



Comisión para la atención de
los Asuntos sobre Acoso Laboral

UNA
UNIVERSIDAD
NACIONAL
COSTA RICA

BITÁCORA DE INCIDENCIA DE MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL



BITÁCORA DE INCIDENCIA DE MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral es “aquella conducta que se produce en los ámbitos de trabajo y que conlleva a una situación en la que un trabajador o trabajadora ... o grupo de trabajadores o trabajadoras ... ejercen **violencia psicológica** de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo, sobre otro/a trabajador/a o trabajadores/as... respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder o en el mismo nivel y con el **objetivo de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con vista a eliminarla de su centro de trabajo o satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir**”¹.

La relación asimétrica de poder se presenta no solo por la jerarquía formal instaurada, sino también, por la dinámica de mimetismo de varias personas hostigadoras, en el que, en el mismo o un menor nivel jerárquico, se unen para ejercer violencia psicológica, mental, social, institucional, cibernética e incluso física, contra una o varias personas en el centro de trabajo.

Por tanto, la violencia laboral tiene consecuencias en el corto, mediano y largo plazo no solo en el espacio laboral afectando el clima organizacional, sino principalmente en la salud integral de la víctima o grupos de víctimas, así como colateralmente en la salud integral de sus (as) familiares o personas allegadas, quienes enfrentan las consecuencias físicas, emocionales y mentales de las víctimas y vivencian el deterioro paulatino que les genera.

¹ IV Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad Nacional. Fuente: <https://documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/1202>

Cualquier persona podemos llegar a enfrentar mobbing, es decir, el mito existente en el que se culpabiliza a la víctima (s) para justificar la violencia es falso, no hay un perfil de víctima y, si no existen medidas permanentes de prevención y sanción de conductas hostigadoras en el espacio de trabajo, estas se incrementan, legitiman y normalizan.

La violencia laboral nunca es justificable, **o somos parte de la solución o somos parte del problema.**

A continuación, la Comisión para la Atención de Asuntos sobre Acoso Laboral (CASAL), propone esta herramienta adaptada de la experta Silvana Giachero, para que usted pueda registrar manifestaciones de acoso laboral en su centro de trabajo. Este material le será útil en caso de que requiera interponer una denuncia ante la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral de la Universidad Nacional, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, Ministerio de Trabajo o cualquier otra instancia competente en la materia, o bien, solicitar una intervención de la CASAL como órgano técnico institucional.



DIARIO DE INCIDENCIAS²

TIPO DE ACTIVIDAD	Reunión individual, reunión de personal, capacitaciones, congresos, consejos de escuela o de unidad, espacios físicos compartidos, espacios informales (desayunos, almuerzos, café, actividades sociales) compartidos, entre otros.
FECHA	Día exacto en que se produce la (s) manifestación (es) de acoso laboral.
HORA	Hora o rango horario exacto en que se produce la acción o comportamiento (s) acosador.
TIPO DE CONDUCTA	Específica el tipo de violencia sufrida (verbal, escrita, modal o actitudinal).
LUGAR	Dónde se ha (n) dado la conducta (s) violenta.
¿QUIÉN (S) EJERCEN ESTA (S) CONDUCTA (S)?	Anotar quién (es) lleva (n) a cabo la acción (persona que hostiga y personas que se suman a la (s) manifestación.
PERSONAS PRESENTES	Personas presentes durante la acción (nombres, tanto de quienes se unen a la manifestación de acoso laboral, como de quienes la presencian en silencio sin intervenir).
¿QUÉ HAGO, CÓMO ACTÚO?	Manera en que actué durante lo sucedido (respondí verbalmente o por escrito, me paralicé, elevé la voz, no me salió la voz, no pude responder nada, lloré, busqué apoyo de alguien más en el espacio, entre otros).

² Adaptada por la Comisión para la Atención de Asuntos sobre Acoso Laboral de la Universidad Nacional (CASAL) de la Universidad Nacional, con base a recomendación de Silvana Giachero, psicóloga especialista en mobbing, bullying y estrés postraumático. Capacitación Mobbing, noviembre de 2023.

**¿CÓMO ME
AFECTA
EMOCIONAL,
FÍSICA Y
MENTALMENTE?**

Valoro y describo cómo me ha afectado esta acción (es) en el momento, así como en los días después: descripción de emociones presentes (enojo, tristeza, frustración, culpa, vergüenza, miedo, ansiedad, otras); sensaciones y manifestaciones corporales en el momento y después de éste (temblores, sudoraciones, llanto activo, mal de estómago, estreñimiento, náuseas, vómito, taquicardia, tics, insomnio); describo ideas mentales que surgen durante y después del episodio (desmotivación laboral, renuncia laboral, desconfianza en mis compañeros (as), deseos de denunciar, ideaciones suicidas, otros).

Se recomienda anotar también la frecuencia y descripción de los síntomas psicológicos, fisiológicos y mentales presentados.



¿CÓMO SABER QUÉ SE CONSIDERA MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL?

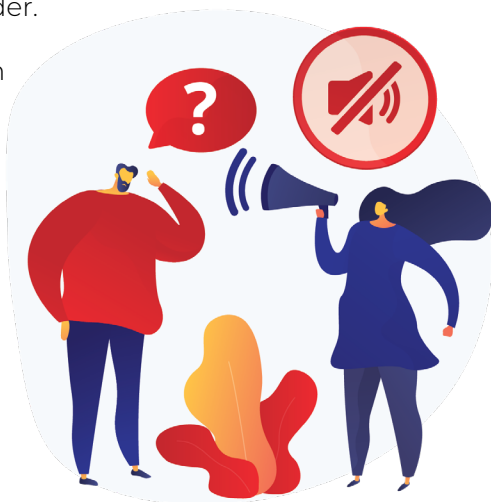
Las manifestaciones de acoso laboral se detallan en el actual Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar las Faltas Comunes y el Acoso Laboral, se especifican las siguientes:

ARTÍCULO 64. CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

- a) Promover aislamiento o falta de comunicación.
- b) Realizar amenazas implícitas o explícitas verbales, escritas o físicas
- c) Negar la asignación funciones que correspondan, o asignar las que sean incompatibles, con la intencionalidad de desacreditar o lesionar su reputación como trabajadora.
- d) Sobrecargar indebida y reiteradamente de funciones o asignación de un plazo irrazonable para la ejecución de trabajo.
- e) Evaluar el trabajo con parámetros diferentes a los utilizados de forma regular, de manera no equitativa, irrazonable o sesgada.
- f) Intimidar y ejercer contra la persona, una presión psicológica, emocional o física indebida o arbitraria para la realización del trabajo.
- g) Difundir de rumores o de calificativos negativos o denigrantes, que afecten la imagen personal y laboral, así como desconfianza de sus valores morales e integridad o provocar desprestigio.

- h) Insultar, gritar o criticar aspectos de la personalidad o de la vida privada en forma reiterada y sistemática, así como utilizar expresiones indebidas, como miradas despectivas, gestos de burla.
- i) Imponer sanciones sin fundamento normativo o sin que medie el debido proceso.
- j) Violentar la intimidad de la persona tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro medio requerido para el desempeño de las labores contratadas, así como en su ámbito privado y personal.
- k) Realizar un cambio de lugar de trabajo sin fundamento objetivo o asignar tareas en ambientes nocivos para la salud de la persona a sabiendas de su condición.
- l) Desacreditar su trabajo o compararlo con el de otra persona por ser supuestamente mejor, así como la desvalorización sistemática del esfuerzo o éxito profesional o atribución a otros factores o terceros.
- m) Ignorar su presencia al dirigirse exclusivamente a terceros o no responder a sus preguntas.
- n) Impedir dirigirse a terceras personas y prohibir a las demás personas trabajadoras que le hablen.
- o) Excluir de reuniones en las que debe estar, sin justificación razonable y no informar sobre el resultado de estas.
- p) Supervisar y registrar su desempeño laboral mediante la aplicación de controles excesivos, innecesarios o diferenciados, con el fin de causar daño o perturbación de las labores.
- q) Ordenar la ejecución de tareas incompatibles con sus conocimientos, ya sean estos muy inferiores o superiores a sus competencias, según el perfil del cargo.

- r) Impedir o restringir el acceso de equipo o herramientas de trabajo sin motivo alguno.
- s) Discriminar en razón de faltas, de respeto por la diversidad cultural, sexo y género, étnica, orientación sexual, apariencia física, personalidad, religión, idioma o nacionalidad, entre otros.
- t) Emitir burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas tanto en público como en privado.
- u) Hacer alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- v) Enviar anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- w) Cualquier otra conducta que pueda afectar física, psicológica o emocionalmente a la persona trabajadora, ya sea ejercida de forma individual o colectiva, desarrollada directa o indirectamente.
- x) Otras acciones realizadas por un superior jerárquico ejercidas fuera de sus competencias en el cual se compruebe abuso de poder.
- y) Cualquier otra acción u omisión humillante, recurrente, o irrespeto con el fin de dañar personal o laboralmente al funcionario.



VIOLENTRÓMETRO CASAL DE ACOSO LABORAL

Agresión/es física/s contra la víctima/s o testigos/as del acoso laboral. Conductas arbitrarias, intencionadas y premeditadas manifestadas mediante insultos directos, gritos o exposiciones públicas de la vida privada o confidenciales de la víctima/s, tales como situaciones personales, familiares, religiosas, judiciales, económicas o de salud física, mental y emocional de las personas.

URGENTE

Recibir amenazas implícitas o explícitas, verbales o escritas. Sobrecargar reiteradamente de trabajo a la víctima/s. Sumarse a burlas, chantajes, mensajes injuriosos hacia la/s víctima/s. Discriminación por creencias u opiniones de la víctima/s. Impedir formal o informalmente que otras personas interactúen con la víctima (s). Emitir sanciones sin fundamento normativo.

**MUY
GRAVE**

Exclusión o impedimento de asistencia a capacitaciones que contribuyan al cargo. Deslegitimar el trabajo sin fundamentación. Asignación de tareas incompatibles al cargo. Ignorar la presencia de la víctima/s o dirigirse a terceras personas.

GRAVE

RECOMENDACIONES EN CASO DE ENFRENTAR ACOSO LABORAL

- Registrar un diario de incidencias por cada espacio en el que se vea expuesto (a) a estas manifestaciones.
- Capturar mediante pantallazos, los distintos espacios de reuniones virtuales y solicitar grabaciones de estas.
- Guardar todos los correos y mensajes escritos mediante distintas plataformas, como evidencia.
- Solicitar por escrito (correo), grabaciones o minutas de los espacios de reunión individuales o grupales.
- Si es citado (a) a una reunión individual o grupal, solicitar por escrito (correo) los puntos de agenda **previo al espacio**.
- Anotar **textualmente** lo que las personas hostigadoras expresan verbalmente en los espacios formales o informales. También es importante registrar ademanes y manifestaciones modales (actitudes) de estas personas.
- Evitar estar solo (a) en espacios formales o informales con personas hostigadoras, en caso de que no exista otra alternativa, buscar personas cercanas como testigos (as) de las situaciones.
- No responder de inmediato a ninguna amenaza escrita o verbal, pese a que pueden generar temor o desestabilizar emocionalmente a la víctima. Recuerde que tiene derecho a abstenerse. Se recomienda buscar asesoría inmediata en: Comisión para la Atención de Asuntos sobre Acoso Laboral - CASAL (acosolaboral@una.ac.cr), Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral - FFCAL en caso de denuncia y apoyo psicológico (fiscalia.investigacion@una.cr), Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional - SITUN para orientación y guía en la respuesta formal (situn@una.cr / asesitun@una.cr).

¡EL ACOSO LABORAL AFECTA LA SALUD PERSONAL, FAMILIAR Y ORGANIZACIONAL! ¡SOLO COLECTIVAMENTE PODEMOS ERRADICARLO!

#0TOLERANCIAALACOSOLABORAL



CONTACTOS CASAL:

Correo: acosolaboral@una.ac.cr

Página web: <https://www.cu.una.ac.cr/index.php/organos-desconcentrados/comision-para-la-atencion-de-los-asuntos-sobre-acoso-laboral>

Canal youtube: <https://www.youtube.com/channel/UCW-qNDh-1r7zmlQgfff1MMbQ>

Instagram: [_casal.una](https://www.instagram.com/_casal.una)

UNA
UNIVERSIDAD
NACIONAL
COSTA RICA



PUBLICACIONES
UNIVERSIDAD NACIONAL
5682-25 PUNA