

CÓDIGO DE ÉTICA

Parque Metropolitano de Santiago

Octubre 2016





Contenido

CAPITULO I: PRESENTACIÓN.....	3
Carta del Director del Parque Metropolitano De Santiago.....	3
Introducción al Código de Ética.....	4
CAPITULO II: MISIÓN Y VALORES.....	6
MISIÓN.....	6
VISIÓN.....	6
VALORES.....	6
CAPITULO III: COMPROMISOS SEGÚN GRUPOS DE INTERÉS.....	8
1. Compromisos de la Institución con los funcionarios y funcionarias.....	8
2. Compromisos de los funcionarios y funcionarias con la institución.....	11
3. Compromiso con aquellos que se relaciona la institución: beneficiarios/usuarios, proveedores, otros organismos del Estado.....	14
4. Compromiso con el Medioambiente.....	16
CAPITULO IV: MECANISMO DE CONSULTAS Y DENUNCIAS.....	18
CONSULTA:.....	18
DENUNCIA:.....	19
CAPITULO V: SANCIONES:.....	20
CAPITULO VI: GLOSARIO.....	20
ANEXO 1.....	22





CAPITULO I: PRESENTACIÓN

Carta del Director del Parque Metropolitano De Santiago

Queridas Funcionarias y Queridos Funcionarios,

Cuando hablamos de Ética, hablamos acerca de lo que consideramos como un comportamiento bueno o loable y también aquello que reprochamos porque pensamos que está mal. Pero no sólo para una persona, sino para una comunidad, en este caso para la familia Parque.

En nuestro Código de Ética, hemos plasmado los principios y valores morales significativos y el comportamiento que las y los funcionarios del Parque, consideramos apropiados para el ejercicio de la función pública y de nuestros derechos y deberes, a partir de las encuestas y talleres donde participamos el 83% de los funcionarios, de todos los estamentos y de todas las áreas.

Esto es algo construido por nosotros y es parte nuestra, para atesorarlo, consultarlo y si en el futuro lo consideramos necesario, modificarlo. Cuando algo se ve confuso, este código nos recuerda el camino correcto.

Por ahora, la invitación es que lo lean y lo hagan parte de su quehacer diario, ya que una de las características que nos hace humanos es entender que nuestras conductas tienen efectos para nosotros, los demás, y todo lo que nos rodea.

Afectuosamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above the name and title of the director.

Mauricio Fabry Otte
Director
Parque Metropolitano de Santiago





Introducción al Código de Ética

La elaboración del presente Código de Ética, tiene su origen en la agenda de Probidad y Transparencia en los negocios y la Política, impulsado por el gobierno. Para su confección de consideraron los lineamientos entregados por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, además del Instructivo presidencial sobre buenas prácticas laborales en el desarrollo de personas en el Estado y la participación de los funcionarios y funcionarias del Parque Metropolitano de Santiago, en adelante Parquemet.

Parquemet es un Servicio Público que posee características topográficas únicas, cuenta con 737 hectáreas que colinda con cuatro comunas de Santiago, además de una red de 19 Parques Urbanos en 15 comunas distintas. Este escenario laboral hace que los funcionarios y funcionarias cumplan diversas tareas y actividades propias del entorno y que los puestos de trabajo se encuentran distantes entre sí, lo cual genera que gran cantidad de funcionarios y funcionarias no tengan acceso a medios de comunicación informáticos.

Metodología utilizada

El Código de Ética de Parquemet fue elaborado de manera participativa con la colaboración de funcionarios y funcionarias, atendiendo las características particulares geográficas y servicio que presta Parquemet, razón por la cual participaron funcionarios y funcionarias que cumplen funciones en terreno y/o administrativas, representativas de los estamentos auxiliares, administrativos, técnicos, profesionales y directivos, aportando ideas, conceptos y realidades de Parquemet, en base a su experiencia acorde a sus respectivos años de servicio realizadas mediante encuestas online y en los focus groups que quedaron plasmados en el informe de diagnóstico que sirve de base para elaboración del presente Código de Ética.

- **Encuestas online:** La encuesta fue contestada por el 83% de la dotación efectiva de Parquemet. nuestro Servicio, fue necesario imprimir encuestas en papel para los/as funcionarios y funcionarias que no tienen acceso a computadores, posterior a eso, se hizo el ingreso de las respuestas a la plataforma por parte de integrantes del Comité de Redacción del Código de Ética.





- **Focus Group:** Se realizaron instancias de conversación mediante la invitación a funcionarios y funcionarias a participar en focus group, llevados a cabo en grupos homogéneos en relación a sus funciones en el Servicio, es decir, Auxiliares, Administrativos, Técnicos, Profesionales y Directivos en los cuales se trataron temas, para complementar la información levantada de las encuestas según pauta publicada en plataforma web del Servicio Civil.
- **Comité de Redacción:** Éste se constituyó según las directrices del PNUD: Representantes de las áreas Jurídica, Comunicaciones, Administrativo, Asociación de Funcionarios PMS.

Propósito del Código

La ética cumple diversos roles en el desempeño de la función pública del Parquemet, que van desde la función de supervivencia (razón de existir del Parque como Servicio público: Integración social, cuidado del medioambiente, felicidad de las y los ciudadanos), hasta la de servir de fundamento para establecer los criterios de actuación y de liderazgo de los servidores públicos.

Este Código es un documento oficial, con el que Parquemet establece la forma de actuar, ante situaciones relevantes que puedan afectar la ética y probidad de funcionarias y funcionarios en sus labores habituales como servidores públicos. Asimismo, a fin de hacerlo más cercano, contiene una serie de situaciones y ejemplos que pueden ocurrir en el desarrollo de nuestras funciones, pero en ningún caso abarca todas las situaciones que pudiesen ocurrir y que pudiesen afectar la ética y/o probidad de funcionarias y funcionarios.

La importancia de que Parquemet cuente con un Código de Ética es el procurar un comportamiento honesto, ético y probo de sus funcionarias y funcionarios, comprendiendo que el fin último es el bien común y la prestación de servicios a la ciudadanía, en su rol de otorgar esparcimiento, cultura, deporte y educación medioambiental, siendo un servicio público que basa su actuar en el principio de la probidad pública con un alto estándar ético.

Se espera que cada funcionaria y funcionario conozca, entienda y aplique en sus conductas diarias lo dispuesto en el presente Código, conjuntamente con las disposiciones legales y normativas generales de la Administración del Estado e internas de nuestro Servicio, evitando conductas indebidas o poco éticas.





A QUIÉN VA DIRIGIDO:

El presente instrumento se ha elaborado para la totalidad de funcionarias y funcionarios de Parquemet, sin discriminación de ningún tipo, como diferencia de estamento, función, cargo, años de servicio, edad, género, etc.

CAPITULO II: MISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Somos un Servicio Público que aporta a la felicidad de las personas a través de parques urbanos de alto estándar, brindando un lugar para el esparcimiento, cultura, deporte y educación medioambiental, permitiendo la conexión de las personas con la Naturaleza así como la integración 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. Compromiso: implica una relación de reciprocidad entre la institución y los funcionarios y funcionarias, de modo tal que estos se identifican con el organismo y se sienten parte de él, realizando su función pública con responsabilidad y profesionalismo y brindando un servicio de excelencia a los ciudadanos. Asimismo, la institución reconoce la labor realizada por los funcionarios y funcionarias y les brinda un ambiente laboral con adecuadas condiciones, resguardando sus derechos y dándoles oportunidades de desarrollo.

2. Compañerismo: implica la capacidad de trabajar en armonía y buena correspondencia entre compañeros, brindándonos apoyo mutuo para el logro de una meta en común.

3. Respeto: implica la realización de las labores funcionarias en el marco de la consideración, deferencia y tolerancia entre compañeros de trabajo y en nuestra relación con la ciudadanía, reconociendo los derechos, libertades y cualidades de las personas.





4. Profesionalismo: Implica que en el desarrollo de la función pública, realizamos nuestras labores con compromiso y responsabilidad, poniendo a disposición del Servicio, los conocimientos y habilidades, para una mejora continua de la institución.

5. Honestidad: Constituye la cualidad del servidor público de comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad.

6. Excelencia: Implica el desarrollo de la función pública de manera eficiente y eficaz, colaborativa, profesional y responsable siendo rigurosos con la calidad de los servicios entregados.





CAPITULO III: COMPROMISOS SEGÚN GRUPOS DE INTERÉS

1. Compromisos de la Institución con los funcionarios y funcionarias.

a. Relaciones de respeto entre funcionarios y funcionarias

Los funcionarios y funcionarias de Parquemet nos relacionamos en base al respeto, cordialidad, igualdad y tolerancia (independiente del estamento y/o nivel jerárquico), respetando los derechos, libertades, competencias y diferencias, todos alineados con nuestra misión institucional.

Ejemplo

Una funcionaria entregó a su jefe un informe solicitado para una reunión, el que serviría para tomar decisiones en relación a la mejora de un servicio. En la reunión el jefe, no hizo mención al informe, sin dar mayor explicación. Terminada la reunión, la funcionaria le indicó a su jefatura la incomodidad de no haber considerado su trabajo realizado, a lo que la jefatura le pidió disculpas y le dio explicaciones al respecto y que no volvería a ocurrir, dando por superado el inconveniente.


b. Rechazo a la discriminación

En Parquemet los funcionarios y funcionarias rechazamos cualquier forma de discriminación de género, física, de edad, raza, creencia religiosa, orientación sexual, clase social, etnia, entre otras; y cualquier pensamiento o acto que se aleje de nuestra misión institucional, que entre otras cosas es “**aportar a la felicidad de las personas**”, lo que nos hace ser un Servicio Público abierto a toda tipo de usuarios, visitantes, sin hacer diferencia alguna.

Ejemplo

Un funcionario recién llegado al servicio, fue objeto de bromas por sus compañeros de trabajo debido a su religión, este hizo presente su incomodidad a su jefatura y compañeros de trabajo, quienes entendieron que no pueden discriminar por el tipo de religión.





c. Rechazo al Acoso Sexual

En Parquemet los funcionarios y funcionarias rechazamos cualquier requerimiento de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en nuestro Servicio.

Ejemplo

Un grupo de visitantes hombres molestan a una joven que está haciendo ejercicio con ropa deportiva ajustada. Un funcionario Guardaparque se acerca al grupo de hombres y les indica que esa conducta no es permitida al interior del Parque y que se llamará a carabineros en caso de que continúe el hostigamiento.

d. Rechazo al acoso laboral

En Parquemet los funcionarios y funcionarias rechazamos toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por Jefaturas o por uno o más funcionarios o funcionarias, en contra de otra u otras jefaturas, funcionarios y funcionarias, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en nuestro Servicio.

Ejemplo

Una funcionaria ha tenido reiteradas dificultades con su jefatura, la jefatura le asigna tareas que escapan de su función por la que fue contratado sin que hayan cambiado las condiciones iniciales, la funcionaria conversa con la jefatura al respecto, no teniendo buena acogida. La jefatura continúa con estas actitudes en el tiempo y finalmente, un día la funcionaria al llegar a su trabajo, es notificada que había sido trasladada de sección sin darle mayor explicación. La funcionaria ante esta situación presenta una denuncia por acoso laboral.





e. Relaciones de confianza entre los funcionarios y funcionarias

En Parquemet los funcionarios y funcionarias trabajamos basados en la confianza mutua, lo que implica tener la seguridad que tenemos con el otro, lo cual permite llegar más fácilmente a nuestros propósitos en beneficio de todos y todas, generando una convivencia adecuada y fomentando el trabajo en equipo en nuestro Servicio.

f. Derecho de asociación

En Parquemet se respeta el derecho de los funcionarios y funcionarias a participar en la Asociación de Funcionarios PMS.

g. Trato igualitario

En Parquemet no hacemos distinción arbitraria a ningún funcionario o funcionaria, que cumpla funciones equivalentes en el Servicio, respetando sus derechos y exigiendo sus deberes desde su incorporación hasta su desvinculación del Servicio.

h. Ambiente inclusivo

En Parquemet fomentamos y trabajamos la integración de todos nuestros funcionarios y funcionarias, respetando sus capacidades particulares para desarrollarse dentro de un ambiente inclusivo.





2. Compromisos de los funcionarios y funcionarias con la institución.

a. No usar bienes de la institución en provecho propio o de terceros

En Parquemet no utilizamos los bienes de nuestro Servicio para beneficio propio o de terceros, tenemos pleno conocimiento que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras labores son públicos los cuales utilizamos para cumplir los fines del Servicio en beneficio de todos y todas nuestros usuarios y usuarias.

Ejemplo

Por mi función debo utilizar vehículos fiscales, el otro día estaba de cumpleaños mi hija, y como no tenía tiempo, aproveché de pasar al supermercado a comprar las cosas para su once. Mi jefatura me consultó por qué me había demorado más de lo habitual y yo le expliqué lo sucedido, pero él me dejó en claro que eso no podía repetirse, ya que estaba haciendo uso de un bien público para un interés particular, yo comprendí, por lo que sigo esta regla cuando debo salir a terreno.

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

En Parquemet atendido a las específicas características geográficas y de funcionamiento, los funcionarios y funcionarias ocupamos nuestra jornada laboral ya sea en horario normal o turnos extraordinarios de semana y fin de semana, diurno o nocturno en realizar exclusivamente las funciones propias de cada cargo, tanto en terreno como en oficinas administrativas, razón por la cual tenemos pleno conocimiento que no podemos ocupar tiempo de nuestra jornada para fines personales.

Ejemplo

Me encuentro estudiando una carrera profesional después de mi jornada laboral, sin embargo constantemente debo hacer uso de mi jornada laboral para terminar trabajos o preparar pruebas, pero cumplo con mis labores en Parquemet en los plazos correspondientes. Sin embargo en ocasiones, debo realizar turnos después de la jornada ordinaria, y el otro día tenía que trabajar hasta las 20:30hrs, pero tenía que entregar físicamente un trabajo en la Universidad, por lo que luego del horario ordinario, fui a la Universidad y entregue el trabajo y luego volví a cumplir con mis horas extraordinarias planificadas con anterioridad. Un compañero de trabajo me recomendó no hacerlo nuevamente porque esas horas extras me las pagan y yo no estaba en mi puesto de trabajo.





c. Conflictos de intereses

En Parquemet los funcionarios y funcionarias entendemos como 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 funcionario o funcionaria que eventualmente pueda tener conflictos de intereses en los términos señalados precedentemente, deberá informar por escrito a la mayor brevedad a su jefatura directa el eventual conflicto y su fundamento, con el objeto que dicha situación pueda ser resuelta en beneficio del Servicio.

Ejemplo

Mi madre es dueña de una empresa de venta de alimentos exóticos, y se presentó a una licitación pública en la que yo fui designado como integrante de la comisión evaluadora, por tal razón avisé por escrito a mi jefatura de que no podía ser integrante de dicha comisión porque tenía un conflicto de interés.

d. Rechazo al tráfico de influencias

En Parquemet los funcionarios y funcionarias rechazamos el recibir para sí o para un tercero, dinero, recompensa o cualquier otro beneficio para intervenir en nuestra calidad de funcionario público.

Ejemplo

Una alta autoridad pública llama a un funcionario encargado de evaluar las ofertas de una millonaria licitación pública, solicitando que sea adjudicada a una empresa determinada, cuyos dueños son del mismo partido político de esa autoridad. Al funcionario se le ofrece que a cambio, se harán las gestiones para que se le realice un aumento de grados que mejore su sueldo. El funcionario le señala que no corresponde hacer ese tipo de proposición e informa inmediatamente a su jefatura directa lo sucedido. Finalmente la licitación es adjudicada a otra empresa la cual obtuvo el mayor puntaje conforme a las bases que rigieron esa licitación pública.





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

En Parquemet los funcionarios y funcionarias 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.

Ejemplo

Una funcionaria es integrante del comité de evaluación de selección de personal y una de las postulantes es conocida de ella, esta le pide entregar las preguntas de la prueba técnica que se aplicará a todos los postulantes, la funcionaria se niega a entregar dicha información e informa lo sucedido al comité de evaluación, y solicita ser reemplazada en dicho comité.

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

En Parquemet los funcionarios y funcionarias tanto de terreno como de oficinas administrativas, utilizamos los recursos de nuestra institución en forma correcta con eficiencia y eficacia, optimizando su uso para cumplir los fines del Servicio y entregar un servicio de excelencia para los visitantes y usuarios/as.

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

En Parquemet los funcionarios y funcionarias cumplimos nuestra jornada laboral en forma íntegra con dedicación exclusiva a los fines del servicio, no haciendo 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.





3. 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 los funcionarios y funcionarias 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”.

Ejemplo

A final de año, recibimos como sección 10 botellas de vino y un jamón ibérico, por parte de un contratista, frente a lo cual le dimos las gracias por el gesto y le devolvimos su obsequio, señalándole que es parte de nuestro rol de servidores públicos, cumplir con nuestra labor.

b. Rechazo al soborno/cohecho

En Parquemet los funcionarios y funcionarias nos desempeñamos apegándonos a la normativa vigente, entendiendo que como funcionarios públicos, nos regimos por el derecho público. Rechazamos cualquier tipo de oferta que implique pasar por sobre la ley y que 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.

Ejemplo

Una empresa que está participando en una licitación, la cual le ofrece al funcionario que si se adjudica la licitación, la empresa le regalará un pasaje para dos personas a Punta de Cana, el funcionario rechaza el ofrecimiento y pone en conocimiento a su jefatura directa dicha situación, y finalmente se decide eliminar a esa empresa del proceso e interponer la demanda respectiva.





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 para aquello, como son transparencia activa y pasiva.

Ejemplo

Un ciudadano me consulta de manera informal, sobre la cantidad de ciclistas, peatones, y automóviles que ingresan a Parquemet durante el año, yo le contesto que puede acceder a dicha información por los canales formales que cuenta el Servicio, así que le señalo que debe ingresar a la página web de Parquemet y hacer su consulta a través de transparencia pasiva, y que tendrá su respuesta en un plazo determinado.

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 cuales todos los participantes tienen las mismas oportunidades al ser mecanismos que miden de manera objetiva las características de los productos o servicios ofrecidos, con el fin de hacer lo más transparente e igualitaria

Ejemplo

Estamos finalizando las bases de una licitación pública para confección e implementación de recintos para zoológico y un interesado ha solicitado que las bases le sean enviadas por correo electrónico antes de ser publicadas para tener más tiempo en buscar y asegurar nuestros requerimientos. Ante esto le informamos que todos los proveedores deben competir en igualdad de condiciones y que por dicha razón deberá esperar a que las bases sean publicadas para poder preparar su propuesta, al igual que todas las demás empresas.



e. Trabajo eficiente y de calidad

En Parquemet los funcionarios y funcionarias estamos conscientes del importante rol que nuestra institución cumple hacia sus visitantes y el medio ambiente, por lo que estamos comprometidos con desarrollar nuestro trabajo de manera eficiente y con un alto estándar de calidad, para que nuestros usuarios y usuarias disfruten de nuestras extensas áreas verdes y demás instalaciones y atractivos, donde se ponen en contacto con la naturaleza, cultura, recreación, educación y deporte.

f. Excelencia del trabajo realizado, en Parquemet

En Parquemet los funcionarios y funcionarias tenemos entre nuestros valores la “Excelencia”, por lo que tenemos integrado en nuestro trabajo diario que cada una de las labores que realizamos, las llevamos a cabo con la excelencia que merece, para entregar el mejor servicio a quienes nos visitan.

4. Compromiso con el Medioambiente

Como funcionarios y funcionarias realizamos actividades que favorecen el compromiso y el alineamiento gubernamental con el medio ambiente.

Parquemet a principios del siglo XX era un cerro de características árido y de conformación rocoso el cual a través de un intenso proyecto de forestación, logró ser lo que es hoy. Esta labor continúa en la actualidad a través de la plantación preferentemente de especies nativas, conformando una diversidad de especies esclerófila la cual aporta mayor cantidad de oxígeno a la biomasa y estas se adaptan mejor a las condiciones climáticas diversas de la zona mediterránea, y requieren menos agua de riego y mantención.

Por la importancia ambiental como pulmón verde de la ciudad, Parquemet tiene como meta recoger anualmente 300 metros cúbicos de material vegetal, sumado a la producción de guanos de animales herbívoros del Zoológico Nacional, donde sólo el elefante produce unos 200 kilos de guano al día, material que es posible transformar en humus para ser usado como abono, a través de la lombricultura. El humus potencia el desarrollo y vigor de las plantaciones forestales y áreas verdes en general, se mejora el desarrollo de la masa arbórea en crecimiento y altura, se aumenta la retención de humedad consiguiendo con ello afrontar períodos de sequías, mejora y se recuperan suelos degradados y ayuda a la producción de especies vegetales en los viveros de Parquemet.





Nuestro Centro de Educación Ambiental Bosque Santiago realiza proyectos que buscan la reforestación de especies nativas, la restauración de ecosistemas degradados y la conservación de la naturaleza. Contamos con 50 hectáreas de jardines, un vivero con la Misión de generar 30.000 árboles y plantas anuales en su mayoría nativos. Junto con esto, el Centro de Educación Ambiental Bosque Santiago mantiene el cuidado de animales como: Alpacas, Guanacos, Vicuñas y Llamas. Además cuenta con un equipo de profesores y profesionales del área ambiental, encargados de los contenidos, metodologías y actividades de educación ambiental, no formal al aire libre, ofreciendo a la comunidad escolar y grupos organizados “Programas Educativos” tales como: Bosque Alas Escuelas, Juntos Crecemos, Educación, todos en un contacto permanente con la naturaleza.

Con la intención de impulsar una cultura medioambiental entre sus Funcionarios/as, se ha implementado en Parquemet el Programa “*Recicla Parque*”, el cual mediante la capacitación para el aprendizaje y práctica de la segregación y reciclaje de materiales de uso diario, tiene como principal objetivo, lograr una adecuada segregación y reciclaje de residuos generados en las dependencias por parte de los funcionarios y funcionarias.

Parquemet, siendo consecuente con su misión, también avanza en incorporar sistemas que le permitan hacer un uso cada vez más eficiente de la energía y que logren reducir la huella de carbono. Para esto se ha reemplazado más de 500 luminarias tradicionales por luminarias fotovoltaicas, las cuales funcionan en base a energía solar y en todas las nuevas instalaciones se prioriza la iluminación LED de bajo consumo. Así también se han incorporado un sistema de basureros inteligentes (Big Belly) el cual es capaz de compactar los desechos en su interior, evitando así los excesivos retiros de camiones y evitando también la emisión de olores y gases.

En Parquemet estamos comprometidos con la conservación de la fauna silvestre, en especial con las especies nativas, por tal razón el Zoológico Nacional aporta para mantener en equilibrio la biodiversidad del territorio nacional. La protección que se le brindan a cada una de estas especies en su vida en cautiverio es reforzada a través del trabajo que realiza el equipo del Zoológico Nacional, en terreno con la finalidad de resolver los problemas que enfrentan en su hábitat natural, donde obtienen importante información que es compartida con otros programas de investigación científica y conservación en terreno, los que cuentan con la colaboración de diversas entidades nacionales e internacionales. Algunos de los proyectos de conservación son: flamencos altoandinos, anfibios chilenos, e Investigación y conservación del pingüino de Humboldt.

Parquemet además, administra 19 Parques Urbanos, que en su conjunto conforman más de 250 hectáreas y abarcan un total de 15 comunas de Santiago, los que favorecen y democratizan el acceso a áreas verdes, mejorando la calidad vida de las personas que acceden a ellos. En algunos de estos Parque Urbanos se está implementando los puntos denominados “*Recicla*”, a modo de plan piloto asociado a la educación ambiental de los



usuarios de los parques y a la gestión ambiental en ellos, afianzando así nuestro compromiso con el medio ambiente.



CAPITULO IV: MECANISMO DE CONSULTAS Y DENUNCIAS.

CONSULTA:

Los funcionarios y funcionarias de Parquemet podrán formular consultas en relación al presente Código de Ética, ya sea para su comprensión y/o en el caso de un dilema ético que se requiera dilucidar en relación con una conducta o para adoptar alguna decisión.

Estas consultas se dirigirán a la Jefatura de la División Jurídica y serán atendidas de manera personal o por escrito, en este último caso la solicitud se deberá formular vía correo electrónico dirigido a la casilla amedinas@parquemet.cl o por carta, la que deberá presentarse en la Secretaría de esa División.

En caso de tratarse de una consulta personal, el funcionario o funcionaria deberá solicitar una reunión para este efecto en la Secretaría de la División Jurídica, lo que será respondido dentro de los **tres días hábiles siguientes** a la fecha en que se formuló la solicitud, comunicándose el día en que se fije la reunión al correo electrónico, anexo o radio del funcionario o funcionaria que haga la solicitud. De lo tratado se dejará un resumen por escrito, firmado por los concurrentes, manteniéndose un registro de este tipo de documentos en la misma División Jurídica.

Si los hechos son constitutivos de infracción al presente Código de Ética, se le señalará las razones por las cuales podría constituir infracción y la sugerencia para presentar una denuncia formal en los términos señalados en el presente código.

Si los hechos no son constitutivos de infracción al presente Código de Ética, se le señalará las razones por las cuales no constituye infracción alguna, sin perjuicio de efectuar sugerencias para el correcto actuar de los funcionarios y funcionarias sin distinción alguna.

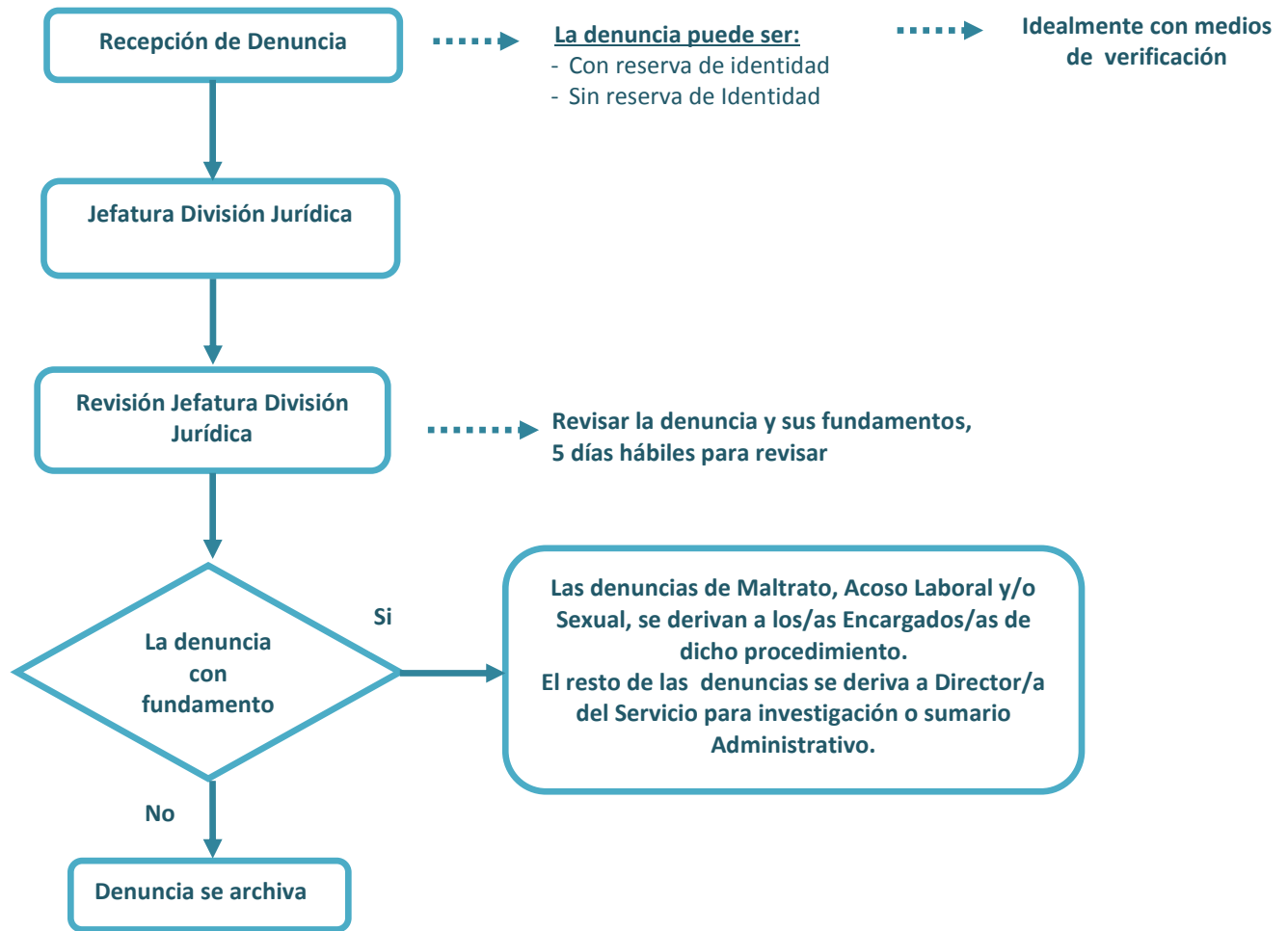




DENUNCIA:

Todos/as los funcionarios y funcionarias de Parquemet tenemos la obligación de denunciar los delitos o infracción a este código. El formato de denuncia estará disponible en la página web de Parquemet y en la Sección Desarrollo de las Personas.

A partir del año 2017 se implementará el Sistema de Integridad de los Servicios Públicos, que incluirán una estructura para hacerse cargo de las consultas y denuncias, que podrá modificar el proceso de tramitación de denuncia que se señala a continuación.



Nota: Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios y funcionarias podrán dirigirse directamente al Director de Parquemet y/o al Ministerio Público para interponer su denuncia.



CAPITULO V: SANCIONES:

Es interés de Parquemet, así como de sus autoridades y de sus funcionarios y funcionarias, es que las normas que hemos establecido conjuntamente sean cumplidas. La comprobación de que se han infringido las normas de este Código será establecido a través de la correspondiente investigación.

Si se comprueba que efectivamente se ha actuado incorrectamente pero sin infringir las normas legales, el Jefe de Servicio podrá recomendar cualquier acción destinada a reforzar nuestro compromiso con los valores y principios que hemos establecido, tales como por ejemplo: concurrencia a charlas, realización de actividades en favor de nuestros compañeros, etc.

En el evento que la infracción signifique que las actuaciones incorrectas pudieran involucrar responsabilidad administrativa, se realizará una investigación sumaria o un sumario administrativo. Si se comprueba que efectivamente existe la antedicha responsabilidad, podremos ser sancionados con censura, multa, suspensión de treinta días a tres meses y destitución, según sea la gravedad del hecho, conforme lo dispone el Estatuto Administrativo.

Si los hechos investigados originan responsabilidad penal, por tratarse de la comisión de un delito, las autoridades estarán obligadas a hacer la denuncia ante el Ministerio Público correspondiente, en conformidad a lo dispuesto en el Estatuto Administrativo.

CAPITULO 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, 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 - 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.





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 la 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.

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.





ANEXO 1

Marco Normativo

- Constitución Política de la República.
- Título III “De la Probidad Administrativa” de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 19.880 que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- Ley N° 20.285 Sobre Acceso a la Información Pública.
- Ley N° 20.393 Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos de Cohecho que Indica.
- Ley N° 20.730 Regula el Lobby y las Gestiones que Representen Intereses Particulares Ante las Autoridades y Funcionarios.
- DFL N°29 que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Política de Gestión de Personas de Parquemet.
- Reglamento de Higiene y Seguridad.
- Carta de Compromiso: Derechos y Deberes.

