



**MAT.: Aprueba el nuevo Código de Ética del Parque Metropolitano de Santiago incorporando el enfoque de género.**

**RESOLUCION EXENTA N° 1616**

**SANTIAGO,  
29 DIC 2022**

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

- a) La necesidad del Parque Metropolitano de Santiago de actualizar el Código de Ética, incorporando el enfoque de género;
- b) El Oficio Ordinario N°03 de fecha 10 de febrero de 2016 del Ministro de Hacienda que informa la planificación para la elaboración e implementación de Códigos de ética en los Servicios Públicos;
- c) La Resolución Exenta de este Servicio N° 3207 de fecha 20 de diciembre de 2016 que aprueba el Código de Ética del Parque Metropolitano de Santiago del mes de octubre de 2016;
- d) El Oficio Ordinario N°1316 de fecha 27 de junio de 2017 del Ministro de Hacienda que informa acciones vinculadas a implementación del Sistema de Integridad en cada Institución Pública;
- e) El Programa de Trabajo de Género año 2022, del Parque Metropolitano de Santiago, de fecha marzo de 2022, en que se establece como Medida N°2, actualizar el Código de Ética incorporando el enfoque de género de manera transversal;
- f) El Acta de Constitución del nuevo Comité de Ética del Parque Metropolitano de Santiago de fecha 09 de noviembre de 2022;
- g) El Código de Ética del mes diciembre de 2022, elaborado por el Comité de Ética del Parque Metropolitano de Santiago;
- h) La Resolución N° 18, de 2017 y la Resolución N° 6, de 2019, ambas de la Contraloría General de la República;
- i) El Libro Probidad y Ética Pública, Marco Normativo, publicado en página web de la Dirección Nacional del Servicio Civil;
- j) El Correo electrónico de la Sra. Subsecretaria del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, de fecha 30 de noviembre de 2022, informando el nombramiento de don Carlos Ponce Boutaud como Director del Parque Metropolitano de Santiago quien asume sus funciones a contar del 1 de diciembre de 2022;
- k) Las facultades y atribuciones contempladas en el DS 891 de 1966 del Ministerio del Interior, lo indicado en el artículo N° 13 de la Ley 16.582 de 1966, las Resoluciones N° 11 del 30 de junio de 1976 y N° 1072 de 03 de julio de 1980, ambas de la Dirección del Serviu Metropolitano;

**RESUELVO:**

- 1° Apruébase el nuevo Código de Ética del Parque Metropolitano de Santiago, de fecha diciembre de 2022, que incorpora el enfoque de género, que se transcribe a continuación:



# CÓDIGO DE ÉTICA

Parque Metropolitano de Santiago

Diciembre 2022

## Contenidos

<b>CAPÍTULO I: Presentación</b>	<b>3</b>
Introducción al Código de Ética	4
❖ Metodología de elaboración	4
<b>CAPÍTULO II: Misión, Visión y Valores</b>	<b>6</b>
❖ Misión	6
❖ Visión	6
❖ Valores	6
<b>CAPÍTULO III: Compromisos</b>	<b>8</b>
❖ 1. Compromisos de la institución con los funcionarios y funcionarias	8
❖ 2. Compromisos de los funcionarios y funcionarias con la institución	12
3. Compromiso con aquellos que se relaciona la institución: Beneficiarios/usuarios, proveedores, otros organismos del Estado	18
❖ 4. Compromisos con el medio ambiente	21
<b>CAPÍTULO IV: Mecanismo de consultas y denuncias</b>	<b>22</b>
❖ Mecanismos de Consulta	22
❖ Receptores de Consultas y denuncias	24
<b>CAPÍTULO V: Sanciones</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO VI: Glosario</b>	<b>25</b>



## **CAPÍTULO I: Presentación**

### **Queridos funcionarios y funcionarias de Parquem**

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 públicas.

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 Ponçé 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 ha buscado encontrar 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 este 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 07 y el 14 de septiembre de 2022; a través de dos medios electrónicos: un link enviado por correo electrónico e informando e incentivando la participación en los boletines semanales de comunicación interna; 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 se recabaron 147 encuestas respondidas, que corresponden al 38% de la dotación efectiva (385 funcionarios y funcionarias) al mes de septiembre 2022.
- **Entrevistas con actores clave:** Durante las primeras dos semanas de agosto de 2022 se realizaron 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 o funciones; abordando una amplia gama de unidades que consideró incluso 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 otras. 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.

#### 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.



### **3) Honestidad y transparencia**

En Parquemets 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.

### **4) Compañerismo, compromiso y lealtad**

En Parquemets 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.

### **5) Sostenibilidad**

En Parquemets 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, realizamos tareas como el manejo de 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



### CAPÍTULO III: Compromisos

#### ❖ 1. 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" (persona que 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 presenta al equipo solicita ser llamada con el nombre social de "Ale" y con el pronombre "elle". Algunas personas que trabajan en su equipo no lo entienden y le tratan con el pronombre que quieren, lo que le hace sentir que le pasan a llevar y no respetan 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 eligen 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 para informar y educar acerca de la identidad de género, que fue distribuido en el boletín interno del parque a fin de dar a conocer el caso y sus implicancias a todos los funcionarios y funcionarias.

Luis Alberto, arquitecto, se incorpora al equipo de Parques Urbanos y solicita ser llamado por su segundo nombre "Alberto", ya que el primero "Luis" no le acomoda por lo que su familia y amigos lo llaman Alberto por más de 10 años. Sus compañeros y compañeras de trabajo aceptan y respetan esa solicitud y comienzan a llamarlo Alberto, lo que se socializa 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 que fuera conocido y llamado Alberto por todos los funcionarios y funcionarias del Parque.

En una de las reuniones que semanal realiza el equipo del Zoológico Nacional, Carolina hace una intervención preguntando "¿hasta qué fecha se puede acumular el feriado legal?" Su equipo de trabajo se ríe porque esa duda ya se había aclarado anteriormente; no obstante, quien estaba exponiendo le contesta de manera cordial y respetuosa, aclarando su duda, y haciendo hincapié en la importancia de resolver, aclarar y disipar todas las dudas 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 escucha constantemente por parte de funcionarios del PARQUEMET que supervisan el contrato frases como "los extranjeros nos vienen a quitar el trabajo a los chilenos", esto lo hace 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 trabajador le comenta esto a su empleador quien lo informa a la Dirección del PARQUEMET, el tema es hablado en reunión de equipo y los funcionarios señalan que sólo lo hacen para jugarle una broma y sin malas intenciones de fondo, se comprometen a no repetir este tipo de comentarios, pues ahora comprenden lo que realmente provocaba en 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 comenta 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 pone de ejemplo a la funcionaria Juanita, quien tiene mucha fuerza física y logra realizar las labores de caballeriza de manera correcta sin ayuda alguna, y hace la reflexión en relación que en Parquemet se promueven ambientes respetuosos y los comentarios sexistas no contribuyen a generar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, destacando que las personas deben ser contratadas en base a sus competencias y en igualdad de condiciones. Como Parque Metropolitano, nos comprometemos a realizar procesos de reclutamiento y selección libres de discriminación de género.

En una entrevista final de proceso un de selección se le pregunta a la postulante si tiene planificado tener hijos. La persona se demora un poco en responder, se ve nerviosa. En ese momento interviene el psicólogo encargado del proceso para aclarar que no se deben realizar preguntas de carácter discriminatorio, sexistas o personales, de manera que la libera de responder y la comisión evaluadora no realiza más preguntas de ese tipo. Tras ello se envió un instructivo de preguntas posibles para los integrantes de comisiones evaluadoras de manera que, como Parque Metropolitano, aseguremos procesos de selección libres de discriminación y actitudes sexistas.