Proyecta Impacto

Código de ética

2025

¿Para qué elaborar un código de ética?

Proyecta Impacto es una empresa que busca impulsar transformaciones en las personas y empresas por un desarrollo sostenible. Este compromiso es nuestro motor que nos impulsa a trabajar día a día bajo los más altos estándares de calidad profesional y también humana. Es por esta razón que hemos elaborado este Código de Ética, para que sirva como expresión de los valores que deseamos transmitir en nuestro quehacer, complementando así las directrices legales vigentes y las normas sociales asociadas a la moral y buenas costumbres.

Invitamos a todas las personas a consultar este código frente a cualquier situación que pueda considerarse conflictiva. Esperamos que puedan dar respuesta a sus inquietudes a partir de esta guía. En caso contrario, les invitamos a recurrir a su jefatura o bien, consultar a los integrantes del Comité de Ética o del área de Personas.

NUESTRA EMPRESA

Proyecta Impacto se compromete a operar con los más altos estándares de ética, probidad y transparencia. Este compromiso se refleja en todas las áreas de la empresa, desde la toma de decisiones estratégicas hasta las interacciones diarias con clientes y socios. Nuestro compromiso está en ser una organización confiable, donde la transparencia en las operaciones y la gestión de la ética sean un pilar fundamental.

PROPÓSITO

Impulsar transformaciones en las personas y en las empresas por un desarrollo sostenible.

MISIÓN

Impulsar transformaciones sostenibles en las personas y empresas de Chile y Latinoamérica, mediante proyectos de consultoría para el diseño e implementación de estrategias ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG). Sabemos que cada empresa cumple un rol importante para la sociedad y que podemos amplificar su impacto positivo mediante la tecnología e innovación.

VISIÓN

Ser la agencia preferida de Latinoamérica, ya que contamos con un equipo capaz de generar transformaciones reales para que personas y empresas puedan abordar los diversos desafíos sociales y ambientales que el escenario de cambio y adaptación constante exige.

VALORES ÉTICOS

Todas las personas que trabajan en Proyecta Impacto se regirán por los siguientes valores en el desarrollo de sus actividades:

INTEGRIDAD

Actuar siempre en forma responsable, impidiendo de manera especial toda forma de corrupción, cohecho, extorsión o soborno, ya sea estos por acción u omisión. En toda circunstancia prevalecerá el interés de la empresa por sobre el individual.

RESPETO

Mantener con todas las personas trabajadoras una relación basada en el respeto mutuo, el trato deferente y no discriminatorio, promoviendo el desarrollo profesional vía el reconocimiento del mérito, valoración de las competencias y evaluación objetiva del desempeño.

Se exigirá respeto hacia la dignidad de todas las personas y una conducta honesta y mesurada. Deben abstenerse de ejercer acoso o presión indebida sobre aquellas personas con las que interactúe.

ALCANCE Y GRUPOS DE INTERÉS

Este código incluye a todo el personal, quienes independientemente de su tipo de contrato, antigüedad en la organización y nivel jerárquico, deben comportarse bajo los lineamientos que se estipulan en este código. Se incluyen además los clientes, proveedores, socios de negocios y asesores de la empresa, en función del compromiso genuino adoptado por Proyecta.

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Reconocer en la Seguridad y Salud Ocupacional valores que deben ser cautelados por medio de practicar y promover una cultura preventiva que estimule el actuar prudente y el hábito del autocuidado, tanto para personas trabajadoras de Proyecta Impacto, como de empresas colaboradoras.

DESAFÍOS

Proyecta Impacto impulsará el cumplimiento del Código de Ética y los valores de la empresa con el objetivo del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:





Proyecta Impacto promueve la igualdad de género en todas sus operaciones, asegurando que sus políticas internas fomenten el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y liderazgo sin importar el género. La empresa garantiza un ambiente laboral inclusivo, facilitando la participación igualitaria en la toma de decisiones y apoyando la conciliación entre vida laboral y personal.

Proyecta Impacto rechaza cualquier forma de acoso o discriminación de género, estableciendo canales de denuncia confidenciales y tomando medidas correctivas cuando es necesario. Con este enfoque, Proyecta Impacto busca ser un referente en igualdad de género e también influir en las organizaciones con las que interactúa promoviendo una cultura de respeto e inclusión.



Proyecta Impacto brinda oportunidades para un trabajo decente, dando acceso a las personas que en ella trabajan a empleos de calidad y de esta manera aportar a la reducción de la tasa de desempleo y mejorar los niveles de productividad nacional.

Asimismo, se protegen los derechos laborales y se promueve el emprendimiento, la creatividad y la innovación, además de fomentar la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas.



Proyecta Impacto trabaja para reducir desigualdades, promoviendo un ambiente inclusivo en el que todas las personas encuentren oportunidades justas, sin discriminación por origen, identidad u orientación. La empresa ha desarrollado políticas de contratación y desarrollo basadas en mérito, garantizando procesos transparentes y acceso equitativo a la información.

Proyecta Impacto fomenta la participación de sus personas trabajadoras en decisiones clave, generando una cultura de responsabilidad compartida. Al operar con esta visión, no solo contribuye a un entorno inclusivo, sino que también inspira a otras organizaciones a adoptar prácticas que fortalezcan el desarrollo sostenible y la igualdad en toda la sociedad.



Proyecta Impacto es una empresa eficiente y responsable con todos los agentes que se relaciona, contribuyendo así a una cultura empresarial transparente y justa. La empresa trabaja con la meta de potenciar instituciones para que también lo sean.

De esta forma, la empresa se compromete a ser una organización eficaz y transparente que rinde cuentas a sus personas trabajadoras, garantizando la transparencia de información mientras promueve la no discriminación a nivel interno y externo de la compañía. Proyecta Impacto se opone a cualquier acto de corrupción y/o soborno y genera acciones que propenden a que todo su personal actúe de forma ética.

CONDUCTAS PERSONALES

En Proyecta Impacto tenemos la convicción de que tener un gran equipo es parte de nuestro sello; no sólo en lo profesional, sino también en lo humano. En este sentido, la empresa buscará que las conductas de las personas que componen su equipo se encuentren alineadas a la cultura de respeto, diversidad, inclusión, justicia y equidad que caracteriza a la organización.

ALCOHOL Y DROGAS

Queda estrictamente prohibida la venta y consumo de alcohol y drogas ilícitas en sus dependencias y mientras se realicen funciones. Encontrarse bajo estos efectos resulta completamente incompatible con las actividades del giro de la Empresa, por lo que es obligación ineludible de todos sus integrantes contribuir a evitar su penetración.

ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

En Proyecta Impacto no se permitirán prácticas de agresión física o psicológica, que pueden ser devastadoras para las personas afectadas.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el 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.

DISCRIMINACIÓN

Las personas colaboradoras no deben discriminar respecto de la edad, situación de discapacidad, nacionalidad, orientación política, religión, raza, etnia, género u orientación sexual o cualquier otro motivo mencionado en la política de no discriminación.

ANTICORRUPCIÓN

Proyecta Impacto no tolerará ningún tipo de corrupción, por ende, no realiza ni acepta sobornos ni permite a cualquier otra persona realizar o recibir sobornos en su nombre. Participar de cualquier forma de corrupción, incluyendo ofrecer, prometer, dar, aceptar o solicitar pagos con el propósito de obtener ventaja comercial o personal está estrictamente prohibido. Cada una de las personas trabajadoras es responsable de entender y cumplir todas las leyes de anticorrupción aplicables a la actividad desarrollada.

- Los pagos de Proyecta Impacto solo serán realizados con fines legítimos y legales.
- No se facilitará el lavado de dinero.
- No se harán negocios con un tercero corrupto o que esté relacionado con acciones corruptas.
- Las infracciones, incluidos los detalles del caso, son informadas a la gerencia.
- La empresa rescinde los contratos con socios comerciales que están en infracción.
- Se prohíbe estrictamente el tráfico de influencia para todas sus personas trabajadoras a través de regalos, viajes o cualquier otro elemento que se considere cohecho.
- Se prohíben contribuciones financieras y en especie a políticos, grupos de lobby, donaciones con fines políticos y patrocinios a grupos que persigan objetivos políticos.
- En caso de realizar donaciones o inversiones a la comunidad a organizaciones benéficas o grupos de defensa de derechos, se informará a todos los grupos de interés relevantes divulgando públicamente.

CONFLICTO DE INTERESES

Evitar toda situación que constituya o pueda llegar a constituir un conflicto de intereses entre las partes involucradas en una acción o decisión.

Un conflicto de interés se produce cuando los intereses personales de una persona trabajadora o los intereses de un tercero compiten, en forma real, potencial o aparente, con los intereses de la empresa.

En caso de identificarse un caso de conflicto de intereses, la persona expuesta debe dar cuenta inmediata, por escrito, a su superior jerárquico y abstenerse de participar de cualquier acto que potencialmente pueda verse afectado por dicha condición.

DERECHOS HUMANOS

Como parte del compromiso de Proyecta Impacto con el aseguramiento del ejercicio pleno de los Derechos Humanos, se busca fomentar en sus trabajadores, trabajadoras, socios, directivos, asesores y en sus relaciones comerciales, su respeto irrestricto y sin condiciones. En este sentido, Proyecta Impacto adhiere a los lineamientos establecidos internacionalmente y que se incluyen en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y establece mecanismos y pautas de acción para su respeto, promoción y reparación.

En caso de que algún trabajador o trabajadora de Proyecta Impacto tenga conocimiento de alguna situación que pueda significar una vulneración de derechos (relativa al trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación, acoso sexual, entre otros), se debe notificar de manera inmediata a su jefatura directa o al área de Personas, para activar el o los protocolos definidos en torno a la investigación,sanción y reparación pertinentes.

COMITÉ DE ÉTICA

FUNCIONES

Se encarga de asegurar el cumplimiento y promoción del Código de Ética de la empresa. Sus miembros tienen la responsabilidad de realizar revisiones periódicas del documento para garantizar que está actualizado con las nuevas normativas, exigencias y valores éticos que reflejan las mejores prácticas en nuestro quehacer. También podrán realizarse modificaciones al documento en caso de querer implementar acciones correctivas posterior a algún caso en específico, o producto de sugerencias y recomendaciones de sus colaboradores.

Por otra parte, el comité tiene la responsabilidad de mantener informados a los colaboradores/as sobre los contenidos y actualizaciones o modificaciones del documento, ejecutando sesiones de formación destinadas a informar y educar al personal sobre las normas, expectativas y procedimientos éticos de la empresa. A través de estas instancias, el comité busca fomentar una cultura de integridad y responsabilidad entre todos los miembros de la organización.

Finalmente, el Comité de Ética es el responsable de la recepción, revisión y la toma de decisiones resolutivas de las denuncias generadas a través del canal de la empresa, en base a la investigación desarrollada por Personas o ente externo según corresponda.

El comité se reúne en instancias regulares del comité (al menos 1 vez al mes) para revisar posibles conflictos éticos, promover buenas prácticas y fomentar la cultura de integridad en la empresa.

CONFORMACIÓN

El comité de ética se encuentra conformado por un miembro de Gerencia General, un miembro de la Gerencia de Personas, y un representante de las y los trabajadores democráticamente electo, en búsqueda de asegurar el carácter resolutivo y representativo de este órgano. Será posible recurrir a la participación de un miembro extra en las situaciones que se considere pertinente, y ante el acuerdo de ⅔ partes del comité.

La elección de los miembros se encontrará a cargo del Área de Personas de la organización bajo el siguiente mecanismo:

- Se abre una convocatoria interna para que los empleados interesados se postulen como candidatos a integrar el comité. Ninguna persona que se encuentre bajo investigación o que haya sido sancionada por transgredir los lineamientos éticos de la empresa puede participar de esta postulación.

- En caso de baja participación voluntaria, la empresa puede invitar a ciertos empleados que cumplan con los criterios establecidos.

- Se selecciona preliminarmente a los candidatos para contar con un equilibrio en la representación de diferentes áreas de la empresa.

- Se organiza una votación democrática con participación de toda la organización para que se elija 1 representante entre el listado de los candidatos y candidatas preseleccionados. Esta lista puede contar con una breve descripción de su perfil y sus motivaciones.

- La votación puede hacerse a través de una plataforma digital (si se usa tecnología) o de manera presencial.

- La persona que obtengan más votos son elegidos para formar parte del comité de ética.

- En caso de empate o necesidad de asegurar la diversidad del comité, el equipo de Personas puede intervenir como desempate final.

PERIODO DE PARTICIPACIÓN

Se establece que los miembros del comité tendrán una participación de **2 años**, con la posibilidad de ser reelegidos una vez.

Para garantizar continuidad y conocimiento institucional, puede implementarse un sistema de renovación escalonada, donde parte del comité se renueva cada año.

CAPACITACIÓN

Para asegurar que los miembros del comité puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva, se considera la capacitación interna o externa sobre ética empresarial, resolución de conflictos y otras normativas que mantengan actualizado y en cumplimiento el deber de este órgano.

Por otro lado, las capacitaciones necesarias para compartir los deberes y responsabilidades del comité de ética con los/las colaboradores/as serán coordinación junto al comité Bipartito de capacitación, para asegurar la integración dentro del programa de capacitación y su contenido.

MECANISMO DE DENUNCIAS

Todas las personas que forman parte de la empresa tienen el deber de denunciar cualquier acto o práctica que atente contra el Código de Ética, violaciones a la ley o cualquier materia relacionada a incumplimientos regulatorios, control interno y/o estados financieros.

El procedimiento para realizar una denuncia es el siguiente:

1. Detección de un posible incidente.
2. Informar directamente a algún miembro del comité de ética (Gerente de personas, Gerente general o algún trabajador o trabajadora electo/a para este fin) de manera escrita o verbal, o bien a través del formulario web disponible para estos fines. Se debe considerar al menos la descripción clara de los hechos, lugar y fechas referenciales, el nombre y el cargo de las personas involucradas.
3. Toma de contacto entre el Comité de ética y una persona supervisora o gerencia de las personas involucradas, según se considere pertinente.
4. Establecimiento de medidas de resguardo en caso de considerarse necesario.
5. Inicio de investigación y recopilación de antecedentes. Este proceso no podrá tener una duración de más de treinta (30) días.
6. Emisión de un informe.
7. Establecimiento de sanciones y resolución de la denuncia.

Toda denuncia contará con garantía de confidencialidad y anonimato del denunciante, sólo se revelará su identidad en caso de que sea necesario y explicitado. En caso de que la o el denunciante no esté involucrado de ninguna manera en el acto, gozará de inmunidad respecto al tema.

El comité de ética actuará con dedicación, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género ante cualquier denuncia realizada y no dará lugar a falsas denuncias, reportes o revelaciones maliciosas de cualquier tipo, tomando las acciones disciplinarias pertinentes cuando ello ocurra.

El Comité de ética y el área de Personas de la empresa son responsables de que este procedimiento sea conocido tanto por el personal directo como indirecto, clientes y proveedores, accionistas y personas en general.

El procedimiento de denuncias, las medidas, resoluciones y sanciones deberán ajustarse a los lineamientos normativos establecidos bajo la ley 21.643 y otras normativas que se consideren pertinentes.

ACCIONES CORRECTIVAS

Se han establecido una serie de acciones correctivas que se podrían implementar en caso de que exista un incumplimiento al Código de Ética. Estas acciones serán el resultado del proceso de investigación estipulado en el procedimiento de denuncia.

- **AMONESTACIÓN VERBAL O ESCRITA:** En caso de faltas leves, se podrá amonestar de manera verbal o escrita a la(s) persona(s) involucrada(s), además de dejar una amonestación en la hoja de vida.

- **CAPACITACIÓN OBLIGATORIA:** Los empleados involucrados en acciones que transgredan los lineamientos definidos en este código de ética pueden ser requeridos a participar en programas de capacitación adicional en ética y cumplimiento.

- **REPARACIÓN DE DAÑOS:** En casos donde el incumplimiento haya causado daño a la empresa, a sus clientes o a terceros, se implementan acciones específicas para mitigar y reparar dichos daños. Esto puede incluir disculpas públicas, compensaciones económicas o la implementación de nuevas políticas para evitar que la situación se repita.

- **MULTAS** (hasta un 15% de un sueldo)
- **SUSPENSIÓN DEL EMPLEO** de 30 a días a 6 meses
- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**

Estas medidas aseguran que las transgresiones al código de ética se aborden de manera justa y oportuna, reforzando el compromiso de nuestra organización con la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento de las normativas vigentes en la materia.

GLOSARIO

ACCIONES CORRECTIVAS: Medidas disciplinarias, capacitaciones obligatorias, reparaciones de daños y sanciones aplicadas en casos de incumplimientos éticos.

CÓDIGO DE ÉTICA: Documento que establece principios y normas éticas asociadas a los valores que guían el comportamiento de las personas trabajadoras y las operaciones de la empresa.

CONFLICTO DE INTERESES: Situación donde los intereses personales o de terceros compiten con los de la empresa, debiendo ser informada y gestionada de inmediato.

COMITÉ DE ÉTICA: Órgano encargado de asegurar el cumplimiento del Código de Ética, resolver conflictos éticos, promover buenas prácticas y actualizar el Código según sea necesario.

CORRUPCIÓN: Puede ser entendida como el mal uso de la posición y autoridad para la obtención ilícita de beneficios de distinta índole, incluyendo sobornos, lavado de dinero, tráfico de influencias y contribuciones políticas indebidas.

DISCRIMINACIÓN: Trato desigual basado en edad, situación de discapacidad, nacionalidad, orientación política, religión, raza, género u orientación sexual. Se puede manifestar de diversas maneras entre las que se incluyen el trato peyorativo, el aislamiento social, las burlas o comentarios ofensivos y la violencia física.

GRUPOS DE INTERÉS: Partes afectadas por las actividades de la empresa, incluyendo trabajadores, socios, comunidad y clientes, entre otros.

INTEGRIDAD: Actuar de manera responsable y honesta, evitando prácticas corruptas como sobornos, cohecho o extorsión, y en línea con los valores de la empresa.

MECANISMO DE DENUNCIAS: Procedimientos y canales establecidos para reportar incumplimientos del Código de Ética, garantizando una respuesta adecuada y medidas correctivas.

RESPETO: Mantener relaciones basadas en trato digno, no discriminatorio y equitativo, promoviendo su adopción por todos y todas quienes componen la empresa.

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: Cultura preventiva que fomenta el autocuidado y la prudencia para proteger la integridad física y mental de las personas trabajadora.

Proyecta
Impacto