



CORPORACIÓN  
CULTURAL

*Temuco*

***PROTOCOLO-DE-ÉTICA***  
***CORPORACION-CULTURAL-TEMUCO***

## **INTRODUCCIÓN**

La Corporación Cultural Municipal de Temuco, es una personalidad jurídica sin fines de lucro, creada con el fin de promover y estimular la creación y la actividad Cultural en Temuco y la región

El Código de Ética tiene como objetivo comunicar y poner en práctica los estándares éticos y valóricos que guían y orientan la cultura, misión y objetivos estratégicos de la Corporación.

Este Código de Ética está dirigido a todo el personal de la Corporación independientemente de la calidad jurídica o jerarquía de ésta. Su incorporación tiene como objeto la promoción y seguimiento de estándares éticos, que brinden un marco común de conducta para todo el personal y jefaturas. Junto a lo anterior, se busca mantener una línea de comportamiento uniforme en cuanto a las conductas éticas de todo el personal de la Corporación.

## **VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES**

La Corporación reconoce y respeta el derecho a la igualdad y la dignidad de toda persona, principalmente de sus trabajadores.

La Corporación vela especialmente por el bienestar espiritual y material de los quienes participan y conforman nuestra Corporación como también el de integrantes en cada uno de los elencos que administra.

La Corporación valora y protege el patrimonio cultural de las Artes y la Música, como fundamento de su existir, contribuyendo a su creación, educación, promoción y difusión.

## **CÓDIGO DE ÉTICA**

La Corporación ampara los derechos fundamentales de todos sus trabajadores, artistas, intérpretes o ejecutantes protegiendo que el derecho de propiedad intelectual sea reconocido legalmente.

### **Son nuestros valores esenciales:**

**Excelencia:** Promover un desempeño ejemplar de las tareas encomendadas, ya sea en equipo o individualmente, considerando como pauta la eficacia, eficiencia, precisión, discreción, transparencia, probidad y responsabilidad, permitiendo así, dar cumplimiento efectivo a las necesidades de la Corporación.

**Empatía:** Llevar adelante el trabajo y responsabilidades asociadas, de manera honesta, honrada, primando el interés general sobre el particular, en el marco de la ley; utilizando los recursos (humanos, financieros y materiales) para los fines que fueron establecidos desde su inicio.

**Respeto:** Gestionar el trabajo y las relaciones interpersonales con respeto y cortesía, sin distinción de etnia, edad, género, religión, clase social u opinión política ni discriminación de cualquier especie.

**Honestidad:** Orientar el quehacer con una conducta recta y honrada que lleva a diario a observar normas y compromisos, así como a actuar con la verdad, desenvolviéndose con sinceridad y coherencia en lo que se hace, se piensa y en lo que se dice.

**Compromiso Social:** Promover el desarrollo social de nuestros trabajadores, procurando beneficios a través del aprendizaje musical. Fomentar el bienestar y desarrollo integral de nuestros trabajadores, del desempeño laboral, tanto individual como en equipo, orientado hacia el logro de dichos objetivos.

## **COMPROMISOS INSTITUCIONALES**

1. Relaciones de Respeto: Se promueve el establecimiento de relaciones respetuosas entre todos los integrantes de la Corporación, tanto internos como externos, orientando el accionar hacia un trato digno y de mutuo respeto, independiente del cargo y posición de las personas.

2. Ambientes Saludables: La Corporación se enfoca a establecer ambientes de trabajo colaborativos, donde impere un trato digno, igualitario, libre de prejuicios y en el que se valore la calidad y responsabilidad del trabajo encomendado. Se promueve la felicidad de todos quienes se vinculen con la Corporación, fomentando la participación, integridad y unidad de los colaboradores, rechazando acciones que lleven a la discriminación respecto a la orientación sexual, edad, raza, situación económica, creencias políticas y religiosas, entre otros.

3. Ambientes de Trabajo libres de Acoso Sexual, Laboral y Discriminación: Se rechaza cualquier tipo de conducta que instigue la agresión u hostigamiento (física, verbal o escrita) dentro y hacia los colaboradores de la Corporación. Las relaciones entre los mismos funcionarios, jefes, subordinados.

Los proveedores externos, serán de respeto y cuidado, valorando la situación laboral y la participación en los elencos, junto al establecimiento de climas laborales favorables.

4. Reconocimiento al Trabajo: Se reconoce abiertamente el esfuerzo y desempeño meritorio, motivando a los colaboradores hacia el desarrollo de un trabajo eficiente y de calidad. Se motiva a través de acciones de reconocimiento como felicitaciones, agradecimiento, públicas o privadas, con foco en la meritocracia.

5. Ambientes de Trabajo Colaborativos: La Corporación promueve el trabajo en equipo, diálogo entre las distintas áreas.

6. Uso Apropiado de los Recursos: Se hace un adecuado uso de los recursos materiales e inmateriales de la Corporación, valorando el objetivo principal y a quienes se dirigen la mayor parte de estos recursos, esforzándose por cuidar, mantener y custodiar de manera apropiada los bienes.

7. Uso Apropiado del Tiempo Laboral y Personal: Se trabaja con foco en el adecuado uso del tiempo laboral, respetando los tiempos personales y laborales.

8. Conflicto de Intereses: Se vela por evitar situaciones que puedan generar conflictos de intereses, informando a colaboradores y personas externas a la Fundación, respecto de intereses personales y financieros, con aquellos que pongan en detrimento los valores institucionales. Las decisiones se toman en base a información objetiva y transparente, asegurando la debida independencia entre la Fundación y su entorno.

9. Tráfico de Influencias: Todo tipo de actividades ilícitas y que conlleven a eventuales delitos son rechazadas, velando por la transparencia y objetividad en las relaciones dentro y fuera de la Fundación. Las presiones externas y actividades sospechosas deberán ser alertadas debidamente, utilizando los canales dispuestos para ello.

10. Uso Adecuado de Información: La información que se maneja en la Fundación es tratada de manera confidencial, asegurando su correcto uso y distribución, velando por la seguridad e integridad de los colaboradores, sus familias, así como también la de los niños, niñas y jóvenes que participan en las orquestas, como la de sus familias.

11. Transparencia y Probidad en el Actuar: Dentro del actuar de la Fundación, se promueve informar de cualquier actividad fuera de lo común que pueda significar una falta a la transparencia y fines corporativos. Se establecen contratos de trabajo con entidades externas, en pro de la transparencia del actuar.

12. Regalos, Obsequios: Los colaboradores no pueden ni directa o indirectamente, aceptar u ofrecer, regalos, servicios, montos de dinero u otros beneficios especiales de parte de proveedores, funcionarios públicos, terceros relacionados o autoridades que puedan significar un conflicto de interés o influenciar en la toma de decisiones en relación a las diversas actividades vinculadas a la Fundación.

13. Donaciones Fondos y Recursos Institucionales: Se procura el cuidado y administración de las donaciones tanto culturales como otras, fondos y recursos institucionales con responsabilidad, debiendo cumplir con la política de rendición de gastos a MINCAP.

14. Relación con los proveedores: Se promueve una política de compras y procesos transparentes claros y eficientes, con altos estándares de gestión, amparados en la Ley de Compras Públicas y protocolo de compras definido para dichos objetivos en la Fundación.

15. Responsabilidad Social: Se incentiva una política de responsabilidad social que signifique un compromiso continuo con todos los grupos de interés, a fin de mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de todos los trabajadores de la Corporación.

16. Propiedad Intelectual, Ciberseguridad y Protección de Datos: Se entiende prioritario implementar políticas y procedimientos de protección a la propiedad intelectual, ciberseguridad y protección de datos, enmarcados dentro de los valores y principios institucionales, así como también, la legislación nacional y Convenciones Internacionales.

## **ALCANCES Y OBLIGACIONES**

Alcance del Código de Ética ,

Están obligados a respetar el presente Código de Ética todos los trabajadores, colaboradores, y personas relacionadas a la Corporación independientemente de la calidad jurídica o jerárquica de ésta.

## **OBLIGACIONES Y DEBERES**

Se establece como deber para todos los obligados a este Código el cumplir con las conductas éticas, políticas y buenas prácticas que se han definido en este documento, como también con la normativa legal e institucional de la Corporación.

La Corporación se obliga a implementar políticas y procedimientos necesarios para el cumplimiento de los estándares éticos y normativos de ella que permitan prever la comisión de delitos y fortalezcan una cultura organizacional de respeto y compromiso con la normativa jurídica y reglamentaria vigente.

## Consultas

Los colaboradores y quienes así lo requieran pueden realizar consultas respecto del funcionamiento de nuestro Código de Ética o infracciones a la normativa aplicable a través del correo electrónico a su gerente.

## Denuncias

Los colaboradores tienen la obligación de denunciar cualquier acto u omisión que atente contra el cumplimiento de las normas y principios definidos en el presente Código de Ética. Las denuncias se deberán realizar de manera escrita, utilizando el correo electrónico arriba enunciado.

En caso de que la denuncia pueda generar un detrimento en la relación laboral, ésta podrá ser reasignada a otra área de manera temporal, con el consentimiento del colaborador y jefatura directa.

## **SANCIONES**

Todas las personas que trabajen al interior de la Corporación deberán guiar su comportamiento y conducta bajo los valores éticos detallados en el presente Código de Ética, desenvolviéndose, además, bajo los códigos y normativas vigentes.

En caso de incumplimiento y/o denuncia, el Comité de Ética definirá las responsabilidades y respectivas sanciones, pudiendo esto incluir el cese definitivo de la relación contractual de quien haya actuado en contra de los principios éticos y morales de la Fundación.