

La Nación (Costa Rica)

Defensoría solicita de forma urgente normativa contra el acoso laboral

> Institución asegura que debe saldarse una deuda histórica con ley

Sociedad • Bullying • Discriminación
04 enero 2025 Juan Fernando Lara S.
jlara@nacion.com

La Defensoría de los Habitantes reiteró este viernes la urgencia de que la Asamblea Legislativa salde lo que calificó como una "deuda histórica", mediante la creación de una ley

contra el acoso laboral.

La normativa debe definir claramente qué constituye acoso laboral, establecer medidas preventivas concretas y garantizar procedimientos efectivos para atender denuncias, solicitó la entidad.

La Defensoría recordó que Costa Rica aún no ha ratificado el Convenio 190 de la Organización Internacional del Tra-

bajo (OIT), el cual aborda la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

La aprobación de este convenio, subrayó la entidad, permitiría incorporar conceptos y medidas esenciales para proteger a las víctimas de acoso laboral, ajustándose a estándares internacionales.

"La Defensoría reafirma su compromiso de velar por los

derechos de las y los habitantes, instando a las instituciones públicas y a los legisladores a tomar medidas urgentes para garantizar espacios laborales libres de violencia y hostigamiento", destacó la institución a través de un comunicado de prensa.

Del mismo modo, en los últimos 10 años, el ente defensor ha registrado 595 casos de acoso laboral en el sector



La Defensoría reiteró el llamado de crear un cuerpo normativo que defina cómo proceder en caso de una denuncia. SHUTTERSTOCK

público.

Falta de normativa. La Defensoría también aseguró que ha intensificado sus esfuerzos para combatir el acoso laboral, conocido también como mob-

Buscar resultados

bing dentro del sector público.

Lo anterior lo ha hecho mediante informes anuales, recomendaciones y la emisión de criterios sobre proyectos de ley relacionados.

La institución advirtió sobre la falta de normativas internas en muchas entidades estatales para prevenir, tramitar y atender casos de hostigamiento laboral.

Asimismo, resaltó la carencia de conocimiento sobre los derechos de las víctimas y las sanciones para quienes ejercen este tipo de violencia.

En este contexto, el órgano enfatizó en la necesidad de erradicar la indefensión de las personas afectadas y de combatir la impunidad de quienes practican el acoso laboral.

También llamó la atención sobre la importancia de que los procesos de investigación respeten los derechos de las personas denunciantes, evitando su revictimización.

Lo anterior incluye cumplir los plazos establecidos, respetar las etapas procesales y proteger a las víctimas desde el inicio de la denuncia.

¿Qué es el mobbing? El acoso laboral, también conocido como acoso moral y, frecuentemente, mediante el término inglés mobbing (que significa 'acosar', 'hostigar' o 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción ejercida por una o varias

Personas para generar miedo, inseguridad o terror en una víctima dentro de su lugar de trabajo, como el efecto o las consecuencias psicológicas que dicho acoso provoca.

Según el científico sueco Heinz Leymann, quien investigó este fenómeno en la década de 1980 y acuñó el término mobbing,

este tipo de hostigamiento puede provenir de compañeros, subalternos (acoso vertical ascendente) o superiores (acoso vertical descendente o bossing).

Se caracteriza por actos negativos y hostiles de forma sistemática y recurrente, extendidos durante un período prolongado que puede abarcar meses o incluso años.

El objetivo final de estas acciones tiene como fin provocar el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima, un comportamiento que, además de violar derechos fundamen-

tales, puede derivar en graves daños psicológicos para las personas afectadas, según expertos.

Escribe un comentario

Ver página

Compartir

Guardar

Más

A favor

En contra