

ASOCIACIÓN PATRIMONIAL CULTURAL

DE LA REGIÓN DE LOS RÍOS

POLÍTICAS Y PROTOCOLOS INSTITUCIONALES

ACOSO LABORAL Y SEXUAL

2026-2027

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 y un procedimiento para 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:

Acoso laboral y sexual.

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

2.1 Fundamento normativo

Este protocolo se elabora en consideración 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.
- 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.
- Artículo 184 del Código del Trabajo, que impone al empleador el deber de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.
- Ley N° 16.744, sobre Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 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:

- Prevenir la ocurrencia de conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, incluyendo la ejercida por terceros ajenos a la organización.
- 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.

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 permanentemente actividades de sensibilización y formación sobre buen trato, perspectiva de género, prevención del acoso y resolución de conflictos involucrando a todos los funcionarios y al personal externo que presta servicios a la Asociación.
- d) Promover un clima laboral basado en el respeto, la colaboración y la no discriminación.
- e) Elaborar y difundir el decálogo del buen trato para personal interno, como personal externo a la Asociación.

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. Este informe deberá ser visado y validado por la Dirección del Trabajo, según lo señala la normativa.

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.

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.

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.

3. 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.