

POLITICA DE DIVERSIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

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).

Contexto:

La Fundación se compromete con la sensibilización y promoción de buenas prácticas al interior de la institución, y, con transitar hacia formas que sean coherentes con los cambios institucionales, estructurales y culturales requeridos para progresar en la materialización de la igualdad de todas las personas independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como avanzar en la prevención, eliminación y sanción de toda forma de violencia de género, acoso sexual y prácticas de discriminación sexo-genérica.

La Fundación también se compromete a prevenir situaciones que pueden llegar a constituir expresiones de desigualdad, actos de acoso, violencia de género o discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual en el contexto laboral.

Misión 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.

Nuestro 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.

POLITICA INTERNA DE DIVERSIDAD Y EQUIDAD DE 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 cuerpo¹.

Definiciones Generales:

Expresión de género: Se entiende como 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 otros².

Equidad de género: se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres

Brecha de género: El orden de género tiene efectos en las sociedades, ya que asignan una distribución de tareas entre mujeres y hombres bastantes rígidas y labores con distintas valoraciones que se traducen en discriminación, desigualdades, barreras y brechas.

Principios que guían nuestro quehacer:

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.

¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH (2015).

² Ibid. ídem.

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

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 garantizará a todo su personal el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones, establecido en el artículo 62º bis del Código del Trabajo, que señala: “El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad./ Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.”

En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154º número 13 del Código del Trabajo, se establece el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en la Fundación, cuando consideren que su remuneración es sustancialmente inferior a la de los otros/as miembros del equipo, que desarrollen un mismo trabajo y consideren asimismo que dicha diferencia se fundamente en consideraciones arbitrarias.

Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, aquellos actos o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten en consideración al género de los respectivos trabajadores o trabajadoras.

Sin embargo, y acorde las disposiciones legales vigentes, las eventuales diferencias en remuneraciones entre personas de distinto género que desarrollen un mismo trabajo, no se considerarán arbitrarias cuando ellas se funden, entre otras, en razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de cada integrante del equipo de trabajo. Se entiende que no son arbitrarias las diferencias de remuneraciones que se funden, a vía meramente ejemplar y sin que la enumeración que sigue sea taxativa, en las siguientes:

- comparación técnica y profesional de el/la persona contratada, considerando la demanda de mercado por su especialidad, los títulos profesionales y técnicos obtenidos, cursos de postgrado o programas de capacitación cursados y calificaciones obtenidas.
- b) La experiencia laboral adquirida por la persona contratada, ya sea en su permanencia en la Fundación como en otros empleadores en las que ésta hubiere laborado previamente.
 - c) La circunstancia de tener responsabilidades o dirección sobre otros miembros del equipo de trabajo, o sobre maquinarias, equipos, valores u otros activos de la Fundación, y la cantidad o entidad de éstos.
 - d) Las calificaciones o evaluaciones de desempeño que el personal obtenga en los procesos de evaluación periódica que realice la Fundación.
 - e) Criterios de puntualidad, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, logro de objetivos encomendados, cumplimientos de metas, etc.
 - f) Conocimiento o dominio de un idioma extranjero, siempre que dicho conocimiento guarde relación con las tareas, funciones o responsabilidades de la persona contratada.
 - g) Criterios de productividad del personal en el desempeño de su cargo, mediante criterios objetivos de medición de la misma, que permitan premiar desde el punto de vista de remuneraciones a la persona contratada que presenta mayores niveles de productividad.
 - h) La idoneidad para el cargo, esto es, aquellos/as trabajadores/as que reúnen las condiciones necesarias u óptimas para un trabajo determinado en función de la descripción de cargo correspondiente;
 - i) Funciones anexas, adicionales o complementarias que determinados/as trabajadores/as desempeñen, en forma temporal o transitoria, respecto de otros/as miembros del equipo en el mismo cargo.

Integrantes del equipo de la Fundación que consideren que sus remuneraciones son inferiores a las remuneraciones de otros/as personas contratadas que desempeñen el mismo trabajo, y considere que dichas diferencias se fundan en la condición de género de el/la respectivo/a trabajador/a y no en criterios objetivos, tiene derecho a reclamar de este hecho ante la Fundación, de acuerdo al siguiente procedimiento:

1.- Presentar una reclamación formal, por escrito, dirigida al área de Gestión de Personas o a la Dirección Ejecutiva. Dicha reclamación deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

- a) nombres, apellidos y Rol Único Tributario de el/la reclamante.
- b) individualización del cargo que el/la reclamante ocupa en la Fundación.
- c) individualización de el, la o las personas respecto de la cual considera que existe una diferencia de remuneración arbitraria según género, con indicación del trabajo que desempeña ese/a otro/a trabajador/a y la remuneración estimada o supuesta del mismo.
- d) una relación detallada y fundamentada de los hechos y circunstancias que configuran la diferencia arbitraria de remuneración, y los fundamentos de por qué considera que dicha diferencia de remuneración es arbitraria.
- e) la fecha del reclamo y la firma de el/la reclamante.

2.- La reclamación deberá presentarse en 2 copias originales, y serán timbradas por la Fundación al momento de ser recibidas. Una de dichas copias será devuelta a la persona reclamante. Desde la fecha en que la reclamación sea recibida por la Fundación, se comenzarán a computar los plazos que más adelante se indican. La reclamación sólo podrá ser presentada por el/la trabajador/a directamente afectado por la situación que reclama.

La reclamación formulada en los términos señalados en el presente Título, deberá ser investigada por la Fundación en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un/a integrante de la Fundación, debidamente capacitado para conocer de estas materias.

4.- Recibido el reclamo, la persona designada para su investigación tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción del mismo, para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar a el/la reclamante, en forma personal, entrevistándolo/a y revisará todos los antecedentes aportados por el o la reclamante, y los demás antecedentes que obren en la Fundación y que se refieran tanto a el/la trabajador/a reclamante como a los/as demás trabajadores/as respecto de los cuales el/la reclamante alega diferencias arbitrarias, como a sus funciones, calificaciones, idoneidad, evaluaciones de desempeño, remuneraciones, antigüedad, descripciones de cargo (si los hubiere), currículum vitae, hoja de vida, existencia o no de contratos colectivos que los beneficien, y en general cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. Podrá, asimismo, entrevistar a las o los jefes/as directos/as de la persona reclamante y de integrantes del equipo de comparación y a compañeros/as de trabajo de los mismos.

5.- La persona a cargo de la investigación del reclamo hará entrega de sus conclusiones, dentro del plazo no superior a los 25 días desde la fecha en que se le encomiende el encargo, dirigida al área de Gestión de Personas o a la Dirección Ejecutiva. Dicho informe deberá ser fundado, deberá constar por escrito y deberá contener las recomendaciones o sugerencias necesarias a fin de que la Fundación pueda emitir su respuesta al reclamo presentado.

6.- Una vez recibido el informe de la persona a cargo del reclamo, la Empresa dará respuesta al reclamo presentado por éste/a, por escrito, será fundada y contendrá, al menos, lo siguiente:

- a) lugar y fecha de la respuesta
- b) nombre, apellidos, RUT de el/la reclamante
- c) cargo que ocupa el/la reclamante
- d) indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
- e) fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada
- f) nombre, cargo dentro de la empresa y firma de la persona que da respuesta a el/la reclamante.

La respuesta de la Fundación deberá ser entregada personalmente a el/la reclamante, o enviada por correo certificado a su domicilio.

En caso de que el/la trabajador/a no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a los dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

Protocolo de Prevención, Investigación y sanción del acoso laboral/sexual y la violencia en el trabajo.

De acuerdo lo dispuesto en la Ley N°21.643 “Ley Karin”, la Fundación Artesanías de Chile ha elaborado un protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre

fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

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 o violencia en el trabajo.
- Recepcionar denuncias y activación del protocolo.
- 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.