

**ASOCIACIÓN PATRIMONIAL CULTURAL
DE LA REGIÓN DE LOS RÍOS**

**POLÍTICAS Y PROTOCOLOS
INSTITUCIONALES**

1. Presentación general

La Asociación Patrimonial Cultural de la Región de los Ríos (en adelante, “la Asociación”) tiene la obligación de resguardar la vida, integridad física y psíquica y dignidad de las personas que trabajan en la institución, de acuerdo con la Constitución Política de la República y el Código del Trabajo.

En cumplimiento de la Ley N°21.643, sobre prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo (“Ley Karin”), la Asociación actualizó su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) e incorporó un protocolo específico para la prevención, denuncia, investigación y sanción de tales conductas, así como medidas de gestión de riesgos psicosociales.

Adicionalmente, y en atención a los requerimientos del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (MINCAP), la Asociación fija en este documento versiones simples de sus políticas y protocolos en las siguientes materias:

- a) Acoso laboral y sexual.
- b) Equidad de género.
- c) Accesibilidad e inclusión.
- d) Ética.
- e) Sustentabilidad y medio ambiente.

Estas políticas se interpretan de forma complementaria y coherente con el RIOHS y sus anexos. En caso de duda o conflicto de interpretación, prevalecerán las disposiciones del RIOHS y del protocolo elaborado conforme a la Ley N° 21.643.

2. Protocolo de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo

2.1 Fundamento normativo

Este protocolo se elabora en consideración a:

- a) Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, que asegura el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas.
- b) Artículo 2 del Código del Trabajo, que dispone que las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, y define el acoso sexual y el acoso laboral.
- c) Artículo 184 del Código del Trabajo, que impone al empleador el deber de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.
- d) Ley N° 16.744, sobre Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- e) Ley N° 21.643 (“Ley Karin”), que refuerza la prevención y procedimientos frente al acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

2.2 Objeto

El objeto de este protocolo es:

1. Prevenir la ocurrencia de conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, incluyendo la ejercida por terceros ajenos a la organización.
2. Establecer un procedimiento interno claro para la denuncia, investigación, resolución y seguimiento de tales conductas, con enfoque de género y respeto a la dignidad de todas las personas involucradas.

2.3 Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a:

- a) Todas las personas trabajadoras de la Asociación, incluyendo directivos, jefaturas y personal de cualquiera naturaleza.
- b) Personas que prestan servicios en régimen de subcontratación, suministro o prestación externa, cuando desarrollen labores en dependencias de la Asociación.
- c) Personas en práctica, pasantes, colaboradores, artistas y otras personas que, sin ser trabajadores directos, desempeñen actividades bajo la coordinación de la Asociación.
- d) Cuando corresponda, a usuarios, público, alumnos o terceros que interactúen en dependencias de la Asociación, en lo referido a violencia ejercida por terceros.

2.4 Definiciones esenciales

Sin perjuicio del detalle que contiene el RIOHS, se entenderá por:

a) Acoso sexual

Toda conducta en que una persona, en forma indebida y por cualquier medio, realiza requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Incluye insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, no deseadas.

b) Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el afectado su menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Incluye, entre otros, el acoso psicológico, abuso emocional o mental.

c) Violencia en el trabajo ejercida por terceros

Aquellas conductas de agresión física o verbal, hostigamiento o maltrato ejercidas por personas que no tienen vínculo laboral con la Asociación (público, usuarios, proveedores, etc.), dirigidas contra trabajadores/as o personas que presten servicios en sus dependencias, y que vulneren su dignidad o integridad.

2.5 Medidas de prevención

La Asociación se compromete a:

- a) Identificar y gestionar riesgos psicosociales, incorporándolos a su matriz de riesgos y adoptando medidas de control y seguimiento.
- b) Difundir periódicamente este protocolo y el RIOHS, mediante correo electrónico, reuniones internas, capacitaciones e inducción a nuevos trabajadores.
- c) Organizar actividades de sensibilización y formación sobre buen trato, perspectiva de género, prevención del acoso y resolución de conflictos.
- d) Promover un clima laboral basado en el respeto, la colaboración y la no discriminación.

2.6 Procedimiento de denuncia

Legitimación activa

Podrán denunciar acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo:

1. La persona directamente afectada.
2. Cualquier trabajador/a o tercero que tenga conocimiento de los hechos, con su consentimiento o, en casos graves, para activar medidas de resguardo.

Canales de denuncia

La denuncia puede presentarse:

1. Por escrito, dirigida a la jefatura directa, al director ejecutivo o al canal formal que la Asociación establezca (por ejemplo, correo institucional específico).
2. A través de los registros y procedimientos previstos en el RIOHS, de acuerdo con la Ley N° 21.643.

Contenido mínimo de la denuncia

Deberá contener: identificación de la persona denunciante (salvo casos justificados de reserva), relato de los hechos, fecha aproximada, identificación de la persona denunciada, testigos si los hubiere, y medios de prueba disponibles.

2.7 Investigación y resolución

Recibida la denuncia, la Asociación iniciará el procedimiento interno establecido en el RIOHS, respetando los plazos, la imparcialidad y las garantías de ambas partes, y, cuando corresponda, comunicará al organismo administrador de la Ley N° 16.744.

Podrá disponerse la realización de una investigación interna, con participación de una persona o comité investigador imparcial.

Finalizada la investigación, se emitirá un informe con conclusiones y, de ser procedente, se determinarán medidas correctivas y sanciones conforme al RIOHS y al Código del Trabajo.

2.8 Medidas de resguardo y confidencialidad

Durante la tramitación de la denuncia, la Asociación: Adoptará medidas de resguardo de la integridad física y psíquica de la persona denunciante y de testigos (por ejemplo, cambios de dependencia, ajustes de funciones, medidas de contacto mínimo). Resguardará la confidencialidad de la información y la honra de todas las personas involucradas, prohibiendo represalias y tratos degradantes.

3. Protocolo de equidad de género

3.1 Objeto

Promover la equidad de género en la Asociación, asegurando igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, y prevenir la discriminación basada en sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual, tanto en el ámbito laboral como en las actividades culturales que la institución desarrolla.

3.2 Ámbito de aplicación

Se aplica a:

- a) Trabajadoras y trabajadores.
- b) Directivos, miembros de órganos de gobierno y jefaturas.
- c) Personas en práctica, prestadores de servicios, artistas, proveedores y colaboradores.
- d) Terceros que participen en actividades programadas o patrocinadas por la Asociación.

3.3 Principios rectores

Dignidad y buen trato: Se prohíben expresiones o conductas que atenten contra la dignidad de las personas, en especial aquellas basadas en estereotipos de género.

Igualdad y no discriminación: Nadie podrá ser objeto de trato desfavorable por causa de sexo, identidad o expresión de género u orientación sexual.

Perspectiva de género: Las decisiones y prácticas internas deberán considerar cómo afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres, y a personas de la diversidad sexual y de género.

Coherencia con el RIOHS y la Ley N° 21.643, que exige un trato libre de violencia, compatible con la dignidad y con perspectiva de género.

3.4 Compromisos institucionales

La Asociación se compromete a:

- Incorporar la perspectiva de género en procesos de selección, evaluación y desarrollo de personas, evitando criterios que generen brechas injustificadas.
- Promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en equipos, comités y espacios de decisión, en la medida de las posibilidades organizacionales.
- Incluir la temática de equidad de género, prevención de sesgos y estereotipos en actividades de formación y capacitación interna.
- Revisar periódicamente prácticas, comunicaciones y protocolos internos para detectar y corregir posibles sesgos de género.

3.5 Conductas contrarias a la equidad de género

Se considerarán contrarias a este protocolo, entre otras:

- Comentarios, burlas o expresiones degradantes basadas en género o sexualidad.
- Asignación de tareas o roles en forma reiterada en función de estereotipos (por ejemplo, suponer que ciertas labores son “exclusivas” de un género), cuando ello genere menoscabo.
- Obstaculizar injustificadamente la participación o desarrollo de una persona por motivos de género.
- Cuando tales conductas configuren acoso sexual o acoso laboral, se aplicarán las definiciones y procedimientos del protocolo de acoso y del RIOHS.

3.6 Canales de consulta y denuncia

Cualquier persona que considere vulnerada la equidad de género puede:

- Solicitar orientación a su jefatura o a la Dirección Ejecutiva.
- Presentar denuncia a través de los canales formales definidos en el RIOHS para casos de acoso o discriminación, activando, en su caso, el protocolo regulado por la Ley N° 21.643.

4. Protocolo de accesibilidad e inclusión.

4.1 Objeto

Establecer lineamientos para garantizar que las personas con discapacidad, personas mayores y otros grupos históricamente excluidos puedan acceder, participar y vincularse con la Asociación en condiciones de igualdad y dignidad, tanto como trabajadores/as como público o participantes de actividades culturales.

4.2 Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a:

- Procesos internos de gestión de personas.
- Diseño, difusión y ejecución de actividades artísticas y culturales.
- Uso de espacios físicos y virtuales administrados por la Asociación.

4.3 Principios

Igualdad de oportunidades.

- No discriminación arbitraria.
- Accesibilidad progresiva: incorporación gradual de ajustes físicos, comunicacionales y organizacionales.
- Ajustes razonables, considerando los recursos y capacidades de la Asociación.

4.4 Compromisos institucionales

La Asociación se compromete a:

- a) Identificar barreras físicas (escalones, señalética insuficiente, etc.), comunicacionales (información poco clara) y actitudinales, y a definir medidas graduales para mitigarlas.
- b) Incorporar criterios de accesibilidad en la planificación de actividades: horarios adecuados, puntos de ingreso claros, apoyo al desplazamiento de personas con movilidad reducida, consideración de necesidades específicas que sean oportunamente informadas.
- c) Procurar que la información relevante sobre actividades sea clara, oportuna y, en lo posible, disponible en formatos que faciliten la comprensión.
- d) Sensibilizar al personal sobre trato respetuoso y no discriminatorio hacia personas con discapacidad u otras condiciones de vulnerabilidad.

4.5 Procedimiento básico

Las personas que requieran ajustes o apoyos podrán informar sus necesidades a la producción, administración, recursos humanos o Dirección Ejecutiva, con antelación razonable.

La Asociación evaluará las medidas razonables que pueda ofrecer, comunicando a la persona solicitante las acciones que se podrán implementar.

En el ámbito laboral, estas medidas se aplican en conjunto con las disposiciones del RIOHS y la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, incluida la Ley N° 16.744.

5. Protocolo de ética

5.1 Objeto

Fijar estándares de conducta ética, probidad y transparencia que deben observar quienes se desempeñan o colaboran con la Asociación, a fin de resguardar la confianza pública, el uso correcto de recursos y el cumplimiento estricto de las normas legales e internas.

5.2 Ámbito de aplicación

Se aplica a directivos, jefaturas, trabajadoras y trabajadores, personas en práctica, prestadores de servicios, artistas, proveedores y cualquier persona que actúe en nombre o representación de la Asociación.

5.3 Principios

- 1) Probidad y honestidad.
- 2) Respeto a las personas, diversidad y derechos fundamentales.
- 3) Transparencia y rendición de cuentas.
- 4) Cumplimiento de la ley, del RIOHS y de los protocolos internos.
- 5) Prevención de conflictos de interés y de actos de corrupción.

5.4 Deberes básicos

Las personas sujetas a este protocolo deberán:

- a) Actuar con diligencia, lealtad y buena fe, evitando cualquier forma de engaño o aprovechamiento indebido de su posición.
- b) No utilizar recursos, bienes, instalaciones o información de la Asociación con fines personales o ajenos a los objetivos institucionales.
- c) Declarar y gestionar los conflictos de interés reales o potenciales, absteniéndose de intervenir en decisiones en que dichos conflictos existan.
- d) Respetar las normas de respeto, no discriminación, prevención del acoso y seguridad contenidas en el RIOHS y demás protocolos.

5.5 Infracciones y procedimiento

Las conductas que vulneren este protocolo podrán ser informadas a la jefatura, Dirección Ejecutiva o al canal interno que la Asociación determine.

Si dichas conductas constituyen, además, infracciones laborales (acoso, violencia, vulneración de seguridad, etc.), se activarán los procedimientos previstos en el RIOHS y en el protocolo de acoso y violencia en el trabajo.

6. Protocolo de sustentabilidad y medio ambiente

6.1 Objeto

Orientar el quehacer de la Asociación hacia un uso responsable de los recursos y una reducción progresiva del impacto ambiental derivado de su funcionamiento administrativo y de la producción de actividades artísticas y culturales.

6.2 Ámbito de aplicación

Se aplica a:

- a) Gestión interna (oficinas, bodegas, insumos).
- b) Operación de recintos culturales.
- c) Producción de actividades, montajes y eventos.

6.3 Principios

- 1) Uso eficiente de agua, energía y materiales.
- 2) Prevención y reducción de residuos.
- 3) Cuidado de la infraestructura patrimonial y del entorno.
- 4) Mejora continua, en función de las capacidades reales de la institución.

6.4 Compromisos institucionales

La Asociación se compromete a:

- a) Promover la disminución de impresiones y el uso preferente de medios digitales cuando sea posible.
- b) Fomentar prácticas de ahorro energético (apagado de luces y equipos que no se utilicen, cuidado del equipamiento).
- c) Mantener orden y limpieza en espacios de trabajo y recintos abiertos al público, favoreciendo la correcta disposición de residuos.
- d) Considerar, en la medida de lo posible, criterios de sustentabilidad al planificar actividades (elección de materiales, reutilización de elementos escenográficos, moderación de efectos que generen residuos o riesgos).

6.5 Procedimiento básico

Las jefaturas y áreas de administración/producción podrán dictar instrucciones específicas sobre uso de recursos y manejo de residuos.

Cualquier persona podrá informar prácticas que considere inadecuadas desde el punto de vista ambiental, para que se evalúen ajustes razonables.

Cuando una actividad implique riesgos para la seguridad de personas o bienes (ejemplo: uso de elementos inflamables o maquinaria), prevalecerán las reglas del RIOHS y protocolos de seguridad, emergencia y prevención de riesgos, de conformidad con la Ley N° 16.744 y normas complementarias.

7. Coherencia con el RIOHS y actualización

Las políticas y protocolos contenidos en este documento forman parte del marco normativo interno de la Asociación y se interpretan siempre en armonía con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y con el protocolo de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo elaborado conforme a la Ley N° 21.643.

En caso de conflicto, prevalecerá lo dispuesto en el RIOHS y en la normativa laboral vigente. La Asociación revisará y actualizará estas políticas cuando se modifiquen las normas legales aplicables, los estándares del MINCAP o la experiencia práctica aconseje su mejora.

En consecuencia:

Estas políticas no sustituyen ni modifican las obligaciones, derechos, procedimientos o sanciones establecidos en el RIOHS, sino que los complementan y explican en un lenguaje más simple para efectos de transparencia y difusión externa.

Si en la aplicación práctica de alguna política de este documento se advierte contradicción o diferencia con lo previsto en el RIOHS o en el citado protocolo de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, se entenderá que prevalece siempre lo dispuesto en el RIOHS y en la normativa laboral vigente (Constitución Política, Código del Trabajo, Ley N° 16.744, Ley N° 21.643 y demás normas complementarias).

La Asociación se obliga a revisar y actualizar estas políticas y protocolos, al menos, en los siguientes casos:

- a) Cuando se modifiquen las normas legales o reglamentarias aplicables en materia laboral, de igualdad y no discriminación, prevención del acoso, riesgos psicosociales, seguridad y salud en el trabajo o transparencia.
- b) Cuando el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio u otras autoridades competentes establezcan nuevos estándares o exigencias para las instituciones receptoras de fondos públicos o administradoras de recintos culturales.
- c) Cuando la experiencia de aplicación, los resultados de evaluaciones internas, auditorías, fiscalizaciones o las observaciones de trabajadores, sindicatos, comités paritarios, organismos administradores de la Ley N° 16.744 o beneficiarios de la Asociación, evidencien la necesidad de introducir mejoras para reforzar la protección de la dignidad, la salud y la seguridad de las personas.

Toda actualización que se realice será incorporada al RIOHS o a sus anexos, comunicada oportunamente a los trabajadores por los medios habituales de información interna y publicada, cuando corresponda, en el portal de transparencia de la Asociación.

JUAN FRANCISCO VÁSQUEZ GÓMEZ

DIRECTOR EJECUTIVO

ASOCIACIÓN PATRIMONIAL CULTURAL DE LA REGIÓN DE LOS RÍOS

65.189.089-6