

¿QUÉ HACER EN CASO DE ESTAR VIVIENDO VALS?

Nuestro servicio cuenta con un procedimiento interno de denuncia y sanción del acoso laboral y acoso sexual, establecido en la resolución N° 2875 del 31.07.2024.

De requerir orientación sobre cómo presentar una denuncia, puedes contactar a las/los orientadores VALS designados para tu establecimiento (consulta en la oficina de calidad de vida laboral).

Ante una denuncia, el servicio podrá iniciar una investigación sumaria o un sumario administrativo para investigar el caso, resguardando la confidencialidad, la celeridad y el debido proceso.

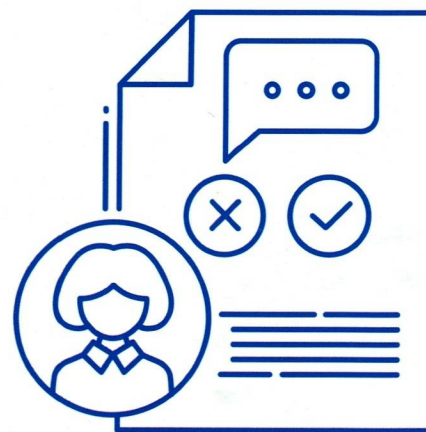
“Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo. Esta no afecta solamente a la persona que efectúa la denuncia o a la persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por acoso laboral o acoso sexual, ya que cuando se producen, los equipos de trabajo y toda organización en su conjunto se ve involucrada y dañada”

PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL (VALS) 2024 - SSVSA



Escanea el QR para conocer el procedimiento interno de denuncia y sanción de acoso laboral y sexual.

Sección Calidad de Vida Laboral
Unidad Buenas Prácticas laborales
Referente de Trato laboral y Abordaje de la Violencia



PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL (VALS)

Para un buen trato, no discriminación, dignidad y respeto entre las personas

CONCEPTOS RELEVANTES

Violencia en el Trabajo Ejercida por Terceros Ajenos a la Relación Laboral:

"Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios/as, entre otros".

Acoso Laboral: "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, 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 amanece o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

Acoso Sexual: "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".

VALS: Violencia en el trabajo, Acoso Laboral, Acoso Sexual.

¿QUÉ SON LAS CONDUCTAS INCIVICAS?

Conductas incívicas: "Abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales".

- Usar tono de voz inapropiado, carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios.
- Respetar a los espacios personales, y a las personas que trabajan en el espacio laboral.

EJEMPLOS DE POSIBLES CONDUCTAS VALS

Violencia en el trabajo

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte, otras.

Acoso laboral:

- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Gritar, avasallar o insultar.
- Juzgar el desempeño de un/a trabajador/a de manera ofensiva.
- Aislar, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privandola de redes de apoyo social.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien, otras.

Acoso Sexual:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual.
- Conducta verbal de naturaleza sexual.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que lo recibe.

PRÁCTICAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO

A pesar de lo anterior, se debe considerar situaciones de organización de los equipos de trabajo que no se consideran VALS. Ejemplo:

- Modificaciones de las funciones u horarios de trabajo.
- Discrepancias o diferencias de opiniones.
- Solicitud de extensiones de la jornada laboral para dar término a un determinado trabajo.
- Amonestaciones del jefe directo producto de errores o faltas reiteradas.
- Otras

Estas situaciones corresponden a conflictos propios del ámbito laboral y que tienen origen en factores individuales (escasas habilidades interpersonales); factores colectivos (problemas comunicacionales) y factores organizacionales (liderazgos inadecuados).

EFFECTOS DE LA VIOLENCIA LABORAL

La Violencia laboral puede tener consecuencias devastadoras para la salud mental de las víctimas. Un síntoma común es la ansiedad en el trabajo, la cual puede extenderse a otros aspectos de su vida. Esto puede conducir a sentimientos de fracaso, frustración, apatía y baja autoestima, llegando incluso a la depresión o al suicidio.