



**Política institucional
de Equidad de Género**

La Asociación de Pintores y Escultores de Chile - APECH, en cumplimiento con las leyes del Estado relacionadas con acoso sexual y formas de discriminación hacia la mujer y conforme a lo establecido en el Código del Trabajo y el Código Penal, se enfocará en erradicar toda forma de violencia sexual y de género velando por el respeto hacia quienes trabajan y visitan el museo, por medio de una política que prevenga, desaliente, evite, sancione y repare las conductas de acoso sexual y de género, y discriminación en cualquiera de sus formas.

Objetivos

- Promover el derecho de todas las personas, sin discriminación arbitraria, al goce y ejercicio de sus derechos y libertades para trabajar para la Asociación y/o asistir a sus actividades en un ambiente de seguridad.
- Educar y sensibilizar a la comunidad de artística y a los visitantes de nuestras actividades realizadas dentro de la Sala Santiago Nattino y fuera de ella, sobre los procedimientos a seguir ante eventuales situaciones de acoso sexual y/o de género, velando por la integridad de las personas involucradas (denunciante, denunciado y testigos), respetando el debido proceso.
- Mantener un vínculo con instituciones públicas y privadas, relacionadas con la temática de derechos humanos y género, a fin de establecer convenios que permitan desarrollar un trabajo constante en torno a esta temática.
- Potenciar la realización de programas educativos y de extensión con enfoque de género, de manera de promover el principio de igualdad de derechos entre ambos sexos.
- Aplicar protocolo de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, de género y otras conductas discriminatorias.
- Las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria se encuentran prohibidas en la siguiente normativa legal:

El artículo 2 del Código del Trabajo establece que acoso sexual es “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”

El artículo 2 de la Ley N°20.609, dispone que discriminación arbitraria es “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause

privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza, etnia, la nacionalidad, la situación económica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar las Violencia contra la Mujer ratificada por Chile a través del D.S. N°164, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que en su Artículo 2 letra b) “considera violencia contra la mujer, especialmente, la violencia sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas o cualquier otro lugar”.

Comportamientos

La violencia sexual y de género se manifiesta, entre otras, a través de conductas y comportamientos que impliquen:

- Una promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo o cualquier ámbito del quehacer laboral de quien las reciba.
- Una amenaza, implícita o explícita, físicas, psicológicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de trabajo o cualquier ámbito del quehacer laboral de quien las reciba.
- Uso de palabras de connotación sexual o de discriminaciones de género, orales y/o escritas, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

Sujetos y ámbitos de aplicación

Queda afecta el presente protocolo a toda persona que integre el Directorio y/o equipos de trabajo de la APECH.

La persona afectada por una conducta que implique acoso o discriminación, podrá denunciar la conducta irregular ante EL Directorio de la APECH.

Si la conducta denunciada tiene características de un crimen o delito, como por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, se deberá denunciar ante el organismo correspondiente, es decir, el Ministerio Público o la Policía de Investigaciones, de forma oportuna. Ante un delito tipificado, como violación, se procederá a hacer la respectiva denuncia a la policía, en cuyas manos recaerá la investigación.

Las denuncias de acoso sexual y/o discriminación recibirán tratamiento de urgencia para su análisis. La Directiva de APECH investigará y responderá por escrito a la denuncia en un plazo máximo de 10 días corridos tomando los resguardos de contención.

Directiva

APECH