



**POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y  
TRATAMIENTO DEL MALTRATO,  
ACOSO LABORAL Y ACOSO  
SEXUAL**

## 1. INTRODUCCIÓN.

La Asociación de Pintores y Escultores de Chile – APECH, busca promover el buen trato laboral al interior de la Asociación, propiciando conductas de respeto a la dignidad humana, con la finalidad de que las relaciones, se basen en un trato digno hacia las personas, favoreciendo el desarrollo de las potencialidades de todos quienes pertenezcan y/o trabajen en la organización de la Asociación.

Se busca que el aporte de todas las personas se realice en un ambiente libre de cualquier conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual. Consecuentemente, se considera de la mayor relevancia que todas las personas que se desempeñan en la Asociación puedan acceder a un procedimiento conocido y expedito para realizar las respectivas denuncias, en los casos en que se vean afectados por dichas conductas.

La APECH reconoce expresamente que la regulación de la Política definida en este documento, y el procedimiento de denuncia establecido y su uso por parte del Directorio, artista y personal de la asociación.

## 2. MARCO CONCEPTUAL.

Para fijar el marco conceptual para la aplicación de las políticas que se establecen más adelante, se acogen las definiciones y los conceptos que el Servicio Civil ha sugerido a través de las “Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual” (MALS) y en otros documentos de esa misma Institución. De acuerdo con los lineamientos del Servicio Civil, se busca garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas al interior de la Institución, promoviendo ambientes laborales sanos. Abordar conductas que vulneran la dignidad de las personas, hace referencia al concepto más amplio de violencia organizacional: cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentarse contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo.

Estas conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a víctima y victimario.

Los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ven involucrados y dañados cuando se producen estos hechos. Su adecuado enfrentamiento requiere, además, incorporar criterios de género en la prevención e investigación.

## 2.1. Maltrato Laboral

El Instructivo Presidencial del 2006 sobre Buenas Prácticas Laborales lo describe como “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica”.

El maltrato no está dirigido a una persona en específico con el objetivo de desgastarla y que renuncie, como sucede en el acoso laboral. Se dirige a diversas personas indistintamente, aunque no sea a todo un grupo por igual, siendo conductas evidentes.

Constituye un atentado a la dignidad de una persona y, al igual que el acoso laboral, es una conducta que constituye agresión, pudiendo ejercerlo una jefatura, un par, una persona subalterna o un conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y la humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

Cuando hablamos de maltrato laboral nos referimos a las siguientes conductas más comunes:

- La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la “víctima”, sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo y no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto serán esenciales las gestiones que se realicen para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos.
- La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar. Pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
- No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización, como sucede en el caso de acoso laboral.
- Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el maltratador se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.

- El maltrato afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.

## 2.2. Acoso Laboral

El concepto de acoso laboral fue incorporado en el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, mediante la Ley 20.607, publicada en el Diario Oficial con fecha 08 de agosto de 2012, que lo describe como acto contrario a la dignidad de la persona, “entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.”.

El acoso laboral cumple con algunas de las siguientes características, que lo distinguen del maltrato laboral:

- La conducta de acoso laboral es selectiva.
- La acción es silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la víctima.
- El hostigamiento es reiterado.

No constituye acoso laboral las conductas ocasionales, aisladas o conflictos incipientes, así como el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación de la jefatura directa, críticas aisladas, o bien las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no manejables por la jefatura, en este caso por la Directiva o Presidencia de la Asociación.

Contrario a lo anterior, podemos estar frente a una conducta del tipo acoso cuando “los hostigamientos son reiterados y sistemáticos con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños a la salud como depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicossomáticos”.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo acoso laboral, se presentan algunos ejemplos de acciones y descripciones conductuales, y se entenderá por práctica de acoso laboral la ocurrencia reiterada de una o más de este tipo de acciones o conductas, entre otras:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.

- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a de la Asociación.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o la Directiva.
- Ignorar o excluir, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la Institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

### 2.3. Acoso Sexual

El concepto de acoso sexual fue incorporado en el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, mediante la Ley 20.005, publicada en el Diario Oficial con fecha 18 de marzo de 2005, indicando que ocurre cuando una conducta no deseada, de naturaleza sexual, interfiere con el trabajo individual y se constituye en una forma de comportamiento inaceptable, que atenta contra los derechos fundamentales de la persona. Para su definición, se tendrá como referencia el artículo 1° de la Ley N° 20.005, que entiende por tal conducta “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

Distinguiendo algunos conceptos que se desprenden de la definición de acoso sexual, según lo que señala la normativa de referencia, se menciona lo siguiente:

- a. Realizada por una persona:
  - Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
  - El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- b. Sin consentimiento:
  - La falta de consentimiento libre y espontáneo es determinante para configurar el acoso sexual. Es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta libremente por su propia voluntad, no se configura el acoso sexual.

c. Por cualquier medio:

- Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.

d. Amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo:

- Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como: el acceso a la formación profesional o al empleo, la continuidad en el empleo, la promoción, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo acoso sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales, y se entenderá por práctica de acoso sexual la ocurrencia de una o más conductas como las siguientes:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual): equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual): incluye insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Estos comportamientos reflejan que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual (exhibición de fotos con características sexuales o gestos de carácter sexual): se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación o ambiente laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual): el acoso sexual se configura no solo cuando se trata de una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino también cuando es la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado o acosada.

### 3. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ASOCIACION DE PINTORES Y ESCULTORES DE CHILE APECH.

El fomento de ambientes de trabajos sanos y de relaciones laborales basadas en un trato digno, considera tres ejes de actuación:

- Prevención.
- Investigación, protección y sanción.
- Seguimiento.

#### 3.1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN.

##### a. Objetivos.

- Aplicar de forma activa políticas que fomenten el buen clima y trato laboral, junto con una cultura preventiva, que contribuya a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren.
- Potenciar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los trabajadores y la Directiva de la organización.
- Fomentar prácticas que aporten a un entorno de trabajo en que la dignidad de las personas sea respetada.

Será de responsabilidad de todos los artistas colaborar en el cuidado y mantención de un buen ambiente laboral, correspondiendo a la Directiva de APECH, tomar las acciones necesarias para:

- Desarrollar la gestión preventiva del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, procurando generar ambientes laborales basados en el respeto, buen trato, cordialidad y la protección de los derechos de las personas.
- Garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, evitando todo trato prepotente, abusivo, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la Institución.
- Adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas, promoviendo sanos ambientes laborales.

##### b. Responsable.

- A nivel nacional: La Directiva De la Asociación de Pintores y Escultores de Chile APECH.
- A nivel regional: La Directiva de sus respectivas filiales.

##### c. Igualdad de Género:

- Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todas las personas, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios y las oportunidades.