



POLITICA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN PARA CASOS DE ACOSO LABORAL

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1: La presente política regula los procedimientos para la prevención, denuncia y sanción del acoso laboral en la Universidad Bíblica Latinoamericana, en consonancia con la misión y visión de esta institución, y su responsabilidad por velar por el bienestar, la equidad, y la protección de los derechos de todos y todas las trabajadoras. El objetivo de la prohibición del acoso laboral es proteger la dignidad e integridad de cada persona que labora en la UBL, con el fin de garantizar el respeto, igualdad, y equidad en el ámbito laboral, docente, y comunitario de la institución.

ARTICULO 2: Son sujetos de esta política todo el personal docente y administrativo que labore en la institución sea mediante contrato por tiempo definido o indefinido, tiempo completo o parcial.

ARTICULO 3- Las leyes de Costa Rica no ofrecen una reglamentación expresa de la figura del acoso laboral, pero la misma guarda estrecha relación con los factores de discriminación reglamentados por la Reforma Procesal Laboral del 2017.

ARTICULO 4- Se define acoso laboral toda aquella conducta demostrable que se ejerza por período prolongado sobre un funcionario, docente o administrativo, superior, inferior, o de igual rango laboral, que generen temor, intimidación, angustia, que impidan la realización de las labores, resulten en discriminación, maltrato o riesgo físico, psicológico o material, sean persecutorias o injuriosas.

No constituyen acoso laboral aquello que corresponde a las jefaturas para el cumplimiento de las labores, las exigencias razonables para el cumplimiento de las tareas, y otras que se contemplen en las políticas, normativas y estatutos de la institución, según funciones de cada funcionario y funcionaria.

ARTICULO 5- Constituye acoso laborar las siguientes conductas u otras cuyos efectos sean similares:

- a) Limitar las comunicaciones de la persona
- b) Limitar la libertad física
- c) Desacreditar a la persona
- d) Juzgar el trabajo realizado por la persona de manera ofensiva
- e) Acatar la vida privada, hacer público datos personales.
- f) Realizar agresiones verbales, comentarios hostiles o humillantes
- g) Criticar de manera permanente y reiterativa el trabajo de la persona

- h) Discriminar a la persona por motivos de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, orientación sexual, situación de discapacidad, condición social u cualquier otro motivo.
- i) Obstaculizar el cumplimiento de las tareas.

ARTICULO 6 – Calificación de las faltas: Las autoridades encargadas de aplicar las sanciones que señala este reglamento, calificarán las anteriores conductas de acoso laboral como a) Faltas leves; b) Faltas graves; o c) Faltas muy graves.

A los propósitos anteriores deberán considerar los efectos perjudiciales que produzca la conducta en cuanto a: a) Condiciones materiales de empleo o docencia, b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo, c) Estado general de bienestar personal, físico, emocional y psicológico.

ARTICULO 7- Las sanciones especificadas en el Régimen Disciplinario, a saber, “desde una llamada atención colocada en el expediente permanente de la persona causante de la situación, hasta su suspensión temporal o definitiva de la Universidad”, se detallan a continuación, según la gravedad de la falta:

Faltas leves: Amonestación escrita

Faltas graves: Amonestación escrita y suspensión sin goce de salario, no mayor de 8 días.

Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.

La sanción tomará en cuenta la reiteración de la falta, el reconocimiento del problema por parte de la persona sancionada, y el efecto emocional y psicológico de la falta para la persona ofendida.

CAPÍTULO II PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 8- Como política universitaria, la UBL promoverá medidas para la prevención del acoso laboral como las siguientes:

- a) Divulgación de las políticas de acoso laboral de la institución y de los procedimientos de protección para los y las funcionarios.
- b) Impulsar actividades formativas e informativas con el fin de capacitar al personal sobre el acoso laboral, su prevención, y las medidas a tomar para garantizar un espacio laboral libre de acoso y discriminación laboral.
- c) Velar por el respeto mutuo en todas las reuniones e interacciones de la universidad.
- d) Promover un espacio libre de discriminación a nivel de toda la institución.
- e) Implementar vías de resolución de conflicto alternativas mediante el Departamento de Bienestar Comunitario.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN

ARTICULO 9- Las personas ofendidas tendrán derecho a la denuncia, a ser informados e informadas sobre el procedimiento, y a no ser sometidas a un juicio de honestidad. No sufrirá perjuicio personal en su empleo o estudios por haber presentado la denuncia.

ARTÍCULO 10- Las denuncias deben presentarse al Decano de la Facultad con la siguiente información: a) lugar y fecha, b) nombres y calidades completas de la persona que denuncia y la persona denunciada, c) identificación de la relación laboral, d) descripción de los hechos y fechas, e) medios de prueba

ARTÍCULO 11- Se establece el siguiente procedimiento para atender las denuncias de acoso laboral:

- a) El o la Decana de la Facultad (en su ausencia la Vicerrectoría Académica) conforma una comisión para el estudio de del caso. La comisión estará compuesta por la Decanatura, un Director de Escuela, la dirección del Departamento de Bienestar Comunitario, y una persona administrativa. La comisión deberá contar con representatividad de género. Si alguno de los nombrados estuviera implicado en forma directa o indirecta, deberá abstenerse de participar y será sustituido por otra persona nombrada por la Decanatura. La comisión deberá trabajar con absoluta confidencialidad.
- b) La comisión tendrá la responsabilidad de recibir las pruebas presentadas por las partes, solicitar testimonios, e investigar el caso de manera exhaustiva, además de realizar las consultas legales pertinentes.
- c) La comisión levantará actas del proceso de investigación y análisis, y emitirá una resolución por escrito, incluyendo la sanción correspondiente.

ARTÍCULO 12- Las sanciones podrán incluir a) amonestación escrita con copia al expediente, b) suspensión sin goce de salario, c) despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.

ARTÍCULO 13 – Una vez emitido el dictamen, la persona imputada podrá apelar el fallo de la comisión en no más de cinco días hábiles ante la Vicerrectoría Académica (en su ausencia a la Rectoría) quien, en un plazo no mayor a 15 días dará su decisión. El fallo de la Vicerrectoría es inapelable.

ARTICULO 14- La persona denunciada tendrá derecho a ser oída, a ofrecer pruebas de descargo, a ser notificada de la decisión y final y a apelar la decisión de la comisión ante la Vicerrectoría Académica.

Capítulo IV – APROBACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 15 – Esta política deberá ser aprobada por el Consejo Administrativo y entrará en vigencia una vez que se haya hecho disponible al personal.

1 POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA Y SANCIÓN PARA CASOS DE ACOSO LABORAL

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1: La presente política regula los procedimientos para la prevención, denuncia y sanción del acoso laboral en la Universidad Bíblica Latinoamericana, en consonancia con la misión y visión de esta institución, y su responsabilidad por velar por el bienestar, la equidad, y la protección de los derechos de todos y todas las trabajadoras. El objetivo de la prohibición del acoso laboral es proteger la dignidad e integridad de cada persona que labora en la UBL, con el fin de garantizar el respeto, igualdad, y equidad en el ámbito laboral, docente, y comunitario de la institución.

ARTICULO 2: Son sujetos de esta política todo el personal docente y administrativo que labore en la institución sea mediante contrato por tiempo definido o indefinido, tiempo completo o parcial.

ARTICULO 3- Las leyes de Costa Rica no ofrecen una reglamentación expresa de la figura del acoso laboral, pero la misma guarda estrecha relación con los factores de discriminación reglamentados por la Reforma Procesal Laboral del 2017.

ARTICULO 4- Se define acoso laboral toda aquella conducta demostrable que se ejerza por período prolongado sobre un funcionario, docente o administrativo, superior, inferior, o de igual rango laboral, que generen temor, intimidación, angustia, que impidan la realización de las labores, resulten en discriminación, maltrato o riesgo físico, psicológico o material, sean persecutorias o injuriosas.

No constituyen acoso laboral aquello que corresponde a las jefaturas para el cumplimiento de las labores, las exigencias razonables para el cumplimiento de las tareas, y otras que se contemplen en las políticas, normativas y estatutos de la institución, según funciones de cada funcionario y funcionaria.

ARTICULO 5- Constituye acoso laboral las siguientes conductas u otras cuyos efectos sean similares:

- j) Limitar las comunicaciones de la persona
- k) Limitar la libertad física
- l) Desacreditar a la persona
- m) Juzgar el trabajo realizado por la persona de manera ofensiva
- n) Acatar la vida privada, hacer público datos personales.
- o) Realizar agresiones verbales, comentarios hostiles o humillantes
- p) Criticar de manera permanente y reiterativa el trabajo de la persona
- q) Discriminar a la persona por motivos de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, orientación sexual, situación de discapacidad, condición social u cualquier otro motivo.
- r) Obstaculizar el cumplimiento de las tareas.

ARTICULO 6 – Calificación de las faltas: Las autoridades encargadas de aplicar las sanciones que señala este reglamento, calificarán las anteriores conductas de acoso laboral como a) Faltas leves; b) Faltas graves; o c) Faltas muy graves.

A los propósitos anteriores deberán considerar los efectos perjudiciales que produzca la conducta en cuanto a: a) Condiciones materiales de empleo o docencia, b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo, c) Estado general de bienestar personal, físico, emocional y psicológico.

ARTICULO 7- Las sanciones especificadas en el Régimen Disciplinario, a saber, “desde una llamada atención colocada en el expediente permanente de la persona causante de la situación, hasta su suspensión temporal o definitiva de la Universidad”, se detallan a continuación, según la gravedad de la falta:

Faltas leves: Amonestación escrita

Faltas graves: Amonestación escrita y suspensión sin goce de salario, no mayor de 8 días.

Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.

La sanción tomará en cuenta la reiteración de la falta, el reconocimiento del problema por parte de la persona sancionada, y el efecto emocional y psicológico de la falta para la persona ofendida.

CAPÍTULO II PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 8- Como política universitaria, la UBL promoverá medidas para la prevención del acoso laboral como las siguientes:

- f) Divulgación de las políticas de acoso laboral de la institución y de los procedimientos de protección para los y las funcionarios.
- g) Impulsar actividades formativas e informativas con el fin de capacitar al personal sobre el acoso laboral, su prevención, y las medidas a tomar para garantizar un espacio laboral libre de acoso y discriminación laboral.
- h) Velar por el respeto mutuo en todas las reuniones e interacciones de la universidad.
- i) Promover un espacio libre de discriminación a nivel de toda la institución.
- j) Implementar vías de resolución de conflicto alternativas mediante el Departamento de Bienestar Comunitario.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN

ARTICULO 9- Las personas ofendidas tendrán derecho a la denuncia, a ser informados e informadas sobre el procedimiento, y a no ser sometidas a un juicio de honestidad. No sufrirá perjuicio personal en su empleo o estudios por haber presentado la denuncia.

ARTÍCULO 10- Las denuncias deben presentarse al Decano de la Facultad con la siguiente información: a) lugar y fecha, b) nombres y calidades completas de la persona que denuncia y la persona denunciada, c) identificación de la relación laboral, d) descripción de los hechos y fechas, e) medios de prueba

ARTÍCULO 11- Se establece el siguiente procedimiento para atender las denuncias de acoso laboral:

- d) El o la Decana de la Facultad (en su ausencia la Vicerrectoría Académica) conforma una comisión para el estudio de del caso. La comisión estará compuesta por la Decanatura, un Director de Escuela, la dirección del Departamento de Bienestar Comunitario, y una persona administrativa. La comisión deberá contar con representatividad de género. Si alguno de los nombrados estuviera implicado en forma directa o indirecta, deberá abstenerse de participar y será sustituido por otra persona nombrada por la Decanatura. La comisión deberá trabajar con absoluta confidencialidad.
- e) La comisión tendrá la responsabilidad de recibir las pruebas presentadas por las partes, solicitar testimonios, e investigar el caso de manera exhaustiva, además de realizar las consultas legales pertinentes.
- f) La comisión levantará actas del proceso de investigación y análisis, y emitirá una resolución por escrito, incluyendo la sanción correspondiente.

ARTÍCULO 12- Las sanciones podrán incluir a) amonestación escrita con copia al expediente, b) suspensión sin goce de salario, c) despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.

ARTÍCULO 13 – Una vez emitido el dictamen, la persona imputada podrá apelar el fallo de la comisión en no más de cinco días hábiles ante la Vicerrectoría Académica (en su ausencia a la Rectoría) quien, en un plazo no mayor a 15 días dará su decisión. El fallo de la Vicerrectoría es inapelable.

ARTICULO 14- La persona denunciada tendrá derecho a ser oída, a ofrecer pruebas de descargo, a ser notificada de la decisión y final y a apelar la decisión de la comisión ante la Vicerrectoría Académica.

Capítulo IV – APROBACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 15 – Esta política deberá ser aprobada por el Consejo Administrativo y entrará en vigencia una vez que se haya hecho disponible al personal.