

PROGRAMA INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO



**GRRD
CONSULTORES**

GESTORES PARA LA
REDUCCIÓN DEL RIESGO
DE DESASTRES

SOMOS GRRD
CONSULTORES

Gestores para la Reducción del Riesgo Consultores SpA es una incipiente empresa consultora especializada y orientada principalmente en generar estrategias públicas para la gestión territorial en materias de desastres, ya sean estos naturales o antropogénicos.

Somos profesionales con vasta experiencia en prevención de riesgos, emergencias y desastres, asistencia social. ordenamiento territorial, geociencias y medio ambiente; y ponemos a vuestra disposición toda esta expertis, en una colaboración virtuosa para el desarrollo de instrumentos de gestión para el riesgo de desastres, que les permita la toma de decisiones resilientes en vuestros territorios.



CONTEXTO

El Programa de Integridad y Cumplimiento tiene como objetivo promover una cultura de transparencia y honestidad entre empleados, proveedores, contratistas y otras partes interesadas.

Este programa define el tipo de cultura organizacional que buscamos como **Gestores Para la Reducción del Riesgo de Desastres** “GRRD”, donde, comprendiendo en nuestro rol social, el motor que promueva la honestidad y la transparencia que requiere el ejercicio de nuestro trabajo, donde el respeto, la cooperación y el trabajo en equipo, sean el sello de nuestro actuar.

Los principios contenidos en este documento deben ser conocidos tanto por nuestros empleados como por los terceros con los que trabajamos, como proveedores, contratistas, clientes y el público.

Con la aprobación del presente programa de integridad y cumplimiento, ponemos a disposición de nuestros empleados una serie de herramientas internas que guíen la conducta conforme a valores y estándares de integridad con el fin de garantizar el cumplimiento de nuestra visión y misión organizacional.

OBJETIVOS

- Establecer una cultura institucional basada en la integración de conductas acordes con sus principios y valores éticos y de integridad en la vida profesional diaria.
- Establecer un proceso para analizar y responder a situaciones de riesgo de integridad que se presenten dentro del grupo de acuerdo a criterios previamente identificados y comunicados.
- Sistematizar en un documento un conjunto de valores que guían el accionar común de los participantes de una determinada empresa, actualizarlos y promoverlos.
- Identificar la estructura orgánica responsable de asegurar y mantener la coherencia y los procesos bien desarrollados relacionados con la creación de una cultura de integridad.
- Disponer de canales formales de consulta y denuncia, así como identificar los procedimientos pertinentes y las medidas apropiadas.



HERRAMIENTAS DEL PROGRAMA

Las herramientas internas que conforman el Programa de Integridad y Cumplimiento incluyen: el código de ética de la empresa, el marco orgánico de integridad general, canales de orientación y denuncias, derechos y responsabilidades, implementación de acciones correctivas y planes de difusión y capacitación.

- El Código de Ética explica los valores de la organización, establece estándares de conducta esperados y procedimientos aplicables para prevenir amenazas a la integridad, y tiene como objetivo guiar el carácter íntegro de los miembros de esta empresa.
- El marco orgánico de integridad general respalda el sistema y hace cumplir el código de ética, manteniéndolo como un elemento vivo de la cultura organizacional. La estructura incluye un comité de integridad y un gerente de integridad.
- Los canales de orientación y denuncias incluyen capacitación formal para los empleados de la empresa; además de abordar temas relacionados con la aplicación de los principios del Código de Ética o situaciones no contempladas por el Código de Ética; y canales para denunciar conductas que puedan constituir una violación del Código anterior.
- Obligaciones y derechos; Todos los empleados de GRRD Consultores SpA están obligados a cumplir con el Código de Ética y tienen derecho a recibir capacitación e información al respecto.
- Tomar acciones correctivas para mejorar la rendición de cuentas organizacional, con especial énfasis en el asesoramiento y la educación, en situaciones que involucren

CÓDIGO DE ETICA

violaciones de valores, conductas y prácticas establecidas y recomendadas por el código de ética.

- Plan de difusión y capacitación para promover de manera continua y consistente los valores y comportamientos del Código de Integridad de GRRD Consultores SpA para inculcar una cultura de integridad entre los miembros de la empresa.

El Código de Ética de GRRD Consultores SpA es un elemento central del sistema de integridad y asegura la codificación de valores y comportamientos que reflejan la cultura, misión y visión de nuestra empresa, tiene en cuenta sus relaciones corporativas bajo un marco legal que regule nuestro comportamiento corporativo (todos como trabajadores).

El propósito del Código es establecer un marco de referencia para la actuación ética y basada en evidencia. Se trata de un documento formal y oficial en el que GRRD Consultores SpA explica su postura sobre una serie de cuestiones importantes que pueden surgir en el entorno laboral de sus empleados.

Aunque el Código aborda muchos supuestos que los empleados pueden encontrar, no es exhaustivo y, por lo tanto, no limita la aplicación de valores institucionales u otras normas aplicables a situaciones nuevas.

El Código de Ética se aplica a todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente de su función o cargo, asimismo,

**NUESTROS
VALORES Y
COMPORTAMIENTOS
PREVISTOS**

esto puede aplicarse a los proveedores de servicios pagos cuyos contratos ya contienen cláusulas claras de cumplimiento.

SERVICIO SOCIAL

Servimos a nuestras comunidades, estamos conscientes del impacto que representa la ejecución de nuestro trabajo en el territorio, creemos en la promoción y transformación de las comunidades vulnerables en comunidades resilientes y por tanto esa es nuestra constante meta y procuramos mover a nuestros clientes a unirse a ella.

A través de un proceso de mejora continua, nos esforzamos por brindar servicios personalizados, entendemos que cada territorio considera requerimientos específicos, conforme a sus vulnerabilidades, sus capacidades de respuesta o bien su grado de exposición.

Procuramos entregar a nuestros clientes las más eficaces alternativas para el cierre de brechas territoriales en materias GRD de esta manera ganamos confianza en nuestro trabajo, gracias al cual aportamos lo mejor individual y colectivo.

COMPORTAMIENTO

Tenemos en cuenta todos los conocimientos y sugerencias que nos permitan mejorar constantemente en el desarrollo de nuestro trabajo.

Somos muy estrictos dadas las características de nuestro cometido y promovemos procesos y soluciones simples y trazables.

Brindamos servicios de alta calidad brindando soluciones oportunas, específicas y apropiadas en cada territorio.

Colaboramos activamente en iniciativas impulsadas por los empleados porque entendemos que aportar nuestras habilidades, compartir nuestro conocimiento y experiencia con el equipo es importante para lograr los objetivos de la organización.

EN SÍNTESIS

- Analizo el resultado de la evaluación que hacen mis usuarios, tomo nota de las retroalimentaciones formales e informales que recibo e incorporo o promuevo en mi equipo su atención y las mejoras necesarias que nos permitan aumentar la satisfacción con el servicio que brindamos.
- Soy proactivo con las necesidades de nuestros clientes, sea o no de mi competencia funcional, me hago cargo, colaboro con su atención y, si es necesario, lo oriento para que recurra a quien compete internamente.
- Me convocan para participar en una iniciativa de la empresa, colaboro e intervengo activamente en la misma, para luego compartir con mi equipo lo aprendido.

PROBIDAD

Procedemos de manera intachable y honesta en el desarrollo de todas nuestras actuaciones, anteponiendo el interés general de la Institución por sobre el particular y tomando decisiones imparciales. Hacemos uso racional y responsable de los recursos de la empresa, sin emplearlos para fines personales.

COMPORTAMIENTO

- Orientamos nuestras acciones hacia la instalación de una cultura de la transparencia en los territorios donde desarrollamos nuestro trabajo, más que a privilegiar intereses exclusivamente personales.
- Damos igual trato a instituciones y personas, sin discriminación ni beneficio a grupos o intereses particulares, prescindiendo de cualquier consideración derivada de simpatías ideológicas, políticas o de cualquier otra índole.
- Cuidamos, administramos y hacemos buen uso de nuestros recursos humanos, físicos y financieros para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, a través de una eficiente planificación, organización y uso de estos recursos.

EN SÍNTESIS

- Frente a un conflicto de interés, comunico de inmediato a mi jefe para que realice una evaluación sobre la tarea asignada y si esta es mi responsabilidad, para prevenir cualquier interrogante que pueda influir a la neutralidad e imagen corporativa.

RESPECTO

- Denuncio de manera responsable ante el encargado de integridad, aquellas acciones que comprometen su integridad y las situaciones que representan una violación a este Código de Ética, realizada por un individuo o empleados de la compañía.
- Mientras desempeño mis responsabilidades, no recibo ni proporciono regalos personales, invitaciones vinculadas o desvinculadas al desempeño de mis tareas, beneficios o privilegios, jamás, sin excepciones.

Conservamos un entorno de trabajo positivo de confianza y cooperación, mediante el respeto y el buen trato entre los trabajadores y individuos ajenos a la Institución.

COMPORTAMIENTO

- Apreciamos la labor que llevan a cabo nuestros colegas, motivamos y nos involucramos en proyectos de colaboración, tanto con nuestro equipo como con otras Unidades y Direcciones que lo necesiten.
- Nos comunicamos de forma respetuosa y cordial con los empleados de la Institución y los que nos ofrecen servicios externos.
- Aboguemos contra cualquier abuso y cualquier tipo de discriminación.
- Valoramos el tiempo laboral y la vida personal de aquellos que laboran en y para la compañía.

- Apreciamos la contribución que cada individuo puede realizar a partir de sus capacidades, destrezas y experiencia, valorando la diversidad, tratando a todos de forma equitativa, independientemente de su posición en la organización, su sexo, físico, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político u orientación sexual.

EN SÍNTESIS

- Me involucro en los equipos laborales, apreciando y respetando las opiniones de los demás, y manteniendo la lealtad hacia los resultados del trabajo en equipo.
- Cuando recibo una solicitud, ya sea de manera directa o por correo electrónico, me encargo de responder a tiempo.
- Organizo mi trabajo para llevarlo a cabo en el horario de trabajo, conciliando mis responsabilidades laborales con mi vida personal y la de aquellos que colaboran conmigo.
- Organizo mis vacaciones, días de trabajo, horas compensatorias y permisos sin goce de sueldo, tomando en cuenta mis compromisos actuales y venideros, así como los de mi unidad, considerando la continuidad del servicio que ofrecemos a nuestros clientes.
- Evito hacer referencia o hablar con mis colegas y colegas de trabajo con chistes, lenguaje vulgar o cualquier otra conducta que pueda provocar un clima laboral adverso.

TRANSPARENCIA

Procedemos de manera transparente con nuestra misión corporativa, tomando decisiones fundamentadas en criterios imparciales y creando los mecanismos para asegurar y fomentar el acceso adecuado a la información y la responsabilidad. Es importante recordar que la transparencia tiene sus límites, identificados como causales de secreto o secreto.

COMPORTAMIENTO

- Somos transparentes al interactuar con individuos, proveedores e instituciones, transmitiendo de manera oportuna nuestros estándares y los puntos destacados de nuestros diferentes procesos y evaluaciones.
- Para una aplicación eficaz de la transparencia, resguardamos toda información que no es de acceso público, tales como datos personales de los trabajadores y todos aquellos antecedentes reservados a los que hemos accedido debido a nuestra labor en la compañía.

EN SÍNTESIS

- Como encargado de los resultados de ciertos indicadores de gestión de la Unidad a la que pertenezco, elaboro informes e información adecuada sobre los objetivos, progresos, presupuesto realizado y los resultados alcanzados, que faciliten la comunicación de la administración interna.
- Aporto a tiempo los resultados del desempeño de las tareas de mi Unidad a los demás integrantes de la compañía.

**MARCO
ORGÁNICO DE
INTEGRIDAD
GENERAL**

- A la brevedad, proporciono los antecedentes requeridos para atender las peticiones de información que la empresa recibe.
- Durante la realización de mis responsabilidades, siempre conservo la información que pudiera estar sujeta a algún motivo de reserva o secreto.

El marco orgánico de integridad general de la empresa busca sustentar el Sistema de Integridad y asegurar el cumplimiento del Código de Ética, especificando responsables, canales permanentes de orientación, consulta y denuncia.

Dicha estructura está compuesta por: el

- Responsable de Integridad y el Comité de Integridad.

RESPONSABLE DE INTEGRIDAD

El Coordinador de proyectos de GRRD Consultora SpA será el Responsable de Integridad de la Institución, quien velará por el correcto funcionamiento, mantención y coordinación del Sistema de Integridad. Este rol considera la implementación de procesos operativos, la difusión de sus lineamientos estratégicos y conceptos claves, la capacitación del personal, y el seguimiento y evaluación del sistema con sus respectivos reportes.

El Responsable de Integridad contará con las facultades que le permitan implementar y monitorear todas las actividades del Sistema de Integridad. Entre sus funciones, están las siguientes:

- Proponer los lineamientos estratégicos del Sistema de Integridad, su difusión y actualización.
- Realizar un reporte semestral sobre el funcionamiento del Sistema de Integridad, que contenga estadísticas sobre las consultas, inquietudes y denuncias recibidas, las respuestas entregadas, las capacitaciones efectuadas, entre otras materias. Dicho reporte deberá ser presentado al Comité de Integridad.
- Elaborar un plan anual de difusión para promover el Sistema de Integridad, que deberá ser aprobado por el Comité de Integridad.
- Implementar capacitaciones para todos los empleados respecto al Sistema de Integridad y su Código de Ética, de acuerdo con las definiciones generales fijadas por el Comité de Integridad.
- Implementar una encuesta anual para medir las percepciones sobre ética y probidad de los trabajadores, además del conocimiento del Sistema de Integridad.
- Presentar al Comité de Integridad los resultados de la encuesta indicada en el literal precedente.
- Gestionar y resolver las consultas e inquietudes relativas al Sistema de Integridad y al cumplimiento del Código de Ética, con la validación previa de un integrante del Comité de Integridad.
- Recibir y gatillar el procedimiento institucional que corresponda frente a denuncias sobre conductas contrarias al Código de Ética.

- Informar a la persona que realizó una denuncia, los resultados finales del procedimiento que se haya aplicado.
- Promover la instalación de controles al Sistema de Integridad.
- Levantar acta de las materias tratadas en las sesiones del Comité de Integridad, los acuerdos alcanzados y del o los votos disidentes que se hayan hecho valer; resguardando los datos personales que correspondan.

COMITÉ DE INTEGRIDAD

El Comité de Integridad es una instancia de evaluación y seguimiento del Sistema de Integridad que supervisará su correcto funcionamiento y fomentará actividades que favorezcan el fortalecimiento del comportamiento ético y probo dentro de la empresa.

El Comité estará integrado por el Gerente General, el Responsable de Integridad, y otros 2 asesores seleccionados por votación.

El Gerente General será también director del Comité de Integridad.

Este Comité requerirá para sesionar un quórum mínimo de 3 miembros y adoptará sus decisiones por la mayoría.

El director tendrá voto dirimente en caso de empate.

El Comité deberá reunirse, a lo menos, dos veces al año.

Los miembros del Comité tendrán obligación de guardar reserva de los antecedentes de que conozcan en esta calidad.

Las funciones del Comité de Integridad serán las siguientes:

- Aprobar el reporte semestral elaborado por el Responsable de Integridad.

**CANAL DE
ORIENTACIÓN Y
DENUNCIA**

- Evaluar y proponer modificaciones al funcionamiento del Sistema de Integridad.
- Evaluar la labor del Responsable de Integridad, identificando mejoras en su gestión y necesidades de ajustes.
- Resolver o generar una respuesta de carácter institucional sobre aquellas consultas y/o inquietudes vinculadas al cumplimiento del Código de Ética, que a juicio del Responsable de Integridad y de un integrante del Comité de Integridad, ameriten ser conocidas por esta instancia.
- Conocer y proponer las acciones a seguir en caso de denuncias por infracciones al Código de Ética, salvo aquellas referidas a cualquiera de los integrantes del directorio de esta empresa.
- Establecer definiciones generales en cuanto a los contenidos, frecuencia, metodologías y difusión de programas de capacitación para los empleados.
- Aprobar el plan anual de difusión del Sistema de Integridad y sugerir actividades nuevas, de ser necesario.

CANAL DE ORIENTACIÓN

Se dispondrá de un canal permanente para recepcionar y gestionar las consultas e inquietudes relacionadas con temas de integridad en la empresa, materializado a través de la siguiente casilla de correo canal.denuncias@grrd.cl.

El Responsable de Integridad administrará dicha cuenta de correo, debiendo resguardar la información y antecedentes en ella

recibidos, con altos estándares de confidencialidad, permitiendo el respaldo, trazabilidad y reporte anonimizado de la información.

Las respuestas a las consultas e inquietudes serán entregadas por el Responsable de Integridad, previa validación de un miembro del Comité de Integridad, en un plazo máximo de 5 días hábiles contados desde su recepción, o bien, desde el día hábil más próximo, en caso de ser recibidas en día sábado o festivo. Este plazo podrá ser prorrogado fundadamente por 5 días hábiles adicionales.

Aquellas consultas y/o inquietudes que a juicio del Responsable de Integridad y de un miembro del Comité de Integridad impliquen una situación de mayor complejidad serán puestas en conocimiento del Comité de Integridad, dentro del plazo de los primeros 5 días hábiles, ya indicados. El referido Comité responderá dentro del plazo de 5 días hábiles desde que tome conocimiento.

Las respuestas a las consultas e inquietudes recibidas serán publicadas vía mail a toda la empresa, reservando los datos personales de los involucrados, en caso de ser necesario.

CANAL DE DENUNCIA (PROCEDIMIENTO)

Las denuncias en contra del Director General, algún trabajador o prestador de servicios a honorarios sujeto al Código de Ética, por conductas contrarias a la integridad deberán realizarse ante el Responsable de Integridad. En caso que la denuncia sea contra el

Responsable de Integridad, ésta deberá presentarse ante el director del comité de Integridad. En cualquiera de estas hipótesis, la denuncia será canalizada al Comité de Integridad para su conocimiento y resolución, previo traslado a la persona denunciada.

Cuando la denuncia involucre a uno o más miembros del Comité de Integridad, dicha(s) persona(s) deberá(n) abstenerse de participar en la deliberación y resolución del caso que se trate.

Las denuncias deberán efectuarse por escrito, podrán ser anónimas, y deberán contener la relación de los hechos denunciados y el valor de integridad infringido. Esta información tendrá el carácter de reservada, al menos, hasta que se adopte una definición a su respecto. En su caso, el nombre del denunciante y cualquier otro antecedente que permita deducirlo será siempre protegido.

Con todo, las denuncias podrán ser interpuestas electrónicamente en la casilla de correo electrónico canal.denuncias@grrd.cl.

La persona denunciada será notificada a la brevedad, tendrá derecho a formular descargos, a presentar pruebas, a ser oída por el Comité de Integridad o por el directorio de la empresa, según corresponda, y a deducir recursos, si procede.

De ser procedente, el Comité de Integridad propondrá las medidas correctivas que correspondan.

**DEBERES
DERECHOS**

Y

Cada integrante de la empresa, tiene el deber de cumplir con el Código de Ética y, a su vez, el derecho de ser capacitado e informado sobre el Sistema de Integridad, sus componentes y criterios de aplicación.

Es deber de la jefatura mantener informados a sus equipos acerca del Sistema de Integridad, y promover los contenidos del mismo. A su vez, los empleados deben actuar en coherencia con los valores de la empresa y denunciar cualquier acto que infrinja lo establecido en este documento.

En ninguna circunstancia, el presente Sistema de Integridad, sus procedimientos y estructura orgánica implican restringir los derechos fundamentales de los integrantes de esta empresa. Consecuentemente, el derecho de los trabajadores a recurrir a las instancias establecidas legalmente para resguardar y asegurar sus derechos permanece incólume.

**MEDIDAS
CORRECTIVAS**

Frente a situaciones que signifiquen infracciones al Código de Ética podrán adoptarse las medidas correctivas que de acuerdo a cada caso estime pertinente el Comité de Integridad.

Con todo, lo anteriormente señalado, no implica que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa pierdan la vigencia e implicancias que actualmente poseen.

**PLAN DE
DIFUSIÓN Y
CAPACITACIÓN**

Los trabajadores de la empresa participarán, al menos una vez al año, en una capacitación en materias de integridad, ya sea de forma presencial o por medios electrónicos.

Las capacitaciones tendrán como contenido básico información sobre el Sistema de Integridad y su Código de Ética. Adicionalmente, se comunicará el reporte semestral elaborado por el Responsable de Integridad, como parte de un proceso de rendición de cuentas de la Institución.

Los contenidos de integridad serán obligatorios dentro del programa de inducción para los nuevos trabajadores.

La socialización del Sistema de Integridad deberá ser un proceso permanente, monitoreado y deberá considerar un plan de difusión que tenga como objetivo que este Sistema de Integridad y Código de Ética, en particular, sea un motivo de reflexión sobre comportamientos éticos dentro de la empresa, y que permita que la ética y la probidad estén presentes de manera constante dentro del actuar de cada trabajador.

El Código de Ética será publicado en la página web de la empresa y podrá incluirse en los demás medios de comunicación de la misma.