



Somos un grupo de entusiastas ciudadanos de la región de Tarapacá motivados sólo por el amor y afición por las Artes, Cultura y Patrimonio, y empeñados en generar y difundir actividades sin fines de lucro y que alcancen a todas las personas de la comunidad.

POLÍTICAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR Y ENFRENTAR ACOSO LABORAL Y SEXUAL

IQUIQUE, JUNIO 2026

ANTECEDENTES.

Las Artes y la Cultura y sus más diversas manifestaciones son un pilar fundamental para el crecimiento y el desarrollo de los pueblos, por lo que promover y acercar la cultura a las personas es una tarea imperativa el día de hoy.

La Corporación Cultural de Iquique, fundada el 19 de julio de 2017, es una entidad privada sin fines de lucro, dedicada a la gestión cultural y administrativa, regida por sus propios estatutos.

El rol social de esta Corporación se fundamenta en la realización de distintas actividades artísticas y culturales accesibles y que pretenden educar y entretener al público de las más diversas edades y de todas las condiciones sociales y económicas.

Misión.

Garantizar el derecho y ejercicio pleno del acceso a la cultura a los habitantes de Tarapacá, al ofrecer bienes y servicios artístico-culturales, estimulando la gestión cultural y la difusión, y promoviendo la formación y la participación de la comunidad en el cultivo de la cultura y las artes.

Visión.

Ser el principal referente de desarrollo artístico-cultural a nivel regional, provincial y comunal, mediante una eficiente gestión, que promueve el sentido de pertenencia en la comunidad, procurando servicios de calidad desarrollados para una sociedad en constante movimiento.

Valores.

La Cultura y las Artes son nuestro Norte y mantendremos los principios que asumimos desde nuestra creación: Compromiso con la comunidad, Trabajo en equipo, Vocación de servicio, Excelencia y Transparencia.

GENERALIDADES.

El presente es el protocolo de la Corporación Cultural de Iquique, de conformidad con la **Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materias de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo (Ley Karin).**

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Este protocolo es aplicable a todas las personas que trabajen o presten servicios para la Corporación Cultural de Iquique, dentro o fuera de las dependencias de la institución.

DEFINICIONES

A.- ACOSO SEXUAL

El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, por ejemplo enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento de la persona destinataria, ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación, contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado (incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados), en general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

B.-ACOSO LABORAL

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 o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, por ejemplo juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva, hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona., expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente, enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto, en general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

C.- VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

Conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros, por ejemplo gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas, conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte, robo o asaltos en el lugar de trabajo.

GESTIÓN DE RIESGO Y ACCIONES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN

Permitirá identificar los peligros, evaluar y controlar los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral, sexual y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

Para eso se implementa un plan de medidas, cuyo objetivo es erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Este comprende un conjunto de medidas y estrategias diseñadas para evitar que este tipo de conductas se produzcan en el entorno laboral. Su objetivo principal es crear un lugar de trabajo seguro, respetuoso y saludable, donde las personas se sientan protegidas y puedan desempeñar sus funciones sin temor a sufrir ningún tipo de violencia o acoso.

ESTRATEGIAS

- Evaluar posibles condiciones que favorezcan situaciones de violencia y/o acoso laboral.
- Realizar capacitaciones a funcionarias/os en colaboración con entidades externas que permitan reforzar y fomentar los climas laborales saludables a fin de prevenir las situaciones de violencia y acoso laboral.
- Promover canales estatales para la prevención y denuncia del acoso laboral.
- Acciones de sensibilización tales como charlas, talleres, seminarios, página web institucional actualizada con entrega de información, entre otras acciones.

MEDIACIÓN

La Corporación Cultural de Iquique, con el objeto de prevenir la existencia de las conductas descritas en el protocolo, creará una instancia intermedia llamada mediación, a la cual podrá recurrir cualquier integrante que visualice la existencia de factores de riesgo dentro de su entorno laboral. Este proceso será realizado por un/a profesional externo y experto/a en el tema.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Acogida y denuncia:

Esta podrá ser presencial o a través del correo electrónico contacto@culturaiquique.cl

CONTENIDO DE LA DENUNCIA

La denuncia deberá contener:

- la identificación y domicilio de la persona denunciante y/o persona afectada.
 - la narración circunstanciada de los hechos que motivan la denuncia (fecha, hora, lugar, testigos, etc.).
 - La individualización de quienes los hayan cometido y quienes lo hubiesen presenciado.
 - La Denuncia se formulará por escrito y debe ser firmada.
- Si la denuncia es a favor de una tercera persona, se deberán consignar los datos de la persona afectada para ratificar denuncia.
- No se recibirán denuncias anónimas a través del correo de la Corporación. Si la persona denunciante prefiere no compartir su información con la organización, se recomienda acudir a la Inspección del Trabajo.

COMITÉ EVALUADOR

Mesa Directiva de la Corporación, cuyos miembros no podrán haber sido sancionados por hechos de hostigamiento, discriminación, maltrato y/o acoso laboral.

PROCEDIMIENTO

Se llevará a efecto un proceso de investigación de carácter desformalizado y rápido, respetando en todo momento los principios de contradictoriedad, imparcialidad e impugnabilidad, garantizando un proceso racional y justo. Para ello se designará una persona de la organización que actuará como Fiscal.

En caso de comprobarse los hechos denunciados que conlleven a una sanción, se podrá terminar anticipadamente el contrato o tomar cualquier otra medida que se estime pertinente por parte de la Comisión.

MEDIDAS PREVENTIVAS

En el curso de un sumario administrativo, el/la fiscal que se encuentre llevando el procedimiento, podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo, al inculcado/a o inculcados/as.

Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que este se encuentre afinado. La medida preventiva o de resguardo adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal, aquellas conductas que afecten a los miembros de la Corporación o a la Orquesta, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de terceros, la

persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia en la forma señalada en el presente protocolo.

Recibida la denuncia, el comité evaluador propondrá al/la Director/a, la adopción de medidas de resguardo y de seguridad para el/la funcionario/a.

Cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, se deberá informar los canales de denuncia ante el Ministerio Público o las policías, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

IQUIQUE, JUNIO 2026