



**CÓDIGO
DE CONDUCTA
TELETÓN**

**CÓDIGO
DE CONDUCTA
TELETÓN**

A todo el equipo Teletón

Somos una institución sin fines de lucro, dedicada a la rehabilitación integral de niños, niñas y jóvenes con discapacidad motora, en el mejoramiento de su calidad de vida y al desarrollo de sus capacidades para lograr su inclusión social. También asumimos el importante rol de promover la visibilidad y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y, a través de nuestra campaña de recaudación masiva, unir a Chile en una instancia de solidaridad y orgullo nacional.

Soñamos con oportunidades de participación en la sociedad para cada niño, niña y joven que pasa por nuestros institutos, y en torno a este propósito nos encontramos también **con millones de personas que confían en nosotros** cuando invitamos a construir un Chile más inclusivo.

Por todo eso, el trabajo de quienes formamos parte del equipo Teletón es mucho más que un trabajo, es una invitación a sacar lo mejor de nosotros y de aquellas personas con quienes conectamos todos los días. Y para eso, sin duda **es muy relevante lo que hacemos, pero también el cómo lo hacemos.**

La **confianza depositada** en nosotros se expresa en quienes nos entregan apoyo, adhesión y recursos materiales. Y más aún, en el caso de miles de familias que nos presentan a sus niños y niñas, creyendo en nuestra capacidad de contribuir a mejorar su calidad de vida y generar oportunidades para la plena participación en comunidad.

Es nuestra responsabilidad en la que nos desafiamos todos los días para crear, desarrollar y aprender unos de otros en la diversidad

del equipo que conformamos. Todos y todas crecemos cuando compartimos el conocimiento técnico, las habilidades humanas, y el desarrollo profesional y humano. Y así como hay modelos de atención, procedimientos, rutas clínicas, protocolos y estándares que nos orientan y guían en una mirada común para nuestro trabajo, **este Código de Conducta nos ayuda a sintonizar en las mejores prácticas para nuestro trabajo diario reflejando nuestro compromiso con la transparencia, integridad y profesionalismo.**

La **transparencia** y **rendición** de cuentas es un eje fundamental de lo que hacemos frente a millones de personas que confían en nosotros su generoso aporte, y desde ahí radica el valor de este documento, porque valores y principios adquieren validez cuando se expresan en actitudes y comportamientos concretos. Y este código constituye no solo normas y reglamentos, sino que es una **guía para que nuestro actuar sea coherente y consistente con valores que nos inspiran y harán sostenible esta gran obra por muchos años más.**

Agradezco a quienes han desarrollado, revisado y actualizado este código y los procedimientos que nos orientan de manera complementaria, tales como lo relativo a conflictos de interés y prevención de abusos y maltrato. Las acciones preventivas y formativas, los canales de consulta y denuncia, y los procesos para abordar, investigar y resolver situaciones que surjan en esta materia nos ayudan a todos a sostener con solidez lo que hacemos todos los días. El conocimiento de este código, el compromiso con sus lineamientos y el recurrir a su contenido para orientarnos ante legítimas dudas nos hacen bien a todos para cuidar la excelencia e integridad que sostienen la reputación de Teletón y la confianza de tantos en este equipo.

Un saludo afectuoso y agradecido,

Ademir Domić C.

Vicepresidente Ejecutivo

INDICE

CAPÍTULO I ANTECEDENTES Página 8

- **ARTÍCULO 1** Breve Historia
- **ARTÍCULO 2** Misión
- **ARTÍCULO 3** Visión
- **ARTÍCULO 4** Valores
- **ARTÍCULO 5** Definiciones

CAPÍTULO II OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO Página 14

- **ARTÍCULO 6** Objeto
- **ARTÍCULO 7** Ámbito de aplicación
- **ARTÍCULO 8** Obligaciones y cumplimiento
- **ARTÍCULO 9** Difusión
- **ARTÍCULO 10** Deber de comunicación
- **ARTÍCULO 11** Aceptación y Conformidad

CAPÍTULO III PAUTAS DE CONDUCTA ENTRE LA INSTITUCIÓN, LOS COLABORADORES Y LOS USUARIOS Página 17

- **ARTÍCULO 12** Principios Básicos de conducta de la Organización
- **ARTÍCULO 13** De la Institución con sus Colaboradores
- **ARTÍCULO 14** De los Colaboradores con la Institución
- **ARTÍCULO 15** De las Organización, los Colaboradores y los Usuarios

CAPÍTULO IV CONFLICTOS DE INTERÉS DE LOS COLABORADORES Página 20

- **ARTÍCULO 16** Contratación y promoción de los Colaboradores
- **ARTÍCULO 17** Relaciones de pareja entre Colaboradores
- **ARTÍCULO 18** Relaciones sentimentales de Colaboradores con Usuarios o familiares.
- **ARTÍCULO 19** Compras a proveedores de bienes y servicios
- **ARTÍCULO 20** Atención de Usuarios por profesionales que prestan servicios en las Instituciones.
- **ARTÍCULO 21** Declaración de conflicto de interés.

CAPÍTULO V PAUTAS DE CONDUCTA DE LA INSTITUCION Y SUS COLABORADORES CON OTROS GRUPOS DE INTERÉS Página **25**

- **ARTÍCULO 22** Relaciones con proveedores de bienes y servicios
- **ARTÍCULO 23** Relaciones de las Organizaciones con la autoridad
- **ARTÍCULO 24** Relaciones con las Empresas Colaboradoras
- **ARTÍCULO 25** Relaciones con la comunidad

CAPÍTULO VI PAUTAS DE CONDUCTA EN RELACIÓN CON LAS COMUNICACIONES Y LA PUBLICIDAD Página **27**

- **ARTÍCULO 26** Del enfoque comunicacional y publicitario
- **ARTÍCULO 27** De los representantes (“voceros”) Institucionales

CAPÍTULO VII PAUTAS DE CONDUCTA EN RELACIÓN CON LA INFORMACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE ACTIVOS Página **28**

- **ARTÍCULO 28** De la propiedad de la información
- **ARTÍCULO 29** Manipulación de la información
- **ARTÍCULO 30** Confidencialidad
- **ARTÍCULO 31** Uso y protección de activos

CAPÍTULO VIII OTRAS PAUTAS DE CONDUCTAS DE LOS COLABORADORES Página **31**

- **ARTÍCULO 32** Obsequios y atenciones
- **ARTÍCULO 33** Corrupción y soborno
- **ARTÍCULO 34** Blanqueo de capitales.
- **ARTÍCULO 35** Cumplimiento Modelo Prevención de Delitos

CAPÍTULO IX COMITÉ DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS Página **33**

- **ARTÍCULO 36** Naturaleza y composición
- **ARTÍCULO 37** Funciones
- **ARTÍCULO 38** Canal de Denuncias
- **ARTÍCULO 39** Consecuencias de la no aplicación de las normas

CAPÍTULO X DISPOSICIONES TRANSITORIAS Página **36**

- **ARTÍCULO 40** De la situación previa a la entrada en vigencia del Código.
- **ARTÍCULO 41** Declaración de Conflictos de Interés.

ARTÍCULO 1 Breve Historia

1. Teletón es una de las Instituciones más respetadas del país, destacando por su excelente imagen y credibilidad públicas. Su trayectoria y aportes en el ámbito de la discapacidad en general y de la discapacidad motora en particular, han tenido un profundo impacto en modificar la actitud de la sociedad hacia las personas en situación de discapacidad. Ello se manifiesta en la confianza que le dispensa la comunidad, la que, a través del evento de unidad nacional, hace posible su sostenibilidad.

2. Teletón está compuesta por dos Instituciones: la Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado (SPANL) fundada en 1946 y la Fundación Teletón creada en 1985 (FT). La primera gestiona catorce institutos de rehabilitación, en tanto la segunda, tiene por objeto entre otros, recaudar recursos para el financiamiento de la primera. Si bien se trata de dos Instituciones desde el punto de vista legal, tienen una administración y objetivos comunes y en conjunto, constituyen lo que se denomina Teletón.

3. La razón de ser de Teletón y los factores que hacen posible sus actividades, se explicitan en su Plan Estratégico, documento que cumple la función de alinear los esfuerzos para conseguir los objetivos institucionales.

ARTÍCULO 2 Misión

1. Somos una institución sin fines de lucro, dedicada a la rehabilitación integral de niños, niñas y jóvenes con discapacidad motora, en el mejoramiento de su calidad de vida y al desarrollo de sus capacidades para lograr su inclusión social.

2. Promovemos la visibilidad y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y a través de nuestra campaña de recaudación masiva, unimos a Chile en una instancia de solidaridad y orgullo nacional.

ARTÍCULO 3 Visión

- Queremos contribuir a una transformación social donde la discapacidad no sea un impedimento para la participación de las personas en sus diversas actividades humanas.

ARTÍCULO 4 Valores

- Los valores que se incluyen a continuación, constituyen la impronta que nos caracteriza como Institución y conforman el marco ético que guía nuestro actuar. Ellos adquieren sentido en la medida que se transforman en acciones prácticas y concretas.

1. Respeto y cercanía con las personas.

- a. Valoramos a la persona con independencia de su ideología, nivel socioeconómico, etnia, religión, género, orientación sexual y nacionalidad.
- b. Reconocemos el derecho a su autonomía.
- c. Somos acogedores y empáticos con quienes interactuamos.
- d. Acompañamos a nuestros pacientes y sus familias en sus etapas vitales, así como a sus familias
- e. Protegemos el medio ambiente y la naturaleza.

2. Lealtad con la Institución, con nuestros compañeros de trabajo, con nuestros pacientes y con la comunidad.

- a. Guardamos fidelidad con la misión institucional.
- b. Protegemos los bienes de la Institución y resguardamos la información reservada.
- c. Resolvemos las dificultades siendo proactivos y propositivos.
- d. Realizamos nuestro trabajo con excelencia y eficiencia.
- e. Practicamos la transparencia como principal forma de mantener la confianza con la Institución, nuestros pacientes, sus Familias y la comunidad.
- f. Ponemos nuestras capacidades al servicio de los demás en forma colaborativa, en beneficio de nuestra institución, nuestros pacientes y sus Familias

3. Compromiso con nuestra institución, los pacientes y la comunidad.

- a.** Nos sentimos profundamente identificados con la misión institucional y estamos dispuestos a entregar todo nuestro esfuerzo, más allá del que nos corresponde, por mejorar la calidad de vida de los pacientes y sus familias.
- b.** Trabajamos con responsabilidad, entusiasmo, compromiso, fuerza, perseverancia y esperanza, lo que compartimos e incentivamos en nuestros Pacientes.
- c.** Atendemos a nuestros pacientes en un marco de calidad, seguridad, acogimiento y excelencia.
- d.** Tratamos a las personas con justicia, equidad y sin discriminación.
- e.** Procuramos la igualdad de oportunidades para todos y todas; apoyamos a los más vulnerables, y nos preocupamos que tengan las mismas posibilidades para que puedan contribuir y ser parte de la comunidad.

4. Orgullo por lo que somos y lo que hacemos. Nos enorgullece trabajar en Teletón por:

- a.** Su positivo impacto en nuestra comunidad, en especial, con las personas en situación de discapacidad y sus Familias;
- b.** Por su espíritu solidario que la convierte en un símbolo de unidad y orgullo nacional; y
- c.** Por su permanente disposición a trabajar en forma colaborativa con otras instituciones públicas y/o privadas, para contribuir a una mejor calidad de vida para las personas en situación de discapacidad.

5. Integridad.

- a.** Buscamos en forma permanente la coherencia entre lo que declaramos y lo que hacemos.
- b.** Nos esforzamos por cumplir con los compromisos que adquirimos.

ARTÍCULO 5 Definiciones:

1. Acoso sexual: Se considera acoso sexual cuando una persona realiza en forma indebida y 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.

2. Acoso Laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

3. Colaboradores: miembros del Directorio, personas que trabajan en la Fundación Teletón (FT) y la SPANL incluyendo a voluntarios y profesionales de pre y post grado independiente de su relación contractual y nivel de responsabilidad.

4. Conflictos de interés: aparecen cuando los intereses personales de los trabajadores, ejecutivos y miembros del Directorio o personas relacionadas con ellos, son o parecen ser, contrarios a los intereses de la institución, interfieren en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, o los involucran a título personal en alguna atención, transacción u operación económica de Teleton.

5. Discapacidad física o motora: La CIF (Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad) y la OMS (Organización Mundial de la Salud) definen la discapacidad como un término genérico que incluye las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias, son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad, son dificultades para ejecutar acciones o tareas y las restricciones de la participación, son potenciales barreras para participar plenamente en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo y dinámico que refleja los aspectos de la interacción entre el individuo (con una condición de salud dada) y las características de entorno y la sociedad en la que vive.

6. Familias, apoderados y/o Cuidadores (Familias; Familiares): personas responsables de los pacientes, independiente de las eventuales relaciones de parentesco.

7. Grupos de interés: son aquellos que se relacionan en cualquier ámbito de la Institución. Son grupos de interés los pacientes y sus Familias, los Colaboradores, voluntarios, los proveedores de bienes y servicios, los grupos de apoyo, los donantes, el Estado y la ciudadanía en general.

8. Inclusión social: es un proceso que sostiene y asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de

un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de su situación de discapacidad. Este proceso se sostiene mediante la realización y el compromiso de acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Además, está estrechamente relacionado con las políticas y acciones que se brindan a todas las personas, la posibilidad de ejercer su voz y voto, su participación activa en cualquier campo que deseen incursionar, o en aquellos que se consideren valiosos para el logro de sus aspiraciones particulares o de grupo.

9. Maltrato infantil: toda forma de perjuicio o abuso físico o mental descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el menor se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo.

10. Organización Internacional de Teletones (ORITEL): organización que agrupa a instituciones que se dedican a la rehabilitación de personas con discapacidad en Latinoamérica y EEUU, que comparten un modelo de financiamiento a través de un evento televisivo de larga duración.

11. Personas con o en situación de discapacidad (PesD; PecD): aquellas personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, ven impedida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

12. Personas relacionadas con los trabajadores y miembros del directorio: aquellos con parentesco por consanguinidad o afinidad en primer y segundo grado, en relación sentimental y/o en participación en sociedades o empresas.

13. Rehabilitación funcional: Proceso de acciones médicas y terapéuticas encaminadas a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones, restaurar y/o mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que les posibilite modificar su propia vida y ser más independientes. Son acciones, procedimientos o intervenciones dirigidas a la recuperación total cuando sea posible, del funcionamiento correcto de los diferentes sistemas y estructuras del organismo, en forma independiente o con la ayuda de dispositivos.

14. Rehabilitación integral: conjunto de intervenciones encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida y a la plena integración de una persona en situación de discapacidad al medio familiar, social y ocupacional, a través de procesos terapéuticos, educativos y formativos que se brindan acorde al tipo de discapacidad. Incluye además de las acciones propias de la rehabilitación funcional, en el ámbito familiar y social, las correspondientes a la rehabilitación ocupacional, como son las recomendaciones, reubicación temporal o definitiva y la reeducación laboral.

15. Usuarios: personas con discapacidad física motora que se atienden en cualquiera de los institutos de rehabilitación de Teletón. El término incluye ambos sexos.

ARTÍCULO 6 Objeto

- El Código de Conducta Teletón, en adelante “el Código”, tiene por objeto inspirar, motivar, orientar y modelar las acciones sociales y laborales de Teletón y sus Colaboradores.
- Constituye una ayuda para llevar a la práctica los principios institucionales a la vez que un instrumento para proteger la imagen pública de Teletón, reforzar, preservar y traspasar el espíritu de la Institución a quienes se incorporen a ella a futuro.

ARTÍCULO 7 Ámbito de aplicación

- El cumplimiento de la presente norma es obligatorio para todos y todas quienes somos parte del Equipo Teletón, independientemente del tipo de contrato que determine la relación laboral, de la posición que ocupen y del lugar donde desempeñen su trabajo. Adicionalmente el cumplimiento de su normativa se exigirá como parte del contrato de prestación de servicios con empresas de terceros.
- El Código no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir en el desempeño de las actividades de los colaboradores. Junto con las disposiciones legales vigentes y el resto de las normas y procedimientos establecidos por la Institución, constituyen el marco de referencia para su comportamiento en el desarrollo de las actividades institucionales.

ARTÍCULO 8 Obligaciones y cumplimiento

- Todos los colaboradores de Teletón tienen las siguientes obligaciones:
 1. Conocer y cumplir las leyes, reglamentos y normas internas aplicables a las funciones que tienen asignadas.
 2. Conocer y cumplir los compromisos y pautas de conducta descritos en este Código.

3. Promover entre los Usuarios, Cuidadores (Familia o persona a cargo), proveedores, contratistas y empresas Colaboradoras de Teletón, la adopción de pautas de conducta consistentes con este Código y prestar atención a la conducta de terceros que representan a Teletón, para que su comportamiento sea coherente con el de la Institución.

4. Solicitar, en caso de duda, orientación al jefe directo o al Comité de Conducta, en adelante “el Comité” o “Comité”, cuyas funciones, integrantes y responsabilidades se incluyen en el presente documento (capítulo IX).

5. Informar a la jefatura directa o en su defecto al Comité de Conducta, de los incumplimientos o vulneraciones de las pautas de conducta establecidas en este Código (capítulo V, VI, VII y VIII).

6. Colaborar en el funcionamiento de los sistemas de control de Teletón y en el desarrollo de las auditorías que pudieran ser realizadas, para identificar y corregir deficiencias o debilidades en el sistema de control interno.

• **Los Colaboradores que tienen encomendada la misión de gestionar y dirigir equipos de personas, tienen las siguientes responsabilidades adicionales:**

1. Velar porque las personas que estén bajo su responsabilidad conozcan, comprendan y cumplan este Código.

2. Liderar con el ejemplo, teniendo un comportamiento que sirva de modelo para el resto de los Colaboradores de Teletón.

ARTÍCULO 9 Difusión

- Teletón debe comunicar y difundir en forma permanente entre sus Colaboradores, el contenido y las actualizaciones del Código, en especial, entre las personas que se incorporan o pasan a formar parte de la Institución.
- Teletón espera de todos sus Colaboradores un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de este Código y de las pautas de conducta contenidas en él.
- Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de esta norma deberá consultarse con los jefes directos o con el Comité.

ARTÍCULO 10 Deber de comunicación

- Todos los Colaboradores de Teletón tienen la obligación de informar a sus jefes directos o al Comité, sobre cualquier incumplimiento o vulneración de este Código que pudieran observar en el desempeño de sus actividades laborales o sociales.
- La forma en que deben hacerse las consultas o denuncias y el procedimiento que seguirá el Comité en su evaluación, se especifican en el Capítulo IX.

ARTÍCULO 11 Aceptación y Conformidad

- Los Colaboradores de la Institución deberán recepcionar de forma digital la toma de conocimiento del “Código de Conducta Teletón”, que se encuentra disponible en la página web de la institución.

CAPÍTULO III PAUTAS DE CONDUCTA ENTRE LA INSTITUCIÓN, LOS COLABORADORES Y LOS USUARIOS

- Teletón y sus Colaboradores deben actuar de acuerdo a los principios de comportamiento que se indican a continuación.

ARTÍCULO 12 Principios Básicos de conducta de la Institución

- 1.** La Institución asume el compromiso de desarrollar sus actividades de acuerdo con la legislación vigente, sus normas y procedimientos.
- 2.** La Institución realiza sus actividades bajo un absoluto respeto a los Derechos Humanos y las libertades públicas, de acuerdo a las leyes y prácticas aceptadas internacionalmente. Entre los instrumentos que sirven de referencia se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.

ARTÍCULO 13 De la Institución con sus Colaboradores

- La Institución se compromete a:

- 1.** Proveer un entorno de trabajo seguro, respetuoso y que favorezca el desarrollo profesional de las personas que conforman el equipo Teleton.
- 2.** Mantener relaciones basadas en la confianza mutua, en el cumplimiento recíproco de los derechos, deberes y obligaciones que emanan del contrato de trabajo, de la legislación laboral vigente y de las normas y procedimientos internos existentes, entre los cuales se encuentra el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Teletón.
- 3.** Proteger el derecho de cada uno a expresar sus opiniones y puntos de vista en forma respetuosa.
- 4.** Promover la igualdad de oportunidades laborales para todos sin discriminación.

5. Salvaguardar un adecuado equilibrio entre la vida profesional y personal de los Colaboradores.
6. Incentivar relaciones interpersonales amables y profesionales basadas en principios de confianza y respeto mutuo.

ARTÍCULO 14 De los Colaboradores con la Institución

- Los Colaboradores se comprometen a no incurrir en los siguientes comportamientos:

1. Conductas agraviantes o que supongan algún tipo de discriminación por motivos de raza, ideas religiosas, políticas, sindicales, nacionalidad, lengua, género, estado civil, condición social, edad, discapacidad u orientación sexual.
2. Conductas agresivas o intimidatorias hacia otros Colaboradores, Usuarios y sus Familias (acoso laboral o sexual; abuso de autoridad; ofensas; difamación y otras formas de agresividad y hostilidad).
3. Acceder o permitir el acceso y permanencia en las instalaciones y centros de trabajo a personas, que se encuentren bajo los efectos de drogas, alcohol o sustancias alucinógenas, ni consumir o permitir su consumo o distribución durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 15 De la Institución, los Colaboradores y los Usuarios

- La Institución y sus Colaboradores se comprometen con los Usuarios y Familias a:

1. Mantener relaciones basadas en el respeto de su dignidad, autonomía y privacidad.
2. Tener un trato amable, personalizado, acogedor y respetuoso.
3. Informar al Usuario y Familia en forma veraz y completa acerca del diagnóstico, procedimiento terapéutico o de rehabilitación y su pronóstico.
4. Mantener la confidencialidad de la información clínica.

- 5.** Fortalecer los conocimientos y capacidades de los usuarios y sus Familias en el logro de los objetivos asistenciales.
- 6.** Apoyar a las Familias de los Usuarios en lograr su sustentabilidad económica a través del aprendizaje de un oficio o profesión, cuando así lo soliciten.
- 7.** Promover el autocuidado de las familias a través de las actividades e intervenciones terapéuticas que ofrece la institución.
- 8.** Limitar la relación de los Colaboradores con los Usuarios y sus Familias a lo estrictamente profesional, evitando situaciones que puedan afectar el normal desarrollo del proceso de rehabilitación del Usuario.
- 9.** Respetar su derecho a estar involucrados en las decisiones relacionadas con ellos.

La Institución no acepta

- 1.** Que las relaciones interpersonales entre Colaboradores, Usuarios y Familias, disminuyan o afecten la confianza en la Institución.
- 2.** Que los Colaboradores utilicen su posición para establecer o persuadir relaciones impropias (emocionales o sexuales) con los Usuarios y sus Familias o personas cercanas a ellos.
- 3.** Que los Colaboradores involucren al Usuario o su Familia en su vida personal.
- 4.** Que se inicie cualquier estudio, tratamiento, trabajo de investigación o registro audiovisual, sin el entendimiento del propósito y su aprobación previa por parte del Usuario y su Familia.

- Aparecen cuando los intereses personales de los colaboradores o personas relacionadas con ellos son, o parecen ser, contrarios a los intereses de la institución, interfieren en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o, los involucran a título personal en alguna atención, transacción u operación económica de Teletón.
- Teniendo presente lo anterior, es importante reconocerlos e informarlos oportunamente en acuerdo a la Política de Gestión de Conflictos de Interés disponible en la página web de la institución.
- A objeto de prevenir situaciones que puedan perjudicar a la Institución, Colaboradores y los Usuarios y sus Familias, se establecen las siguientes normas.

ARTÍCULO 16 Contratación y promoción de los Colaboradores

- 1.** No deben ingresar a la Institución personas relacionadas con los Colaboradores en cargos en que existan relaciones de dependencia jerárquica entre ellos.
- 2.** Las personas relacionadas con Colaboradores, no puedan ser promovidas a cargos que originen relaciones de la naturaleza referida.
- 3.** En general la Institución no acepta el reingreso de un Colaborador de Teletón, a excepción de aquellos que se hayan retirado voluntariamente sin beneficio IAS (establecido en convenios colectivos), situación que será analizada de acuerdo a sus méritos.

ARTÍCULO 17 Relaciones de pareja entre Colaboradores

- Las relaciones de pareja entre los Colaboradores pueden ser motivo de conflicto de interés. De producirse, los Colaboradores involucrados deberán informar la situación a sus respectivas jefaturas directas.

La Institución no acepta:

1. Que las relaciones de pareja entre colaboradores afecten el clima organizacional y el normal desempeño de los equipos de trabajo.

ARTÍCULO 18 Relaciones sentimentales de Colaboradores con Usuarios o Familiares

- A la Institución le preocupan las eventuales relaciones sentimentales entre los Colaboradores y los Usuarios y entre los Colaboradores y algún miembro de la familia. De ocurrir algún evento de este tipo, el Colaborador debe informar a su jefatura directa, la que a su vez debe ponerlo en conocimiento del Comité de Conducta. Con todo, la ocurrencia de lo anterior puede constituir causal de despido del Colaborador.

La Institución no acepta:

1. Que las relaciones de pareja entre colaboradores y usuarios o algún miembro de la familia, afecten el normal desarrollo del proceso de rehabilitación.

ARTÍCULO 19 Compras a proveedores de bienes y servicios

- Los responsables del proceso de creación y selección de proveedores de bienes y servicios de Teletón, sean éstos personas naturales o jurídicas, deben cumplir lo establecido en la política de gestión de conflictos de interés.

ARTÍCULO 20 Atención de Usuarios por profesionales que prestan servicios en la Institución

- No es recomendable que profesionales que trabajan en Teletón atiendan a Usuarios en forma privada, lo que debe ser informado por el profesional al Usuario y su Familia. No obstante, si el Usuario o su Familia así lo desean, el profesional debe informar a su jefe directo y solicitar al Usuario o su Familia que lo explicita en forma escrita a través del “**Formulario de Tratamiento Profesional Independiente**” y lo haga llegar a su jefatura directa, el que posteriormente será remitido al Comité de Conducta.

- 1.** En aquellos casos en que los Colaboradores tomen conocimiento que un Usuario está recibiendo atención o desee ser atendido en forma simultánea por terceros que pertenezcan a la Institución, deben informarlo a su jefe directo. En el evento que ello sea conocido por otros Colaboradores de Teletón, deben informarlo a su jefe directo o al Comité a través de los canales disponibles para estos efectos.
- 2.** Respecto de los Usuarios que cumplen con los requisitos de la población objetivo de Teletón y son atendidos en forma privada por profesionales de la Institución, se espera que el profesional informe al Usuario y su Familia que pueden ser atendidos en forma gratuita en Teletón.
- 3.** En el caso de Usuarios que son atendidos por profesionales de Teletón y solicitan continuar siendo atendidos en forma privada por ellos o por otros profesionales, éstos deben:
 - a.** Insistir en la necesidad de continuar con el plan terapéutico en Teletón.
 - b.** Si a pesar de lo anterior el Usuario o su Familia mantiene su requerimiento, el profesional debe poner en conocimiento de la solicitud a su jefe directo a través del **“Formulario de Tratamiento Profesional Independiente”**.
- 4.** En el caso de Usuarios atendidos temporalmente fuera de Teletón, ello no los inhabilita para volver a ésta a completar su rehabilitación, dada la infraestructura y conocimiento técnico con que cuenta la Institución. En este caso, la Institución deberá solicitar los antecedentes clínicos de cualquier intervención recibida fuera de la Institución. El Usuario será considerado en igualdad de condiciones respecto de un Usuario que ingresa a la Institución y debe respetar estrictamente las normas institucionales correspondientes.
- 5.** En el caso de la derivación de pacientes que se atienden en forma privada, a terapias específicas o exámenes en que Teletón es alternativa única, independiente del profesional que realice la derivación, éstos serán considerados en igualdad de condiciones que un Usuario nuevo y la Institución deberá velar por el respeto estricto de las normas institucionales correspondientes.
- 6.** Si los Colaboradores realizan cualquier tipo de procedimiento en la atención privada de pacientes, que requieran posteriormente un período de rehabilitación en la Institución, ésta puede efectuarse cumpliendo estrictamente con las normas de atención institucional, previa

autorización del Director del Instituto en que soliciten ser atendidos, quien debe otorgarla en base a consideraciones técnicas del tratamiento requerido.

7. En el caso que un Usuario o Familia, soliciten la fabricación por terceros de órtesis y/o prótesis prescritas por un profesional de Teletón, éste deberá informarle previamente de la inconveniencia técnica y el posible impacto negativo en su rehabilitación si el producto no tiene la calidad adecuada. Si no obstante ello, el Usuario o su apoderado insisten en aquello, el profesional dejará constancia que lo hace por voluntad propia y que la Institución no se hace responsable sobre la calidad y funcionalidad de los productos, ni de los posibles efectos negativos en el Usuario debido a su uso. De lo anterior, debe quedar constancia en el **“Formulario Fabricación de Órtesis/ Prótesis por Terceros”**.

8. En el caso que el Usuario o su Familia, habiendo procedido de la forma anterior soliciten por cualquier causa la confección de la órtesis y/o prótesis, el Usuario debe ser considerado en las mismas condiciones que un Usuario nuevo y debe respetar estrictamente las normas institucionales. Ello debe ser aplicable a cualquier Usuario que desee utilizar y/o recibir tratamiento en forma particular.

ARTÍCULO 21 Declaración de Conflicto de Interés

Para la aplicación de lo estipulado en el presente capítulo, los Colaboradores deben actualizar al menos una vez al año la información contenida en el formulario “Declaración de Conflicto de Interés” si hubiera cambios en lo declarado.

La Institución no acepta:

1. Que profesionales que presten servicios en Teletón promuevan o induzcan la atención por ellos u otros profesionales en forma privada, de Usuarios que se atienden en Teletón o de Personas con Discapacidad que, cumpliendo con los requisitos para ser atendidos por Teletón, no estén recibiendo atención alguna.

2. Que profesionales que prestan servicios en Teletón, deriven pacientes que atienden en forma privada, ya sea para que continúen con su tratamiento en Teletón o para la realización de exámenes

o terapias específicas y utilicen su condición para incumplir con las normas institucionales relacionadas con su ingreso y atención.

3. Que profesionales que prestan servicios en Teletón, realicen prestaciones de cualquier tipo a pacientes que atienden en forma privada en instalaciones de la Institución, aun cuando ello sea fuera de las horas de trabajo.

4. Que profesionales que prestan servicios en Teletón, utilicen insumos o equipos institucionales en la atención privada de pacientes en sus instalaciones o fuera de la Institución.

CAPÍTULO V PAUTAS DE CONDUCTA DE LA INSTITUCION Y SUS COLABORADORES CON OTROS GRUPOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 22 Relaciones con proveedores de bienes y servicios

- 1.** La elección y compra a los proveedores de bienes y servicios deben hacerse en base a criterios técnicos, profesionales y éticos, debiendo elegir entre las propuestas por factores objetivos, tales como competencia, oportunidad, precio y calidad.
- 2.** Los procedimientos de selección deben ser transparentes, establecidos con anterioridad a la selección y demostrables a través de sus debidos respaldos.
- 3.** El trato con los proveedores debe ser justo, respetuoso y equitativo, evitando discriminaciones arbitrarias, cumpliendo con los contratos y compromisos asumidos.

ARTÍCULO 23 Relaciones de la Institución con la autoridad

- 1.** La Institución respeta las autoridades públicas, cualesquiera sean, y mantiene relaciones honestas, transparentes y por lo canales establecidos con sus carteras, servicios, funcionarios y personal.
- 2.** Los Colaboradores autorizados que entregan información a los servicios de gobierno a nombre de la Institución, deben asegurarse que sea exacta y completa. Los errores u omisiones pueden interpretarse como una violación a las leyes o reglamentos del país y dañar la credibilidad de Teletón.
- 3.** Teletón promueve su participación en el desarrollo de políticas públicas relacionadas con la discapacidad, para lo cual está disponible para aportar la información y conocimientos necesarios de manera transparente a quién lo solicite cumpliendo los protocolos institucionales.

La Institución no acepta

- Que los Colaboradores de Teletón ayuden o participen con terceros en la violación de alguna ley, ni en acciones que, aun siendo legales, puedan comprometer el respeto al principio de legalidad, dañar la reputación de Teletón o perjudicar la percepción que se tiene de ella.
- Utilizar los conductos no regulares o informales en la comunicación con las autoridades gubernamentales, legislativas u otros actores de influencia política o social.

ARTÍCULO 24 Relaciones con las Empresas Colaboradoras

- Las relaciones entre la Institución y los Colaboradores con las Empresas Cooperadoras, deben estar basadas en la confianza, colaboración y transparencia en la información, de modo que el intercambio de conocimientos, experiencias y capacidades, permita alcanzar objetivos de mutuo beneficio.

ARTÍCULO 25 Relaciones con la comunidad

Las Institución se compromete a:

- 1.** Cuidar el medioambiente y controlar el posible impacto negativo de sus actividades, productos y servicios.
- 2.** Educar y promover entre los Colaboradores, proveedores de bienes y servicios y comunidades donde opera, la gestión ambiental, el uso adecuado de los desechos industriales, el desarrollo sostenible y las tecnologías limpias.
- 3.** Respetar a las personas de las Comunidades locales de los entornos en los que operan.

ARTÍCULO 26 Del enfoque comunicacional y publicitario.

- 1.** La Institución considera especialmente relevante que sus Colaboradores compartan un mismo discurso público en relación con los Usuarios y con la forma de difundir las actividades que realizan, ya sea en actos públicos, a través de la publicidad o de las redes sociales. De particular relevancia son las actividades que se realizan durante el evento anual de recaudación.
- 2.** La Institución promueve e impulsa la aplicación de las nuevas tecnologías comunicacionales y publicitarias, siendo conscientes de los efectos derivados de una inadecuada utilización de las mismas.

Las Institución se compromete a:

- 1.** Presentar a las Personas en situación de Discapacidad como sujetos de derechos humanos y no como objetos de caridad.
- 2.** Evitar los estereotipos y el uso de lenguaje peyorativo.
- 3.** Respetar la dignidad de las personas que aparecen en productos audiovisuales y evitar cualquier manipulación que afecte su veracidad.
- 4.** No difundir productos audiovisuales sin el conocimiento y autorización previa de los Usuarios y Familias que aparecen en ellos.

ARTÍCULO 27 De los representantes (“voceros”) de la Institución

- Las Institución debe aprobar en forma previa, a través de su Dirección de Comunicaciones, la intervención pública de los Colaboradores que actúen en su representación, ya sea en actos públicos, redes sociales o en otro tipo de actos en los que existan indicios de que puedan tener una difusión pública relevante.

CAPÍTULO VII PAUTAS DE CONDUCTA EN RELACIÓN CON LA INFORMACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE ACTIVOS

ARTÍCULO 28 De la propiedad de la información

1. Toda la información y el conocimiento que se genere en la Institución, es propiedad de la misma en los términos referidos en la legislación vigente.
2. Los Colaboradores deben respetar la propiedad intelectual y no hacer mal uso del material protegido por derechos de autor, patentes o de cualquier otro activo intangible.

ARTÍCULO 29 Administración de la información

1. Teletón asume como principio de comportamiento la transparencia informativa, entendida como el compromiso de transmitir información fiable a la sociedad, que le permita formarse una imagen fiel de sus actividades, estrategias y desempeño económico, social, asistencial y ambiental.
2. Comportamientos como la falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa serán sancionados por la institución de acuerdo a reglamento interno o normativa legal vigente según sea el caso.

ARTÍCULO 30 Confidencialidad

1. Los Colaboradores deben asegurar el derecho a la privacidad, protegiendo los datos personales o cualquier información sensible confiados por los Usuarios y las Familias, Proveedores, Empresas Colaboradoras, Contratistas, Instituciones, público en general y entre ellos mismos.
2. En particular los Colaboradores se comprometen a custodiar y no divulgar la información clínica de los Usuarios, salvo en las circunstancias que la misma ley establece.

La Institución no acepta:

- 1.** Que los Colaboradores revelen datos de carácter personal obtenidos de Usuarios y Familias, proveedores, empresas Colaboradoras, contratistas, otros Colaboradores, instituciones y público en general y que vulneren las leyes aplicables, la privacidad y la confianza depositada en la Institución, por estos colectivos.
- 2.** Que los Colaboradores recojan, traten, almacenen, conserven, comuniquen o usen datos personales, que contravengan o vulneren las normas y los legítimos derechos de los titulares de tales datos.

ARTÍCULO 31 Uso y protección de activos

- 1.** Los Colaboradores deberán responsabilizarse por el buen uso y protección, de los bienes (muebles, inmuebles, tangibles, intangibles) y recursos financieros, observando el debido cuidado en su uso y custodia.
- 2.** En particular, los Colaboradores se comprometen a hacer un uso adecuado de los recursos informáticos y/ tecnológicos (aplicaciones y equipos) que la Institución pone a su disposición para el desarrollo de sus funciones y a cumplir con lo indicado en el reglamento interno en lo relativo al uso de los recursos informáticos y/o tecnológicos.
- 3.** La Institución debe disponer de procedimientos específicos para proteger la información almacenada en documentos físicos, electrónicos o audiovisuales y de la intromisión y su eventual apropiación por terceros (“hackeo”).
- 4.** Sin perjuicio de lo anterior, la Institución deberá respaldar y mantener en un lugar seguro, toda la información que considere relevante para el normal desarrollo de sus actividades. Se tendrá especial cuidado con los documentos legales, asistenciales, audiovisuales, de los Colaboradores, de los Usuarios y sus Familias.

Las Institución no acepta:

- 1.** La utilización de sus recursos para usos personales o extra-laborales o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas directamente con el interés de la institución.
- 2.** Que los Colaboradores sustraigan o consientan deliberadamente que terceros sustraigan recursos de la Institución o de sus Colaboradores.
- 3.** Que Los Colaboradores utilicen insumos o equipos institucionales en la atención privada de Usuarios, ya sea en sus instalaciones o fuera de la institución.
- 4.** Que en el uso de los recursos informáticos o desarrollo de sus funciones, los Colaboradores y los Usuarios externos a quienes ellos permitan su uso no deben: (i) comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos y las comunicaciones; (ii) enviar mensajes de correos electrónicos o equipos institucionales amenazantes o injuriosos, recurrir a lenguaje impropio, realizar comentarios inapropiados, que puedan suponer una ofensa a una persona o un daño a la imagen de la Institución; o (iii) navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos.
- 5.** Que se haga uso de información confidencial y se beneficien personalmente de una oportunidad de lucro de la que tuvieran conocimiento como consecuencia del desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO VIII OTRAS PAUTAS DE CONDUCTAS DE LOS COLABORADORES

ARTÍCULO 32 Obsequios y atenciones

Se permite que los Colaboradores reciban regalos o atenciones que sean entregados de forma transparente y con carácter ocasional, en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente inferiores a 1 UF (una unidad de fomento). Los regalos o atenciones que no cumplan con lo anterior no están permitidos y deberán ser rechazados o devueltos.

La Institución no acepta:

- Que los Colaboradores por razón del cargo que ocupen, acepten regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad, que puedan afectar su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.
- Que los Colaboradores ofrezcan, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a proveedores o a cualquier otra persona o entidad, que mantenga o pueda mantener relaciones con la institución, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones.

ARTÍCULO 33 Corrupción, soborno, y cohecho

1. En ningún caso los Colaboradores recurrirán a prácticas no éticas para influir en la voluntad de personas ajenas a la institución con el objetivo de obtener algún beneficio para éstas o para ellas mismas y deben estar alertas de que otras personas u organizaciones no hagan uso de estas prácticas.

2. En sus relaciones con las autoridades e instituciones públicas los Colaboradores deben conducirse de forma lícita y alineada con las disposiciones nacionales e internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.

La Organización no acepta.

- 1.** Que los Colaboradores realicen u ofrezcan, de forma directa o indirecta, algún pago en dinero, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona natural o jurídica con el fin de que éstas abusen de su influencia, real o aparente, para obtener de cualquier autoridad, entidad pública o privada, cualquier negocio u otra ventaja.
- 2.** Que los Colaboradores hagan pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o ventajas.
- 3.** Que los Colaboradores que mantengan relaciones en su ámbito profesional con contratistas y proveedores, obtengan en las compras privadas que realicen a los mismos, descuentos o condiciones más ventajosas en favor de sí mismos o de terceras personas, que excedan las condiciones generales ofrecidas al resto de los Colaboradores.

ARTÍCULO 34 Blanqueo de capitales y Lavado de Activos

- 1.** Los Colaboradores deben prestar especial atención e informar de aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que las Organizaciones mantienen relaciones.
- 2.** Asimismo, deben permanecer alertas frente a los pagos realizados a/o por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, así como a los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, empresa o personas.

ARTÍCULO 35 Cumplimiento Modelo de prevención de delitos (Ley 20393 y modificaciones)

- Conforme a la ley 20393 y sus modificaciones, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, receptación, apropiación indebida, negociación incompatible, corrupción entre particulares y administración indebida. La Institución podrá ser responsable de los delitos que los colaboradores cometan dentro del ámbito de sus funciones. En ese ámbito todos nuestros colaboradores se comprometen a cumplir los lineamientos establecidos en la política de prevención de delitos de la Institución.

ARTÍCULO 36 Naturaleza y composición

- El Comité de Conducta es un órgano consultivo interno, que tiene como objeto gestionar el sistema de vigilancia y cumplimiento del Código de Conducta de Teletón. Lo componen el Gerente de Contraloría, el Gerente de Personas y el Director Médico Nacional. De ser necesario, el Comité podrá incorporar a un Gerente, Director o Asesor Independiente, en la medida que lo estime conveniente.
- El Comité de Conducta sesionará con la frecuencia necesaria y al menos dos veces por año. Será obligación del Comité de Conducta, informar semestralmente al Directorio de la Institución o a quien este designe las denuncias recibidas, o a su Presidente en caso que se trate de materias relevantes o significativas.
- Del Conflicto de Interés: En caso que un integrante del Comité tenga relación directa jerárquica o presente conflicto de interés sobre la denuncia recibida, éste se debe inhabilitar en la investigación del caso. En esta situación, el Comité debe designar a un reemplazante.
- En caso que un integrante del Comité sea denunciado, el Comité se inhabilitara en la investigación del caso designando a una entidad externa especialista en el tema quien tendrá el rol de llevar a cabo la investigación de acuerdo al procedimiento descrito en la institución. Será obligación del Presidente del Comité de Conducta velar que se cumpla el debido proceso en forma y estilo. Si es éste es el denunciado, el rol lo asumirá el Gerente de Personas.

ARTÍCULO 37 Funciones

- Al Comité de Conducta de Teletón le corresponden las siguientes funciones:
 1. Promover el conocimiento del Código en toda la institución.
 2. Asesorar en la interpretación y aplicación del Código.

- 3.** Proponer acciones y mecanismos de control que fomenten, supervisen y, en su caso, ayuden a su cumplimiento.
- 4.** Velar para que los Colaboradores de Teletón puedan, de forma confidencial, poner en su conocimiento posibles vulneraciones al Código.
- 5.** Resolver o proponer la resolución, bajo el principio de la presunción de inocencia, de las denuncias que considere pertinentes, informando y recomendando a la Vicepresidencia Ejecutiva de Teletón, las infracciones al Código detectadas y la adopción de las medidas que considere pertinentes.
- 6.** Recabar información de cualquier órgano o unidad de Teletón relativa a los asuntos que conozca.
- 7.** Velar para que no tenga lugar represalia alguna sobre aquellos Colaboradores o terceros que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos del Código.
- 8.** Proponer las modificaciones y revisiones al Código que considere oportunas.
- 9.** Mantener un registro estadístico de las actuaciones realizadas; y dar cuenta al Directorio de Teletón, con la periodicidad que se determine, acerca de sus actividades y de la difusión y cumplimiento del Código.

ARTÍCULO 38 Canal de Denuncias

- Los Colaboradores pueden hacer sus consultas y/o denuncias de incumplimientos del Código, a través de la página web de la institución, correo institucional, presencialmente o cualquier medio indicado en el “Procedimiento de Consultas y/o Denuncias”, las que serán tratadas en forma confidencial.
- Se espera que quienes formulen denuncias de incumplimientos del Código, lo hagan en forma responsable y con la seriedad que amerita.

ARTÍCULO 39 Consecuencias de la no aplicación de las normas

- En caso de que hubiere incumplimiento de cualquiera de las disposiciones establecidas en este Código, se clasificarán las consecuencias en graves y leves de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.** El impacto en la integridad de compañeros, jefes, Usuarios y sus apoderados.
- 2.** Las circunstancias en las que la falta haya sido cometida, teniendo en cuenta las capacitaciones dadas al Colaborador, los lineamientos y protocolos establecidos, si fue inducido o avalado por su superior para cometerla.
- 3.** Haber reparado o resarcido el daño por iniciativa propia y aceptado la responsabilidad del hecho.
- 4.** Si la persona implicada ha estado involucrada en otras situaciones de seguimiento por conducta o por no adherencia a protocolos clínicos.

ARTÍCULO 40 De la situación previa a la entrada en vigencia del Código

- La situación existente con anterioridad a la entrada en vigencia del presente código, se consideran que no infringen las disposiciones contenidas en éste.

ARTÍCULO 41 Declaración de Conflictos de Interés

- Todos los Colaboradores deben llenar el “Formulario Declaración de conflictos de Interés”, en forma previa a la entrada en vigencia del presente Código, el que debe actualizarse de acuerdo a lo establecido en protocolo.

CARTA ACEPTACIÓN ENTREGA
CÓDIGO DE CONDUCTA TELEFÓN

CARTA ACEPTACIÓN ENTREGA CÓDIGO DE CONDUCTA TELETÓN

- **Nombre completo:**
- **RUT:**
- **Cargo:**
- **Instituto/Dependencia:**
- **Jefe directo:**

Mediante la firma de este documento, declaro haber leído y comprendido el contenido del Código de Conducta, asimismo comprendo que su cumplimiento es obligatorio para todos los Colaboradores de Teletón.

Por otra parte me comprometo, en este acto, a cumplir fielmente los enunciados de este código y a cooperar en todo lo relacionado a su implementación, difusión y cumplimiento, incluyendo el análisis y consulta de situaciones que atentan en contra de un marco ético.

Firma

Fecha: / /



CÓDIGO
DE CONDUCTA
TELETÓN

