



Imagen con fines ilustrativos. Tomada de [Internet](#) [1].

UNECAL

## El TEC cuenta con Protocolo de actuación ante Acoso Laboral

17 de Abril 2023 Por: [Johan Umaña Venegas](#) [2]

- Se trata de una ruta para fortalecer los apoyos con que cuentan las personas funcionarias antes, durante y después, de un proceso de denuncia

El **Tecnológico de Costa Rica (TEC)** [3] ya cuenta con un **Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Laboral**. Se trata de una ruta de actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, en la que **las personas funcionarias identificarán los recursos institucionales con que cuenta para asesorarse y acompañarse antes, durante y después de denunciar**.

La iniciativa responde a las necesidades de actuación institucional que la **Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL)** [4] ha identificado al cabo de 21 meses

de ejercicio.

“Como resultado de la evaluación de las consultas y los procedimientos para denunciar posibles casos de acoso laboral que hemos recibido durante los meses que llevamos en funcionamiento, identificamos que las personas funcionarias debían seguir una ruta de actuación en la que CAIS, AFITEC y la Oficina de Equidad de Género son recursos institucionales muy importantes para el adecuado acompañamiento dentro del proceso de denuncia”, indicaron Ingrid Naranjo y Nelson Ramírez, del equipo de UNECAL.

Así en una articulación con las instancias citadas generaron una propuesta que llevaron a consulta con personas representantes de las mismas, para validar si era factible desde sus funciones y en qué forma entrarían a ser parte, con ello se da paso al **Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Laboral en el TEC.**

La ruta inicia con la identificación por parte de las personas funcionarias de los posibles comportamientos de acoso que consideren estar viviendo, en aplicación del artículo 7 del Reglamento contra el Acoso Laboral del Instituto Tecnológico del Costa Rica. Luego pasa por visibilizar las instancias que les podrían acompañar tanto en lo legal como en lo psicológico.

Milagro Bonilla señala que la Clínica de Atención Integral de Salud (CAIS) podrá brindar el apoyo o contención emocional y psicológica.

Mientras que Kendy Chacón, de la Asociación de Funcionarios del TEC (AFITEC), indica que en calidad de defensor de los derechos laborales, ésta instancia podrá asesorar legalmente para interponer la denuncia y acompañar durante todo el proceso.

Hellen Cordero, de la Oficina de Equidad de Género, explicó que darán su apoyo y recomendación, si la situación de acoso laboral tiene manifestaciones de discriminación de género, sexismo, orientación sexual, identidad o exclusión de género.

El camino finaliza cuando ocurre una denuncia ante la UNECAL, que se constituirá como Órgano Instructor para la atención de una denuncia formal, realizando el Procedimiento Administrativo de Investigación contra el Acoso Laboral, que al final brindará un informe y recomendará una sanción según corresponda, indicó Esteban Bonilla, miembro de esta instancia.

El Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Laboral en el TEC es una herramienta más de la UNECAL, con el apoyo de CAIS, AFITEC y la Oficina de Equidad de Género, en la prevención de dicha violencia, y se suma al esfuerzo de la Institución para aportar a los ODS de la agenda 2030 y las políticas generales #8 y #11, específicamente.

**Artículo elaborado en conjunto con UNECAL.**

**Source URL (modified on 04/18/2023 - 16:10):** <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/node/4459>

**Enlaces**

[1] <https://images.app.goo.gl/4ssBYfYRaw5TsGhKA>

[2] <https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/users/johan-umana-venegas>

[3] <http://www.tec.ac.cr>

[4] <https://www.tec.ac.cr/unecal>

[5]  
<https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/sites/default/files/styles/colorbox/public/media/img/paragraph/microsoftteams-image.png>