**Textos accesibles:**

**Campaña Prevención de la violencia laboral y discriminación laboral**

**Cápsula Nº 1**

**Prevención de la violencia y discriminación laboral**

En el Poder Judicial:

En el reciente diagnóstico acerca de las condiciones de trabajo, salud y bienestar de la población judicial -2020- se consultó a las personas trabajadoras judiciales encuestadas si en su lugar de trabajo recibido insultos, gritos, comentarios inapropiados u hostiles por algún medio, obteniéndose el siguiente resultado:

**2,65%→***Siempre*; **2,02%** **→***Casi siempre*; **19,57%→***A veces*; **28,66% →***Casi nunca*; **47,10% →***Nunca*

Muestra de 792 personas

***La violencia en el lugar de trabajo***

**OIT** (Organización internacional del trabajo)

¿QUÉ ES?

Define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se

aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

La violencia en el lugar de trabajo no es un problema individual ni aislado, sino un problema estructural y estratégico que tiene sus raíces en factores sociales, económicos,

organizacionales y culturales.

*“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”*

Poder Judicial

Dirección de Gestión Humana

Subproceso Ambiente Laboral

Calidad de vida- Política de Salud y Bienestar

**Capsula Nº 2**

**Prevención de la violencia y discriminación laboral**

¿CÓMO SE MANIFIESTA LA VIOLENCIA LABORAL?

Se da por medio de las diferentes formas de INTERACCIÓN entre las personas en múltiples escenarios como oficinas y espacios en común (ascensores, parqueos, en los comedores, etc), especialmente en lugares privados.

La violencia afecta a las mujeres y a los hombres, aunque de manera diferente. Las mujeres están expuestas especialmente a determinados tipos de maltrato y violencia, como por ejemplo a las agresiones sexuales.

*“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”*

Poder Judicial

Dirección de Gestión Humana

Subproceso Ambiente Laboral

Calidad de vida- Política de Salud y Bienestar

**Capsula Nº 3**

**Prevención de la violencia y discriminación laboral**

      NO SE CONSIDERA VIOLENCIA LABORAL

* Las exigencias cotidianas del trabajo
* Las discusiones o conflictos laborales
* La aplicación del régimen disciplinario
* Las correciones sobre el desempeño
* Las directrices o controles establecidos por la jefatura en atención a los lineamientos de la institución

▼

ESTO NO ES VIOLENCIA

*“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”*

Poder Judicial

Dirección de Gestión Humana

Subproceso Ambiente Laboral

Calidad de vida- Política de Salud y Bienestar

**Capsula Nº 4**

**Prevención de la violencia y discriminación laboral**

MANIFESTACIONES ESPECÍFICAS DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

En los ambientes de trabajo se pueden presentar diferentes manifestaciones de violencia y discriminación.

ACOSO LABORAL: Patrón de conducta agresiva y abusiva, continua, sistemática, deliberada y demostrable de una o varias personas sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, independientemente del puesto que ocupe. Tiene que ver con acciones u omisiones contra la comunicación de la persona acosada, sus contactos sociales, la reputación, el prestigio laboral o la salud física y psicológica.

CUANDO SE DENUNCIA: Es necesario demostrar que es una conducta continua y sistemática.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física indeseable por quien la recibe de forma reiterada o aislada, que puede afectar el desempeño y crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

CUANDO SE DENUNCIA: Recuerde que puede solicitar el acompañamiento profesional por parte de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia.

DISCRIMINACIÓN: Cualquier conducta que perjudique o excluya a una persona en razón de su grupo étnico, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión política u origen social.

*“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”*

Poder Judicial

Dirección de Gestión Humana

Subproceso Ambiente Laboral

Calidad de vida- Política de Salud y Bienestar

|  |
| --- |
| **Capsula Nº 5** **Prevención de la violencia y discriminación laboral** FORMAS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN LABORAL Al naturalizar, invisibilizar y consentir la violencia en la organización se degrada la cultura, el clima y la productividad.Y se afecta de forma devastadora la motivación, identidad e integridad psíquica de las personas trabajadoras. La violencia en el trabajo se puede manifestar de múltiples formas: **Acoso u hostigamiento sexual*** Insinuaciones o bromas con contenido sexual
* Solicitud de favores sexuales como condicionantes del empleo
* Referencias a la sexualidad de una persona de forma inescrupulosa e indebida.
* Roces y acercamientos corporales inapropiados.
* Envío de material sexual ofensivo

**Acoso u hostigamiento laboral*** Criticas para afectar la imagen y el buen nombre de una persona.
* Discriminación por razones de raza, género, origen familiar, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, discapacidad u otra condición.

• Acciones arbitrarias para desmotivar e inducir al traslado o renuncia.• Ocultar información para entorpecer el trabajo.**Bromas o burlas*** Comentarios agresivos o uso del sarcasmo o la ironía contra una persona.
* Ofender directamente y luego reírse indicando que es una broma.
* Utilizar frases injuriosas o peyorativas que degradan, humillan.

**Violencia Física*** Golpear o tirar un objeto de la oficina o lugar de trabajo.
* Empujones y golpes.
* Invadir el espacio vital.

**Violencia Administrativa**Actos administrativos con consecuencias discriminatorias o violentas para las personas trabajadoras, por ejemplo:* Favoritismo en nombramientos y capacitaciones, sin justificación.
* Impedir injustificadamente ascensos o emplear criterios irracionales de selección de personal.
* Discriminación con respecto a las vacaciones o turnos laborales.
* Retraso con dolo al hacer el nombramiento para afectar económicamente a la persona.
* Distribución desigual de la carga laboral, sin razón justificada.
* Control excesivo, abusivo y desproporcionado del trabajo.
* Amenazas de traslado para afectar la estabilidad emocional de la persona.

*“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”* Poder JudicialDirección de Gestión HumanaSubproceso Ambiente LaboralCalidad de vida- Política de Salud y Bienestar  |

**Capsula Nº 6**

**Prevención de la violencia en el lugar de trabajo**

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La violencia y discriminación en el lugar de trabajo indudablemente tiene consecuencias directas sobre la persona que la sufre, pero también en sus grupos de pertenencia.

En el Poder Judicial

En la Investigación sobre la “Prevalencia, características y alcances de la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial” (2013), las personas víctimas, reportaron las siguientes consecuencias:

23 % Consecuencias institucionales 5 % Consecuencias sociales 23 % Consecuencias físicas 7 % Consecuencias familiares  42 % Consecuencias familiares

**Consecuencias institucionales:** Disminución del rendimiento laboral. Desmotivación generalizada. Pérdida de interés por el trabajo. Ausentismo. Traslado de oficina. Deseos de reanudar el trabajo. Denuncias o quejas ante instancias disciplinarias. Enfrentamientos con compañeras y compañeros.

**Consecuencias emocionales:**Insomnio, pesadillas. Pensamientos obsesivos. Dificultades para concentrarse. Problemas de memoria Ataques de pánico. Depresión (tristeza permanente). Estrés y ansiedad. Irritabilidad (mal humor). Sentimientos de inseguridad. Sentimientos de culpa. Deseos de dejar de vivir.

**Consecuencias familiares:** Enfermedades de la pareja o hijos a partir de la situación de violencia laboral.  Separación o divorcio. Agresividad o irritabilidad en las relaciones familiares. Problemas escolares de las hijas o hijos. Incomprensión, falta de apoyo, rechazo familiar por los problemas laborales. Pérdida de ilusión o interés por los proyectos comunes.

**Consecuencias físicas:** Dolores musculares. Dolores de cabeza, migrañas. Problemas estomacales. Problemas en la piel. Cansancio. Palpitaciones. Fatiga crónica. Problemas gastrointestinales. Problemas respiratorios. Dificultades de concentración, perdida de la memoria. Aumento de la presión arterial. Deseos de dejar de vivir.

**Consecuencias sociales:** Adscripción a tratamientos psicofarmacológicos. Consumo de alcohol.  Fumado excesivo. Uso descontrolado de medicamentos variados auto prescriptos. Problemas económicos. Descuido de roles familiares y de cuido. Descuido de apariencia personal. Problemas con la autoimagen personal y profesional.

*“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”*

Poder Judicial

Dirección de Gestión Humana

Subproceso Ambiente Laboral

Calidad de vida- Política de Salud y Bienestar

**Capsula Nº 7**

**CAMPAÑA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN LABORAL**

ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Toda violencia y discriminación laboral constituye por sí misma, un obstáculo para el logro de metas y objetivos institucionales.  En el Poder Judicial esta problemática no solo afecta a las personas trabajadoras, sino también la gestión pública y en consecuencia tiene repercusiones sociales.

A continuación, se presentan una serie de estrategias para la atención de dicha problemática:

ESTRATEGIAS INDIVIDUALES

Identifique el problema:

Hable con personas cercanas de la situación que esta experimentado, analice la o las situaciones, detecte el problema.

Solicite ayuda a través de un profesional de los Servicios de Salud:

El objetivo es prevenir, en la medida de lo posible, los efectos adversos que sobre su salud puede generar esa situación.

Documente y registre los eventos violentos desde el inicio:

-Día, lugar, hora, evento, testigos.

-Registros de información recibida tales como: correos, mensajes telefónicos, documentos.

-Las afectaciones causadas por medio de informes médicos o psicológicos.

Hacerle frente al problema:

Es necesario afrontar el problema de forma directa, asertiva y oportuna.

Así como protegernos emocionalmente y defender el derecho a un trabajo digno y libre de violencia.

Cuando asumimos un papel de indefensión, evadimos o normalizamos la violencia, entonces, permitimos que esta crezca y nos debilite.

Buscar asesoramiento legal:

En algunos casos puede ser necesario buscar asistencia legal para accionar los mecanismos que tienen la institución para investigar y sancionar las prácticas de violencia laboral.

*“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”*

Poder Judicial

Dirección de Gestión Humana

Subproceso Ambiente Laboral

Calidad de vida- Política de Salud y Bienestar

|  |
| --- |
| **Capsula Nº 8****PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN LABORAL** ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO. Organización del trabajo: * Promover un trato imparcial, equitativo y justo para todo el personal, para evitar conductas de favoritismo, exclusión o invisibilización de compañeros y compañeras.
* Establecer los mecanismos de control necesarios para garantizar que la distribución de trabajo en la oficina es equitativa para todo el personal.
* Mantener estructuras jerárquicas y roles de trabajo claramente definidos.

 Liderazgo: * Estilos de mando respetuosos que faciliten y promuevan prácticas de cero tolerancia a situaciones de violencia y discriminación laboral.
* Los superiores deben intervenir oportunamente en cuanto presencien o sean informados de comportamientos violentos entre el personal, haciendo un llamado al orden y al respeto dentro de la oficina y adoptando cualquier otra medida para corregirlos.
* Dar ejemplo y efectuar un monitoreo constante del trato entre el personal, no permitiendo comentarios con doble sentido, sexistas, discriminatorios o que sean contrarios a la normativa institucional.

 Sistema de comunicación: * Asegurar canales de comunicación claros, oportunos, transparentes y que permitan el intercambio de información entre todo el personal.
* No dar cabida a los chismes o rumores.

 *“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”* Poder JudicialDirección de Gestión HumanaSubproceso Ambiente LaboralCalidad de vida- Política de Salud y Bienestar  |

**Capsula Nº 9**

**CAMPAÑA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN LABORAL**

ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Ambiente de trabajo:

* Mantener cero tolerancia a cualquier comportamiento violento, maltratador o discriminatorio.

* Plantear y promover relaciones sociales sanas en el entorno de trabajo y propiciar de manera activa la calidad de las relaciones interpersonales.

* Promover comportamientos apegados a la ética y los valores institucionales.

* Implementar mecanismos alternos para la resolución de conflictos entre el personal judicial.

Programas específicos de capacitación:

* Las unidades de capacitación de cada ámbito judicial, deben desarrollar herramientas de formación en temas como: resolución de conflictos, habilidades asertivas e interpersonales, liderazgo, gestión emocional, gestión saludable del estrés laboral, impacto de la violencia en el trabajo, entre otras.

Procedimientos claros de prevención y actuación ante la violencia laboral:

* Las instancias responsables deben aplicar a la brevedad, las medidas, los mecanismos y los dispositivos de control necesarios que garanticen un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta violenta, maltratadora o discriminatoria, según lo dicta la Ley Orgánica y las políticas, reglamentos y códigos institucionales vigentes.
* Garantizar un ambiente de respeto con las personas que denuncien cualquier incidente de violencia u hostigamiento en la oficina.

*“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”*

Poder Judicial

Dirección de Gestión Humana

Subproceso Ambiente Laboral

Calidad de vida- Política de Salud y Bienestar

|  |
| --- |
| **Capsula Nº 10** **PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN LABORAL** El HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL COMO PROBLEMA DE SEGURIDAD LABORAL  El Poder Judicial se ha esforzado por establecer políticas de cero tolerancia y procedimientos para la denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso laboral, además de realizar constantes campañas de concientización para que el personal judicial pueda denunciar si está siendo víctima de este tipo de violencia en el trabajo. Este tipo de casos constituye un problema de seguridad en el trabajo y de salud de quien es víctima. Por tratarse de un riesgo producto de la labor que realiza es reconocida como tal por el Instituto Nacional de Seguros. El Poder Judicial ha incursionado en el tema y cuenta con un programa para el manejo de este tipo de riesgos laborales y se denomina “Protocolo para la atención de casos por hostigamiento sexual y/o acoso laboral” Su objetivo es mejorar la identificación y canalización de atención a través del Instituto Nacional de Seguros o el abordaje con los recursos institucionales existentes. El protocolo está amparado por el Programa Institucional para el Manejo de Casos por Riesgos del Trabajo (PRIMAC-RT) a cargo de Salud Ocupacional de la Dirección de Gestión Humana.   Haga click aquí para ver la campaña PRIMAC-RT<https://ghsaludocupacional.poder-judicial.go.cr/index.php/primac2>  Este fue aprobado en la sesión N° 11-2019 del Consejo Superior, artículo X del 12 de febrero del 2019 y comunicado por la Circular N° 28-2019 del Consejo Superior del 04 de marzo de 2019. *“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”* Poder JudicialDirección de Gestión HumanaSubproceso Ambiente LaboralCalidad de vida- Política de Salud y Bienestar  |

**Capsula Nº 11**

**PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN LABORAL**

DESCRIPCIÓN DEL PROTOCOLO

La persona afectada puede solicitar la cita en la Unidad de Atención Psicosocial (UAP), Servicio de Salud o consultorio de medicina contratada más cercanos o en la Sección de Apoyo Psicológico Operacional (SAPSO) si labora en el OIJ.   La UAP y SAPSO pueden remitir casos para atención al Servicio de Salud o consultorios de medicina contratada y viceversa. La UAP puede poner en conocimiento del caso a Ambiente Laboral y la SAPSO a la Dirección del OIJ.

Si la persona decide tratar su caso como un riesgo del trabajo, debe interponer la denuncia a nivel institucional de acuerdo con el Reglamento Autónomo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el Poder Judicial o el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial. Si no desea interponer la denuncia, puede seguir siendo atendida a través de los recursos institucionales o la Caja Costarricense del Seguro Social.

Las personas profesionales en salud deben realizar una referencia al INS cuando se trate de un caso plausible de afectación de salud debido a la exposición laboral a factores de riesgo.

Boleta de aviso de accidente o enfermedad de trabajo y orden de atención médica:

debe llenarlas la jefatura inmediata o, en su defecto, la persona administradora regional, Centro de Apoyo Jurisdiccional o responsable con base en lo indicado por el personal médico que elaboró la referencia y entregarlas a la persona afectada para que las lleve al INS junto con la referencia médica. Dependiendo del caso, el personal médico puede considerar no prudente que los documentos sean llenarlos por la jefatura inmediata o responsable por lo que podría ser llenada por el superior jerárquico de la jefatura.

*“Normalizar la violencia hace que se acepte, asimile y se reproduzca, generando además un aumento sistemático”*

Poder Judicial

Dirección de Gestión Humana

Subproceso Ambiente Laboral

Calidad de vida- Política de Salud y Bienestar