

**Fundación Festival Internacional Teatro a Mil**

**Política Institucional de Conducta Ética**



Junio, 2024.

Este documento establece los principios y normas que guían el comportamiento de todos los/las colaboradores de Fundación Teatro a Mil, siendo aplicado a trabajadores, directores, voluntarios/as, y cualquier persona que actúe en nombre de la Fundación.

#### Principios éticos fundamentales:

- Integridad, es actuar con honestidad y coherencia.
- Respeto, es tratar a todas las personas con dignidad y respeto.
- Transparencia, es mantener claridad y veracidad en nuestras relaciones.
- Responsabilidad, es asumir las consecuencias de nuestras acciones.

### **Normas de conducta**

#### I. Integridad y Normas Éticas en el Trabajo

Los/as colaboradores de la Fundación deben asegurarse de que sus acciones y decisiones estén en plena conformidad con la Ley N°20.393 sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, la cual establece la responsabilidad penal de las empresas por delitos como el lavado de dinero, financiamiento del terrorismo y cohecho. Además, es imperativo que respeten y cumplan con las disposiciones del Código del Trabajo de Chile, que regula aspectos como las condiciones de trabajo, salarios, jornadas laborales y derechos laborales. Todos los informes financieros y documentos deben ser precisos y reflejar fielmente la realidad de las operaciones de la Fundación, y la falsificación o manipulación de estos documentos está estrictamente prohibida. Asimismo, los/as colaboradores deben evitar situaciones donde sus intereses personales puedan influir en sus decisiones laborales, como tener una participación financiera en una empresa que es proveedor o cliente de la Fundación, o usar información confidencial para beneficio personal.

#### II. Entorno de Trabajo Profesional y Seguro

La Fundación se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, en conformidad con la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y el Decreto Supremo N°40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Todos los/as colaboradores deben seguir los protocolos de seguridad establecidos, incluyendo el uso adecuado de equipo de protección personal en caso de que sea necesario, la capacitación en seguridad y la participación en simulacros de emergencia. Además, se espera que todos los/as colaboradores se traten con respeto y cortesía, sin tolerar comportamientos como el acoso, la discriminación o el maltrato. Se fomenta un ambiente de colaboración donde se valoren las opiniones y contribuciones de todos los miembros del equipo.

#### III. Respeto a la Propiedad Intelectual

Todos los/as colaboradores deben respetar los derechos de autor y otros derechos de propiedad intelectual conforme a la Ley N°17.336 sobre Propiedad Intelectual, evitando reproducir, distribuir o usar materiales protegidos sin la debida autorización. Además, los materiales creados por los/as colaboradores en el curso de su trabajo son propiedad de la Fundación y su uso externo debe ser autorizado.

#### IV. Confidencialidad y Seguridad de la Información

La información confidencial y sensible debe ser protegida según la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada. Todos los datos personales deben ser tratados con la máxima confidencialidad y protección, lo que incluye la información de colaboradores, clientes, proveedores y cualquier otra parte interesada. Los/as colaboradores deben seguir las políticas de seguridad informática, incluyendo el uso de contraseñas seguras, la protección contra malware y el manejo adecuado de la información confidencial.

#### V. Conflictos de Intereses

Los/as colaboradores deben evitar cualquier situación donde sus intereses personales puedan influir en sus decisiones laborales y deben declarar cualquier interés que pueda ser percibido como un conflicto con sus deberes en la Fundación, conforme a la Ley N°20.285 sobre Acceso a la Información Pública. Ejemplos de conflictos de intereses incluyen participar en decisiones de contratación donde el candidato es un familiar o aceptar regalos o favores de proveedores que puedan influir en decisiones comerciales.

#### VI. Medidas contra el Soborno y la Corrupción

La Fundación tiene una política de cero tolerancias hacia el soborno y la corrupción, en cumplimiento con la Ley N°21.121 que modifica el Código Penal para prevenir, detectar y sancionar la corrupción. Todos los/as colaboradores deben cumplir estrictamente con estas disposiciones y reportar de inmediato cualquier sospecha o evidencia de soborno o corrupción a través de los canales establecidos.

#### VII. Actividades Políticas

Los/as colaboradores deben abstenerse de involucrar a la Fundación en actividades políticas y mantener sus actividades políticas personales separadas del ámbito laboral. No se deben utilizar recursos de la Fundación para actividades políticas, incluidas instalaciones, equipos, tiempo de trabajo y financiamiento.

### **Proceso de denuncia**

El equipo Ejecutivo de la Fundación tiene como responsabilidad supervisar el cumplimiento de las normas de conducta por parte del equipo de la institución.

*En caso de que se sospecha o detecta una infracción real o potencial*

Es importante que informe de inmediato su preocupación a su superior directo y al equipo ejecutivo de la Fundación. En caso de que la denuncia involucre a una de las personas mencionadas anteriormente, debe dirigirse al directorio de la Fundación. Cualquier denuncia realizada por un colaborador debe ser informada al directorio de la Fundación. En caso de que la denuncia sea de gravedad, la Dirección General convocará una reunión extraordinaria para presentar los antecedentes al Directorio, que es el máximo organismo responsable de la administración de la organización.

Animamos a todos a que, al realizar una denuncia sobre una posible infracción, se identifiquen. La institución hará todo lo posible por proteger su identidad, pero esta decisión está en sus manos. No

obstante, también se puede realizar una denuncia de forma anónima a través de la casilla [denuncias@fundacionteatroamil.cl](mailto:denuncias@fundacionteatroamil.cl).

#### *Al momento de recibir la denuncia*

La institución tiene la responsabilidad de llevar a cabo una investigación exhaustiva y eficaz del caso. Durante este proceso, se espera que todas las personas colaboren plenamente y actúen con honestidad. La Fundación tomará las medidas necesarias y apropiadas en base a los hallazgos obtenidos a través de dicha investigación.

El objetivo de la investigación es llegar a una comprensión clara de los hechos y circunstancias relacionados con la denuncia. Esto permitirá tomar decisiones informadas sobre las acciones que deben tomarse para abordar adecuadamente la situación.

Es fundamental que la investigación se lleve a cabo de manera eficiente y efectiva, asegurando la confidencialidad en la medida de lo posible para proteger la privacidad de todas las partes involucradas. Además, se debe garantizar la imparcialidad y la objetividad en todo el proceso de investigación. La Fundación Teatro a Mil está comprometida con abordar las denuncias de manera adecuada y tomar las medidas necesarias para mantener un entorno seguro y ético para todos los colaboradores y miembros de la organización.

#### *No se tolerará ninguna forma de represalia*

En contra de ningún colaborador que informe de buena fe sobre un problema de cumplimiento o ética, independientemente de su nivel o posición en la organización. Las represalias son contrarias a los principios fundamentales de un entorno de trabajo seguro y ético.

En caso de que se produzcan actos de represalia, la Fundación tomará medidas rigurosas y apropiadas. Estas medidas pueden incluir acciones disciplinarias, como el despido de las personas involucradas en los actos de represalia. Es fundamental que todos los colaboradores comprendan que la denuncia de problemas de cumplimiento y ética es fundamental para mantener la integridad y el buen funcionamiento de la organización, y se les anima a informar cualquier situación preocupante sin temor a represalias.

#### *Aplicación de sanciones*

Es importante tener en cuenta que, al igual que con cualquier código de conducta, la forma en que se aplicarán las sanciones correspondientes dependerá de los hechos y circunstancias específicas de cada problema. La Fundación Teatro a Mil tomará decisiones justas y proporcionales basadas en la gravedad y naturaleza de la infracción.

En cuanto a las exenciones a las normas éticas, es necesario destacar que estas solo pueden ser otorgadas por el Directorio de la Fundación Teatro a Mil. Sin embargo, es importante señalar que estas exenciones no pueden contradecir la normativa nacional vigente. Esto significa que no se pueden conceder exenciones que vayan en contra de las leyes y regulaciones establecidas por las autoridades competentes.

El Directorio tendrá la responsabilidad de evaluar y decidir sobre las solicitudes de exención de las normas éticas. Es fundamental garantizar que las exenciones, en caso de ser otorgadas, no comprometan la integridad y el cumplimiento de la Fundación Teatro a Mil ni sean contrarias a los principios éticos y legales fundamentales.

