

POLÍTICA DE ÉTICA **2026-2029**

Este documento establece los principios y normas que guían el comportamiento de todas las personas que forman parte de Fundación Internacional Teatro a Mil, incluyendo trabajadores, directores, voluntarios y cualquier persona que actúe en nombre de la institución.

La conducta ética no es solo un requisito normativo, sino, es una expresión directa de nuestra misión, donde la Fundación existe con el propósito de que el arte contemporáneo y las artes escénicas sean fundamentales en la vida del país de las personas, y para cumplir dicha misión, nuestra organización debe operar con integridad, transparencia y responsabilidad en cada una de sus acciones.

Esta política se actualiza para incorporar las modificaciones legales vigentes en Chile, incluyendo la Ley N°21.595 de Delitos Económicos (vigente para personas jurídicas desde el 1 de septiembre de 2024), la Ley N°21.643 (Ley Karin) sobre acoso y violencia laboral (vigente desde el 1 de agosto de 2024), y la Ley N°21.719 sobre Protección de Datos Personales (publicada en diciembre de 2024, con vigencia plena en diciembre de 2026).

PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDAMENTALES

Integridad: Actuar con honestidad y coherencia entre nuestros valores declarados y nuestra conducta concreta, tanto al interior de la organización como en nuestra relación con colaboradores, aliados, financistas, el Estado y la ciudadanía. La integridad es la base de la confianza pública que sostiene nuestra labor cultural.

Respeto: Tratar a todas las personas con dignidad, independientemente de su cargo, origen, género, orientación sexual, identidad cultural o cualquier otra condición. El respeto es consustancial a nuestra misión de construir comunidad y diálogo a través de las artes escénicas.

Transparencia: Mantener claridad y veracidad en todas nuestras relaciones, especialmente en el manejo de recursos públicos y privados. Como institución colaboradora del Estado chileno, la transparencia es una obligación ética y legal.

Responsabilidad: Asumir las consecuencias de nuestras acciones y decisiones, individuales e institucionales, y actuar con diligencia para prevenir conductas que puedan dañar a personas, a la organización o al patrimonio cultural que promovemos.

NORMAS DE CONDUCTA

1. Integridad y cumplimiento normativo

Todas las personas que integran la Fundación deben asegurarse de que sus acciones y decisiones estén en plena conformidad con la legislación chilena vigente. En particular:

- Ley N°20.393 (modificada por la Ley N°21.595 de Delitos Económicos, vigente para personas jurídicas desde el 1 de septiembre de 2024): la Fundación puede ser penalmente responsable por

una amplia gama de delitos económicos cometidos por personas que actúen en su nombre, incluyendo lavado de activos, cohecho, fraude y otros más de 200 delitos tipificados.

- Código del Trabajo de Chile: regula las condiciones de trabajo, remuneraciones, jornadas y derechos laborales de todas las personas trabajadoras de la institución.
- Los informes financieros y documentos institucionales deben ser precisos y reflejar fielmente la realidad de las operaciones de la Fundación. La falsificación o manipulación de documentos está estrictamente prohibida y puede constituir un delito económico.

2. Entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia

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. Todos los protocolos de seguridad establecidos deben ser respetados por todas las personas del equipo.

En materia de acoso y violencia laboral, la Fundación cumple íntegramente con la Ley N°21.643 (Ley Karin), vigente desde el 1 de agosto de 2024, que establece:

- La prohibición de toda conducta de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, incluyendo hechos únicos o reiterados.
- La obligación de contar con un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, disponible para todo el equipo e incorporado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
- La existencia de canales formales de denuncia, accesibles y confidenciales, con información semestral a todas las personas trabajadoras sobre dichos canales.

No se tolerará ninguna forma de discriminación, acoso o maltrato. Se fomenta activamente una cultura de colaboración, respeto y valoración de la diversidad, coherente con los valores que la Fundación promueve en su programación artística.

3. Respeto a la propiedad intelectual

Como institución dedicada a las artes escénicas, la Fundación reconoce la propiedad intelectual como un derecho fundamental de los y las creadoras. Todas las personas del equipo 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.

Los materiales creados por las personas colaboradoras en el ejercicio de sus funciones son propiedad de la Fundación, y su uso externo debe ser expresamente autorizado.

4. Confidencialidad y protección de datos personales

La información confidencial y los datos personales deben ser tratados con la máxima reserva y protección. Actualmente rige la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada. Adicionalmente, la Ley N°21.719 sobre Protección de Datos Personales, publicada en diciembre de 2024 y con vigencia plena en diciembre de 2026, modernizará íntegramente este marco normativo, creando la Agencia de Protección de Datos Personales y alineando a Chile con estándares internacionales como el GDPR europeo. La Fundación se preparará progresivamente para su implementación.

Todas las personas colaboradoras deben:

- Tratar con confidencialidad los datos de colaboradores, proveedores, patrocinadores, artistas y cualquier otra parte interesada.
- Seguir las políticas de seguridad informática institucionales, incluyendo el uso de contraseñas seguras y el manejo adecuado de información sensible.
- No utilizar información confidencial para beneficio personal.

5. Conflictos de intereses

Todas las personas que integran la Fundación deben evitar situaciones en que sus intereses personales puedan influir en sus decisiones laborales y declarar cualquier interés que pueda ser percibido como conflicto con sus responsabilidades institucionales, conforme a la Ley N°20.285 sobre Acceso a la Información Pública.

Ejemplos de conflictos de interés que deben ser declarados:

- Participar en decisiones de contratación donde la persona candidata es familiar o cercana.
- Aceptar regalos, beneficios o favores de proveedores que puedan influir en decisiones institucionales.
- Tener participación financiera en empresas que sean proveedoras o contrapartes de la Fundación.

6. Prevención del soborno y la corrupción

La Fundación mantiene una política de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción, en cumplimiento de la Ley N°21.121 que modifica el Código Penal para prevenir, detectar y sancionar la corrupción, y de las disposiciones de la Ley N°21.595 de Delitos Económicos. Cualquier sospecha o evidencia de soborno o corrupción debe ser reportada de inmediato a través de los canales de denuncia establecidos.

7. Actividades políticas

Las personas colaboradoras deben mantener sus actividades políticas personales estrictamente separadas del ámbito laboral. No se deben utilizar recursos de la Fundación —instalaciones, equipos, tiempo de trabajo ni financiamiento— para actividades políticas de ningún signo. La Fundación, como institución cultural sin fines de lucro, debe preservar su independencia y pluralismo político para cumplir con su misión de servicio a toda la ciudadanía.

PROCESO DE DENUNCIA

Responsabilidad de supervisión: El equipo ejecutivo de la Fundación tiene como responsabilidad supervisar el cumplimiento de las normas de conducta. El Directorio es el máximo organismo responsable de la administración de la organización y de la resolución de los casos más graves.

Cómo realizar una denuncia: Ante la detección o sospecha de una infracción ética o legal, se debe:

- Informar de inmediato a la jefatura directa y al equipo ejecutivo de la Fundación.

- En caso de que la denuncia involucre a alguna de las personas mencionadas, dirigirse directamente al Directorio.
- Realizar una denuncia anónima, si se prefiere, a través del correo denuncias@fundacionteatroamil.cl

Se alienta a todas las personas a identificarse al momento de denunciar; la Fundación hará todo lo posible por proteger su identidad. Sin embargo, también se acepta la denuncia anónima. En materia de acoso laboral y sexual, también es posible denunciar ante la Inspección del Trabajo o ante los tribunales laborales, según lo establecido en la Ley Karin.

Investigación: Al recibir una denuncia, la Fundación llevará a cabo una investigación exhaustiva, imparcial y confidencial. Se espera que todas las personas involucradas colaboren plenamente y actúen con honestidad durante el proceso. El objetivo es llegar a una comprensión clara de los hechos para tomar decisiones informadas y proporcionales.

En casos de gravedad, la Secretaría Ejecutiva convocará una reunión extraordinaria para presentar los antecedentes al Directorio.

Protección frente a represalias: No se tolerará ninguna forma de represalia contra quienes realicen denuncias de buena fe. Las represalias son contrarias a los principios éticos fundamentales de la Fundación y a lo dispuesto en la Ley Karin. Ante actos de represalia comprobados, la Fundación adoptará las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir el despido de las personas involucradas.

Aplicación de sanciones: Las sanciones se aplicarán de manera justa y proporcional a la gravedad y naturaleza de la infracción. Las exenciones a las normas éticas solo pueden ser otorgadas por el Directorio de la Fundación y en ningún caso pueden contradecir la normativa legal vigente.

Marco Normativo de Referencia

Esta política se sustenta en el siguiente marco legal vigente en Chile:

- Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, modificada por la Ley N°21.595 de Delitos Económicos (vigente para personas jurídicas desde el 1 de septiembre de 2024).
- Ley N°21.643 (Ley Karin) sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo (vigente desde el 1 de agosto de 2024).
- Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada (vigente); Ley N°21.719 sobre Protección de Datos Personales (publicada el 13 de diciembre de 2024, vigencia plena en diciembre de 2026).
- Código del Trabajo de Chile.
- Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Ley N°17.336 sobre Propiedad Intelectual.
- Ley N°20.285 sobre Acceso a la Información Pública.
- Ley N°21.121 que modifica el Código Penal en materia de corrupción.