

ACOSO LABORAL

II PARTE

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), en el artículo 10 define las distintas modalidades de violencia contra las mujeres y dentro de ellas se incluye **lit. c) Violencia Laboral**: *Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.*

T IPOS DE ACOSO LABORAL

1) VERTICAL: es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente.

- **Vertical ascendente:** cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas en una posición jerárquica superior dentro de la estructura de la organización acosan a una persona que se encuentra en una posición inferior.

- **Vertical descendente:** denominado también *bossing*–, de mayor ocurrencia, tiene lugar cuando una persona en una posición jerárquica superior –ya sea empleador, empleadora, jefatura directa, de área o de unidad, administración, etc. – hostiga moralmente a su dependiente o subordinado o subordinada.

2) HORIZONTAL: esta categoría de acoso laboral corresponde a la que se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa o institución.

3) MIXTO O COMPLEJO: en este supuesto, el acoso comienza de forma horizontal, la persona agresora es una o varias de las compañeras o compañeros de trabajo de aquella o aquellas que sufren el acoso; pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación la jefatura y, en lugar de intervenir en favor de la acosada y/o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación.

4) DISCRIMINATORIO: la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, condición cero positiva, circunstancias familiares, orientación sexual, color de piel, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición.

Fuentes:

Art. 10 de la Ley de Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres,

Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público.