

## Tipos de violencia dentro de las organizaciones:

**Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad y con el silencio de sus pares.

**Vertical ascendente:** Desde los subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, solo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.

**Horizontal:** Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento.

## Dudas o consultas:

Unidad de Gestión, Desarrollo y Relaciones Laborales, al mail:  
**consultas.mals@ind.cl**

Unidad de Prevención de Conductas Vulneratorias e Igualdad de Género, al mail:  
**Javiera.reyes@ind.cl**

## Denuncias:

**En un sobre cerrado con la palabra escrita "RESERVADO" dirigido a la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.**

Descarga el procedimiento sobre Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual (MALS) del IND:



# Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual

**Conceptos generales e información sobre canales de consulta y denuncia**

Unidad de Prevención de Conductas Vulneratorias e Igualdad de Género

Las instituciones del Estado requieren, para su mejor desarrollo, organizaciones con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, y que al mismo tiempo, promuevan desempeños óptimos y con un resultado de servicios de calidad para la ciudadanía.

Para prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas, se debe establecer entre otras acciones, un procedimiento que formalice la instancia en que la organización declara lo que se debe hacer cuando se enfrentan situaciones de este tipo, constituyendo a su vez, un mecanismo de control social dentro de la organización, con la finalidad de generar las condiciones de respeto y buen trato al interior de los servicios públicos.

**En este sentido, en el IND contamos con un Procedimiento interno para actuar frente a denuncias respecto de conductas de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual.**

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas en el ámbito del trabajo, implican un concepto amplio llamado **violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo**.

Dentro de estas conductas vulneratorias, podemos mencionar el mobbing, acoso psicológico, psicoterror laboral, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual y/o acoso laboral.

**Maltrato Laboral:** Este tipo de maltrato no está dirigido a una persona en específico con el objetivo de desgastarla y que renuncie, como sucede con el acoso laboral. Si no que se dirige a diversas personas indistintamente, aunque no sea a todo un grupo por igual, y con conductas evidentes.

Las conductas pueden ser abusivas, especialmente, en comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones, y puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica.

**Acoso Laboral:** Aquí los hostigamientos son periódicos, y se realizan en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a una determinada persona, provocando, incluso, su renuncia. Esto va muchas veces acompañado de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicossomáticos.

**Acoso sexual:** Tiene relación con 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.

### Conceptos claves y sus diferencias:

Maltrato Laboral	Acoso Laboral
Conducta generalizada	Conducta selectiva
La acción es evidente	La acción es silenciosa
No tiene un objetivo específico	Busca desgastar a la víctima
La agresión es esporádica	El hostigamiento es reiterado
Afecta la dignidad de las personas	Afecta la dignidad de las personas