

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

**POLÍTICAS Y PROTOCOLOS
INSTITUCIONALES**

ÉTICA

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:

Ética.

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 ética

2.1 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.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 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.

2.5 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.

2.6 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.

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.