



**INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL**

**COMISIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

**POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL  
EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL**

**Noviembre 2020**

	<b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>		<b>POL-01</b>
Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020	N° Oficio IMAS-GG-1541-2021	Fecha aprobación: 23-11-2020	Página 2 de 14

## ÍNDICE

ÍNDICE .....	2
I JUSTIFICACIÓN:.....	3
II MARCO CONCEPTUAL: .....	4
III OBJETIVO GENERAL.....	6
IV OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
V FUNDAMENTO LEGAL.....	7
VI ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	12
VII VIGENCIA.....	12
VIII DISPOSICIONES GENERALES.....	12
IX UNIDAD FORMULADORA .....	14

	<p align="center"><b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b></p>		<p align="center"><b>POL-01</b></p>
<p align="center">Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020</p>	<p align="center">N° Oficio IMAS-GG-1541-2021</p>	<p align="center">Fecha aprobación: 23-11-2020</p>	<p align="center">Página 3 de 14</p>

## I JUSTIFICACIÓN:

Costa Rica es un país que se ha caracterizado por ser garante de los Derechos Humanos y cuenta con un marco extenso de normativa vigente, que tutela la protección de derechos humanos para garantizar un trato igualitario y digno a todas las personas.

La prevención y atención oportuna de las diversas manifestaciones de acoso laboral que se pueden presentar en la institución requieren un abordaje adecuado que permita combatir y eliminar el acoso, como una de las lamentables formas de violencia y discriminación que existen en la sociedad costarricense.

Reconociendo lo anterior, se aprueba el Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral en el IMAS el cual crea la Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral institucional con el objetivo de avanzar en la protección de los derechos, el empoderamiento personal y la atención de eventos de acoso laboral que se presenten en relación con las personas funcionarias y trabajadoras de la institución.

A partir de un diagnóstico formulado por la CIPAL, contenido en el *“Informe Ejecutivo sobre el Diagnóstico de Percepciones de Acoso Laboral en el IMAS”*, se evidencia una realidad oculta pero extendida y demanda una atención urgente a efectos de prevenir, combatir y eliminar las conductas que generan violencia y las consecuencias en las personas funcionarias y trabajadoras de la institución. Estos efectos no deseados en el personal incluyen impactos en su salud integral, desarrollo profesional, así como en su entorno familiar y personal.

La presente política se basa en los principios universales y constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales inspiran al IMAS a proteger a todas sus personas trabajadoras contra la discriminación por razón del sexo, discapacidad, apariencia física, ideología política, credo religioso, etnia, edad, enfermedad, orientación sexual, así como cualquiera discriminación que atente contra la dignidad humana.

Estos principios rectores, serán el fundamento para todas las acciones para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral en todas las relaciones de empleo que tienen las personas trabajadoras del Instituto Mixto de Ayuda Social, incluyendo las personas que trabajan en las posiciones de confianza y del Consejo Directivo.

	<b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>		<b>POL-01</b>
Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020	N° Oficio IMAS-GG-1541-2021	Fecha aprobación: 23-11-2020	Página 4 de 14

## II MARCO CONCEPTUAL<sup>1</sup>:

Para la correcta interpretación del presente documento se utilizará el siguiente marco conceptual:

**Acoso Laboral:** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre una persona trabajadora, titular subordinada inmediata o mediata, integrante del Consejo Directivo, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, a afectar la dignidad e integridad psíquica o física de la persona afectada, deteriorar su ambiente laboral o inducir la renuncia.

El acoso laboral puede ser horizontal cuando se presenta entre personas de igual rango jerárquico y vertical si se ejerce de superior a inferior o viceversa. Según el objetivo que tenga la persona hostigadora puede ser mobbing estratégico es decir acoso ascendente o institucional, o mobbing de dirección o gestión, dirigido por la dirección de la organización "mobbing perverso" en el cual las causas se encuentran más en la personalidad manipulativa de la persona hostigadora que en un objetivo laboral y por último el mobbing disciplinario que se utiliza para que la persona víctima entienda que debe "entrar en el molde".

También puede ser conocido como acoso moral en el trabajo, psico terror laboral, mobbing, acoso psicológico, persecución laboral, violencia laboral, hostigamiento laboral, bossing, bullying, lime o whistle blowing.

El acoso laboral puede darse, en las siguientes modalidades:

**a) Discriminación laboral:** Incluye todo aquel trato diferenciado por razones de raza, discapacidad, género, origen familiar o nacional, credo religioso, apariencia física, preferencia política, orientación sexual, situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**b) Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora mediante órdenes o asignación

<sup>1</sup> Las definiciones contenidas en este documento han sido transcritas del Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social.

	<b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>		<b>POL-01</b>
Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020	N° Oficio IMAS-GG-1541-2021	Fecha aprobación: 23-11-2020	Página 5 de 14

de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

**c) Entorpecimiento laboral:** Acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla, con perjuicio para la persona trabajadora.

**d) Inequidad laboral:** Asignación de funciones ajenas al cargo o a sus atribuciones específicas en menosprecio de la persona trabajadora.

**e) Maltrato:** Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física y moral, libertad física y sexual, de quien se desempeñe como persona trabajadora del IMAS; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre, todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**f) Persecución:** La persecución debe ser entendida como la evidente arbitrariedad por razones de preferencia política, discapacidad, sexual, credo religioso, posición socioeconómica, etnia, edad, apariencia física, otra; para inducir a la renuncia de la persona trabajadora.

**g) Congelamiento o aislamiento:** Es la minimización de las capacidades, conocimientos o potencialidades de la persona trabajadora del IMAS, ejercida mediante la asignación de tareas y funciones que no van de acuerdo con el nivel del cargo que ocupa la persona agredida y que se caracterizan por ser muy simples o por no asignar tareas o funciones del todo durante periodos de tiempo, existiendo la necesidad institucional de contar con todo el apoyo que sus personas trabajadoras puedan aportar.

### **Tipos de Acoso Laboral**

**a) Acoso laboral vertical descendente:** El acoso vertical descendente se da cuando la agresividad proviene de una persona que detenta mayor poder que la persona acosada o dicho de otra manera lo constituyen aquellas acciones en las que una persona desde la jefatura de manera abusiva, desmesurada y perversa, fuerza a una persona subalterna a dejar de manera voluntaria o a solicitar el

	<b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>		<b>POL-01</b>
Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020	N° Oficio IMAS-GG-1541-2021	Fecha aprobación: 23-11-2020	Página 6 de 14

cambio o la baja laboral, logrando así eliminar a la persona subalterna del lugar de trabajo.

Esta jefatura puede utilizar personas trabajadoras cómplices a su cargo para ejecutar las actividades sin que aparezca en forma directa.

**b) Acoso laboral vertical ascendente:** Es el acoso que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona victimizada que figura como su jefatura inmediata o mediata a través de las intromisiones en su vida privada, cuestionamientos sobre su estilo de gestión, y sobre su pertenencia para ejercer el puesto que ostenta, entre otros.

**c) Acoso laboral horizontal:** Se da cuando la agresividad proviene de una persona que ocupa la misma posición jerárquica que la persona acosada, es decir el hostigamiento se da entre “iguales”.

**d) Acoso laboral mixto:** Es el acoso que proviene del asocio de la jerarquía y uno o más personas y se ejerce contra una persona trabajadora o viceversa, de forma que puede considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal.

### III OBJETIVO GENERAL

Promover que en el Instituto Mixto de Ayuda Social se trabaje en un ambiente libre de acoso laboral.

### IV OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Realizar acciones afirmativas para la prevención del acoso laboral en la institución.
2. Facilitar acciones para sensibilizar, concientizar e informar a las personas funcionarias sobre el acoso laboral y sus manifestaciones.

	<b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>		<b>POL-01</b>
Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020	N° Oficio IMAS-GG-1541-2021	Fecha aprobación: 23-11-2020	Página 7 de 14

- Fomentar una cultura institucional en donde se resuelvan las situaciones antes de que escalen a prácticas que pueden desencadenar en acoso laboral.

## V FUNDAMENTO LEGAL

El fundamento legal del presente documento tiene como base la siguiente normativa:

### 5.1 Constitución Política- Artículo 56:

*“ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”*

### 5.2 Declaración Universal de Derechos Humanos:

*“Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”*

*“Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*

	<b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>		<b>POL-01</b>
Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020	Nº Oficio IMAS-GG-1541-2021	Fecha aprobación: 23-11-2020	Página 8 de 14

*“Artículo 23: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*

*“Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”*

### **5.3 Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo y Recomendación III:**

Ratificado por Costa Rica, este Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), dispone ampliamente sobre el tema de la no discriminación.

Por su parte la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) dispone en lo conducente sobre la necesidad de formulación de políticas y organismos nacionales que garanticen la no discriminación en el empleo y la ocupación.

La protección del Convenio 111 se aplica a todos los aspectos del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados, e incluye: el acceso a la educación, orientación profesional y formación, así como el acceso al empleo y la ocupación, entre otros.

El Convenio 111 define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efectos anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación.

	<b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>		<b>POL-01</b>
Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020	N° Oficio IMAS-GG-1541-2021	Fecha aprobación: 23-11-2020	Página 9 de 14

#### 5.4 Código de Trabajo- Capítulo sobre la Prohibición de discriminar:

### TÍTULO OCTAVO

(Así reformado el título anterior por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)

#### PROHIBICIÓN DE DISCRIMINAR

**Artículo 404.- Se prohíbe toda discriminación** en el trabajo 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 análoga de discriminación.

**Artículo 405.- Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos**, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

**Artículo 406.- Se prohíbe el despido de los trabajadores o las trabajadoras por las razones señaladas en el artículo 404.**

**Artículo 407.- Queda prohibido a las personas empleadoras discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador o una trabajadora.**

**Artículo 408.- Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.**

**Artículo 409.- Toda discriminación de las contempladas en el presente título podrá ser hecha valer por las autoridades o la parte interesada ante los juzgados de trabajo, de la forma dispuesta en este Código. En estos casos, quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación.**

	<b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>		<b>POL-01</b>
Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020	N° Oficio IMAS-GG-1541-2021	Fecha aprobación: 23-11-2020	Página 10 de 14

*Artículo 410.- Los empleadores o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.*

*En cuanto a la Administración Pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por el presente título será anulable a solicitud de la parte interesada, y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio a este título.*

*Todo trabajador que, en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma incurra en discriminación en los términos de este título, incurrirá en falta grave para los efectos del artículo 81 de este Código.*

### **5.5 Ley 2694- Prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral**

*Artículo 4º.- Todo servidor del Estado, de sus instituciones o corporaciones, sujeto al régimen de Servicio Civil o cubierto por las disposiciones del Código de Trabajo que, en el ejercicio de sus funciones públicas relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, remoción o movimientos, de personal, o, en cualquier otra forma, incurra en discriminación, será sancionado con suspensión del cargo durante ocho días, y con despido en caso de reincidencia.*

### **5.6 Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral del IMAS**

*Artículo 3: De los objetivos: Los objetivos del Reglamento para la prevención de acoso laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social son:*

	<b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>		<b>POL-01</b>
Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020	Nº Oficio IMAS-GG-1541-2021	Fecha aprobación: 23-11-2020	Página 11 de 14

*a) Crear un mecanismo eficaz de prevención de todas aquellas conductas que pueden enmarcarse dentro de acoso laboral, así como un procedimiento interno que lo sancione.*

*b) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre todas las personas trabajadoras del IMAS, independientemente de su posición jerárquica; y de éstas con relación a personas a las que se presta un servicio institucional, como personas usuarias, beneficiarias, practicantes, contratadas por servicios especiales, e integrantes del Consejo Directivo.*

*c) Evitar cualquier forma de manifestación de acoso laboral, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño de las personas trabajadoras, de las que trabajen en puestos de confianza y que integran el Consejo Directivo; que afecten el cumplimiento de metas, objetivos institucionales y el fin público, así como aquellas manifestaciones que afecten el estado de bienestar general de las personas.*

*d) Establecer a nivel reglamentario un procedimiento interno, adecuado, efectivo y confidencial, que garantice el derecho de la persona víctima de acoso laboral a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso de que se determine la responsabilidad de la persona denunciada se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.*

### **CAPÍTULO III:**

Del inicio del Procedimiento y conformación del órgano director del procedimiento.

	<p align="center"><b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b></p>		<p align="center"><b>POL-01</b></p>
<p>Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020</p>	<p align="center">N° Oficio IMAS-GG-1541-2021</p>	<p align="center">Fecha aprobación: 23-11-2020</p>	<p align="center">Página 12 de 14</p>

En el mismo se describe cómo poner la denuncia, el proceso de conformación del procedimiento, las medidas cautelares, la confidencialidad y el plazo para interponer la denuncia, entre otros.

## VI ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política para la Prevención de Acoso Laboral se dirige a todo el personal del Instituto Mixto de Ayuda Social, incluyendo todas las personas funcionarias y trabajadoras, incluyendo a las personas que trabajan en las posiciones de confianza y personas miembro del Consejo Directivo.

## VII VIGENCIA

La presente Política para la Prevención del Acoso Laboral del IMAS, entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Consejo Directivo, en su calidad de máximo Órgano Colegiado de la institución. Su ejecución se dará desde que sea comunicada a las instancias responsables y demás personas funcionarias y trabajadoras de la institución.

## VIII DISPOSICIONES GENERALES

1. El Instituto Mixto de Ayuda Social se compromete a velar por un ambiente libre de acoso en las relaciones de trabajo, por lo que se tomarán las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todas las prácticas que se puedan calificar como acoso laboral así como intervenir en situaciones de conflicto o discrepancias que puedan escalar a acoso laboral.
2. El Acoso Laboral se encuentra debidamente regulado en el “Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social”, de tal forma que la recepción y atención de denuncias se realizarán en apego al mismo.
3. En la institución se harán campañas y actividades de formación y sensibilización para fomentar el trato respetuoso y enfocado en la solución

	<b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>		<b>POL-01</b>
Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020	N° Oficio IMAS-GG-1541-2021	Fecha aprobación: 23-11-2020	Página 13 de 14

de conflictos de manera temprana, previniendo que los conflictos escalen a niveles irremediables, concretándose en denuncias y procedimientos administrativos.

4. Para la prevención del Acoso Laboral e intervenciones tempranas de conflictos para que no escalen a posibles manifestaciones de Acoso laboral, la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral, recomienda la puesta en marcha de la Comisión de Resolución de Conflictos-RAC.
5. La presente política adjunta un **Plan de Acción Institucional** para desarrollar las acciones que se empezarán a ejecutar de manera inmediata, las cuales son:
  - Un módulo de sensibilización y capacitación virtual para el alcance de toda la comunidad institucional.
  - Apoyo en la puesta en marcha de la Comisión de Resolución Alternativa de Conflictos-RAC, coordinado por Desarrollo Humano.
  - Protocolo de Desarrollo Humano para el abordaje y atención de casos de conflicto y discrepancias.
  - Un diagnóstico del clima institucional centrado en temas que permita identificar las dependencias críticas de intervención.
  - Continuidad en el proceso formativo-informativo en el tema de Acoso Laboral.
6. Esta política y su plan institucional, se complementa a su vez con un "Plan de Trabajo" anual que elabora la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral (CIPAL), que operacionalizará los objetivos que la sustentan con el apoyo e intervención de la Dirección Superior.
7. La Gerencia General será la encargada de supervisar el cumplimiento de los Planes de Acción que se emanen de la presente política.
8. Las situaciones de conflicto o discrepancias sin resolver a lo interno de una dependencia o entre diferentes dependencias podrán ser reportadas al Área de Desarrollo Humano, con la finalidad de que posterior a analizar la situación, se busquen alternativas de intervención como mediación, círculos de paz, u otras.

	<p align="center"><b>POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b></p>		<p align="center"><b>POL-01</b></p>
<p align="center">Aprobado por: Consejo Directivo Acuerdo CD 466-11-2020</p>	<p align="center">N° Oficio IMAS-GG-1541-2021</p>	<p align="center">Fecha aprobación: 23-11-2020</p>	<p align="center">Página 14 de 14</p>

9. Es competencia de las personas Titulares Subordinadas velar porque en su dependencia exista un ambiente laboral libre de acoso. Cuando posterior a sus diferentes esfuerzos, persistan conflictos que podrían escalar a situaciones de acoso laboral, es su responsabilidad solicitar apoyo a Desarrollo Humano.
10. Es responsabilidad de cada persona funcionaria que su accionar en la institución y trato con las demás personas, sea en completo apego a la presente política.
11. Todas las denuncias y solicitudes de intervención por parte de las personas funcionarias, ya sea a su jefatura inmediata o a Desarrollo Humano, será tratada con estricta confidencialidad y la información solamente será compartida con las personas funcionarias que formen parte del proceso de resolución, quienes a su vez guardarán la confidencialidad de las personas que participen en los procesos.
12. Con la aprobación de la presente directriz, la Gerencia General, será responsable de emitir una directriz institucional, comunicando su acatamiento obligatorio. Dicha directriz junto con la política, serán divulgados por parte de CIRE de Planificación Institucional.

## **IX UNIDAD FORMULADORA**

La Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, con el aval de la Gerencia General.