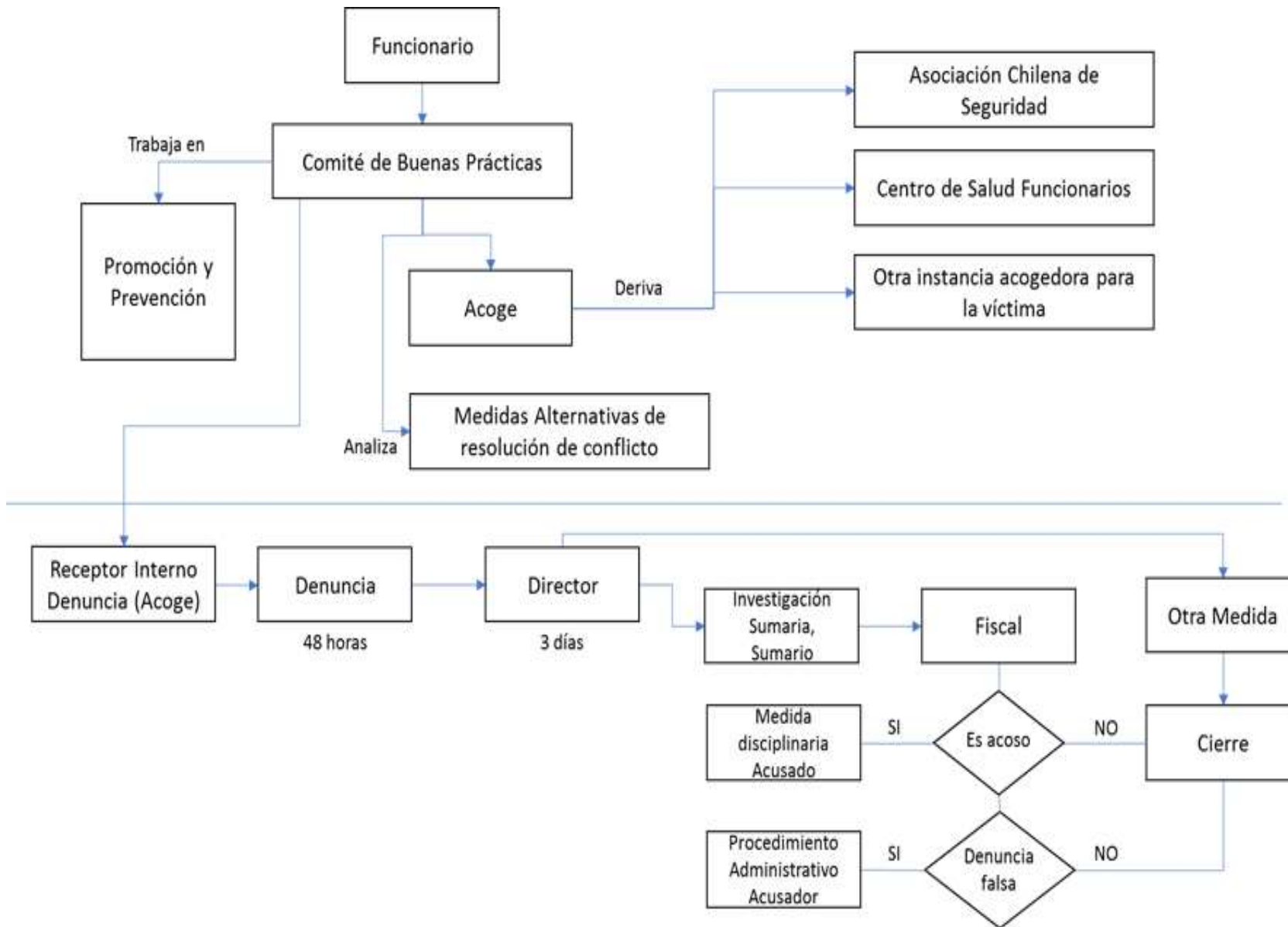


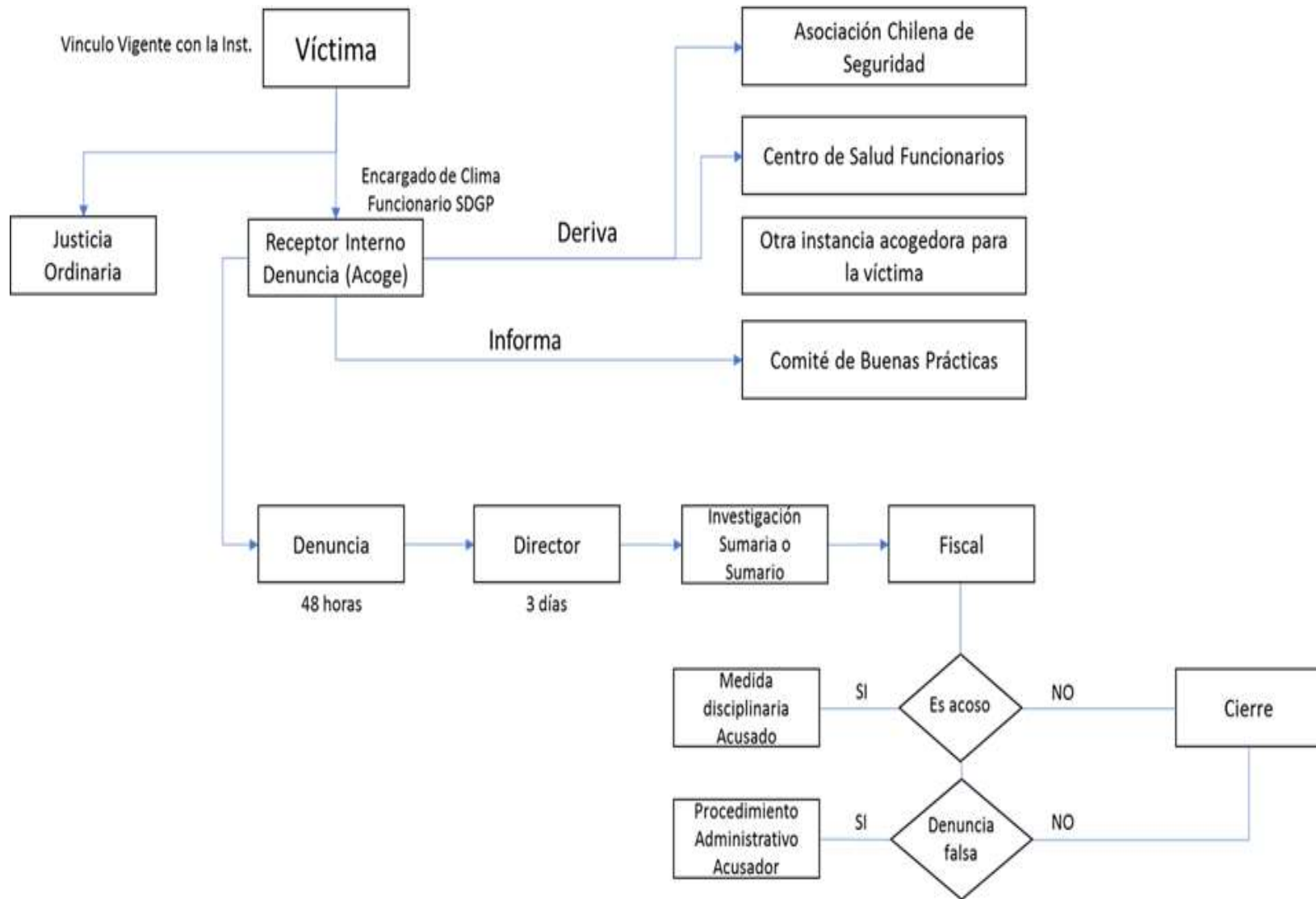
## PROCEDIMIENTOS DE MALTRATO ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL (MALYAS) HOSPITAL SANTIAGO ORIENTE



## PROCEDIMIENTO DENUNCIA FORMAL DE MALTRATO Y ACOSO LABORAL



## PROCEDIMIENTO DENUNCIA FORMAL DE ACOSO SEXUAL



## ¿Qué es Maltrato Laboral?



Aquellas conductas que, sin ser constitutivas de acoso, ni buscar en forma expresa afectar la dignidad de las personas, perjudican el clima laboral y que no se condicen con un trato digno y justo para las/los funcionarios(as), sin importar su situación contractual.

### Características definitorias del maltrato laboral:

**Es una conducta generalizada**, no tiene una víctima específica, sino más bien es realizada hacia todos por igual.

**La Acción es evidente** y ocurre frente a testigos, sin importar el lugar o contexto, el agresor no oculta su actuar, ya que frecuentemente la conducta está naturalizada y, en consecuencia, no es cuestionada por quien la ejerce.

**Es esporádica**, al no existir un objetivo oculto y deliberado, la conducta del perpetrador es, por lo general, ocasional sin ser constante en el tiempo.

**Sin un objetivo específico**, las conductas de maltrato laboral no tienen como objetivo manifiesto el desgastar a la víctima para lograr que abandone el puesto de trabajo o, con mayor profundidad, que se vaya de la organización como si ocurre en el caso del acoso laboral.

## ¿Qué es 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, y que tenga como resultado para el o los afectados, su menoscabo, maltrato u humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. (Ley N°20.607, 2012)

### Características definitorias del acoso laboral:

**Es una conducta selectiva**, el acoso laboral se relaciona con una conducta que, por lo general, tiene una víctima específica. En este sentido, son excepcionalmente se ejecutan en contra de un colectivo de personas.

**La acción es silenciosa**, las conductas son encubiertas, es decir, se realizan en la mayoría de las ocasiones de manera individual, a puertas cerradas y sin testigos.

**Tiene un objetivo deliberado**, las conductas de acoso laboral tiene como objetivo manifiesto el desgastar a la víctima para lograr que abandone el puesto de trabajo y, en aquellos casos más profundos, que la víctima se retire de la organización.

**La acción es reiterada**, Dado que en el acoso laboral existe una víctima escogida y el objetivo deliberado y manifiesto de hacer que la persona o bien abandone el puesto de trabajo o se retire de la institución, la conducta del perpetrador es -por lo general- sistemática y constante en el tiempo.



## ¿Qué es el Acoso Sexual?

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el acoso sexual es -tal como su nombre lo indica- “una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, y que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”.

Esta definición incorpora los elementos claves de este fenómeno que atenta gravemente contra la dignidad de una persona, al punto que, en nuestro país, el legislador lo toma como propio al definir el acoso sexual como “*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*”. (Ley N° 20.005, 2005).

### Ejemplos de conducta:

**Comportamiento físico de naturaleza sexual** (abrazos, roces con connotación sexual).

**Conducta verbal de naturaleza sexual** (lenguaje sexual).

**Comportamiento no verbal de naturaleza sexual** (exhibición de fotos con características sexuales o gestos de carácter sexual).

**Comportamientos basados en el sexo** (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas ellas de carácter sexual).

## ACOGIDA, PROCEDIMIENTO EN CASO DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

### Acogida:

Todo funcionario que desee hacer una denuncia por maltrato o acoso laboral podrá realizarla ante el Comité de Buenas Prácticas Laborales, quien lo orientará y evaluará su caso. Según corresponda, lo derivará al Centro Médico del SSMO, al Organismo Administrador, etc., con el fin enfrentar de mejor manera el proceso de denuncia e investigación.

La denuncia: deberá constar por escrito.

Identifíquese con su nombre completo, cargo, cédula de identidad, teléfonos o anexos, servicio o unidad donde trabaja, fecha de la denuncia y su firma.

Es importante que se efectúe una relación clara y precisa de los hechos que motivan la denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha, hora y lugar en que estos se produjeron e individualizando a testigos, si los hubiere.

Identifique claramente a la persona o personas contra quienes se dirige su denuncia y los medios de prueba de que dispone para corroborarla. La falta de uno o más de los requisitos explicitados deberá ser ponderada para determinar su validez cuando se analice el caso.