



**Procedimiento para la prevención y atención de
casos de acoso laboral en la
Universidad de Cartago Florencio del Castillo**

2018

Procedimiento para la prevención y atención de casos de acoso laboral en la Universidad de Cartago Florencio del Castillo

Aproximación conceptual

En esta primera sección se presenta un breve marco de referencia sobre el acoso laboral y las manifestaciones de éste.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha definido al acoso laboral como *“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”*. (OIT, 2000)¹

Con base en esta definición, la OIT señala algunas de sus consecuencias: Provoca una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad”.²

Según Romeu, H. (2014)³ se pueden presentar en los lugares de trabajo, tres tipos de acoso:

- Horizontal: Se produce entre iguales, por ejemplo, entre compañeros.
- Vertical ascendente: Se produce por parte de los subalternos del trabajador.
- Vertical descendente: Se produce por parte de los superiores.

Asimismo, la conducta de acoso puede tratarse de una combinación entre el acoso propiciado por el superior (por acción u omisión) y los compañeros.

¹ OIT (2000) *Violencia en el trabajo*. Ginebra, Suiza.

² Morales, R. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. En: *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. Volumen 49, 2016. Pp 71-98. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0041863318300917>

³ Romeu, H. (2014) *Mobbing Barcelona, acoso psicológico en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.drromeu.net/mobbing-acoso-psicologico-en-el-trabajo/>

Peralta, M (2006)⁴ señala que el acoso u hostigamiento laboral puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- Asignación de trabajos sin valor o utilidad.
- Asignación de trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Ejercicio de presión indebida o arbitraria para realizar el trabajo.
- Evaluación del trabajo de manera inequitativa.
- Desvaloración sistemática del esfuerzo o éxito profesional o atribución de éstos a otros factores o a terceros.
- Amplificación y dramatización de los errores intrascendentes de la persona.
- Menosprecio personal o profesionalmente de la persona.
- Asignación de plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Restricción de posibilidades para comunicarse, hablar o reunirse.
- Invisibilización de la persona (ignorar, excluir o fingir no verle).
- Intervención de los medios de comunicación (teléfono y correos electrónicos).
- Difusión de rumores o de calificativos negativos.
- Discriminación por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma de discriminación.

⁴ Peralta, M (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. En: *Psicología desde el Caribe*, núm. 17, julio, 2006, pp. 1-26. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301701.pdf>

Procedimiento para la prevención y atención de casos de acoso laboral

La Universidad de Cartago Florencio del Castillo, con base en lo expuesto anteriormente en el marco de referencia, concentrará sus esfuerzos en dos aspectos: la prevención, y la atención de casos de acoso laboral.

A continuación se detallan las acciones específicas en cada aspecto.

- 1) Prevención del acoso laboral: Para la prevención del acoso laboral, la Universidad, por medio del Departamento de Recursos Humanos, recurrirá a tres acciones:
 - a. Comunicar en forma escrita, al personal académico y administrativo sobre el acoso laboral y el procedimiento indicado para denunciarlo en caso de que se presente.
 - b. Capacitar periódicamente al personal académico y administrativo sobre la prevención del acoso laboral y el procedimiento establecido en la Universidad para la atención a los casos de acoso laboral que se presenten.
 - c. Elaborar y socializar un material informativo que ilustre e identifique ejemplos de hostigamiento o acoso laboral, para fomentar el respeto y la consideración que deben imperar en las relaciones de trabajo.
- 2) Atención de casos de acoso laboral: El Departamento de Recursos Humanos será la instancia encargada de atender los casos de acoso laboral que se denuncien. El procedimiento a seguir, es el siguiente:
 - a. La persona deberá presentar el caso ante la jefatura del departamento de Recursos Humanos, esto lo puede realizar de manera oral o por escrito, asimismo, si tiene pruebas del acoso, puede aportarlas.
 - b. La jefatura de Recursos Humanos procederá a analizar el caso e informar a la jefatura inmediata de la persona y la Rectoría, como máxima autoridad de la Universidad.

- c. La jefatura de Recursos Humanos convocará dentro de los próximos 10 días hábiles, a una audiencia con las partes involucradas en el caso, a saber: denunciante, persona o personas denunciadas, jefatura inmediata de éstos. En la audiencia se revisarán los hechos denunciados y se procederá de conformidad a las técnicas de conciliación, la resolución alterna de conflictos y la paz social.
- d. Por medio de éste proceso de mediación dirigido por la jefatura de Recursos Humanos, se acordarán acciones para atender la situación de acoso denunciada. Todas las partes deben estar anuentes al cumplimiento de estas acciones y firmar una carta de compromiso.
- e. En el caso de que en el proceso de mediación no se logre llegar a acuerdos, la persona denunciante podrá solicitar que el caso sea estudiado por una comisión de tres funcionarios de la Universidad (nombrados por la Rectoría) que evaluarán la situación, entrevistarán a las partes y brindarán un informe con acciones vinculantes para éstas. Para esto contarán con 10 días hábiles.
- f. En el caso de que la situación de acoso laboral involucre al departamento de Recursos Humanos (como denunciado), la persona denunciante deberá remitirse directamente a la Rectoría, quien realizará el procedimiento ya establecido.

Durante todo el proceso se deberá mantener la confidencialidad tanto de las denuncias, como de los acuerdos logrados.