

Código de Ética ↘

CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA

CCLM.CL

Código de Ética ↘

01 DEFINICIÓN Y PROPÓSITO

El Código de Ética es un marco de referencia para todos y todas los/as trabajadores/as de la Fundación Centro Cultural Palacio La Moneda.

Su intención es promover valores y conductas éticas, tanto en lo relativo a la integridad de las personas como de la legalidad vigente, lo que permitirá en lo sucesivo adecuar las gestiones y el quehacer administrativo de la Fundación hacia el ejercicio ético de sus labores.

Su propósito es:

→ Desarrollar un manual práctico que capture las situaciones experimentadas en la organización y que sea reconocido por su personal.

→ Fortalecer los valores institucionales, que se reflejan en comportamientos que fomentan un entorno laboral positivo.

→ Fortalecer la convivencia saludable, promoviendo la integridad y la transparencia, así como también una buena relación entre los trabajadores y trabajadoras y entre ellos/as y las jefaturas de la Fundación.

02 VALORES DEL CCLM

Diversidad → La Fundación valora la diversidad como un elemento esencial en la convivencia, cultura y el arte y promueve la libertad de expresión y la innovación creativa. Se promueve el pluralismo en un espacio de encuentro de las diferencias en torno al buen vivir y crear en común.

Inclusión → La Fundación valora la inclusión en todas sus formas. Reconoce y celebra las diferentes culturas, perspectivas y experiencias, y trabaja para brindar igualdad de oportunidades a artistas de diversas identidades y trasfondos, sin importar su raza, género, orientación sexual o discapacidad.

Educación → La Fundación valora la educación artística y busca promover el aprendizaje continuo en la cultura y las artes. Proporciona programas y recursos que fomentan el desarrollo de habilidades artísticas, la formación de audiencias y la apreciación del arte en todas las etapas de la vida.

Colaboración → La Fundación valora la colaboración y la construcción de relaciones sólidas con otros actores del mundo de la cultura. Busca asociarse con artistas y autores/as, organizaciones culturales, instituciones educativas y otras fundaciones para fomentar proyectos

conjuntos, intercambiar conocimientos y fortalecer la comunidad artística en general.

Participación → La Fundación valora el poder transformador de la cultura y el arte y su capacidad para generar un impacto positivo en la sociedad, promoviendo la democracia cultural. Apoya iniciativas culturales que aborden problemáticas que impliquen la participación de la ciudadanía, fomenten la conciencia cívica y promuevan el diálogo intercultural, contribuyendo así al bienestar y desarrollo de la comunidad.

Creatividad → La Fundación reconoce en la creatividad un valor fundamental en su quehacer, procurando promoverla y extenderla a la ciudadanía construyendo una cultura viva. Se alienta a los/as artistas y creadores/as en general a explorar nuevas formas creativas, enfoques y técnicas para enriquecer la cultura.

03 MISIÓN Y VISIÓN DEL CCLM

Misión → Promover la difusión, la reflexión, la creación y el diálogo en torno a las culturas, las artes y los patrimonios, vinculándose con múltiples territorios y creando comunidad.

Visión → Constituirse en un referente nacional e internacional, generador de una propuesta cultural diversa,

actual, de excelencia y con sentido social que contribuya a la cohesión social y a la calidad de vida de las personas.

04 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES ÉTICOS

Relación con visitantes → Se debe entregar a todos/as los/as visitantes un trato deferente y respetuoso por igual, sin importar su origen social, creencias u otra condición al interior de las instalaciones. En caso de alguna dificultad o discrepancia con alguno de ellos, se le debe tratar amablemente, activándose los protocolos relacionados con este tipo de situaciones.

Relación con proveedores → Se debe mantener siempre mejoras continuas en los procesos de compras de CCLM (sean públicas o privadas), utilizando debidamente la plataforma puesta a disposición de los servicios públicos, asegurando un trato igualitario a todos los oferentes que deseen participar de nuestras licitaciones y/o cotizaciones.

A su vez, las contrataciones directas deben ser utilizadas de manera excepcional y cumpliendo con todos los requisitos definidos por la Dirección de Administración y Finanzas.

Es imprescindible que cada trabajador/a resguarde que cualquier decisión y actuación del CCLM de ningún

Código de Ética ↘

modo se tome en atención a presiones o influencias de cualquier naturaleza que afecte la libertad, imparcialidad y trato justo e igualitario que debe guiarnos. De igual forma, los/as trabajadores/as no pueden ni deben utilizar la posición o cargo para obtener beneficios personales o para favorecer a terceros.

Regalos → Como parte de la política institucional, los/as trabajadores/as de la Fundación no solicitarán o aceptarán regalos, invitaciones, favores o beneficios de ninguna especie para el cumplimiento o desarrollo de sus funciones. Manteniendo de esta forma una imagen intachable. Por lo demás, nunca se deberá aceptar el ofrecimiento de cualquiera de los anteriores para obtener un beneficio o decisión favorable por parte de un/a trabajador/a de la Fundación.

Representación de la Fundación → Los/as trabajadores/as de la Fundación obran por cuenta del CCLM exclusivamente en aquellas situaciones para las cuales se les ha otorgado poder o autorización, sea por la naturaleza de su cargo o por delegación expresa de la Dirección Ejecutiva. **Deberán abstenerse, por lo tanto, de actuar bajo el nombre de la Fundación cuando no han sido autorizados para ello.**

Deberán tener especial celo para dejar en claro que obran a título personal, sobre todo cuando entiendan que sus actos propios podrían confundirse con actuaciones por cuenta de la Fundación. De forma ejemplar, y no exhaustiva, se pueden citar como ejemplos las adhesiones a campañas políticas, emitir opiniones a medios públicos, participar en actividades de organizaciones sociales y comunitarias, hacer donaciones, elevar solicitudes a las autoridades, etc.

Especial cuidado deberán relacionarse con funcionarios de gobierno y autoridades públicas en general, para lo que siempre habrá que verificar que esté dentro de sus atribuciones el poder interactuar con estas autoridades representando a la Fundación.

Relación con el medio ambiente → Los/as trabajadores/as de la Fundación se comprometen a respetar y cuidar el medio ambiente porque entienden que el resguardo natural es la base de la cultura del presente y de las futuras generaciones.

En consecuencia, la Fundación se compromete a incorporar medidas de protección ambiental, como reciclaje, reutilización, capacitación, difusión, oferta cultural, etc., en sus labores cotidianas y exhibiciones y actividades. Cada trabajador/a debe tener especial cuidado en este compromiso en su quehacer diario.

Integridad en la comunicación → La Fundación promueve una comunicación transparente, directa y oportuna hacia todos los/as trabajadores/as, en especial en cuanto a los objetivos de la Fundación y la información de carácter laboral que pueda afectarles directamente, como: funciones, metas, cumplimiento de normativa, perfiles de cargos, criterios de evaluación, entre otros.

Asimismo, la Dirección se compromete a mantener canales de comunicación formales que permitan una relación e información directa con sus trabajadores/as.

Se debe garantizar que **la información confidencial propia del campo de competencias de nuestra institución no será utilizada para fines personales ni para beneficio de otros, siendo usada con responsabilidad y reserva para el desarrollo del objeto de la Fundación.**

Si se requiere entregar información a organismos ex-

ternos a la Fundación, o publicar información de carácter privada de la Fundación, se deben pedir las debidas autorizaciones a la jefatura correspondiente o a la Dirección misma, según sea menester.

Integridad personal → Los/as trabajadores/as de la Fundación no deben ocupar tiempo de la jornada laboral en actividades de índole particular, tales como negocios o estudios personales, excepto en aquellas situaciones excepcionales previamente convenidas y autorizadas por su jefatura (por ejemplo, entre otras, una atención médica de urgencia o un trámite impostergable).

Los/as trabajadores/as de la Fundación tienen el deber ético de evitar cualquier situación en que se vean beneficiados por un tercero, así como aquellas situaciones que impliquen la posibilidad de beneficiar a otro, en el marco de las funciones que realizan, como asesorías, negociaciones u otras acciones que puedan constituir un trato preferencial real o aparente, especialmente cuando la relación con la contraparte pueda presumir falta de independencia o imparcialidad.

Uso de activos y bienes de la Fundación → Los/as trabajadores/as utilizan debidamente los recursos que la Fundación provee. Por lo tanto, hacen uso eficiente y adecuado de ellos, jamás para el beneficio propio o de terceros. Promueven su cuidado, mantención y custodia. Así como también, y según su naturaleza, su reutilización o reciclaje a fin de optimizar los recursos públicos y ser respetuosos/as con el medio ambiente.

No deben utilizarse los bienes y activos de la Fundación para manifestaciones de carácter religioso, político, etc., o de cualquier otro carácter que no sea acorde a la Visión y Misión de la CCLM.

Promoción de la transparencia y probidad → El CCLM y sus trabajadores/as reconocen como una prioridad la transparencia y probidad, y también en el quehacer específico de las organizaciones colaboradoras del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, al ser estas receptoras de fondos públicos.

Por ende, CCLM entrega públicamente toda la información que indica la Ley N° 20.285, a través de los mecanismos de transparencia activa, actualizándola en el sitio web de la Fundación y los canales de consultas habilitados por nuestra institución. Además, se resguarda que toda aquella información que sea de carácter reservado.

05 SANCIONES

El incumplimiento a las disposiciones contenidas en el presente Código abrirá una investigación de carácter interno.

De comprobarse una actuación incorrecta, se aplicarán las medidas disciplinarias que correspondan a los hechos realizados y señaladas en el artículo 60 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Fundación.

Es importante recalcar que algunos hechos pueden, asimismo, originar responsabilidad civil o penal.

CENTRO

CULTURAL

LA MONEDA