un registro detallado de todas las interacciones con funcionarios públicos, incluyendo la fecha, el motivo, los participantes y los resultados de la conversación.

A continuación, entregamos un detalle de actuaciones que, sin ser taxativo, pueden constituir actos problemáticos en la relación con funcionarios públicos y que buscamos evitar:

Ejemplos de situaciones problemáticas:

- Ofrecer regalos o invitaciones a funcionarios públicos para obtener una ventaja en la licitación.
- Usar información privilegiada obtenida de funcionarios públicos para elaborar una oferta más competitiva.
- Presionar a funcionarios públicos para que adjudiquen la licitación a una empresa en particular.
- Falsificar información o documentos para obtener una ventaja en la licitación.

Consecuencias de una conducta irregular:

Lo anterior, por cuanto las consecuencias que estas actuaciones problemáticas pueden acarrear, van desde multas y sanciones legales, tales como la exclusión de futuras licitaciones, daño a la reputación de la empresa, pérdida de confianza de los clientes.

IV. Gobernanza y Responsables

En Habitaciones comunes, contamos con un encargado de Integridad y Cumplimiento normativo, quien asumirá la responsabilidad de vigilar el efectivo cumplimiento del programa y cuya visión será la asentar las bases de una cultura de cumplimiento normativos y ético.

Encargado (a) de Integridad y Cumplimiento:

Nombre: Fabiola Andrea Leiva Cañete

Cargo: Directora General

Correo: habitacionescomunes@gmail.com

Teléfono: +56 9 93338148

Esta persona tiene la responsabilidad de supervisar la implementación del programa, recibir denuncias, promover capacitaciones y proponer mejoras al órgano de administración.

V.- Compromiso de los colaboradores con el sistema de compliance

HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA:

En el contexto de un Programa de Integridad, los conceptos de honestidad y transparencia son fundamentales para promover una cultura ética y prevenir la corrupción. A continuación, se define cada uno de estos conceptos:

HONESTIDAD:

- La honestidad implica actuar con veracidad, integridad y sinceridad en todas las interacciones dentro y fuera de la empresa.
- Los empleados deben ser honestos al comunicar información, presentar datos y tomar decisiones.
- Implica evitar la falsificación, ocultación o manipulación de información relevante.
- En el marco del Programa de Integridad, la honestidad se traduce en cumplir con las leyes, regulaciones y políticas de la empresa de manera genuina y honesta.

TRANSPARENCIA:

- La transparencia se refiere a la apertura y claridad en la comunicación y las acciones de la empresa.
- Implica proporcionar información completa y accesible a todas las partes interesadas, como empleados, clientes, proveedores y accionistas.

RESPECTO POR COLEGAS Y CLIENTES.

El respeto por colegas y clientes es un principio fundamental que busca fomentar relaciones éticas y profesionales, lo cual, se expresa de la siguiente manera:

Respeto por Colegas:

- Implica tratar a los compañeros de trabajo con consideración, empatía y cortesía.
- Reconocer sus habilidades, opiniones y contribuciones.
- Evitar conductas como el acoso, la discriminación o la competencia desleal.
- Colaborar de manera constructiva y apoyarse mutuamente para lograr los objetivos de la empresa

Respeto por Clientes:

- Significa tratar a los clientes con honestidad, transparencia y profesionalismo.

- Escuchar sus necesidades y preocupaciones.
- Cumplir con los compromisos adquiridos en los contratos o acuerdos comerciales.
- Brindar un servicio de calidad y resolver cualquier problema de manera eficiente.

En resumen, el respeto por colegas y clientes en un Programa de Integridad implica cultivar relaciones basadas en la confianza, la ética y el buen trato, contribuyendo así a la construcción de una cultura organizacional sólida y responsable

VI. Matriz de Riesgos de Integridad

Habitaciones Comunes ha identificado los siguientes riesgos relevantes y que bus can evitar:

Riesgo	Área asociada	Medidas
Soborno en procesos licitatorios	Compras Públicas	Separación de funciones, revisión documental, doble firma
Conflicto de intereses	Ventas y licitaciones	Declaración de intereses y revisión previa
Uso indebido de información privilegiada	Directivos	Control de accesos

Sin perjuicio de lo anterior, el objetivo de la evaluación de los riesgos, consiste en mantener un sistema de gestión de cumplimiento eficaz que abarque a toda la organización. Esto permite demostrar el compromiso de cumplir con las exigencias de los organismos reguladores, normas legales y administrativas, código de ética y estándares de calidad de la organización. Por esta razón, la evaluación de riesgos un trabajo constante y dinámico que involucra varios pasos:

- **Identificación de Riesgos:** Se deben identificar las áreas de riesgo dentro de la organización. Esto implica analizar los procesos, actividades y operaciones para determinar dónde pueden surgir situaciones de incumplimiento o vulneración de la ética.
- **Análisis y Gestión de Riesgo:** Una vez identificados los riesgos, se realiza un análisis más profundo para comprender su impacto potencial. Se evalúa la probabilidad de que ocurran y las consecuencias asociadas. Luego, se diseñan estrategias para gestionar y mitigar estos riesgos.
- **Normas y Regulaciones:** El programa debe estar alineado con las normas legales y regulaciones aplicables en Chile. Esto incluye leyes específicas relacionadas con la integridad, anticorrupción, lavado de dinero y otras áreas relevantes.
- **Comunicación y Formación:** Es fundamental capacitar a los empleados y colaboradores sobre el Programa de Integridad. Se deben establecer canales de comunicación para consultas y denuncias, y asegurar que todos comprendan sus responsabilidades.

- Seguimiento Continuo: El Programa de Integridad no es estático; debe evolucionar con la empresa. Se deben realizar revisiones periódicas para evaluar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario.

MONITOREO E INFORMES

El Programa de Integridad y Cumplimiento es fundamental para que Habitaciones Comunes opere de manera ética, legal y transparente. A continuación, se presentan algunas razones claves por las cuales el monitoreo y los informes son esenciales para nuestra empresa:

Cumplimiento Legal: El monitoreo y los informes permiten a Habitaciones Comunes asegurarse de que están cumpliendo con todas las leyes y regulaciones aplicables en Chile. Esto incluye leyes laborales, ambientales, fiscales y de competencia.

Prevención de Riesgos: El monitoreo constante nos ayuda a identificar posibles riesgos y áreas de vulnerabilidad en la empresa. Esto permite tomar medidas preventivas antes de que los problemas se conviertan en crisis.

Reputación y Confianza: Creemos que nuestro sólido Programa de Integridad es un gran mecanismo que nos permite mantener la confianza de sus clientes, proveedores y la comunidad en general. La reputación de una empresa es un activo valioso y debe protegerse.

Sanciones y Multas: El incumplimiento puede resultar en sanciones financieras, multas y daños a la reputación. El monitoreo y los informes ayudan a evitar estas consecuencias negativas.

Cultura Organizacional: El Programa de Integridad fomenta una cultura de ética y responsabilidad en toda la organización. El monitoreo y los informes refuerzan esta cultura al demostrar que la empresa toma en serio su compromiso con la integridad.

COMPONENTES PARA EL CONTROL, MONITOREO E INFORMES:

AUDITORÍAS INTERNAS

Una auditoría interna es un proceso sistemático y objetivo mediante el cual una organización evalúa y verifica sus operaciones, procesos, controles internos y sistemas de gestión. Su objetivo principal es evaluar la eficacia, eficiencia y cumplimiento de las políticas, procedimientos y regulaciones internas de la empresa.

La importancia de la auditoría interna para el cumplimiento del Programa de Integridad radica en varios aspectos:

- Detección de Riesgos y Vulnerabilidades: La auditoría interna identifica áreas de riesgo y vulnerabilidad en los procesos y operaciones de la empresa. Esto permite tomar medidas preventivas y correctivas para evitar fraudes, errores o incumplimientos.
- Evaluación de Controles Internos: La auditoría interna evalúa la efectividad de los controles internos implementados para garantizar que se cumplan las

políticas y regulaciones. Esto ayuda a prevenir irregularidades y asegura la integridad de los datos financieros y operativos.

- **Cumplimiento Legal y Normativo:** La auditoría interna verifica que la empresa cumpla con las leyes, regulaciones y normativas aplicables en Chile. Esto es fundamental para evitar sanciones legales y mantener la reputación de la empresa.
- **Mejora Continua:** A través de la auditoría interna, se pueden identificar oportunidades de mejora en los procesos y sistemas de gestión. Esto contribuye a la eficiencia y eficacia de la empresa.
- **Transparencia y Confianza:** Una auditoría interna sólida demuestra el compromiso de la empresa con la transparencia y la ética. Esto genera confianza entre los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas.

En resumen, la auditoría interna es una herramienta esencial para garantizar el cumplimiento de las políticas y regulaciones, así como para fortalecer la integridad y la confianza en la empresa.

VII. Capacitación y Cultura de Integridad

La capacitación y concientización sobre el Programa de Integridad es crucial para garantizar su efectividad y promover una cultura de cumplimiento ético.

COMPONENTES PARA LA CAPACITACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN:

CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN:

- La capacitación permite que los colaboradores comprendan las políticas, procedimientos y expectativas relacionadas con la integridad y el cumplimiento.
- Los empleados deben conocer las leyes y regulaciones aplicables, así como las consecuencias de no cumplir con ellas.

PREVENCIÓN DE RIESGO Y DELITOS:

- La concientización ayuda a prevenir prácticas corruptas, fraudes y otros delitos.
- Los colaboradores aprenden a identificar situaciones de riesgo y a tomar decisiones éticas.

CULTURA ORGANIZACIONAL:

- La capacitación contribuye a crear una cultura de integridad en toda la empresa.
- Los valores éticos se internalizan y se reflejan en el comportamiento diario de los colaboradores.

RESPONSABILIDAD PERSONAL Y COLECTIVA:

- La concientización fomenta la responsabilidad individual y colectiva en el cumplimiento de las políticas.
- Los colaboradores entienden que su conducta afecta a toda la organización.

DETECCIÓN Y DENUNCIA:

- La capacitación enseña a los empleados cómo detectar irregularidades y cómo denunciarlas de manera segura.
- Se promueve una cultura de transparencia y confianza.

En resumen, la capacitación y concientización sobre el Programa de Integridad es esencial para promover una conducta ética, prevenir riesgos legales y fortalecer la confianza en la organización. Por esta razón, existe el compromiso de Habitaciones Comunes de realizar capacitaciones periódicas a todos sus colaboradores sobre todos estos aspectos.

VIII. Canal de Denuncias

Habitaciones Comunes pone a disposición de sus trabajadores, proveedores y terceros un canal seguro y confidencial para denunciar conductas indebidas o sospechosas:

Correo de denuncias: habitacionescomunes@gmail.com

Formulario en línea: www.habitacionescomunes.org

Política de no represalias: Ninguna persona será objeto de represalias por realizar una denuncia de buena fe.

SANCIONES Y CUMPLIMIENTO

Un Programa de Integridad es un conjunto de políticas, procedimientos y buenas prácticas diseñadas para asegurar que una empresa y sus colaboradores operen bajo los más altos estándares éticos y legales. Estos programas buscan prevenir, detectar y corregir conductas indebidas, como la corrupción, y garantizar que la organización cumpla con la normativa aplicable.

Dentro de un Programa de Integridad, los conceptos clave son:

Cumplimiento:

- El cumplimiento se refiere a la adhesión estricta a las leyes, regulaciones y políticas internas.
- Implica seguir las normas establecidas y evitar cualquier acción que viole la legalidad o la ética.
- El cumplimiento también incluye la documentación adecuada y la presentación de informes transparentes.

Sanciones:

- Las sanciones son las consecuencias que se aplican cuando alguien incumple las políticas o comete una conducta indebida.

- Pueden variar desde advertencias y suspensiones hasta despidos o acciones legales, según la gravedad de la infracción.
- Las sanciones son una parte esencial para garantizar que el Programa de Integridad sea efectivo y disuada a los colaboradores de comportamientos inapropiados.

En resumen, el cumplimiento se trata de seguir las reglas, mientras que las sanciones son las medidas tomadas cuando alguien no cumple con esas reglas. Ambos aspectos son fundamentales para mantener la integridad y la legalidad en una empresa.

COMPONENTES DE LAS SANCIONES Y EL CUMPLIMIENTO

Acciones disciplinarias progresivas:

La disciplina progresiva es un sistema disciplinario utilizado en el entorno laboral para corregir o mejorar el desempeño de los empleados. Se basa en la idea de que las sanciones deben aplicarse de manera gradual y proporcional a la conducta o el rendimiento del empleado, siendo los siguientes sus aspectos más relevantes:

Identificación del Problema:

El supervisor debe comunicarse con el empleado en privado para discutir el problema y establecer expectativas claras, debiéndose actuar de forma inmediata cuando se detecta un problema de conducta o desempeño.

Advertencia Verbal:

- La primera etapa de la disciplina progresiva suele ser una advertencia verbal.
- El supervisor se reúne con el empleado para discutir el problema, expresar preocupación y proporcionar orientación sobre cómo mejorar.
- No se registra formalmente, pero se documenta para futuras referencias.

Advertencia Escrita:

- Si el problema persiste, se emite una advertencia por escrito.
- La advertencia debe ser clara, específica y detallada.
- Se establecen expectativas claras y se informa al empleado sobre las consecuencias si no mejora su conducta o desempeño.

Suspensión o Medidas Disciplinarias Adicionales:

- Si las advertencias no resuelven el problema, se pueden aplicar medidas más severas, como una suspensión.
- En casos graves, se puede considerar la terminación del empleo.
- Cada paso debe estar respaldado por documentación adecuada y ser coherente con las políticas de la empresa.

Seguimiento y Reconocimiento:

- Después de aplicar una sanción, se debe realizar un seguimiento con el empleado.
- Si muestra mejoras, se debe reconocer y alentar su progreso.
- Si no mejora, se pueden aplicar medidas adicionales según sea necesario.

En resumen, la disciplina progresiva permite que los empleados tengan la oportunidad de corregir su comportamiento antes de que se tomen medidas más severas. Es fundamental para mantener un ambiente de trabajo justo y coherente.

Consecuencias legales por comportamiento criminal

Dentro de un Programa de Integridad, las consecuencias legales ante un comportamiento ilícito pueden ser significativas, pudiendo quedar de la siguiente manera:

- **Multas y Sanciones:** Si un empleado o la empresa se involucra en actividades criminales, como corrupción, soborno o fraude, pueden enfrentar multas considerables.
- **Responsabilidad Penal de la Empresa:** Las empresas pueden ser consideradas responsables penalmente por los delitos cometidos por sus empleados en el contexto de sus funciones laborales. Esto significa que la empresa puede enfrentar procesos judiciales y penalizaciones si se demuestra que no implementó medidas adecuadas para prevenir o detectar actividades criminales internas.
- **Reputación y Relaciones Comerciales:** El comportamiento criminal puede afectar gravemente la reputación de la empresa. La pérdida de confianza de los clientes, proveedores y socios comerciales puede tener consecuencias a largo plazo en las relaciones comerciales y la viabilidad del negocio.
- **Responsabilidad Individual:** Los empleados involucrados en actividades criminales también pueden enfrentar procesos penales individuales. Dependiendo de la gravedad del delito, podrían enfrentar penas de prisión, multas personales u otras sanciones.
- **Exclusión de Contrataciones Públicas:** Si una empresa es condenada por delitos graves, puede ser excluida de participar en licitaciones públicas o acceder a contratos con el Estado. Los programas de integridad son esenciales para evitar esta exclusión y mantener la elegibilidad para contrataciones gubernamentales.

En resumen, un Programa de Integridad busca prevenir y detectar conductas criminales dentro de la empresa, proteger su reputación y cumplir con las leyes y estándares vigentes. Es fundamental que las organizaciones implementen políticas, procedimientos y controles efectivos para garantizar la integridad en todas sus operaciones.

IX. Aprobación del Programa

Este programa ha sido aprobado por el Directorio con fecha 15 de abril de 2025 y se encuentra plenamente vigente.

Firma del representante legal:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Leiva C', with a horizontal line underneath.

Nombre: Fabiola Leiva Cañete
RUT: 12.900.518-1
Cargo: Directora general
Fecha: 16 de abril 2025