Código de Ética

Ministerio de Vivienda y Urbanismo
Gobierno de Chile

PARQUEMET
Parque Metropolitano de Santiago

Contenidos

Página

3 **Cápitulo I: Presentación**
5 Introducción al Código de Ética
5 Metodología de elaboración

7 **Cápitulo II: Misión, Visión y Valores**
8 Misión
8 Visión
8 Valores

11 **Cápitulo III: Compromisos**
12 Compromisos de la institución con los funcionarios y funcionarias
20 Compromisos de los funcionarios y funcionarias con la institución
29 Compromiso con aquellos que se relaciona la institución: Beneficiarios/usuarios, proveedores, otros organismos del Estado
36 Compromisos con el medio ambiente

37 **Cápitulo IV: Mecanismo de consultas y denuncias**
38 Mecanismos de Consulta
38 Receptores de Consultas y denuncias

40 **Cápitulo V: Sanciones**

42 **Cápitulo VI: Glosario**

Capítulo I
Presentación

Queridos funcionarios y funcionarias de Parquemet

Tengo la alegría de presentarles nuestro nuevo **Código de Ética**, documento formulado por primera vez el año 2016, luego que el Gobierno de Chile pidiera a cada servicio público redactar su propio Código con el objetivo de fijar los estándares de comportamiento para el desempeño de funcionarios y funcionarias públicos.

El trabajo realizado para actualizar nuestro Código de Ética contempló la conformación de un comité especial para la tarea de volver a redactarlo, la elaboración de encuestas, la realización de *focus group*, entre otras actividades. Este proceso nos ha permitido consensuar participativamente los estándares éticos y legales que nos caracterizan como funcionaria y funcionario del Parque Metropolitano de Santiago y construir así una herramienta que es la base para una convivencia laboral basada en valores comunes.

Hoy con mucha confianza puedo decir que nuestro Código de Ética, nuestro marco de referencia para el desarrollo de nuestras labores; promueve los valores que nos caracterizan, como el respeto a las personas y al medio ambiente, la responsabilidad funcionaria y el compromiso a las tareas encomendadas, entre otros.

Los y las invito a que se den tiempo para leerlo; en él podrán conocer todos los procedimientos indicados para realizar sus consultas, denuncias y las repercusiones que implica un mal comportamiento en el desarrollo de nuestras funciones.

Agradezco a los compañeros y compañeras que trabajaron arduamente en el proceso de dar luz a esta importante herramienta de trabajo y a todos y todas quienes colaboraron para que hoy pueda ser presentado.

Carlos Ponce Boutaud
Director
Parque Metropolitano de Santiago

Introducción
al Código de Ética

El año 2016 se elaboró y aprobó el Código de Ética del Parque Metropolitano de Santiago. Desde entonces, nuestro país ha atravesado diversas situaciones que han implicado importantes cambios en la vida de los y las trabajadoras, así como las formas de relacionarse unos con otros y en la atención a público, visualizando la creciente necesidad de incorporar nuevos enfoques, como la perspectiva de género.

La posibilidad de establecer una serie de principios y valores significativos para el correcto ejercicio de la función pública y que además respondan a una realidad situada y particular, como es el Parquemet, ha sido uno de los focos que se han perseguido con esta actualización.

Así, a través de los lineamientos entregados por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); además del Instructivo Presidencial y la aplicación de mecanismos participativos que se explicarán más adelante, se identificaron los puntos débiles en relación a conductas, así como aquellos valores que son comunes en cuanto a la ética e integridad, de manera que hagan sentido a los y las trabajadoras del parque, facilitando su implementación.

Metodología de elaboración

Para la elaboración de esta actualización del Código de Ética; lo primero que se definió fue la necesidad de contar con una mirada externa, ajena a las dinámicas internas a fin de aportar objetividad en el diagnóstico inicial; y para ello se contrató a una profesional específicamente con esté fin, cuya experiencia en elaboración de propuestas, particularmente desde el derecho internacional de los derechos humanos y la incorporación del enfoque de género en políticas y programas, fue un importante aporte en esta labor.

El desarrollo de los contenidos se hizo siguiendo las recomendaciones y lineamientos del PNUD y el Servicio Civil en la materia, aplicando diversos instrumentos de diagnóstico, en particular:

Encuesta global: Se aplicó una encuesta cuyo objetivo principal fue recabar información que permitiera determinar el nivel de conocimiento sobre conductas que pueden infringir

la ética en el ámbito laboral o afectar un ambiente de respeto y no discriminación. Asimismo, se sumó una sección particular orientada a la realización de un diagnóstico de relaciones de género.

Este instrumento fue de carácter anónimo y se puso a disposición de las y los funcionarios entre el 7 y el 14 de septiembre de 2022; a través de dos medios electrónicos: Link enviado por correo electrónico e información a través de boletines de comunicación interna incentivar ; y de manera presencial con la realización de encuestas físicas para las que se dispusieron buzones de recolección de respuestas en distintos lugares del parque.

Al final del proceso, en septiembre de 2022 se había se recogido 147 encuestas respondidas, que corresponden al 38% de la dotación efectiva (385 funcionarios y funcionarias).

Entrevistas con actores clave: Durante las primeras dos semanas de agosto de 2022 se realizó un total de 20 entrevistas semiestructuradas, grabadas con el consentimiento previo de la persona entrevistada y bajo estricta confidencialidad, dirigidas a quienes cumplen un rol clave en materia de ética y prevención por sus cargos y/o funciones; abordando una amplia gama de unidades que, incluso, consideró al Director del parque y a la directiva de la Asociación de Funcionarios. Las entrevistas se enfocaron en cinco ejes principales: La información que se entrega a los y las funcionarias del parque; la política institucional respecto a temas de igualdad y no discriminación, acoso sexual y laboral; seguridad y gestión del parque; formación a funcionarios y funcionarias; y funcionamiento del Comité y los procedimientos establecidos para investigar el acoso sexual y laboral, así como faltas a la ética.

Todas las entrevistas se realizaron bajo la moderación de la profesional externa que dirigió el proceso de actualización.

Focus group: El 23 de septiembre de 2022 se realizaron 3 *focus group* con integrantes de diversos equipos del parque; en cada uno de ellos participaron 12 personas que debatieron en torno a 4 tópicos: Valores que nos representan, problemas que deben ser abordados, características para un procedimiento por faltas a la ética y formas de difusión de información para que el conocimiento del Código alcance a todos quienes trabajan en el parque. Todos los encuentros se realizaron en un ambiente distendido de intercambio de opiniones, bajo la moderación de la profesional a cargo del proceso de actualización.

A partir de los resultados obtenidos de los tres instrumentos mencionados se elaboró un informe diagnóstico y un primer borrador, a partir del cual, el Comité de Ética conformado realizó sus comentarios y sugerencias, para la elaboración del documento final.

Capítulo II
Misión, Visión y Valores

Misión

Somos un Servicio Público que aporta a la felicidad y calidad de vida de las personas a través de parques urbanos de alto estándar, brindando un lugar para el esparcimiento, cultura, deporte, educación ambiental y conservación de la biodiversidad de manera sustentable e innovadora, permitiendo la conexión de las personas con la naturaleza, así como la Integración e inclusión social en un entorno seguro y cordial.

Visión

Posicionarnos a nivel mundial como el referente urbano en conservación de biodiversidad y educación medioambiental. Ser el mejor lugar de recreación, deporte, cultura e integración social.

Valores

1) Respeto, inclusión y no discriminación

En Parquemet le damos la bienvenida a todas las personas, independiente de su género, etnia, nacionalidad, credo, características físicas y sociales, entre otros. No olvidamos que nuestra misión aportar a la felicidad y calidad de vida de las personas. Una buena práctica es saludar y atender cordialmente a los y las visitantes y a quienes trabajan en el Parque.

Haz **click aquí** para conocer más
sobre respeto, inclusión y no discriminación.

2) Responsabilidad y profesionalismo

En Parquemet realizamos nuestras tareas de manera consciente, en pro de la mejora continua y la calidad, acorde a los procedimientos y normativas internas. Una buena práctica es dedicar mi jornada laboral a cumplir con las tareas propias de mi función.

Haz **click aquí** para conocer más sobre responsabilidad y profesionalismo.

3) Honestidad y transparencia

En Parquemet nos comportamos y expresamos con sinceridad y respeto, resguardando los valores de la verdad y la justicia. Una buena práctica es reconocer nuestros errores e informarlos a quien corresponda de manera oportuna para buscar soluciones en conjunto, y en sintonía con los objetivos institucionales.

Haz **click aquí** para conocer más sobre honestidad y transparencia.

4) Compañerismo, compromiso y lealtad

En Parquemet trabajamos en armonía entre compañeros y compañeras, apoyándonos mutuamente por un objetivo común porque conformamos un único y gran equipo en el Servicio. Una buena práctica sucede cuando hay un incendio forestal y todo el personal trabaja en equipo, poniéndose a disposición del Parque para apoyar el control de la emergencia, según las capacidades y roles de cada persona.

Haz **click aquí** para conocer más sobre compañerismo, compromiso y lealtad.

e) Sostenibilidad

En Parquemet trabajamos en armonía con el medio ambiente, entendiendo que somos parte de un sistema al que debemos cuidar por y para nuestro propio bienestar y el de las generaciones que vendrán; a través de la sensibilización de nuestros funcionarios y funcionarias, y entendiendo que debemos hacernos cargo desde pequeñas a grandes acciones.

Una buena práctica es el manejo de los residuos orgánicos que nuestras actividades producen (forestal y zoológico), con sistemas como el vermicompostaje (transformación de residuos orgánicos con intervención de lombrices), del cual obtenemos subproductos valiosos para el mejoramiento de suelos, plantaciones y viveros (compost y humus) del parque.

Haz **click aquí** para conocer más sobre sostenibilidad.

Capítulo III
Compromisos

Compromisos de la institución **con los funcionarios y funcionarias**

a) Relaciones de respeto entre los y las funcionarias

En Parquemet nos relacionamos en base al respeto, cordialidad, igualdad, tolerancia y empatía, independiente del estamento y/o nivel jerárquico. Respetamos los derechos, libertades, competencias y diferencias de cada persona, todos alineados con nuestra misión institucional.

Se incorporó al servicio una persona "no binaria" (no se siente necesariamente conforme con una identidad de género masculina o femenina, o se relaciona con elementos de ambas, o con ninguna) y al momento en que se presentó al equipo solicitó ser llamada con el nombre social de "Ale" y con el pronombre "elle".

Algunas personas que trabajan en su equipo no lo entendieron y le trataron con el pronombre que querían, lo que le hizo sentir pasada a llevar porque sintió que no se respetaba su identidad; sin embargo, hay otras personas del equipo que sí le escucharon e insistieron en la importancia de respetar las formas y los pronombres que las propias personas elijen para sí mismas.

Finalmente, todo el equipo comenzó a llamarle "Ale" y a usar el pronombre solicitado.

Este caso sirvió como motivación para elaborar un comunicado informativo y educativo acerca de la identidad de género, él que fue distribuido en el boletín interno del Servicio.

Luis Alberto, arquitecto, se incorporó al equipo de Parques Urbanos y solicitó ser llamado por su segundo nombre "Alberto" ya que el primero, "Luis", no le acomoda y su familia y amigos lo llaman Alberto hace más de 10 años. Sus compañeros y compañeras de trabajo aceptaron y respetaron su solicitud y comenzaron a llamarlo Alberto, lo que se socializó a través de un correo masivo a todo el equipo de Parques Urbanos. Este requerimiento también se realizó a la Sección de Informática para que se implementará en su correo electrónico institucional, ayudando así a que fuera conocido y llamado Alberto por todos los funcionarios y funcionarias del Servicio.

En una de las reuniones que semanalmente realiza el equipo del Zoológico Nacional, Carolina hizo una intervención preguntando "¿hasta qué fecha se puede acumular el feriado legal?" Su equipo de trabajo se rio de su pregunta porque el tema se había aclarado anteriormente; no obstante, quien estaba exponiendo le contestó de manera cordial y respetuosa, aclarando su duda y haciendo hincapié en la importancia de resolver, aclarar y disipar todas las inquietudes y preguntas que surjan.

b) Promoción de la igualdad y rechazo a la discriminación

En Parquemet nos comprometemos a promover acciones que fomenten el respeto a la diversidad, la accesibilidad universal, la igualdad y no discriminación. A su vez, rechazamos cualquier forma de discriminación de género, física, de edad, raza, nacionalidad, creencia religiosa, orientación sexual, clase social, etnia, entre otras; y cualquier pensamiento o acto que se aleje de nuestra misión institucional que, con el mandato de "aportar a la felicidad de las personas" nos hace ser un Servicio Público abierto a todos los visitantes y usuarios sin hacer diferencia alguna.

José, de nacionalidad venezolana, trabaja hace más de 2 años en una empresa externa que presta servicios en Parquemet, realizando labores de jardinería. Él ha escuchado en más de una ocasión, de funcionarios de Parquemet, frases como "los extranjeros vienen a quitar el trabajo a los chilenos" que le hacen sentir menoscabado en su dignidad como persona y le inhibe de participar en conversaciones grupales porque cree que se burlarán de él por su nacionalidad. El tema fue conversado en reunión de equipo y sus compañeros señalaron que sólo lo hacían para jugarle una broma y sin malas intenciones de fondo, por lo que se comprometieron a no repetir este tipo de comentarios porque comprendieron lo que realmente provocaban a José.

c) Rechazo al acoso sexual y ambientes laborales sexistas

En Parquemet rechazamos cualquier requerimiento de carácter sexual, no consentido por la persona afectada, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el Servicio, provenga éste de compañeros o compañeras de trabajo o de jefaturas; asimismo, rechazamos la creación de ambientes laborales y comentarios sexistas.

Benjamín, durante reunión semanal de equipo, comentó que no se deben contratar mujeres en el área de caballerizas "porque ellas no tienen las mismas habilidades físicas que los hombres... no pueden cargar la montura del caballo porque es pesada y las mujeres son más delicadas". La jefatura de la unidad puso de ejemplo a la funcionaria Juanita, quien tiene mucha fuerza física y logra realizar las labores de caballeriza de manera correcta sin ayuda alguna, e hizo una reflexión destacando que en Parquemet se promueven ambientes respetuosos y que los comentarios sexistas no contribuyen a generar ambientes laborales libres de violencia y discriminación. También aclaró que las personas deben ser contratadas en base a sus competencias y en igualdad de condiciones y que, como Parque Metropolitano de Santiago, nos comprometemos a realizar procesos de reclutamiento y selección libres de discriminación de género.

En una entrevista final de proceso de selección se le preguntó a la postulante si tenía planificado tener hijos. La persona se demoró un poco en responder, se veía nerviosa. En ese momento intervino el psicólogo encargado del proceso para aclarar que no se deben realizar preguntas de carácter discriminatorio, sexistas o personales, de manera que la liberó de responder y la comisión evaluadora no realizó más preguntas de ese tipo. Tras ello se envió un instructivo de preguntas que no corresponde hacer a los integrantes de comisiones evaluadoras de manera que, como Parquemet, aseguremos procesos de selección libres de discriminación y actitudes sexistas.

d) Rechazo al acoso y maltrato laboral

En Parquemet rechazamos toda conducta que constituya agresión u hostigamiento en forma puntual o reiterada, ejercida por jefaturas, funcionarios o funcionarias en contra de cualquier persona que realice labores en el parque y mediante cualquier medio; y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación; o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el Servicio. Rechazamos la creación de ambientes de trabajo hostiles.

En una reunión de trabajo se trataba el tema de la ejecución presupuestaria de la Unidad de Personal y, tras una diferencia de opinión en torno a la distribución de recursos, la jefatura se dirigió con gritos a un funcionario llamado Elías diciéndole: “Quién eres tú para decirme lo que tengo que hacer, aquí siempre se han hecho las cosas así, tú eres nuevo en Parquemet para enseñarme a mí y no quiero escuchar más tus ideas absurdas”.

El funcionario sintió mucha vergüenza y pena en ese momento y se retiró llorando de la reunión, a vista de sus compañeros y compañeras de equipo.

Debido a esto, su compañera Sofía se acercó a darle contención y apoyo y, además, a señalarle que debía denunciar este comportamiento a través del Procedimiento de Maltrato y Acoso Laboral ya que no era primera vez que la jefatura tenía este tipo de reacciones hacia el equipo.

Elías se decidió y completó el formulario respectivo para hacer su denuncia.

e) Contribuir al aprendizaje y a la formación

Como institución nos comprometemos a generar las instancias para que el personal pueda acceder a talleres, capacitaciones y conversatorios sobre diversos temas que contribuyan a mejorar la labor que realiza diariamente, las relaciones humanas y el conocimiento sobre ciertos temas de relevancia. A su vez, nos comprometemos a considerar las necesidades e intereses de quienes son parte de la institución para generar programaciones anuales.

A comienzos de 2022, la Unidad de Capacitación decidió enviar un correo electrónico informando las capacitaciones gratuitas que imparte la Contraloría General de la República, con el fin de dar a conocer la amplia gama de cursos ofrecidos y ver si había interés en el personal para realizar alguno. Muchas personas del Servicio se motivaron, entre ellas Marisol quien solicitó autorización a su jefatura para realizar el curso de “Derechos y Deberes Funcionarios”, conocimiento que se considera transversal a todas las funciones. Su jefatura respondió favorablemente y la felicitó por su proactividad y ganas de aportar a la institución con sus conocimientos. Luego, al ver el buen rendimiento de Marisol en la capacitación, su jefatura decidió ponerle una anotación de mérito porque la temática aprendida está en directa relación con sus funciones.

f) Derecho de asociación

En Parquemet se respeta el derecho de los funcionarios y funcionarias a participar en la Asociación de Funcionarios. Por ello cuentan con información disponible sobre ésta desde el momento que ingresan a la Institución y no se les restringe la participación bajo ningún tipo de amenaza o advertencia. Además, se reconoce el aporte y rol fundamental que tiene la organización en la orientación de los y las funcionarias al ser un ente vinculante con la Dirección del parque.

Amaro llegó como administrativo al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas hace dos semanas. En sus primeros días recibió un comentario de su jefatura haciendo referencia a que *"es muy mal visto inscribirse en una asociación de funcionarios si viene recién llegando a la institución y, además, que por su función no procede asociarse"*. Amaro consideraba una opción asociarse, pero con este comentario quedó un poco confundido y decidió asesorarse con otros compañeros y compañeras del Servicio, quienes le entregaron la información correcta en cuanto a su libertad de hacerlo, lo que definitivamente hizo y se inscribió, ejerciendo su derecho como funcionario público. Por otra parte, el Servicio procedió a incorporar la información de afiliación a la Asociación de Funcionarios y Funcionarias como parte de la inducción que se realiza al ingresar a Parquemet y asumió el compromiso de capacitar a las jefaturas en este sentido, de manera que puedan entregar información correcta al funcionariado.

g) Trato igualitario

En Parquemet no hacemos distinción arbitraria a ninguna persona que cumpla funciones equivalentes en el Servicio, respetando sus derechos y exigiendo sus deberes, desde su incorporación hasta su desvinculación.

Estefanía se percató que el trato entre hombres y mujeres, al interior de su equipo, no era equitativo pues a menudo ciertas tareas son repartidas de manera diferenciada, restringiendo la realización de alguna de ellas a las mujeres; por ejemplo, el uso de maquinaria en la Brigada Forestal. Esta situación la incomodaba porque no comprendía a qué se debía y así lo expuso a su jefatura. En su reflexión, la jefatura se dio cuenta que esta restricción se basaba en sus prejuicios y decidió que, desde ese momento, la repartición de tareas se realizaría según las capacidades y motivaciones del equipo y no basada en su género. Finalmente, dado que Estefanía posee los conocimientos técnicos para utilizar la maquinaria, la jefatura la incluyo para realizar estas labores.

h) Ambiente inclusivo

En Parquemet fomentamos y trabajamos la integración de todas las personas que realizan labores en el Servicio, respetando sus capacidades y necesidades particulares para desarrollarse dentro de un ambiente inclusivo.

Renata postuló a un cargo de atención al público en las OIRS, ella tiene una discapacidad de movilidad reducida y le preocupaba que ello determinará que no fuera seleccionada para el puesto; de hecho, dudaba en postular porque creía que las personas que seleccionan personal, al enterarse de su discapacidad, la dejarían fuera del proceso. Renata fue avanzando en el proceso hasta llegar a la etapa final, que consistía en una entrevista con la Comisión de Selección; hasta entonces, ella presentaba la puntuación más alta entre los postulantes. Finalmente, Renata fue elegida la persona más idónea para el cargo debido a sus competencias.
Por su parte, el Servicio se comprometió a adaptar el puesto de trabajo a sus necesidades de desplazamiento, como el derecho que tiene cualquier funcionario o funcionaria en Parquemet.

i) Comunicar a los equipos la información necesaria para un adecuado cumplimiento de las tareas asignadas

Como jefaturas e integrantes de los distintos equipos, nos comprometemos a comunicar en forma adecuada las informaciones que sean necesarias para que, quienes trabajan en el parque, puedan realizar su trabajo en forma adecuada. Para esto nos comprometemos a comunicar en reuniones de equipo, y a través de diversos medios, la información que requiere ser comunicada.

Lucas y Bayron son funcionarios de la Sección de Jardines y, mientras realizaban la limpieza habitual del jardín de su responsabilidad, recibieron la llamada de su jefatura preguntando por qué no estaban cooperando con la limpieza del Jardín Tupahue ya que pronto llegarían autoridades de Gobierno y se suponía que todo el equipo cooperaría. Ellos respondieron que nadie les avisó de la actividad.

Una vez realizada la actividad sin problemas, hablando con sus compañeros, Lucas y Bayron se dieron cuenta que pocos funcionarios y funcionarias tenían la información de la visita de autoridades y el requerimiento de cooperación, y recordaron que no era la primera vez que algo así ocurría. Tras ello, el equipo de jardines planteó en reunión con la jefatura que la falta de información no les permitía organizarse para cumplir con sus cargas de trabajo y que, además, podía afectar en las actividades comprometidas por su jefatura. Esta última, luego de debatir con el equipo argumentando que entregaba la información a los y las funcionarias que se encontraba en las instalaciones durante el día, comprendió que, dada la geografía de Parquemet, es difícil llegar a todo el funcionariado de jardines a través del “boca a boca” y se comprometió a entregar la información a cada supervisor de jardín con anticipación para que puedan entregarla a sus equipos oportunamente.

Compromisos de los **funcionarios y funcionarias con la institución**

a) No usar bienes de la institución en provecho propio o de terceros, dado que son públicos y van en beneficio de las personas usuarias.

La funcionaria Daniela siempre llegaba antes de su jornada laboral, alrededor de las 07:00 am, y solía aprovechar la instancia de soledad en la oficina para imprimir guías y textos escolares para su hijo. Ella pensaba que, dado que no tiene impresora en su hogar lo podía hacer libremente en el Servicio. En más de una oportunidad un compañero de trabajo, quien le hizo ver que esa conducta va en contra de la probidad administrativa y la ética. En este caso, la tinta y papel son recursos públicos destinados para el normal funcionamiento de las gestiones administrativas del Parque Metropolitano y atenta a las prohibiciones establecidas en el Estatuto Administrativo, en el artículo 84°. Finalmente, la funcionaria reflexionó sobre su actuar y se comprometió a no volver a hacerlo.

Como Parquemet nos comprometemos a fortalecer el conocimiento de las obligaciones y derechos funcionarios, a través de capacitaciones anuales al funcionariado.

Emeterio, de la unidad de concesiones, acababa de ser dado de alta de una cirugía de apendicitis y solicitó al Servicio ser trasladado desde el Hospital El Salvador a su domicilio, en Puente Alto, en la Unidad de Primeros Auxilios Móviles (UPAM) de Parquemet. Él pensaba que, al no tener vehículo particular, estaba bien solicitar este apoyo al Servicio; como Emeterio lleva muchos años en la institución y es muy querido porque ha trabajado en diversas áreas, el personal de la UPAM dudó si accedía o no a su solicitud. Ante la duda, decidieron consultar a su jefatura, quien respondió que no correspondía realizar el traslado porque la UPAM debe estar siempre a disposición

de las urgencias de los y las usuarias y el funcionariado que se encuentre dentro del servicio, cumpliendo su jornada laboral; además, les explicó que, la normativa interna establece los usos, motivos y causales para el uso de la UPAM.

El personal de UPAM indicó a don Emeterio que no era factible realizar el traslado ya que el procedimiento actual lo prohíbe; no obstante, el funcionario molesto escribió un correo con su reclamo al Departamento de Gestión y Desarrollo de personas. Finalmente, para clarificar esta situación, dicho departamento envió un comunicado al funcionariado informando el procedimiento de UPAM y, en especial, su funcionamiento dentro de Parquemet.

b) No ocupar tiempo de la jornada normal o extraordinario, o utilizar al personal, en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales.

Isabel se desempeña en el Departamento de Finanzas de Parquemet y tiene un perro llamado “Firulais” que fue atropellado y estaba herido. Ella no contaba con los recursos suficientes para ir a una clínica veterinaria y está muy preocupada por la salud de su mascota, por lo que se comunicó con una de las veterinarias de caniles del Zoológico Nacional, para pedirle que lo atienda. La veterinaria le explicó que no puede destinar tiempo de su jornada laboral a fines particulares, como atención de mascotas del personal, ya que su función es atender a los perros y gatos en situación de abandono en el parque. No obstante, le entregó información de clínicas veterinarias particulares del sector de Recoleta que tienen precios moderados y le sugirió a Isabel consultar también en la municipalidad de su domicilio por algún apoyo o beneficio para salud de mascotas. Gracias a ello, Isabel logró encontrar una clínica veterinaria con precios adecuados a su presupuesto personal y llevó de urgencia a su perro para que reciba la atención médica necesaria.

c) Conflictos de interés

Se entiende por conflicto de intereses la incompatibilidad que se produce en todo acto o negociación entre un funcionario o funcionaria de Parquemet y un tercero, cuando entre estos existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad del funcionario o funcionaria con el fin de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas.

El o la funcionaria que eventualmente pueda tener conflictos de interés en los términos señalados precedentemente deberá informar esta situación por escrito a su jefatura a la mayor brevedad posible, para que dicha situación pueda ser resuelta en beneficio del Servicio.

Pablo, es nombrado miembro de una comisión evaluadora en una licitación pública referente a la adquisición de artículos de aseo que fueron muy necesarios durante período de pandemia del año 2020. Al momento de evaluar las empresas que estaban ofertando productos, Pablo se dio cuenta que estaba postulando la empresa de un primo al que no ve hace mucho tiempo, al que guarda mucho cariño. Pablo realizó la capacitación de compras públicas donde le explicaron que "los miembros de la comisión evaluadora no podrán tener conflictos de intereses con los oferentes", por lo que decidió informar de esta situación a la Comisión y abstenerse, siendo reemplazo por otra persona en el proceso de evaluación de oferentes.

Parquemet se compromete a seguir reforzando este tipo de capacitaciones al funcionariado que participa como miembro de comisiones evaluadoras de manera permanente.

d) Rechazo al tráfico de influencias

En Parquemet rechazamos recibir para beneficio personal o de una tercera persona dinero, recompensa u otro bien o servicio para intervenir en nuestra calidad de funcionario público.

Una jefatura del Servicio tiene muy buena relación con Bernardo, un analista del Departamento de Finanzas. Ambos son miembros del Club Deportivo de Parquemet, participan del campeonato de fútbol y comparten salidas recreativas posteriores a la jornada laboral.

Bernardo le solicitó como amigo, por su condición de jefatura, que le ayude a mejorar su grado porque considera que lleva muchos años estancado pese a que hace muy bien su trabajo y destacando sobre el resto.

Su amigo, un poco sorprendido y preocupado porque la respuesta pueda afectar su relación de amistad, le explicó que deben separar su relación laboral y la de amistad, que no podía intervenir en esta petición ya que, en su rol de "jefatura", no debía beneficiar a ninguna persona por motivos personales.

Bernardo, avergonzado por su solicitud, le pidió disculpas por ponerlo en aprietos, asegurándole que esto, de ninguna manera, dañará su amistad. Bernardo decidió recurrir a los canales formales para hacer carrera funcionaria, esforzándose cada día por entregar un trabajo de calidad.

Amanda se desempeña en la División de Parques y Jardines como inspectora técnica de uno de los contratos establecidos con una empresa externa para la mantención de jardines. Su contraparte le ofreció como regalo de cortesía un diplomado en suelos en ambientes húmedos. Ella, emocionada, consideró aceptarlo porque siempre ha estado interesada en el tema suelos, el problema era que contraparte le pidió que ignorase un incumplimiento establecido por contrato y no estableciera la multa correspondiente, en tanto le aseguraba que si lo dejaba pasar podrían ofrecerle otros cursos y diplomados en el futuro. Luego de reflexionar, Amanda comprendió que no corresponde recibir regalos por parte de empresas externas, ni dejarse influir por las solicitudes que no se encuentran establecidas en contrato y, actuando en consecuencia, rechazó el regalo y cursó la multa correspondiente dando cumplimiento al procedimiento interno del Servicio y respetando la probidad administrativa.

e) Dar un correcto uso a la información reservada de la institución

En Parquemet damos cumplimiento a la política de seguridad del Servicio, que nos obliga a mantener la confidencialidad y el resguardo de los activos de información de la institución a nuestro cargo.

Donatello es funcionario de la Sección de Personal; un día, un viejo amigo de la universidad le pidió que le enviara una base de datos con el nombre de todo el personal del Servicio (número de RUT, fecha de nacimiento, edad, contacto telefónico, dirección, estamento y grado) porque prontamente se inscribiría como proveedor del Estado y quería captar a Parquemet como cliente, y esta información le permitiría ofrecer sus productos directamente al personal del Servicio. En primera instancia, Donatello vio como una buena opción ayudar a su amigo; pero rápidamente se dio cuenta que la información solicitada era sensible y si la entregaba transgrediría la probidad administrativa y la vida privada de sus compañeros y compañeras, por lo que respondió a su amigo que no era posible compartir información privada y confidencial y que el camino correcto para acceder a ella era solicitándola a través de los canales habilitados, como "Transparencia", donde la podía acceder a información pública a través de página web de Parquemet.

Su amigo, comprendió la situación y realizó la solicitud a través de la página web de Parquemet, en sistema on line habilitado para ello.

Parquemet se compromete a evaluar la pertinencia de toda solicitud realizada a través de transparencia, con el fin de dar respuesta oportuna y eficiente.

f) Utilizar los recursos de la institución de manera eficaz y eficiente

En nuestro Servicio, tanto quienes trabajamos en terreno como quienes lo hacemos en oficinas administrativas, utilizamos los recursos de la institución en forma correcta, con eficiencia y eficacia, optimizando su uso para cumplir los fines de gestión y entregar un servicio de excelencia para las personas visitantes y usuarias.

Luciano se desempeña en la Unidad de Compras de Parquemet. En la realización de sus funciones, un día se percató de la gran cantidad de papel impreso que había en el basurero, lo que se repitió al día siguiente. Esto lo llevó a reflexionar si era necesario imprimir tanto papel. Al observar a su equipo de trabajo, se dio cuenta que en ocasiones imprimían gran cantidad de papel para extraer un solo dato y desechaban el resto. Luciano decidió comentarle a su equipo la necesidad de utilizar los recursos de manera eficiente, por lo que se comprometió a enseñarles herramientas digitales que permiten obtener la información y datos necesarios para realizar su trabajo sin la necesidad de imprimir en exceso. El equipo agradeció la iniciativa de Luciano.

En reunión del equipo de Parques y Jardines había un conflicto en torno a qué hacer ante posibles problemas de escasez de agua, recurso muy importante para el mantenimiento de las áreas verdes del Servicio. Este conflicto se generó dado que, debido a las altas temperaturas de la temporada de verano, regar alrededor del mediodía producía una pérdida de gran cantidad de agua por evaporación.
Con el fin de hacer más eficiente este recurso tan valioso, el equipo de Parques y Jardines se comprometió a realizar los riegos durante los turnos de noches, adaptando su planificación a este contexto en la temporada de verano.

g) No realizar actividades de tipo político-electorales, ni hacer uso de bienes y recursos fiscales en actividades públicas.

En Parquemet cumplimos nuestra jornada laboral en forma íntegra con dedicación exclusiva a los fines del Servicio y no hacemos uso de bienes y recursos fiscales para estas actividades. Sin perjuicio de lo anterior, fuera de la jornada laboral podemos realizar las actividades político-electorales que estimemos pertinentes dentro del marco normativo vigente, dando así cumplimiento al principio de no discriminación e igualdad ante la ley.

En pleno período de elecciones de autoridades en nuestro país, Úrsula llegó un día a la Unidad de Bienestar -donde se desempeña como analista- con material alusivo al candidato de su preferencia, pidiéndole al personal su colaboración para realizar campaña a su favor durante la mañana; también les dijo que, si bien no logró traer tantos trípticos, podrían imprimir más en la oficina.

El personal de la unidad, reconociendo que Úrsula es una gran compañera y que siempre se ha preocupado por los demás, dudo en responder; no obstante, luego de miradas cómplices, tomó la palabra Saúl y le señaló que no corresponde desarrollar este tipo de actividades dentro de la jornada laboral, ni menos usar recursos fiscales. Le devolvieron el material y la instaron a desistir de su intención de realizar esta actividad en horario laboral, a lo que Úrsula accedió.

Por otra parte, personas del equipo que comparten su preferencia por el mismo candidato le propusieron acompañarla otro día, después de la jornada laboral, a realizar campaña electoral, tal como lo indica la normativa.

Parquemet, se compromete a fortalecer la información entregada al funcionariado en torno a la participación en campañas electorales, según lo dispuesto en el estatuto administrativo.

h) Utilizar los mecanismos de seguridad establecidos por la institución

En Parquemet utilizamos en forma correcta y permanente los mecanismos de seguridad que se encuentran establecidos para las tareas que realizamos diariamente, con el fin de evitar la ocurrencia de riesgos. Para eso nos comprometemos a revisar los lineamientos que establece la Unidad de Prevención de Riesgos y actuar en función de sus directrices.

En la Sección Forestal se le solicitó a Darío que utilice zapatos de seguridad porque en sus funciones le puede caer un objeto pesado en los pies y hacerle daño. Darío para evitar hacerlo respondió que lleva más de 15 años realizando sus labores y nunca le ha ocurrido nada; además, se considera un experto haciendo su trabajo. Sus compañeros y compañeras, acompañados de Erik, la jefatura de la Sección Forestal, reconocen y valoran su experiencia; no obstante, le insisten en que los accidentes pueden ocurrir por causas que no tengan que ver con su desempeño, sino por las condiciones geográficas de Parquemet. Además, le recordaron que como funcionarios y funcionarias públicos deben cumplir las normativas de seguridad y le indican que debe considerar que para muchos de sus compañeros y compañeras él es un ejemplo a seguir. Darío, pese a que le incomodan los accesorios de seguridad entendió la preocupación de su equipo, y su deber como funcionario público, por lo que comenzó a utilizar el equipo de seguridad entregado por el Servicio.

i) No consumir bebidas alcohólicas o sustancias ilícitas en la jornada laboral o dentro de la institución.

Nos comprometemos a no consumir bebidas alcohólicas o sustancias ilícitas dentro de la jornada laboral o al interior de las instalaciones del parque.

Un funcionario llamado Ismael suele tomar una copa de vino -que guarda en su escritorio- en su hora de almuerzo, hecho que justifica señalando que “una copa de vino al día es recomendable para la salud”. En ocasiones se excede hecho que deriva en que no atiende como corresponde los requerimientos de su equipo. Un día uno de sus compañeros le solicitó una información que debe ser reportada a DIPRES en forma urgente, al no obtener respuesta se dirigió al puesto de trabajo de Ismael e inmediatamente notó su hálito alcohólico; vio la copa y la botella de vino en su escritorio y decidió comunicarlo a su jefatura. La jefatura directa habló con Ismael indicándole que no corresponde beber alcohol en la jornada laboral y que, por ello, se aplicará el procedimiento de denuncia dirigida al director del Servicio.

Parque Metropolitano de Santiago se compromete a sensibilizar al funcionariado respecto del consumo de alcohol en durante el desarrollo de sus funciones en el trabajo.

j) Rechazo a la discriminación

Nos comprometemos a tratar a nuestros compañeros, compañeras y jefaturas de una forma respetuosa, sin establecer distinciones basadas en raza, sexo, género, discapacidad, condición social, nacionalidad u otra, que puedan afectar sus derechos o causarle algún menoscabo.

Anastasia, administrativa de OIRS de Parquemet, frecuentaba llamar a su compañera de trabajo, Lorena, como “negrita” porque tiene un color de piel morena. Si bien, Anastasia lo realizaba de manera cariñosa y sin mala intención, Lorena se sentía afectada. Primero dudó si decir lo que sentía a su compañera porque no quería generar una polémica en el equipo, pero finalmente decidió comentarle que no le gustaba que le digan “negrita”, que le molestaba y afecta su ánimo. Anastasia le explicó que no era su intención incomodarla, le pidió disculpas y se comprometió a dejar de hacerlo. El equipo de trabajo aprovechó la instancia para reflexionar en torno a la forma de llamarse entre ellos.

Compromiso con aquellos que se relaciona la institución: **Beneficiarios/ usuarios, proveedores, otros organismos del Estado**

a) No recibir ni ofrecer presiones, regalos, ni pagos indebidos

En Parquemet no recibimos ni ofrecemos ningún tipo de presiones, regalos, ni pagos indebidos porque sabemos que el caer en estos actos podría intervenir en nuestro trabajo y llevarnos a tomar decisiones basadas en los beneficios personales por sobre el bien común. Sólo es posible recibir regalos como donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales en una capacitación.

Una familia que visitaba por primera vez Parquemet le pidió a un funcionario algunas orientaciones para recorrerlo. Frente a la amabilidad del funcionario le ofrecieron una propina a modo de agradecimiento; si bien no era s un monto alto, con ello buscaban reconocer su trabajo. El funcionario la rechazó señalando que no podía recibirlo, pero que agradecía el gesto y le daba gusto haber podido ayudarles.

Tatiana es una psicóloga del equipo de Reclutamiento y Selección; su función es realizar entrevistas y test psico-laborales a los y las postulantes, por lo que debe estar en constante contacto con ellos, guiándolos en el proceso de selección. Durante una entrevista un postulante se sintió en confianza con ella porque Tatiana tiene un trato muy cordial y amable con todas las personas y, en la siguiente etapa de entrevista psicológica, le llevó de regalo un termo para el té. Tatiana le hizo ver que, si bien agradecía mucho su gesto, no podía aceptar el regalo; aclarándole también que esta situación no cambiaría la percepción profesional que tenía de él y lo seguiría apoyando en el proceso, como a todos los postulantes.

Esta situación lo hizo sentir tranquilo y aceptó que Tatiana no podía recibir regalos ni donaciones.

b) Rechazo al soborno/cohecho

En Parquemet nos desempeñamos con apego a la normativa vigente, entendiendo que, como funcionarias y funcionarios públicos, nos regimos por el derecho público. Rechazamos cualquier tipo de oferta que implique pasar por sobre la ley y tenga como resultado un beneficio personal o de un tercero. Estas ofertas pueden ser regalos, el ofrecimiento de un trabajo, favores, viajes a congresos, pagos en efectivo, donaciones, servicios, etc.

Margarita es una funcionaria de la Unidad de Tesorería y los fines de semana trabaja vendiendo entradas en la boletería del Zoológico Nacional. Un sábado, mientras realizaba su labor normalmente, una persona que iba de visita al Zoológico, al momento de comprar su entrada le comentó que trabaja en la boletería de un parque de diversiones y que la podría dejar entrar gratis junto a 4 personas si Margarita lo deja entrar con sus dos hijos gratis al Zoológico. Margarita lo dudó por unos segundos ya que tiene un hijo pequeño al que le gustaría ir al parque de diversiones, pero reconoció que no debe recibir sobornos ni dejar pasar visitante sin autorización de su jefatura y recordó que en Parque Metropolitano hay un programa especial para personas con situación económica vulnerable. Finalmente, Margarita le indicó al visitante como informarse del procedimiento para que él y su familia pudiesen acceder a dicho programa.

c) Transparencia en la entrega de información

En Parquemet entendemos que la información que manejamos es pública y debe estar disponible para toda persona o institución que la requiera, a excepción de aquella que por ley es reservada.

Es por esta razón que contamos con los mecanismos apropiados para que quien quiera o necesite información de nuestro Servicio pueda solicitarla a través de los canales formales de consulta establecidos, como transparencia activa y pasiva.

En la Oficina de Servicio Social se registran y tramitan las licencias médicas. Rigoberto trabaja hace 5 años en la Sección de Servicio Social y tiene una hija de 23 años que estudia Administración de Recursos Humanos y está preparando su tesis de grado. Para trabajar en ella le pidió a su padre que le diera información sobre las licencias médicas (cantidad de licencias recibidas en un año, tipología de las licencias, cantidad de días y previsión de salud).

Rigoberto, para ayudar a su hija, iba a extraer la información necesaria del sistema, pero antes de hacerlo, en una conversación cotidiana con su compañera de funciones, se lo comentó y ésta le recordó que, anteriormente, se realizó un sumario administrativo a un excompañero por entregar información confidencial a una entidad de salud, por ello le recomendó no hacerlo, pues lo apropiado es que explique a su hija que existen canales establecidos para acceder a información, como hacer una solicitud por ley de transparencia. Rigoberto comprendió la situación y le señaló a su hija los pasos a seguir.

d) Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores

En Parquemet todas las compras se realizan a través de convenio marco, licitaciones públicas, licitaciones privadas y trato directo, procedimientos en los que todos los participantes tienen las mismas oportunidades porque son mecanismos que miden de manera objetiva las características de los productos o servicios ofrecidos, con el fin de hacer el proceso lo más transparente e igualitario posible.

El Parque Metropolitano compra vestuario para el funcionariado y esta vez se ha planificado la compra de "botas para lluvia". Lionel, de la Oficina de Compras, recordó que tiene un amigo que posee una microempresa que confecciona zapatos e indumentaria textil, por lo que se comunicó con él para saber acerca de las características de las botas de agua que fábrica y el valor que tienen.

Lionel, decidió publicar una "compra ágil" con las características de las botas que vende su amigo y al mismo valor, de manera que pudiese adjudicarse la venta y, así, lo ayudaría con su emprendimiento.

A esta compra también se presentó una empresa llamada "Zapatería Santa Lucía", con similares características y precios más bajos a los ofertados por el amigo de Lionel. El Servicio decidió contratar a "Zapatería Santa Lucia".

Para subsanar este tipo de situaciones, Parque Metropolitano elaboró el protocolo de instrucciones para los procesos de compras, donde se menciona que las empresas deben postular en igualdad de condiciones.

e) Trabajo eficiente y de calidad

En Parquemet estamos conscientes del importante rol que nuestra institución cumple para con sus visitantes y el medio ambiente; por ello, estamos comprometidos con desarrollar nuestro trabajo de manera eficiente y altos estándares de calidad, para que nuestros visitantes disfruten de nuestras áreas verdes, instalaciones y atractivos, poniéndose en contacto con la naturaleza y pueden realizar actividades culturales, recreativas, educativas y deportivas.

En Parque Metropolitano los funcionarios trabajan en horario continuado para entregar un servicio permanente y de calidad a todos y todas. Dada esta situación, Marcia, quien se desempeña en la oficina de partes, los fines de semana realiza trabajo extraordinario en las cajas del Zoológico Nacional.

En eso estaba hace dos años atrás, cuando en las vacaciones de invierno de estudiantes se formó una gran aglomeración de familias en la entrada a boleterías, quedando muchas de ellas sin poder acceder, pese a haber estado más de 2 horas en la fila

Dada esta situación, Parquemet trabajó e implementó un sistema de venta de tickets online para asistir al Zoológico Nacional, de manera que los y las visitantes pueden adquirir sus boletos con anticipación, asegurando su ingreso sin tener que estar largo tiempo en extensas filas y evitando todo tipo de aglomeración. Además, se realizó una gestión eficiente de los recursos, ya que permitió eliminar la impresión de tickets y que el público lo pueda presentar de manera digital en sus celulares.

f) Inclusión y no discriminación (en relación a usuarios o empresas externas)

En Parquemet nos comprometemos a tratar a las personas que visitan el parque y aquellas que pertenecen a otras empresas que desempeñan sus labores en el parque, de forma respetuosa, sin establecer distinciones basadas en raza, sexo, género, discapacidad, condición social, nacionalidad u otra, que puedan afectar sus derechos o causarle algún menoscabo.

Un sábado, Ricardo estaba realizando su función de asistente de OIRS, labor que solía cumplir porque se caracteriza por su personalidad amable y empática con todas las personas. Ese día estaba en la OIRS de Pedro de Valdivia cuando se acercó una persona de avanzada edad a preguntarle cómo podía llegar al Jardín Japonés. Ricardo, de manera muy respetuosa le indicó que debía tomar el bus o acceder caminando a través de los senderos. Tras la indicación, Ricardo se dio cuenta que el visitante estaba desorientado y no encontraba la parada de los buses.

Al observarlo le extrañó que usara lentes de sol, así es que se acercó a ayudarlo nuevamente; entonces, el visitante le explicó que era "no vidente" y por eso estaba desorientado. Entonces Ricardo le brindó la ayuda necesaria para subir al bus y le encargó al chofer que lo ayuden a bajar; a la vez, llama por radio a Carolina que se encontraba como guardaparque en "Jardín Japonés" para que lo asistiera en el recorrido.

Frente a estas situaciones, el Parque Metropolitano de Santiago ha habilitado un tramo de "senderos inclusivos" en el Paseo Metropolitano, en el que además de disponer de mapas en sistema braille, una grabación va describiendo el lugar que se está recorriendo.

g) Rechazo de la violencia de género.

En Parquemet nos comprometemos a no realizar acciones que constituyan violencia de género o generar ambientes que la permitan. Por ejemplo, realizar comentarios sexistas o que constituyan acoso callejero tanto hacia personas que visitan el parque como aquellas trabajadores y trabajadores de empresas externas que realizan sus labores en el parque.

El Parque Metropolitano es un lugar muy concurrido por usuarios que realizan actividad física; asisten personas de todas las edades para practicar deportes en los senderos y zonas deportivas.

Don Arnaldo, un jardinero de más de 30 años en la institución, trabajaba en el sector de Tupahue y un día, cumpliendo sus labores habituales, vio a una mujer joven practicando deporte que era molestada por trabajadores de la empresa externa que realiza funciones en Parquemet, quienes le decían cosas como "danos tu número de celular", "no se vaya al sol que se puede derretir", entre otras; ella no les respondía, evidentemente la estaban haciendo sentir incomoda.

Arnaldo se acercó a manifestarle a los trabajadores que no correspondía molestar a los y las visitantes del Parque y realizó un llamado por radio para que guardias de seguridad asistieran al lugar. También dejó constancia de la situación en el libro de novedades del jefe de turno para que el inspector del contrato de la empresa externa tomará las medidas necesarias.

Parquemet se compromete a sensibilizar respecto a la violencia de género y acoso sexual, tanto al funcionariado como a las empresas externas que trabajan al interior de la Institución.

Compromisos con **el medio ambiente**

En Parquemet nos comprometemos a seguir avanzando en realizar actividades que favorezcan la conservación de la naturaleza y su biodiversidad, cumpliendo con nuestra misión de *"conservación de la biodiversidad de manera sustentable e innovadora, permitiendo la conexión de las personas con la naturaleza"*.

Algunas de las medidas implementadas son las siguientes:

En Parquemet reforestamos con especies de flora nativa y restauramos ecosistemas degradados, gracias a la labor de nuestros viveros y personal de Parques y Jardines.

Educamos e inspiramos a las personas a reconectarse con la naturaleza y comprometerse con acciones que la protejan, a través de actividades de educación ambiental y en pro de la conservación de la biodiversidad, a través de los programas realizados en el Centro de Educación Ambiental Bosque Santiago, en el Zoológico Nacional y en nuestra Red de Parques Urbanos.

Protegemos y conservamos la flora, fauna y fungi silvestre y sus ambientes naturales, incluyendo aquellas especies nativas que residen en nuestros parques, así como las presentes en diversos territorios del país. Video proyectos de conservación zoo, Bosque Santiago.

Nos hacemos cargo de gran parte de nuestros residuos orgánicos compostando el material vegetal de nuestros parques y reutilizando las heces de animales herbívoros del Zoológico Nacional que, a través de nuestros sistemas de lombricultura se produce humus que es usado como abono en nuestras áreas verdes.

Impulsamos una cultura proambiental entre quienes trabajamos en nuestros parques y quienes nos visitan, gracias a programas de reciclaje de residuos inorgánicos generados en nuestras dependencias.

Parquemet avanza en incorporar sistemas de uso más eficiente de los recursos para reducir nuestra huella de carbono, construyendo instalaciones más sustentables, utilizando equipamientos de bajo consumo energético, fomentando el uso de energía solar, e implementando sistemas de recuperación y filtración de agua para cuidar el recurso hídrico, entre otras iniciativas.

Creamos el Comité para la Sustentabilidad del Parque Metropolitano de Santiago para establecer las bases para la gestión sustentable de Parquemet y la Red de Parques Urbanos y desarrollar, en forma anual, una agenda de actividades vinculadas a la protección del medio ambiente y la sustentabilidad, protegiendo la seguridad y salud de las personas como valor fundamental, velando por el cuidado del medio ambiente y contribuyendo al desarrollo y mejoramiento de nuestro entorno social.

Fomentamos la generación de conocimiento científico que aporte a la conservación de la naturaleza, en colaboración con diversas entidades nacionales e internacionales. que Emeterio lleva muchos años en la institución y es querido por gran parte del Servicio, pues ha trabajado en diversas áreas. Ante la duda, las personas de UPAM.

Capítulo IV
Mecanismo de consultas y denuncias

Mecanismos de **consulta**

Cuando los y las funcionarias tengan consultas respecto al contenido y alcance de este Código; o bien, en los casos en que se enfrenten a un dilema ético que requiera apoyo para su comprensión o toma de decisión, podrán dirigirse a casilla de correo electrónico **comiteetica@parquemet.cl**, donde el caso será revisado por el Coordinador de ética, quien se compromete a resguardar la confidencialidad de las consultas.

El Coordinador deberá responder en un plazo de 5 días hábiles, señalando de manera clara, completa y objetiva en caso de resolver directamente a una consulta, a través de correo electrónico, o bien señalando fecha y hora de programación para sostener una reunión.

En caso de que la consulta sea muy específica y normativa, se derivará al grupo de expertos en probidad administrativa y ética, quienes la analizarán y responderán, por escrito, en un plazo de 5 días hábiles.

De haberse cursado una consulta de manera presencial, se dejará un resumen por escrito del tema tratado que será firmado por los concurrentes, manteniéndose un registro de este tipo de documentos.

Mecanismos de **denuncia**

Todo funcionario o funcionaria del Parque Metropolitano deberá denunciar ante el Coordinador de ética, las conductas que tome conocimiento y sean infracciones a este Código. Para ello, deberá dirigir su denuncia mediante un formulario por medio de correo electrónico a **comiteetica@parquemet.cl** o de manera presencial entregando la denuncia por escrito en sobre cerrado dirigido al Coordinador de Ética, que deberá entregar en Oficina de Partes. Las denuncias pueden realizarse de manera anónima, en cuyo caso se debe adjuntar o indicar pruebas que las sustenten.

Tramitación de la denuncia

Recibida la denuncia, el Coordinador de Ética deberá revisar los hechos denunciados, fundamentos y elementos probatorios que se adjunten para determinar dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles si la conducta denunciada posee fundamentos suficientes para resolver. Si determina que la denuncia no contiene el fundamento necesario para ser investigada podrá solicitar al denunciante mayores antecedentes para análisis.

En caso de considerar que no hay información que aporte mayores antecedentes que permitan presumir la existencia de una falta al Código de Ética o incumplimientos de la normativa que regula los deberes y obligaciones de los funcionarios y funcionarias públicas, deberá emitir un documento que dé cuenta de las razones, el cual se compartirá por escrito con quien realizó la denuncia en caso de que sea identificable y luego se procederá a archivar.

Las denuncias que contengan hechos que puedan constituir falta a la ética, pero que no atenten contra la probidad administrativa o constituyan una vulneración a los deberes y derechos funcionarios (que den lugar a responsabilidad administrativa), serán analizadas por el Coordinador de Ética con la asesoría del grupo de expertos. En estos casos, el Coordinador de Ética asesora al Jefe de Servicio en la implementación de acciones y medidas para mejorar o corregir la situación denunciada y fortalecer los comportamientos éticos de los o las involucrados. Estas actuaciones y decisiones serán informadas mediante comunicación escrita por el Coordinador al denunciante que haya dado a conocer su identidad.

Si los hechos consignados en la denuncia corresponden a un caso que atenta contra la probidad administrativa o constituyen una vulneración a los deberes y derechos funcionarios, que den lugar a responsabilidad administrativa, será enviada a un integrante del grupo de expertos, quien deberá analizar el caso, emitir un breve informe y derivar la denuncia al Jefe del Servicio, quien con la asesoría de la División Jurídica determinará si procede o no el inicio de un procedimiento disciplinario. Estas actuaciones y decisiones serán informadas mediante comunicación escrita por el coordinador al denunciante- que haya dado a conocer su identidad.

Si los hechos consignados en la denuncia constituyen un caso de maltrato, acoso laboral y/o sexual (MALS) se derivará al correspondiente Comité MALS, para llevar adelante dicho procedimiento. Estas actuaciones y decisiones serán informadas mediante comunicación escrita por el coordinador al denunciante que haya dado a conocer su identidad.

En todos los casos, cuando la conducta denunciada constituya delito deberá ser denunciada al Ministerio Público.

Receptores de consultas y denuncias

Coordinador de Ética: Juan Pablo Maldonado Paredes
Coordinadora de Ética suplente: Arlene Pérez Sepúlveda.
Grupo de expertos: Pablo Farah Jiménez, abogado de la División Jurídica o quien lo reemplace en caso de ausencia, Arlene Pérez Sepúlveda y Julia Jaramillo de Palacio.

Capítulo V
Sanciones

Sanciones

Los incumplimientos a los estándares establecidos en este Código, y que de conformidad a la ley ameriten una sanción disciplinaria, estarán circunscritos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Administrativo. Cabe consignar que, una vez comprobada la responsabilidad administrativa de un funcionario o funcionaria, las medidas disciplinarias que proceden son la censura, multa, suspensión temporal del empleo de treinta días a tres meses y destitución, según sea la gravedad del hecho, todo lo cual quedará consignado en la hoja de vida funcionaria, conforme lo dispone el Estatuto Administrativo.

Esta responsabilidad es independiente de la responsabilidad civil y penal que pueda tener el funcionario o funcionaria.

De las denuncias recibidas, los procedimientos llevados adelante, así como de las sanciones aplicadas, se dejará registro que permitirá dar cuenta a la comunidad parque de la aplicación de este Código.

Capítulo VI
Glosario

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

ACOSO SEXUAL: cuando una persona 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.

COHECHO/SOBORNO: Solicitar/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 (funcionario público =cohecho) y quién ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica= soborno).

CONFLICTO DE INTERÉS: situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, favorecer en una licitación a una amistad o participar en la selección de un cargo en el que postula un familiar.

CORRUPCIÓN: El mal uso del poder para obtener beneficios particulares. Incluye al sector público y/o privado y los beneficios pueden ser personales, familiares, para amigos, etc.

DISCRIMINACIÓN: son situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directamente o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser de raza, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras.

INCLUSIÓN: tomar acciones para lograr que todas las personas o grupos sociales, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos, independientemente de sus características, habilidades, situación de discapacidad, cultura o necesidades particulares.

NOMBRE SOCIAL: es el nombre por el cual las personas trans y trans no binarias quieren ser reconocidas, sin perjuicio de que en sus documentos oficiales de identidad aparezca otro.

PROBIDAD: el ejercicio de la función pública se debe realizar de manera honesta, honrada, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito. Lo contrario a la probidad es la corrupción.

TRÁFICO DE INFLUENCIAS: cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

TRANSPARENCIA: todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas.

USO DE LA INFORMACIÓN RESERVADA: toda la información de carácter reservada no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.), por ejemplo, información de datos personales de los funcionarios (as) o usuarios (as), sumarios en proceso; etc.

VIOLENCIA DE GÉNERO: actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.

Ministerio de Vivienda y Urbanismo

Gobierno de Chile

PARQUEMET

Parque Metropolitano de Santiago