

ASOCIACIÓN PATRIMONIAL CULTURAL

DE LA REGIÓN DE LOS RÍOS

POLÍTICAS Y PROTOCOLOS INSTITUCIONALES

ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN

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:

Accesibilidad e inclusión.

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 accesibilidad e inclusión.

2.1 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.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 Compromisos institucionales

La Asociación se compromete a:

- Identificar barreras físicas (escalones, señalética insuficiente, etc.), comunicacionales (información poco clara) y actitudinales, y a definir medidas graduales para mitigarlas.
- 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.
- Procurar que la información relevante sobre actividades sea clara, oportuna y, en lo posible, disponible en formatos que faciliten la comprensión.
- Sensibilizar al personal sobre trato respetuoso y no discriminatorio hacia personas con discapacidad u otras condiciones de vulnerabilidad.

2.5 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.

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:

- 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.
- 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.
- 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.