

POLÍTICAS Y PROTOCOLOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Fundación Artesanías de Chile velará por la ejecución de estrategias que aporten a la calidad de vida de su personal, promoviendo el buen trato y respeto a la diversidad. Se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar un ambiente laboral de mutuo respeto e igualdad entre las/los integrantes de su equipo de trabajo. Se integrarán las medidas pertinentes en torno a la prevención de malos ambientes laborales y/o cualquier tipo de discriminación (por raza, género, religión, otros).

Misión, visión y valores de Artesanías de Chile

Misión

Fomentar, incentivar y potenciar las manualidades ancestrales y modernas, resaltando su importancia, belleza, simbolismo y características culturales, impulsando la participación de los artesanos en los avances socioculturales y económicos.

Promover, estimular y desarrollar las artesanías tradicionales y contemporáneas, poniendo en valor su función, estética, significados y atributos culturales, promoviendo la integración de sus cultores en los procesos de desarrollo sociocultural y económico del país.

Nuestra Visión | Posicionar a la Fundación Artesanías de Chile a nivel nacional e internacional como una entidad comprometida con el sector artesanal, con una amplia presencia territorial, actuando sobre la base de principios éticos, comercio justo y de pertinencia cultural y social.

Nuestros Valores:

Compromiso ético | Con el sector artesanal, considerando sus problemáticas, propuestas y desafíos.

Coherencia | Entre la actuación y los principios que guían nuestro quehacer institucional.

Transparencia | En la gestión interna, en la relación con los distintos actores sociales y en las estrategias de comunicación y difusión de nuestras acciones.

Colaboración | Orientada al fortalecimiento de redes y el logro de objetivos comunes con personas y organizaciones.

Sustentabilidad | En los procesos, acciones y su proyección en el tiempo

Diversidad, inclusión y género

- Fundación Artesanías de Chile velará por el respeto a la diversidad e incluirá prácticas educativas en torno a Género, LGBTQ+.
- Las personas que integran el equipo de trabajo de la fundación deberán siempre ser llamados/as por su nombre social.
- Fundación Artesanías de Chile contará con una política interna de diversidad, inclusión y género.

Se entiende la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (NOTA).

Se entiende como expresión de género, la manifestación del género de la persona, que podría incluir, por ejemplo: la forma de hablar, modos de vestir, comportamiento personas, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales entre otros (NOTA).

Investigaciones internas de acoso laboral y sexual.

- Fundación Artesanías de Chile, garantiza a todo su personal sin excepción ni condición alguna, el respeto a los derechos fundamentales como a todos aquellos consagrados constitucionalmente.
- Fundación Artesanías de Chile asegura a todo/a trabajador/a involucrado en
- una investigación interna:
 - a. El derecho a ser oído.
 - b. El derecho a tomar conocimiento de el o los hechos en los que se le atribuye responsabilidad.
 - c. El derecho a presentar antecedentes que contribuyan a esclarecer los hechos denunciados.
 - d. El derecho a conocer el resultado de la investigación interna y sus fundamentos.

FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL:

Se produce acoso sexual cuando un/a trabajador/a o empleador/a, realiza de manera indebida y por cualquier medio, solicitudes o requerimientos de carácter sexual no consentidas o aceptadas por la persona afectada (víctima) y generan un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica su situación laboral y oportunidades de empleo. Se puede entender por conductas de acoso sexual los siguientes ejemplos:

- Acercamientos o contactos físicos no consentidos.
- Propuestas verbales de carácter sexual.
- Regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados.
- Correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales, insinuaciones, etc.

Ante una situación de acoso sexual, Fundación Artesanías de Chile seguirá el siguiente procedimiento:

- Todo/a trabajador/a que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito a la Dirección Ejecutiva de la Fundación.
- La denuncia escrita deberá señalar los nombres y apellidos de el/la denunciante y/o afectado/a, el cargo que ocupa y cual es su dependencia jerárquica, una relación detallada de los hechos materia del denuncia, indicando fecha y hora en lo posible, el nombre y cargo de el/la presunto/a acosador/a y finalmente, la fecha de presentación de la denuncia y firma de el/la denunciante.
- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el párrafo anterior deberá ser investigada por la Fundación en un plazo máximo de treinta (30) días, derivando para estos efectos al área Gestión de Personas el proceso de investigación.
- La Fundación derivara el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia y cuando se considere que no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.
- Recibida la denuncia, el/la investigador/a tendrá un plazo de dos días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
- El/la investigador/a, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Dirección Ejecutiva, disponer de algunas medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos de los/as involucrados/as en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re-destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el/la investigador/a, de las declaraciones efectuadas por las/los involucradas/os y los testigos, las cuales deberán constar en actas firmadas por estos, así como las demás pruebas que pudieran constar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.
- Una vez que el/la investigador/a haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir un informe preliminar sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.
- El informe preliminar contendrá la identificación de las partes involucradas, de los/as testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las actas de las declaraciones de las partes y los/las testigos, debidamente firmadas por estos, las conclusiones a que llegó el/la investigador/a y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

- El informe preliminar, con las conclusiones a que llego el/la investigador/a deberá estar concluido y entregado a la Dirección Ejecutiva de la Fundación, a más tardar el día diez, contado desde el inicio de la investigación. La Dirección Ejecutiva deberá, junto a un Comité Ejecutivo conformado por dos Subdirectores/as de áreas, determinar las sanciones y deberá, a su vez, notificar en forma personal, a las partes a más tardar el día quince.
- Los/as involucrados/as podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar el día veinte de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder del día treinta, contado desde el inicio de la investigación. Este informe será remitido a la Inspección del Trabajo, a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado.
- Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán consideradas por la Fundación y se realizaran los ajustes pertinentes al informe, lo cual será notificado a las partes a más tardar al segundo día de recibidas las observaciones del organismo fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, lo cual no podrá exceder de quince días contados desde la recepción de las observaciones de la Inspección del Trabajo.
- Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Fundación podrá tomar medidas tales como la separación de los espacios, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, amonestación escrita a el/la trabajador/a acosador/a con copia a su carpeta personal u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de estas. Lo anterior, sin perjuicio que la Fundación podrá, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 No1, letra b) del Código del Trabajo, es decir, poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna por conductas de acoso sexual.

PROCEDIMIENTO FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los/las afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Por su parte, la Dirección del Trabajo en el Dictamen 3519/034 de 09/08/2012 define el acoso laboral como "...todo acto que implique una agresión por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

El área de Gestión de Personas de la Fundación, tendrá entre sus funciones:

- Informar, difundir y capacitar al personal de la institución sobre el acoso laboral y sexual.
- Realizar el seguimiento de las recomendaciones, medidas de resguardo y sanciones al finalizar la investigación.
- Supervisar la evolución de las personas afectadas (Denunciante y/o Denunciado/a).
- Custodiar la confidencialidad de los procesos concluidos, llevando registro y archivo controlado de ellos.

Comportamiento ético

- Fundación Artesanías de Chile promoverá un comportamiento ético en todas las áreas de trabajo y en las relaciones con el personal, los artesanos y otros actores sociales.
- Se espera que todo el personal de la Fundación actúe de acuerdo con los principios éticos establecidos, respetando los derechos y la dignidad de todas las personas.
- Se fomentará la integridad, la honestidad y la transparencia en todas las acciones y decisiones tomadas por la Fundación.
- Fundación Artesanías de Chile se compromete a promover prácticas laborales justas, evitando cualquier forma de explotación o discriminación.
- Se fomentará el respeto por la diversidad cultural, valorando y preservando las tradiciones y artesanías de diferentes comunidades.
- Fundación promoverá la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente en todas sus actividades y procesos.
- Se alienta a todo el personal a denunciar cualquier comportamiento que viole los principios éticos establecidos, garantizando la confidencialidad y la protección contra represalias.
- Fundación Artesanías de Chile se compromete a revisar y actualizar regularmente sus políticas y procedimientos éticos para asegurar su cumplimiento y mejora continua.
- Con la inclusión de este punto relacionado con el comportamiento ético, se busca reforzar el compromiso de la Fundación Artesanías de Chile con valores como la integridad, la transparencia y el respeto en el ámbito laboral y en todas las interacciones con los actores involucrados en su misión y visión.

Equidad de Género

- Fundación Artesanías de Chile promoverá activamente la diversidad e inclusión de género en todos los niveles de la organización.
- Se implementarán políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el reclutamiento, la contratación, la promoción y el desarrollo profesional.
- Se buscará alcanzar una representación equitativa de género en todos los cargos y roles dentro de la organización, incluyendo la junta directiva y los equipos de liderazgo.
- Se establecerán programas de capacitación y desarrollo que aborden los sesgos de género, promuevan la igualdad de oportunidades y empoderen a las mujeres en el entorno laboral.
- Se promoverá la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la formulación de políticas dentro de la organización.