

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

**POLÍTICAS Y PROTOCOLOS INSTITUCIONALES
EQUIDAD DE GÉNERO
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 protocolo en la siguiente materia:

Equidad de género.

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 equidad de género

2.1 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.

2.2 Ámbito de aplicación

Se aplica a:

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

2.3 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.

2.4 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.

2.5 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.

2.6 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.

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.