

**TEC** | Tecnológico  
de Costa Rica

**Tecnológico de Costa Rica**

**Unidad Especializada de Investigación  
contra el Acoso Laboral**

# **Protocolo ante** situaciones de acoso laboral en el TEC

**2023**



**UNECAL**

Unidad Especializada de Investigación  
contra el Acoso Laboral

---

# Contenidos

Ámbito de aplicación .....	3
Actuación ante situaciones de acoso laboral .....	3
Acoso Laboral .....	4
Situaciones de Acoso Laboral .....	5
Manifestaciones de Acoso Laboral.....	6
Pautas ante situaciones de acoso laboral .....	7
Derechos con los que cuenta ante una situación de Acoso Laboral .....	10
Atención psicológica en situaciones de Acoso Laboral.....	12
Medidas para la prevención del acoso laboral en el TEC .....	14
Evaluación periódica del protocolo .....	15

---

# Ámbito de aplicación

Este protocolo es aplicable para todas las personas funcionarias del Instituto Tecnológico de Costa Rica, con la finalidad de brindar pautas y trazar la ruta de los procedimientos ante posibles situaciones de acoso laboral.

---

## Actuación ante situaciones de acoso laboral

Para brindar una atención oportuna y evitar una mayor lesión derivada de situaciones de acoso laboral, se parte de la identificación temprana de posibles conductas de acoso como estrategia de prevención. Por lo que es fundamental que todas las personas amparadas por este protocolo tengan conocimiento sobre qué es y qué NO es el acoso laboral y las diferentes formas en que se manifiesta, con la finalidad de identificar situaciones conflictivas y violentas que puedan resultar en acoso laboral.

Toda persona que identifique una situación de conflicto y violencia tiene derecho a comunicarla y solicitar ayuda a las jefaturas para buscar una oportuna atención. También puede solicitar apoyo profesional de carácter psicológico y legal, así como hacerse acompañar de una persona de su confianza mientras recibe ayuda, para evitar que se instale un acoso laboral o en su defecto intervenir la posible situación existente.

# Acoso Laboral

De acuerdo con el Art 5. del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR: *Consiste en un patrón de conducta(s) agresiva(s) y abusiva(s), continua(s), sistemática(s), deliberada(s), por un espacio tiempo de una o varias personas sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, independientemente del puesto que ocupe, que contempla acciones u omisiones que afectan la comunicación de la (s) persona (s) acosada (s), los contactos sociales, la reputación, el prestigio laboral o la salud física y psicológica. Esto con el fin de generar miedo, intimidación, angustia, humillación, perjuicio laboral, desmotivación o inclusive, inducir al traslado o renuncia, de la persona acosada. Este reglamento no hace diferenciación entre acoso y hostigamiento.*



 Volver a los contenidos

# Situaciones de Acoso Laboral

Según el Art. 2 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR las situaciones de acoso laboral podrán realizarse:

- a. En el **lugar de trabajo**; incluyendo la modalidad de teletrabajo;
- b. En los **espacios públicos y privados** cuando éstos sean un lugar de trabajo;
- c. En los lugares donde la persona trabajadora toma su **descanso**;
- d. En las **instalaciones sanitarias** o de aseo y en los vestuarios;
- e. Durante **los desplazamientos** de: viajes, giras, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- f. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por **medio de tecnologías de la información** y de la comunicación;
- g. En el alojamiento proporcionado por el patrono o jerarca en **una gira o viajes de trabajo**.

---

# Manifestaciones de Acoso Laboral

En términos generales el Art. 7 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR enlista las manifestaciones de acoso laboral en los siguientes 5 grupos:

- A.** Maltrato laboral
- B.** Persecución laboral
- C.** Discriminación laboral
- D.** Entorpecimiento laboral
- E.** Inequidad laboral
- F.** Desprotección laboral

Sin embargo, estas otras podrían también considerarse manifestaciones o conductas de acoso laboral:

- a.** Expresiones injuriosas o ultrajantes contra la persona
- b.** Comentarios hostiles o humillantes de descalificación en el ejercicio de sus funciones o amenazas de despido injustificadas
- c.** Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir
- d.** Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- e.** Imposición de deberes extraños a las obligaciones laborales o propias del cargo
- f.** Desacreditar públicamente a la persona

# Pautas ante situaciones de acoso laboral

Ante la identificación de una situación de acoso laboral es necesario actuar de manera oportuna. A continuación, algunas recomendaciones de cómo proceder en los diferentes escenarios posibles:

## 1. Si usted es una persona que está siendo acosada laboralmente, se recomienda:

- a. Tener en cuenta que no es su culpa y que puede buscar ayuda.
- b. Revisar el Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR, la guía para interponer la denuncia y los demás videos, infografías y materiales existentes en la página web de la UNECAL <https://www.tec.ac.cr/unecal> .
- c. Buscar apoyo profesional de carácter psicológico en el CAIS. Cuando el acoso laboral tenga manifestaciones de discriminación por condición de género, sexismo, discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género deberá de acudir a la oficina de Equidad de Género.
- d. Buscar apoyo profesional de carácter legal en el AFITEC o en su defecto donde lo considere oportuno.
- e. Llevar una Bitácora de Incidentes. Tome anotaciones de todas las manifestaciones de acoso laboral, anote los hechos o las conductas de acoso que puede estar viviendo (ver artículo 7 del Reglamento contra el Acoso Laboral en el ITCR), anote fechas, horas, el espacio donde se presentaron los hechos e incluya el

 Volver a los contenidos



nombre de personas que hayan observado, escuchado o conozcan de la situación.

- f. Documentar y guardar las posibles pruebas e identificarlas para la demostración de hechos en específico, desde: mensajes de texto, audios, imágenes, correos, documentos oficiales y cualquier otro que considere puede servir para demostrar la situación.
- g. Comunique de ser posible por escrito cualquier indicio de conducta de acoso, ya sea a la jefatura, la coordinación o la supervisión, a fin de prevenir y buscar acciones que lo eviten. Si son estas las personas que identifica en la situación de acoso, comuníquelo a los superiores jerárquicos.
- h. Participe de las campañas, capacitaciones y formación que brinda el TEC sobre el tema y replique con sus compañeros la información obtenida buscando prevenir.
- i. Denunciar ante la UNECAL

## **2. En caso de que una persona le comente que ha sido o está siendo acosada laboralmente, se recomienda:**

- a. Escuchar de forma activa y empática a la persona.
- b. No juzgar ni cuestionar a la persona en ningún momento.
- c. Brindar apoyo.
- d. Orientar a que la persona víctima busque apoyo profesional de carácter psicológico en las instancias con que cuenta el TEC (CAIS, Equidad de Género), o en su defecto donde lo considere oportuno.



- e. Orientar a que la persona víctima busque apoyo profesional de carácter legal en las instancias con que cuenta el TEC (AFITEC) o en su defecto donde lo considere oportuno.
- f. Mantener la confidencialidad de la información que la persona le brinde.
- g. Recomendar a la persona poner la denuncia.

### 3. En caso de que una persona identifique un conflicto o situación de violencia laboral, se recomienda:

- a. Comunique de ser posible por escrito, cualquier indicio de conducta violenta o conflicto, aunque no sea específicamente acoso laboral, a una persona de su confianza, la jefatura, la coordinación o la supervisión, si no son estas las personas que identifica en la situación de acoso.
- b. Actuar de forma temprana evidenciando cualquier situación dirigida a violentar, y propiciar un conflicto para evitar que se agraven.



 Volver a los contenidos

---

# Derechos con los que cuenta ante una situación de Acoso Laboral

## Las personas involucradas en una situación de acoso laboral tendrán derecho a:

- Hacerse acompañar de un profesional en derecho debidamente colegiado.
- Un procedimiento ajustado al principio del Debido Proceso con las garantías constitucionales.
- Protección ante cualquier tipo de represalia personal o a nivel laboral mediante la aplicación de medidas cautelares.
- Entre otras garantías podrá ser notificado de las resoluciones que se adopten y de los motivos en que éstas se fundamenten.
- Tendrán acceso irrestricto al expediente administrativo conformado al efecto, así como a fotocopiarlo, cuyo costo correrá por su cuenta.
- Interponer los recursos que caben dentro del procedimiento, plazo de interposición y órganos encargados de resolverlos.
- La información brindada y el proceso de la audiencia será manejado con privacidad y confidencialidad.

## La persona que denuncia tendrá derecho a:

- Protección para no ser despedida, salvo causa justificada relacionada con los deberes establecidos en el contrato laboral.
- La prohibición expresa de considerar los antecedentes psicológicos o emocionales de la persona víctima en periodos ajenos al acoso laboral.

- Contar con el acompañamiento y el apoyo de una persona profesional en psicología de su confianza, dentro o fuera de la institución, a lo largo de todo el proceso.
- Realizar la declaración con todas las medidas de protección para evitar la revictimización. -

### La persona denunciada tendrá derecho a:

- Recibir de forma clara el traslado de los cargos que le imputan.
- Ser escuchado y a ofrecer las pruebas de descargo y formular alegatos de defensa que considere pertinentes.
- Abstenerse a declarar sin que implique presunción de culpabilidad.



 Volver a los contenidos

# Atención psicológica en situaciones de Acoso Laboral

La violencia que se somete a la víctima en un círculo de acoso laboral puede acarrear diversas afectaciones que van a estar relacionadas con la gravedad de los hechos, la edad, las experiencias previas de la víctima, las redes de apoyo con las que cuenta y la rapidez con que se ha dado la atención del caso.

La atención puede estar destinada a una respuesta de mayor inmediatez como la intervención en crisis, o más prolongada que puede implicar un acompañamiento psicoterapéutico formal de varias sesiones.

## Lineamientos para la atención de personas víctimas de acoso laboral en el TEC:

1. Asegurar un ambiente de confianza, credibilidad y respeto para la víctima.
2. Brindar contención cuando así se requiera.
3. Escuchar con atención lo que la persona tiene que decir, respetando sus tiempos.
4. Evitar en todo momento juzgar o revictimizar a la persona.
5. Contactar con familiares o con las personas de confianza que defina la persona, si existe algún riesgo para la integridad de la persona.
6. Mantener la confidencialidad de la información que le brinde la persona.
7. Planificar las sesiones, cuando la persona solicite atención continua (procesos de varias sesiones).
8. Crear un expediente de atención con el debido resguardo de todo documento con valor probatorio científico necesario.

## La atención psicológica de las personas víctimas de acoso laboral en el TEC debe:

1. Identificar y atender los puntos de mayor urgencia.
2. Evaluar nivel de riesgo y afectación.
3. Propiciar el contacto con redes de apoyo.
4. Dar espacio para la expresión del sufrimiento, dirigiendo el proceso a generar nuevos significados que permita la aceptación y la posterior incorporación de lo acontecido a la historia personal.
5. Brindar información de forma clara y precisa que permita atenuar inquietudes y temores.
6. Fortalecer su posición como persona y brindarle reconocimiento por las estrategias de resistencia y afrontamiento ante la situación vivida.
7. Atender dudas sobre a quién y cuándo hablar de lo sucedido.
8. Presentar alternativas para la reorganización de las actividades y facetas de la vida que se han visto afectadas.
9. Reafirmar el carácter imprevisible del hecho y aportar elementos para que la persona comprenda que, a pesar de ser doloroso, es superable.
10. Recibir tratamiento específico para la recuperación del daño por acoso laboral.

NOTA. La atención psicológica es siempre un recurso abierto y opcional. En ninguna circunstancia esta debe ser forzada o impuesto.



 Volver a los contenidos

# Medidas para la prevención del acoso laboral en el TEC

1. La **UNECAL** así como las demás instancias del TEC darán oportuna difusión del contenido del Protocolo y facilitarán la debida, información y concienciación en esta materia entre las personas funcionarias.
2. La **UNECAL** llevará a cabo campañas publicitarias e informativas a nivel interno y externo en torno al tema del acoso laboral.
3. La **UNECAL** desarrollará espacios grupales de capacitación en los Departamentos, las Escuelas y demás Unidades Académicas sobre la importancia de concientizar prevenir y denunciar el acoso laboral.
4. La **CAIS** podrá brindarle el apoyo o contención emocional o psicológica que requiera y generará un informe psicológico, así como cualquier certificación médica que requiera durante el proceso.
5. La **Oficina de Equidad y Género** podrá brindar apoyo y contención emocional o psicológica que requiera durante el proceso, siempre y cuando la situación se presente desde una perspectiva de género (discriminación por condición de género, sexismo, discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género).
6. La **AFITEC**, en su calidad de defensor de los derechos laborales de sus agremiados, podrá asesorar legalmente para interponer la denuncia por acoso laboral y brindará el acompañamiento durante todo el procedimiento.

# Evaluación periódica del protocolo

Con la finalidad de subsanar los posibles vacíos de este instrumento y mejorar su eficacia, todos los firmantes deberán cada seis meses, revisar y analizar el contexto y las situaciones existentes a fin de realizar las modificaciones oportunas para que el protocolo responda a todas las necesidades para las que fue creado.

La evaluación y la toma de decisiones sobre las posibles modificaciones de este instrumento se acordarán a través de una sesión de trabajo.



 Volver a los contenidos



**TEC** | Tecnológico  
de Costa Rica



**UNECAL**

Unidad Especializada de Investigación  
**contra el Acoso Laboral**