



Código de Ética
Universidad Católica del Maule

Contraloría

CÓDIGO DE ÉTICA

1. ANTECEDENTES GENERALES Y MARCO DE REFERENCIA

La Universidad Católica de Maule (en adelante “la Universidad” o “UCM”) tiene por misión el compromiso con el desarrollo del país a través de la formación integral de personas, la investigación y la transferencia tecnológica, fomentando el pensamiento crítico y el espíritu de servicio.

Es una institución que integra el Consejo de Rectores y la Red G9 –Universidades públicas no Estatales-, acreditada en nivel avanzado por la Comisión Nacional de Acreditación en las áreas obligatorias de Gestión Institucional y Docencia de Pregrado, y en las áreas electivas de Investigación y Vinculación con el Medio.

Destaca la estrecha relación entre las líneas de investigación que desarrolla la UCM -desde la ciencia básica y aplicada- y las necesidades presentes en el territorio, lo que motiva y da sentido a la labor científica que se genera en las áreas que abarcan un amplio abanico de disciplinas agrupadas en educación, medicina, ciencias de la salud, religión y filosofía, ingeniería, ciencias agrarias y forestales, ciencias básicas y ciencias sociales y económicas.

Las áreas prioritarias de investigación definidas por la UCM son educación, energía, recursos naturales, medio ambiente, desarrollo local y humano, salud y calidad de vida, a las que suma como áreas emergentes del trabajo científico a: inteligencia artificial, cambio climático, ciencia y fe, neurociencias y desastres naturales.

El Código de Ética entrega los principales lineamientos, normas y principios que deben orientar el actuar de todas las personas sujetas a un vínculo laboral con la Universidad, sean estos miembros del Consejo Superior, Rector, Vicerrectores, directivos, administración, jefes, académicos, administrativos y auxiliares, entre otros, alineados al Programa de Prevención de Delitos.

La ejecución y éxito del Código de Ética dependerá fundamentalmente de la responsabilidad de cada uno de los colaboradores que pertenecen a la Universidad, quienes deberán realizar sus tareas y funciones con pleno apego a los valores y principios éticos y respeto a la normativa legal (por ej., Ley N° 20.393, modificada por la Ley N° 21.595, sobre Delitos Económicos y Medioambientales) e interna que dicte la Universidad.

Este Código de Ética también se aplicará, en lo pertinente, a todas las personas naturales y jurídicas que prestan servicios directos e indirectos a o en la Universidad, sin importar la calidad, modalidad laboral o contractual bajo la cual presten sus servicios, la posición que ocupen o el lugar en que desempeñen su trabajo. Entre tales personas se encuentran proveedores de bienes y servicios, prestadores de servicios a honorarios, asesores, contratistas y subcontratistas.

Es responsabilidad de cada una de las personas revisar y analizar las directrices de este Código, regirse por ellas y tenerlas presentes en todas sus acciones. En caso de que cualquier persona tenga información o dudas sobre alguna circunstancia o comportamiento, propio o ajeno, que pueda infringir los principios establecidos en este Código de Ética o cualquier normativa legal aplicable, tiene el deber de denunciar e informar oportunamente o pedir orientación a sus superiores o a través de las personas o mecanismos establecidos por la Universidad a través del canal de denuncia del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) y de la Ley de acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo, o personalmente a los responsables de cada uno de estos canales de denuncia.

Para tales efectos, la UCM cuenta con un Encargado de Prevención de Delitos, de Canales de Denuncia y un Procedimiento de Investigación y Sanción de las Denuncias, que se encuentran publicados en la página web (<https://portal.ucm.cl>).

2. NORMAS ÉTICAS, PRINCIPIOS Y PROPÓSITOS DEFINIDOS POR LA UNIVERSIDAD

I. Principios Orientadores de la Universidad

- Respeto por la persona humana
- Espíritu de Servicio
- Responsabilidad Social
- Responsabilidad Ambiental
- Excelencia

II. Propósitos Institucionales

- Direccionar el quehacer universitario hacia la interacción con sus grupos de interés, desarrollando actividades conjuntas generadoras de valor, siendo parte del sello de servicio de la Institución.
- Formar personas íntegras con pensamiento crítico y espíritu de servicio, que les permita enfrentar positivamente los desafíos y, al mismo tiempo, contribuir al desarrollo social y económico de la región y el país.

- Desarrollar la investigación a nivel multidisciplinario e interdisciplinario, con entidades regionales, nacionales e internacionales, estimulando la creación y transferencia de conocimiento como aporte al desarrollo de la región y el país.
- Incorporar la cultura de la calidad en el trabajo colaborativo académico y administrativo, resguardando el desarrollo integral y armónico del proyecto institucional.

III. Política Integral de Equidad de Género y Diversidad

La Política Integral de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad forma parte de este Código de Ética, y se orienta en los siguientes principios que deben guiar su interpretación y aplicación:

- **Igualdad y Equidad de Género**
se reconoce como principio central que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, independiente de su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género. Sin perjuicio de ello, es necesario establecer estrategias y medidas para erradicar las desigualdades históricas basadas en razones de género para que este principio jurídico de carácter universal se traduzca en una igualdad efectiva entre las personas.
- **No discriminación por sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género**
la igualdad entre las personas genera la obligación de erradicar la discriminación en todas sus formas, y en particular, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, que tenga por objeto o resultado la vulneración de los derechos de las personas en cualquier ámbito.
- **Dignidad de la persona humana**
toda acción o medida debe asegurar el respeto de la dignidad de las personas, entendida como el reconocimiento del valor inherente del ser del cual emanan sus derechos fundamentales.
- **Participación**
la construcción de una comunidad fundada en el trato igualitario requiere el compromiso y la contribución de todas las personas que la componen, así como la consideración de sus diferentes necesidades y opiniones, desde una mirada diversa e inclusiva.

- **Promoción de la Corresponsabilidad y la Conciliación**
se reconoce la importancia de las iniciativas que promueven el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado, y las que favorecen el equilibrio en el desarrollo de las distintas responsabilidades que surgen del ámbito laboral, familiar y personal.
- **Interseccionalidad**
se reconoce la necesidad de considerar que el género se entrecruza con otras categorías de discriminación como la situación socioeconómica, la discapacidad, la raza o la edad, lo que implica un impacto diferenciado en la realidad concreta de cada persona.

IV. Relaciones con los alumnos

- Los que por sus funciones deban atender a estudiantes deberán ofrecer un trato profesional y transparente, honesto y respetuoso, proporcionando los servicios educacionales convenidos con la mayor calidad y excelencia, apegándose siempre a las leyes aplicables y a la normativa interna de la Universidad.
- Del mismo modo, no se deberá permitir que las relaciones personales interfieran en el trato justo con los alumnos, ni a la hora de calificar sus trabajos de forma objetiva. No se deberá aprovechar de las relaciones docente-alumno para ofrecerles servicios como tutorías, ayudantías o apoyo pagado fuera de Universidad.

V. Relación con los colaboradores

- Respecto de los contratos de trabajo con todos los colaboradores ya celebrados deberán suscribirse entre las partes Anexos en cuya virtud se verifique que conocen y se comprometen a no incurrir en las conductas constitutivas de delitos previstos en la Ley N° 21.595 y a actuar siempre en el desempeño de sus funciones o actividades cumpliendo la ley, la normativa educacional y la normativa interna, y se incorporarán los canales de denuncia.
- Respecto de los contratos de trabajo con todos los colaboradores que se celebren en el futuro, deberán contener Cláusulas especiales en cuya virtud se verifique que conocen y se comprometen a no incurrir en las conductas constitutivas de delitos previstos en la Ley N° 21.595 y a actuar siempre en el desempeño de sus funciones o actividades cumpliendo la ley, la normativa educacional y la normativa interna, y se incorporarán los canales de denuncia.

- Se incorporarán modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el mismo sentido anterior, incluyendo las sanciones por incumplimiento.
- Deberán participar activamente en todas las acciones de capacitación que disponga la UCM en materias relacionadas con ética, integridad, Sistema o Modelo de Prevención de Delitos, leyes sobre delitos económicos y medioambientales, etc.

VI. Relación con los proveedores

- Respecto de los contratos con todos los proveedores de bienes y servicios, prestadores de servicios a honorarios, asesores, contratistas y subcontratistas ya celebrados deberán suscribirse entre las partes Anexos en cuya virtud se verifique que conocen y se comprometen a no incurrir en las conductas constitutivas de delitos previstos en la Ley N° 21.595 y a actuar siempre en el desempeño de sus funciones o actividades cumpliendo la ley, la normativa educacional y la normativa interna, y se incorporarán los canales de denuncia.
- Respecto de los contratos con todos los proveedores de bienes y servicios, prestadores de servicios a honorarios, asesores, contratistas y subcontratistas que se celebren en el futuro, deberán contener Cláusulas especiales en cuya virtud se verifique que conocen y se comprometen a no incurrir en las conductas constitutivas de delitos previstos en la Ley N° 21.595 y a actuar siempre en el desempeño de sus funciones o actividades cumpliendo la ley, la normativa educacional y la normativa interna, y se incorporarán los canales de denuncia.
- Quienes, por su función, tengan la responsabilidad de negociar la adquisición de bienes y servicios, deberán ofrecer y exigir a los proveedores un trato profesional y honesto, cautelando siempre los intereses de la Institución, dentro del marco de la ley y la normativa interna.

VII. Relación con autoridades y la comunidad

Todos los colaboradores de la Universidad, incluyendo miembros del Consejo Superior, Rector, Vicerrectores, directivos, administración, jefes, académicos, administrativos y auxiliares, entre otros, deberán:

- Cumplir cabalmente con el desarrollo de las actividades institucionales, con pleno respeto a las leyes, reglamentos y normativa interna que resulten aplicables.
- Colaborar en todo momento con las autoridades competentes, siempre actuando conforme a derecho y en resguardo de los intereses legítimos de la Universidad.
- Tener una conducta ética e íntegra en su relación con autoridades y funcionarios públicos.
- Dar un trato respetuoso a autoridades y funcionarios públicos.
- Realizar los trámites, gestiones y relaciones que deban ejecutar en representación de la Universidad ante toda clase de autoridades, organismos o reparticiones públicas con pleno apego a la normativa aplicable, incluyendo el lobby.
- Observar y respetar las normas sociales y buenas costumbres que promuevan una sana convivencia con las comunidades con las cuales se vincule en el ejercicio de sus funciones laborales, preservando la buena imagen y el prestigio de la Universidad.
- Observar especial cuidado en relación con las instituciones y organizaciones que conformar el sector educacional de la región y del país.

VIII. Medioambiente y ecología

La Universidad reconoce, como parte de la responsabilidad social, la protección del medio ambiente y el cuidado de los recursos naturales.

Las personas que trabajan en la Universidad deberán:

- Realizar las acciones necesarias, en el ámbito de sus funciones y competencias, para asegurar que en el área de trabajo en que se desenvuelve se respete el cuidado del medio ambiente y los recursos naturales y el uso eficiente de la energía.
- Abstenerse de realizar acciones que atenten contra el medioambiente y los recursos naturales, incluyendo el manejo de residuos gaseosos, sólidos y líquidos y el trabajo con animales.

IX. Conflicto de intereses

Un conflicto de intereses es una situación en la cual se tiene un interés personal o privado contrario a los intereses o fines de la Universidad, que puede afectar o perjudicar el ejercicio objetivo e imparcial de sus funciones y el cumplimiento de sus deberes. Los conflictos de intereses revisten particular gravedad cuando involucran decisiones sobre gestión de recursos, por ejemplo, en procesos de compras y contratación de personal y/o de servicios de terceros, entre otros.

Sin que la enumeración que a continuación se detalla se considere taxativa, pueden destacarse los siguientes ejemplos de conflictos de intereses en el desempeño de las funciones del personal de la Universidad:

- Promover o participar en transacciones con familiares o amigos, con la expectativa de obtener un beneficio personal o familiar.
- Participar de manera directa o indirecta en procesos de contratación de familiares.
- Participar en transacciones para beneficiar a determinados clientes o proveedores, con la expectativa de obtener algún tipo de beneficio personal, incluyendo trabajos futuros.
- Aceptar préstamos, favores o regalos de clientes y proveedores de la Universidad, directamente a través de familiares, a cambio de otorgarles tratamiento privilegiado que rompa el principio de imparcialidad en la relación con otros clientes y proveedores.

- Utilizar bienes de la Universidad para beneficio personal o familiar.
- Realizar actividades profesionales o empresariales, de manera privada, que involucren servicios que la misma persona brinda desde una unidad.
- Utilizar información privilegiada de la Universidad en beneficio propio, de acuerdo a lo indicado en la sección anterior.

En este orden de ideas, las autoridades académicas que desempeñan funciones académico administrativas, el personal que brinda servicios a terceros y, en general, todo el personal académico y administrativo de la Universidad que tiene responsabilidad sobre el manejo de recursos y participa en procesos de contratación, está obligado a inhibirse de participar cuando existe un conflicto de intereses, actual o potencial, bajo responsabilidad. En cualquier caso, de duda al respecto, están obligados a informar a sus pares y a su superior jerárquico sobre la posible existencia de estos conflictos.

Las altas autoridades de la UCM (miembros del Consejo Superior y Equipo Directivo) declararán sus intereses y patrimonio según el procedimiento y los medios previstos.

X. Regalos y atenciones

- Las autoridades académicas, los profesores y el personal administrativo de la Universidad se encuentran prohibidos de solicitar o aceptar, en beneficio propio, regalos, obsequios y donaciones, en dinero o en especie por parte de clientes, proveedores, contratistas, representantes de entidades públicas o privadas y en general de cualquier persona natural o jurídica que tenga vinculación con la Universidad o se considere que pueda influir negativamente en el cumplimiento de sus obligaciones o en la toma de decisiones, en la medida que dicho beneficio exceda un valor estimado de 2 Unidades de Fomento. En caso de que exceda dicho valor y no sea posible restituirlo, deberá notificar por escrito al Encargado de Prevención de Delitos de la Universidad y disponer de dicho beneficio en la forma que éste señale.
- Los integrantes de la Institución pueden aceptar invitaciones de empresas proveedoras, prestadoras de servicios, o contratistas a seminarios o actividades de especialización en el extranjero, solamente si cuentan con autorización expresa del Rector o máxima autoridad institucional correspondiente.

- Los integrantes de la Institución deben abstenerse de dar, ofrecer o conceder, beneficios, regalos, premios, dádivas o pagos, cualquiera fuese su tipo, naturaleza y /o monto, a ningún funcionario público en relación con el cumplimiento de sus funciones en la Institución, así como dar, ofrecer o conceder a terceras personas que pudiesen influir directa o indirectamente en las actividades que realiza el Empleador.

XI. Protección del patrimonio y activos

- Todos los colaboradores deberán cuidar los bienes y la reputación de la Universidad.
- Estos incluyen no sólo activos materiales sino también bienes intangibles tales como la propiedad intelectual e industrial.
- Todos los colaboradores son responsables de la protección de estos activos, que deben utilizarse sólo para propósitos de formación y en ningún caso para fines ilegales y personales de los colaboradores.
- Es obligatorio cumplir las directrices internas y demás normativas referentes al uso de sus recursos operativos (incluidos teléfonos, computadores, Internet, software de gestión para la educación y otras tecnologías de la información, insumos, vehículos e instalaciones, entre otros).

XII. Información y acceso

- Los integrantes de la comunidad universitaria tienen el derecho de acceder a la información relevante sobre los diversos ámbitos de la gestión de la Universidad, a fin de participar de manera efectiva, directamente o a través de sus representantes, en las tareas de gobierno. Las autoridades y funcionarios de la Universidad elaboran reportes y atienden requerimientos de información en el ámbito de sus competencias, como expresión de su compromiso con una gestión transparente y con el principio de rendición de cuentas a la comunidad universitaria. La información deberá entregarse de manera oportuna, y debe cumplir con las condiciones de integridad, consistencia, homologación y suficiencia.

- Está prohibido alterar, destruir o comercializar la información institucional, los registros contables o los registros académicos, o bien falsear las operaciones.
- Del mismo modo, deberá ser responsable de resguardar y respaldar, en su caso, la información institucional, los registros contables o los registros académicos, así como la información privilegiada, reservada o confidencial que conozca en el ejercicio de sus funciones y que se encuentre relacionada con la organización y su desempeño.
- Asimismo, la Universidad garantiza la confidencialidad de la información que no puede ser revelada sin comprometer sus legítimos intereses o sin afectar los derechos de las personas. La información debe reflejar la realidad de tal forma que los registros contables y económicos sean copia fiel y oportuna de todas las transacciones realizadas.

Sin que esta enumeración sea taxativa, se considera como información privada y/o confidencial la siguiente:

- Información sobre el desempeño académico de los estudiantes, matriculados o no matriculados, y egresados, incluyendo notas parciales y finales de los cursos, ubicación en el ranking, etc. En ese sentido, el personal de la Universidad tiene el deber de mantener la confidencialidad sobre la información académica de los alumnos mayores de dieciocho años, respecto de los cuales no es posible entregar información académica a sus padres o terceros.
- Información personal sobre los alumnos, egresados, docentes y trabajadores administrativos de la Universidad, incluyendo historias y reportes médicos, direcciones, teléfonos particulares, comunicaciones personales, procesos disciplinarios, entre otros.
- Información clasificada sobre procesos de negociación comercial con clientes y proveedores.
- Información sobre las investigaciones, proyectos y demás actividades cuyos resultados sean susceptibles de ser protegidos por el Derecho de la Propiedad Intelectual, tales como las invenciones, modelos de utilidad, diseños industriales, obras, producciones, entre otros, que tengan dicho carácter.

- Si por razones del cargo o de las funciones que se desempeñan se tiene acceso a información privilegiada, reservada o que, por su naturaleza, o por así haberse clasificado, deba considerarse confidencial, se deberán tomar las medidas necesarias para mantener su absoluta reserva y extremo cuidado, evitando su divulgación o filtración a personas no autorizadas. Cuando se tenga conocimiento de la pérdida o fuga de información, por cualquier causa, se deberá reportar de inmediato al superior jerárquico.
- De acuerdo a las funciones y atribuciones inherentes al cargo que desempeñe, deberá colaborar de manera profesional, veraz y objetiva con los auditores internos y externos a la Institución, así como con las entidades gubernamentales y organismos que lo requieran en el desempeño de sus funciones.
- Quienes realicen actividades externas complementarias, tales como catedráticos, expositores, especialistas o técnicos en eventos de su competencia, estudiantes en práctica u otras personas con relación contractual temporal con la Institución no podrán utilizar información confidencial de la Institución, permitiéndose solamente el uso de la información pública.
- El otorgamiento de certificados, cartas, constancias, y diplomas que comprometan a la Institución, sólo podrá ser realizado por las autoridades expresamente facultadas para ello.

XIII. Modelo de Prevención de Delitos

Conforme a la Ley N° 20.393, modificada por la Ley N° 21.595, sobre Delitos Económicos y Medioambientales, las empresas y organizaciones deben contar con un Modelo de Prevención de Delitos para eximirse de responsabilidad penal en caso de comisión de alguno de los delitos mencionados en la ley por parte de sus colaboradores o terceros que se relacionen con sus actividades.

La Universidad cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos en los términos previstos por la normativa antes citada, del cual el presente Código de Ética forma parte esencial y que es obligatorio para todos sus colaboradores y proveedores.

XIV. Difusión y cumplimiento del Código

- Todo el personal académico y administrativo de la Universidad involucrados en la administración y gestión, recibirán copia de este Código, y deben velar por el estricto cumplimiento de sus normas y principios, especialmente aquellos que ocupan cargos de autoridad.
- El Código está publicado en el sitio web de la UCM.
- La UCM promoverá programas de capacitación periódicos relacionados con el Código y otras políticas de la Universidad. Aquellos que sean capacitados en el Código de Ética la UCM deberá certificar periódicamente que han leído y que acatará el Código. No hacerlo, no lo eximirá de cumplir con el Código.
- Por lo anterior, no es admisible invocar su desconocimiento para justificar conductas incompatibles con las normas y principios establecidos. Asimismo, la Universidad dará a conocer el Código de Ética mediante los medios de los que dispone, a fin de que sea conocido por todos los integrantes de la comunidad universitaria, y por representantes de entidades externas, incluyendo instituciones públicas y privadas, especialmente aquellas de las cuales recibe o a las cuales administra recursos, así como donantes, organismos de acreditación, clientes y proveedores de bienes y servicios.

XV. Administración del Código de Ética

- La administración del Código es responsabilidad del Rector de la Universidad, del Contralor y del Encargado de Prevención de Delitos y las personas designadas por ellos.
- Se crea un Comité Ética y Prevención del Delito, como un órgano asesor en todas aquellas materias relacionadas con el Sistema de Prevención de Delitos de la Universidad. Le corresponderá, entre otras materias: aprobar, implementar y evaluar la aplicación del Modelo de Prevención de Delitos y el Código de Ética de la Universidad; asesorar al Consejo Superior, a la Contraloría y al Encargado de Prevención de Delitos en materia de cumplimiento normativo, aplicación del Modelo de Prevención de Delitos y el Código de Ética; proponer medidas correctivas al Consejo Superior, respecto del Modelo de Prevención de Delitos, el Código de Ética, sus instrumentos y documentos complementarios y las políticas, protocolos y procedimientos de administración de los recursos financieros de la Universidad; instruir al Área, Unidad o Departamento correspondiente, según su mérito, la aplicación de las acciones y medidas sancionatorias que se establezcan o recomienden conforme al Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción precedentemente aprobado. Asimismo, podrá definir y aplicar directamente las sanciones que estime pertinentes en aquellos asuntos que conforme al Procedimiento antes señalado sean de su competencia; y conocer las inquietudes, consultas y denuncias respecto de potenciales ilegalidades, fraudes e irregularidades que pudieran estar ocurriendo en las operaciones de la Universidad.
- En el caso de una infracción a la ley aplicable o al Código, se podrán tomar las medidas necesarias según el mérito del proceso. Además de imponer sus propias medidas, la UCM puede comunicar cualquier infracción a la ley a las autoridades competentes o denunciar penalmente los hechos que constituyan delito a la Fiscalía, Policías o Tribunales de Justicia.
- Cualquier colaborador de la Universidad que se considere que ha infringido el Código (ya sea por cometer la infracción, por negligencia, o por fijar pautas incorrectas) podrá estar sujeto a la sanción o medida que corresponda, de conformidad con el grado de incumplimiento.
- Cualquier exención a las obligaciones de este Código aplicable a directivos o autoridades ejecutivas puede realizarse solo después de la autorización del Consejo Superior de la Universidad y se publicará de inmediato, tal como lo exige la ley.