



Superintendencia
de Bancos
e Instituciones
Financieras
Chile



Código de Ética

Superintendencia de
Bancos e Instituciones
Financieras





Código de Ética

Superintendencia de Bancos e
Instituciones Financieras

ÍNDICE

1. Marco de Referencia	5
2. Disposiciones Generales	7
2.1 ¿Para qué sirve un Código de Ética?	7
2.2 ¿Cómo se elaboró el Código de Ética?	7
2.3 ¿A quiénes aplica el Código de Ética?	7
2.4 ¿Cómo se informa el Código de Ética?	7
3. Propósito y Valores Institucionales	8
3.1 Propósito SBIF	8
3.2 Valores Institucionales	9
4. Conductas Institucionales	11
Probidad	12
Respeto	13
Sentido de Equipo	15
Transparencia	16
Excelencia	17
Reconocimiento	18
5. Sanciones	19
6. Consultas	19
7. Glosario	20



Estimados colaboradores

Desde su creación la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF) se ha destacado como una institución pública autónoma y de excelencia, cuya misión consagrada en la Ley General de Bancos es velar por el buen funcionamiento del sistema financiero en resguardo de los depositantes u otros acreedores y del interés público en general.

Parte fundamental de la visión que hemos construido se basa en: i) la búsqueda constante de la excelencia; ii) la implementación y el desarrollo de las mejores prácticas de supervisión; iii) la elaboración de una regulación de calidad que contribuya a la sustentabilidad del sistema financiero y iv) la difusión oportuna de más y mejor información de la industria regulada.

Esto ha sido posible de lograr con una observancia irrestricta a los principios de probidad, transparencia y ética, así como también con el desarrollo de una cultura y valores institucionales de respeto, sentido de equipo y reconocimiento a la importante labor de nuestro personal.

El presente Código de Ética proporciona un marco de referencia orientado a promover conductas enfocadas en el cumplimiento de los principios recién señalados y, de este modo, busca propiciar una cultura institucional de excelencia a través de una conducta intachable de parte de todas y todos quienes conformamos la Superintendencia.

Estoy seguro que todos y cada uno de nosotros, haremos nuestro este Código y lo llevaremos a la actividad que desarrollamos diariamente, demostrando una vez más nuestro compromiso con la SBIF y con la función pública.

Eric Parrado H.

Superintendente de Bancos e Instituciones Financieras



1. MARCO DE REFERENCIA

Los conceptos de probidad y transparencia han ido tomando mayor relevancia como expresión de una demanda a nivel social, generando que estos hayan sido incorporados de una manera más dinámica dentro de las organizaciones modernas, tanto públicas como privadas. Los lineamientos que en este tema definen las instituciones, implican por un lado, brindar a los distintos grupos de interés, el derecho de exigir el cumplimiento de los compromisos y, por otro, permitir a las organizaciones fortalecer aquellos aspectos asociados a su reputación y credibilidad.

El avance tecnológico ha permitido la modernización del Estado, lo que trae consigo el acercamiento de las instituciones públicas a la ciudadanía y el desarrollo de mecanismos que permitan a todos los ciudadanos ejercer el debido control sobre la función pública, lo que ha originado el establecimiento de prácticas y herramientas que fortalezcan la sustentabilidad de esta importante función.

Dada la relevancia e impacto de este escenario, la Superintendencia ha realizado esfuerzos por sistematizar la información disponible en esta materia, de modo de contar con un documento marco que explicita en forma clara e integradora las conductas deseables que deben guiar el quehacer de los funcionarios(as) de la SBIF.

Este documento se ha elaborado en base a la observancia del marco legal vigente y de las políticas que guían aspectos específicos del quehacer de los funcionarios(as), entre los cuales se encuentran los siguientes:





2. DISPOSICIONES GENERALES

2.1. ¿Para qué sirve un Código de Ética?

El Código de Ética de la SBIF tiene por objetivo establecer un marco de referencia con las actuaciones éticas y probas a las cuales deben ajustarse todos los funcionarios(as) SBIF, cualquiera sea la labor que desempeñan.

2.2. ¿Cómo se elaboró el Código de Ética?

El Código se ha elaborado tomando como eje estructural los valores institucionales elegidos por los funcionarios(as) mediante votación participativa. La metodología para la definición de estos valores incluyó la realización de un taller que contó con la colaboración de monitores(as) de clima organizacional de cada Dirección, proceso que culminó con la difusión de estos valores en la SBIF.

Para la elaboración del Código, se integraron los aportes del Comité Directivo de la SBIF, de los funcionarios(as) a través de grupos focales representativos de los distintos estamentos del personal y de la Asociación de Funcionarios. El trabajo contempló la jerarquización y evaluación de la pertinencia de los valores institucionales, la definición de conductas y ejemplos de situaciones ajustadas a la realidad de la Superintendencia, a fin de otorgar una mayor claridad y orientación a los funcionarios(as).

2.3. ¿A quiénes aplica el Código de Ética?

El Código contiene una serie de conductas a las que debe adherir cada persona que se desempeña en la SBIF, independiente de su cargo y funciones. Lo anterior, sin perjuicio de lo que exigen las leyes y las demás normas que regulan el actuar de los funcionarios(as) públicos(as).

2.4. ¿Cómo se informa el Código de Ética?

Es responsabilidad de todos y cada uno de los funcionarios(as) conocer y cumplir con las definiciones de este documento el que se encuentra disponible en la Intranet institucional.

3. PROPÓSITO Y VALORES INSTITUCIONALES

3.1. Propósito SBIF

Misión

El mandato que le impone la Ley General de Bancos a la SBIF es supervisar las empresas bancarias así como otras entidades, en resguardo de los depositantes u otros acreedores y del interés público velando por el buen funcionamiento del sistema financiero.

Visión

La visión de la SBIF es ser una institución autónoma y de excelencia, que promueve políticas públicas, reconocida nacional e internacionalmente por implementar las mejores prácticas de supervisión con el propósito de fortalecer la gestión de las entidades fiscalizadas y con ello aportar a la sustentabilidad del sistema financiero.

Esta labor se basa en cuatro pilares centrales de gestión, a saber:

- 1) Independencia y Autonomía,
- 2) Transparencia y Rendición de Cuentas,
- 3) Modernización de la Regulación y Supervisión Financiera, e,
- 4) Inclusión y Educación Financiera.

Para cumplir con dicha tarea la SBIF cuenta con un equipo humano del más alto nivel, que vela por la estabilidad y confianza en el sistema financiero, contribuyendo a su sustentabilidad a través de una regulación de calidad, difusión oportuna de información y supervisión eficaz de las instituciones fiscalizadas, en resguardo de los depositantes y el interés público.



3.2 Valores Institucionales

La Superintendencia sustenta su cultura organizacional en los valores institucionales, que constituyen una guía que orienta a los funcionarios(as), motivándolos a alcanzar los desafíos de la SBIF.

La importancia de los valores es que proporciona a todos los miembros de la Institución una visión compartida, lo que configura la manera en que la Superintendencia logra sus objetivos y da cumplimiento a su mandato legal.

Los valores de la SBIF son principios rectores de la conducta de los funcionarios(as) y se presentan en el siguiente diagrama:



La **Probidad** indica que es imprescindible conducirse conforme a parámetros de rectitud e integridad, y estar atento a identificar y colaborar a impedir conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Asimismo se debe tener la capacidad para fortalecer estándares de transparencia e integridad en la gestión y métodos de trabajo idóneos. A través del **Respeto**, se valora la diversidad de visiones y opiniones para generar sinergia, enriqueciendo la contribución al logro de los objetivos comunes. En esta línea, cada colaborador de la SBIF merece atención y un trato cordial por parte de su entorno, ya que de esta manera se facilitan las relaciones interpersonales y se genera un ambiente institucional sano y confortable. El Respeto también se percibe de manera externa, mediante la valoración que tiene la ciudadanía de la SBIF. Lo anterior no sería posible sin el **Sentido de Equipo**, entendido como una cultura cohesionada formada por personas, que fomentan la proactividad y la integración de tareas de distintas áreas, constituyendo equipos de alto desempeño, que a través de la comunicación, coordinación y alineación de sus acciones, privilegian el interés institucional por sobre los objetivos particulares de cada área o persona.

La **Transparencia** es un valor institucional que funda su importancia en el quehacer diario, tanto dentro como fuera de la SBIF, implica actuar con probidad y claridad, reafirmando confianzas en los equipos e incrementando el espíritu de colaboración. Lo anterior, va de la mano con el valor de la **Excelencia**, en base a la cual genera las condiciones para implementar las mejores prácticas de regulación y supervisión, de manera de velar por la estabilidad y confianza en el sistema financiero, contando con un equipo humano del más alto nivel, fijando metas desafiantes, con el fin de mejorar el rendimiento de la gestión, explorar metodologías nuevas y perseverar en el logro de los objetivos planteados.

Todo lo anterior no sería posible sin el **Reconocimiento**, que moviliza a la Institución a ser valorada por el aporte a la estabilidad del sistema financiero y un ejemplo para instituciones nacionales y extranjeras. Para esto debemos comenzar por atribuirle al colaborador SBIF un valor en función a sus comportamientos, acciones y logros, lo que ayuda a la satisfacción de las personas y a la creación de un buen ambiente de trabajo.



4. CONDUCTAS INSTITUCIONALES

En el desarrollo del presente Código se ha considerado una estructura de trabajo y de esquematización, que permite asociar conductas a los valores institucionales antes mencionados. Para facilitar la interpretación de estas conductas, se incluyen ejemplos prácticos relacionados con el día a día de la SBIF. Cabe señalar que las ejemplificaciones no son exhaustivas y no pretenden abarcar la totalidad de las situaciones posibles.



PROBIDAD

Es imprescindible que nos conduzcamos conforme a parámetros de rectitud e integridad, y que estemos atentos a identificar y colaborar a impedir conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Asimismo debemos tener la capacidad para fortalecer estándares de transparencia e integridad en nuestra gestión y métodos de trabajo idóneos.

Conductas

- a. Mantenemos en todo momento una conducta funcionaria intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de nuestro cargo, con preeminencia del interés público por sobre el particular.
- b. Protegemos en todo momento la integridad de los activos y bienes de la institución.
- c. Nos abstenemos de intervenir en asuntos institucionales en que tengamos intereses personales, como por ejemplo procesos de selección de personal, de proveedores y/o evaluación de licitaciones.
- d. Nos regimos respecto de la aceptación de regalos donativos e invitaciones conforme las instrucciones impartidas en la Resolución N° 303 del 19 de noviembre de 2013.
- e. Conocemos y mantenemos el apego a los límites de endeudamiento de los funcionarios(as) de la SBIF.
- f. Informamos a las instancias correspondientes, las situaciones irregulares o de presuntos delitos que tengamos conocimiento.
- g. Sabemos que el tráfico de influencias es un tipo de cohecho, por lo que rechazamos su ocurrencia.
- h. Dedicamos nuestra jornada laboral al cumplimiento de las tareas encomendadas, evitando realizar actividades personales en el horario de trabajo.
- i. Reconocemos que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son públicos, por lo que los utilizamos de manera eficiente. No usamos los bienes institucionales (tales como el mobiliario, insumos, software, propiedad intelectual, entre otros) para el beneficio propio o de terceros.
- j. No vulneramos la reserva a que estamos obligados, conforme a la Ley General de Bancos.

Ejemplos

- a. No obtengo ningún tipo de ventaja de las entidades que se encuentran bajo supervisión de la SBIF producto de mi posición en la Superintendencia.
- b. Cuido los recursos institucionales y fomento el cuidado del medioambiente, apagando las luces en las salas desocupadas o no imprimiendo documentos innecesarios para la labor profesional en la SBIF.
- c. Ante cualquier situación que afecte mi imparcialidad al evaluar la selección de un proveedor para mi área, debo dar aviso inmediatamente a mi jefatura directa.
- d. Al requerir la contratación de un bien o servicio siempre reviso alternativas disponibles en Convenio Marco, o si es del caso, efectúo licitaciones públicas convocadas a través de Mercado Público publicando oportunamente las bases de licitación, precisando los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios o bienes requeridos.



RESPETO

Valoramos la diversidad de visiones y opiniones para generar sinergia, enriqueciendo la contribución al logro de los objetivos comunes. Cada colaborador de la SBIF merece atención y un trato cordial por parte de su entorno, ya que de esta manera se facilitan las relaciones interpersonales y se genera un ambiente institucional sano y confortable. El respeto también lo percibimos de manera externa, mediante la valoración que tiene la ciudadanía en la forma que velamos por sus necesidades en materia bancaria y financiera.

Conductas

- a. Mantenemos un trato de respeto entre los funcionarios(as), observando el cumplimiento de buenas prácticas en los procesos y procedimientos que se desarrollan al interior de la Institución.
- b. Rechazamos cualquier conducta reiterada de hostigamiento ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo en contra de algún funcionario(a).
- c. Rechazamos cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por este cualquier requerimiento de carácter sexual, no consentido por el afectado(a).
- d. Desempeñamos nuestras funciones con imparcialidad, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente, cordial y colaborativa de todos los funcionarios(as).
- e. Mantenemos una actitud empática y de respeto, entendiendo que nuestras labores repercuten en la actividad del resto de nuestros compañeros.
- f. No difundimos a través de redes sociales o cualquier otro medio, opiniones personales o información, de materias que se encuentran dentro de la competencia de la SBIF, salvo autorización expresa del Superintendente.
- g. No interactuamos con medios o sistemas de comunicación pública en temas referidos a la Superintendencia, considerando lo establecido en la política respectiva.
- h. Respetamos el derecho de los y las funcionarias a participar en la Asociación de Funcionarios de la Superintendencia.
- i. Somos responsables del autocuidado que debe estar presente en el quehacer de todo funcionario(a) y mantenemos un entorno de trabajo seguro.
- j. No promuevo información basada en rumores que puedan afectar la vida personal ni profesional de los funcionarios(as) de la SBIF.
- k. Creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales o arbitrarias, como por ejemplo su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras.

Ejemplos

- a. Al presentarse discrepancias de opinión, en reuniones o discusiones sobre aspectos laborales, procuro no caer en descalificaciones personales o conductas agresivas con mi interlocutor.
- b. Procuro tomar en cuenta las opiniones que consideran conocimientos técnicos y/o las experiencias de distintas personas antes de tomar decisiones que afecten el trabajo de otros.

- c. Mantengo especial preocupación en cumplir con puntualidad en mi asistencia a reuniones y en participar activamente en estas, prestando atención sin distraerme con el celular, tablet o notebook.
- d. Soy consciente de que mis actos pueden afectar la salud e integridad de mis compañeros, por lo que me preocupo de respetar las normas de higiene y seguridad.
- e. No fumo en los lugares donde está prohibido.
- f. Informo oportunamente a mis colaboradores respecto de cambios de tareas o puestos de trabajo.
- g. Al atender a un ciudadano, que manifiesta su disconformidad frente a la información recibida, lo escucho atentamente, preocupándome de orientarlo con la mejor solución a mi alcance.
- h. Evito levantar la voz para dirigirme a mis pares y colaboradores.
- i. Escucho atentamente, sin interrumpir a mis interlocutores, esperando mi turno para dar mi opinión.

SENTIDO DE EQUIPO

Como Institución, creemos en una cultura cohesionada formada por personas, que fomentan la proactividad y la integración de tareas de distintas áreas de la SBIF, constituyendo equipos de alto desempeño, que a través de la comunicación, coordinación y alineación de sus acciones, privilegian el interés institucional por sobre los objetivos particulares de cada área o persona.

Conductas

- a. Promovemos el espíritu de equipo, la colaboración y la transferencia y difusión del conocimiento en la SBIF.
- b. Colaboramos activamente en el trabajo en equipo realizado en conjunto con otras áreas.
- c. Compartimos nuestro conocimiento, experiencia y mejores prácticas al interior de la SBIF.
- d. Valoramos la riqueza de la diversidad que existe entre los funcionarios(as), y reconocemos el aporte que cada uno puede hacer sobre la base de sus talentos, habilidades y experiencia.
- e. Propiciamos la participación de los integrantes de un equipo de trabajo para que entreguen su opinión o punto de vista.

Ejemplos

- a. Al participar en un equipo de trabajo tengo especial preocupación por cumplir con mis responsabilidades en la forma y los plazos comprometidos, a fin de no afectar negativamente el logro de los objetivos del equipo.
- b. Debido a mi experiencia y trayectoria laboral he desarrollado competencias y conocimiento técnico en ciertas temáticas, de esta forma, me muestro abierto a responder consultas y transferir a mis compañeros el conocimiento que pueda serles útil en su trabajo diario.
- c. En las reuniones de trabajo que me corresponde dirigir, genero la instancia para que los participantes puedan entregar sus opiniones o puntos de vista.
- d. Valoro el tiempo de los demás, siendo puntual al asistir a las reuniones y teniendo en cuenta la disponibilidad de los participantes de las mismas.
- e. Me integro y participo en las actividades extra programáticas con buena disposición, comprendiendo que esto fortalece el buen clima laboral en mi área y en la SBIF.

TRANSPARENCIA

En nuestro quehacer diario, dentro y fuera de la SBIF, la transparencia implica actuar con probidad, claridad y apertura, así como también, movilizarnos con franqueza en todo nuestro ámbito de acción, lo que reafirma confianzas en los equipos e incrementa el espíritu de colaboración.

Conductas

- Dentro del marco de la ley, generamos comunicación de calidad y de forma permanente tanto al interior de la SBIF como con nuestros supervisados, proveedores, grupos de interés y el público en general.
- Respondemos de manera rápida, precisa y oportuna a aquellos requerimientos de información de la ciudadanía, manteniendo siempre el máximo respeto por las personas y su privacidad, así como por el marco legal vigente.
- Cumplimos con el principio de reserva y resguardo de la información de la SBIF, entendiendo que la información es uno de los activos más importantes de nuestra Institución y se encuentra protegida legalmente.
- Estamos convencidos de que los beneficios de la transparencia sólo se obtienen cabalmente cuando el público objetivo es capaz de comprender la información entregada.
- Colaboramos en la comprensión del funcionamiento de la economía a través de la información que entregamos al mercado y con el desarrollo de planes específicos de educación financiera.
- Mantenemos actualizado el sitio web SBIF de Transparencia Activa, así como también habilitados los canales de consulta de información pública, respondiendo sin cuestionar las razones u objetivos del requerimiento.

Ejemplos

- Comparto información con mi equipo mediante reuniones periódicas informativas y otros medios formales como por ejemplo el correo electrónico.
- Al entregar retroalimentación sobre el desempeño de mis colaboradores, siempre doy la oportunidad de exponer opiniones y puntos de vistas, los que permiten enriquecer el proceso de retroalimentación.
- Realizo mis declaraciones de patrimonio e intereses con el debido apego a la normativa y en los plazos que corresponda.
- Procuro responder las solicitudes de información ciudadana en el menor plazo posible y en un lenguaje claro y entendible.
- Al realizar funciones relativas a la fiscalización de una institución supervisada, empleo un lenguaje lo más claro y directo posible, que sea de fácil comprensión, sin obviar los conceptos de carácter técnico propios de mi labor.



EXCELENCIA

A través de nuestra labor, nos orientamos a implementar las mejores prácticas de regulación y supervisión, de manera de velar por la estabilidad y confianza en el sistema financiero. Con un equipo humano del más alto nivel, trazamos metas desafiantes y nos disponemos a dedicar todo el esfuerzo necesario para mejorar el rendimiento de nuestra gestión, explorar metodologías nuevas y perseverar en el logro de los objetivos planteados.

Conductas

- a. Desarrollamos nuestra labor comprometidos con la SBIF, esforzándonos por superar constantemente el cumplimiento de nuestras metas.
- b. Realizamos nuestro trabajo con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia.
- c. Conocemos, respetamos y cumplimos las normas, políticas y procedimientos que regulan el desempeño de la SBIF y sus funcionarios(as).
- d. Creemos en el mejoramiento continuo de nuestro trabajo a través de la capacitación para la actualización de conocimientos y desarrollo de competencias técnicas.
- e. Realizamos los mejores esfuerzos para cumplir con los objetivos institucionales, considerando que de nuestro desempeño individual depende la concreción de los mismos.
- f. Cumplimos responsablemente con los requerimientos de nuestros usuarios internos y externos, a través de un trabajo de calidad, eficiente y oportuno.
- g. Proponemos ideas y soluciones cuando detectamos la posibilidad de introducir mejoras en nuestro trabajo diario.
- h. Propendemos a desarrollar la capacidad de actuar proactivamente ante posibles contingencias laborales que puedan presentarse.

Ejemplos

- a. En mi equipo de trabajo procuramos que los procedimientos no se vean interrumpidos por alguna ausencia, para esto, mantenemos actualizada la información en las carpetas compartidas, tenemos definidos claramente el reemplazo y hemos establecido planes de contingencia.
- b. En el desarrollo de mi trabajo considero como una etapa importante exponer los resultados y la metodología utilizada, de manera de recibir comentarios de mis pares y jefatura que enriquezcan mi trabajo.
- c. Reviso permanentemente las páginas web de reguladores internacionales buscando información y ofertas de capacitación que me permitan actualizar mis conocimientos.
- d. Cuando detecto alguna oportunidad de innovar, propongo nuevos procedimientos para ser discutidos en mi equipo de trabajo.
- e. Para mejorar la eficiencia, elaboro y propongo indicadores de control sobre temas prioritarios del área.

- f. En mi equipo de trabajo realizamos reuniones periódicas para actualizar estados de avance de las labores y establecer planes de acción oportunos en los casos que sea necesario.
- g. Procuro extraer herramientas de aprendizaje respecto de los errores incurridos para evitar que vuelvan a cometerse.

RECONOCIMIENTO

Queremos ser una institución reconocida por el aporte a la estabilidad del sistema financiero, así como un ejemplo para instituciones similares nacionales y extranjeras. Para esto debemos comenzar por atribuirle al colaborador SBIF un valor en función a sus comportamientos, acciones y logros al interior de la institución, lo que ayuda a la satisfacción de las personas y a crear un buen ambiente de trabajo que mejora la productividad.

Conductas

- a. Evaluamos el desempeño de los funcionarios(as) que dependen de nosotros de manera objetiva, reconociendo los aspectos positivos y definiendo acciones para desarrollar aquellos a mejorar.
- b. Integramos y consideramos las opiniones y críticas de los colaboradores sin hacer distinciones en razón de la edad, sexo, orientación sexual, origen étnico, opinión política, religión y de cualquier otra condición o razón.
- c. Reconocemos y valoramos permanentemente el buen desempeño y las capacidades de nuestros pares y colaboradores.
- d. Procuramos propiciar las condiciones para que podamos compatibilizar las responsabilidades laborales con aquellas asociadas a nuestra vida privada.

Ejemplos

- a. Valoro positivamente en mis colaboradores la capacidad de detectar y comunicar riesgos o posibles situaciones irregulares que puedan afectar negativamente el desarrollo de las funciones del área.
- b. Permanentemente entrego retroalimentación del trabajo de mis colaboradores, reconociendo los buenos aportes y solicitando nuevas ideas para mejorar los resultados del área.
- c. Al organizar reuniones de trabajo, procuro no programarlas al final del día, de modo de no afectar el término de la jornada laboral de los participantes.
- d. Utilizo las distintas alternativas de jornada flexible de modo de ajustar de mejor manera mis responsabilidades laborales y los intereses institucionales con mi vida privada.



5. SANCIONES

La motivación de este Código no está en la sanción sino en los valores en que se sustenta, es por ello que se espera que todos los funcionarios(as) de la SBIF hagan suyas las directrices que se establecen en él.

No obstante lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones legales conduce a responsabilidad administrativa, lo que conlleva a una investigación sumaria o sumario administrativo sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes. Asimismo dependiendo del tipo de incumplimiento, las responsabilidades pueden ser civiles y/o penales.

6. CONSULTAS

En caso de existir alguna duda respecto de cualquier criterio o tratamiento técnico de alguna situación en particular, el funcionario(a) interesado(a) deberá consultar a su superior directo o en su defecto al Departamento Desarrollo de Personas.

7. GLOSARIO

Acoso Laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal), por ejemplo, desprecio de sus habilidades, persecución, burlas, ley del hielo, entre otras; las que pueden ser ejercidas por la jefatura, pares o por uno o más funcionarios(as), en contra de otro u otros funcionarios(as), por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los afectados, su menoscabo, maltrato o humillación.

Acoso Sexual

Se origina cuando una persona (hombre o mujer) realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida (hombre o mujer) y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Código de Ética

Documento por el cual una institución declara una serie de preceptos que buscan orientar la actuación de sus miembros en el correcto desempeño de sus funciones.

Cohecho/Soborno

Solicitar u ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un funcionario(a) ejecute, omita, o infrinja sus deberes públicos o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal, en el que solicita o acepta el beneficio indebido y quién ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (Artículos 248 al 251, Código Penal).

Conflicto de Interés

Existe conflicto de interés cuando en el ejercicio de las labores dentro de una organización, se origina en el accionar de un funcionario, una contraposición entre el interés propio y el institucional.

**Institución Supervisada**

Comprende aquella organización que conforme a la normativa vigente se encuentre sujeta a fiscalización por parte de un organismo supervisor.

El listado de instituciones supervisadas por la SBIF se encuentra publicado en su página web, en el siguiente link:

<http://www.sbif.cl/sbifweb/servlet/ConozcaSBIF?indice=7.5.1.1&idContenido=483>

Tráfico de Influencias

Surge cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

Valores Institucionales

Conjunto de principios compartidos al interior de una organización, que denotan la forma a través de la cual lleva a cabo sus funciones y representan la forma de actuar de y en la institución.







Superintenden
de Bancos
e Instituciones
Financieras
Chile

www.sbif.cl

Código de Ética
Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras