



DECLARACION DE POLITICA ADMINISTRATIVA

Título de la Política: Acoso Laboral (acoso en el lugar de trabajo)

Número de APS: 5059

Área Funcional de APS: **RECURSOS HUMANOS**

Breve Descripción:	Prohíbe todas las formas de comportamiento laboral abusiva, incluyendo conducta que sea amenazante, humillante o intimidante, sabotaje trabajo y cualquier represalia relacionada.
Fecha Efectiva:	01 de junio 2019
Aprobado por:	Presidente Bruce D. Benson
Oficial de la Universidad responsable:	Vicepresidente de Administración
Oficina Responsable:	Oficina del Vicepresidente de Administración
Contacto de la Política:	Oficina del Vicepresidente de Administración
Reemplaza:	N/A
Última revisión/Actualización:	30 de mayo de 2019
Se aplica a:	Toda la Facultad y Personal de la Universidad

Motivo de la Política: Para fomentar un ambiente que desalienta el *acoso laboral* y para comunicar a todos los empleados que cualquier incidente puede ser sujeto a disciplina.

I. INTRODUCCION

El *Acoso Laboral*, tal como se define a continuación, es una forma de abuso emocional repetido que causa la pérdida de empleados capacitados y con talento, reduce la productividad y la moral en el trabajo, y últimamente puede afectar negativamente la capacidad de la Universidad de Colorado (“universidad”) para cumplir su misión. Además, se espera que los empleados de la universidad traten a colegas y compañeros de trabajo, con respeto, profesionalismo y dignidad en todas las interacciones y comunicaciones. La universidad tiene una política que prohíbe la discriminación ilegal y acoso. Mientras que *el acoso laboral* puede estar entrelazado con la discriminación ilegal y acoso, el *acoso laboral* puede ocurrir aparte de estas otras formas de mala conducta. Esta política prohíbe conducta que no constituye acoso o discriminación ilegal, la cual se aborda a través de otra política universitaria. Esta política no está destinada a crear derechos individuales o de grupo, ya sean contractuales o de otro tipo, que no existen bajo la ley.

Es fundamental para este compromiso que cualquier miembro de la comunidad universitaria que cree que puede ser el objeto de *acoso laboral* o haya sido testigo de *acoso laboral* en el contexto de los programas universitarios, actividades o empleo, se sienta libre de reportar sus preocupaciones para una consideración y respuesta adecuada sin temor a represalias.

Esta política no está destinada y no se aplicará de una manera que viole los derechos de libertad académica y la libertad de expresión. Aunque esta política prohíbe *el acoso laboral* por parte de todos los empleados, la política no se utilizará para socavar acciones razonables de supervisión cuando se lleven a cabo de una manera razonable. Esta política está destinada a ser consistente con, y no reemplazará ni negará, políticas, procesos o procedimientos del campus que regulan la conducta regida por esta política.

II. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

- A. La universidad valora el bienestar de sus empleados y reconoce que el *acoso laboral es inaceptable*. Bajo esta Declaración de Política Administrativa (APS), *el acoso laboral* está prohibido.
- B. Cualquier persona que cree que es objeto de *acoso laboral* o testigo de *acoso laboral* puede reportarlo a su supervisor/jefe de departamento; o, si el supervisor/jefe de departamento está involucrado, entonces al supervisor del siguiente nivel. Un reporte también se puede hacer poniéndose en contacto con Recursos Humanos, Asuntos Docentes, o en las oficinas del campus encargadas de investigar y resolver las quejas de discriminación de clase protegida y de acoso sexual.
- C. Los supervisores/jefes de departamento y otros funcionarios de la universidad pertinentes, descritos en *la Sección II B*, que reciben reportes de *acoso laboral* deben realizar una investigación razonable de las alegaciones y documentar lo que se descubre. Investigación razonable puede incluir considerar las perspectivas tanto del *objeto del acoso laboral* y el empleado que presuntamente se ha involucrado en *el acoso laboral*. Casos sustanciados de *acoso laboral* deben ser reportados a los supervisores y considerados como un factor en la evaluación del desempeño del empleado, sujeto a los procedimientos de evaluación de la universidad. Los supervisores pueden tomar medidas apropiadas adicionales, que pueden incluir consejería a los involucrados, iniciar una acción correctiva, o remitir el asunto a otras oficinas de la universidad apropiadas, que pueden incluir, pero no se limitan a, Recursos Humanos, Asuntos Docentes o la oficina de Ombuds de la universidad. Cualquiera de las obligaciones creadas por esta política son independientes y distintas de los requisitos de reportar y de cumplimiento creados por otras políticas aplicables de la universidad o el campus, y la ley federal o estatal. Las disposiciones de este párrafo C no será aplicable en ningún caso donde las políticas, procesos, procedimientos existentes abordan la conducta que de otro modo se regirían por esta política.
- D. Cualquier incidente que implique una amenaza de violencia o daño físico debe ser referido a la policía del campus.
- E. *Las represalias* contra los empleados que hagan reportes de buena fe conforme a lo dispuesto en esta política, incluso cuando las preocupaciones estén en última instancia, sin fundamento, están prohibidas y no deben tenerse en cuenta como un factor en la evaluación de desempeño de un empleado, sujeto a los procedimientos de evaluación de la universidad.
- F. Los reportes falsos de *acoso laboral* que se constate que se han hecho intencionadamente son también una violación de esta política y deben ser tomados en consideración como un factor en la evaluación de desempeño de un empleado, sujeto a los procedimientos de evaluación de la universidad.
- G. Cualquier persona afectada por *el acoso laboral* también puede acceder a los servicios de apoyo de los recursos apropiados del campus, tales como servicios de consejería o de las oficinas de Ombuds de la Universidad.

III. DEFINICIONES

Para los propósitos de esta política, los términos en cursiva usados en este APS se definen en la [APS Glosario de Términos](#) o se definen en este APS:

- A. **Objeto:** Un individuo o un grupo que ha sido escogido como objeto de *acoso laboral*.
- B. **Testigo:** Personas que presenciaron *acoso laboral*.
- C. **El Acoso Laboral:** conducta física, verbal o escrita repetida y deliberada con intención de intimidar, degradar y/o humillar a un individuo o grupo en el *lugar de trabajo*. Dependiendo de la situación, *el acoso laboral* puede incluir, pero no se limita a:
 - Interacción negativa y abusiva, que está fuera del rango de expresión comúnmente aceptada de desacuerdo, desaprobación o crítica en una cultura académica y entorno profesional;
 - Gritando, insultando o reprendiendo repetitivamente;
 - Uso persistente o grave de lenguaje abusivo, insultante u ofensivo dirigido a otro empleado;
 - Difundir rumores o chismes maliciosos;
 - Exclusión o aislamiento deliberado de las funciones normales relacionadas con el trabajo con el fin de degradar o dañar la reputación de otra persona en el *lugar de trabajo* o dificultando el trabajo contractual de otra persona;
 - Interferencia de trabajo - sabotaje - del trabajo contractual de otra persona; o
 - Abuso o abuso de poder en el ejercicio de la autoridad, supervisión u orientación. Las críticas, quejas, y los comentarios negativos no se consideran acoso cuando son razonables y abordan directamente asuntos de rendimiento y y/o conducta *en el lugar de trabajo*.

- D. **Lugar de trabajo:** Para los efectos de esta política, cualquier lugar de propiedad, arrendado o alquilado por los Regentes de la Universidad de Colorado en nombre de la Universidad de Colorado, o en cualquier lugar donde un empleado de la universidad está actuando en el curso y alcance del empleo. Esto incluye, pero no se limita a, edificios, terrenos, y los perímetros circundantes, incluyendo los estacionamientos, localidades sobre el terreno, aulas y residencias. También incluye vehículos cuando esos vehículos se utilizan para los negocios de la universidad.
- E. **Represalias:** Cualquier acción adversa amenazada o tomada en contra de una persona porque un individuo ha reportado, apoyado o proporcionado información en relación con una queja de *acoso laboral*, incluyendo pero no limitado a, intimidación directa e indirecta, amenazas y acoso. Una “acción adversa” es cualquier conducta o acción que disuadiría a una persona razonable de reportar una alegación de *acoso laboral* o participar en una investigación de *acoso laboral*.

IV. POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS, FORMULARIOS, GUIAS Y OTROS RECURSOS RELACIONADOS

- A. Declaraciones de Política Administrativa (APS) y Otras Políticas
1. [Política de Regente 8.A Principios del Comportamiento Ético](#)
 2. [APS 2027 - Código de Conducta](#)
 3. Documento de Responsabilidad Profesional de la [Universidad de Colorado Boulder](#)
- B. Otros recursos (por ejemplo, capacitación, información de contacto secundario)
1. Recursos humanos
 2. Asuntos Docentes
 3. Oficina de Equidad Institucional y Cumplimiento
 4. La Oficina de Diversidad, Equidad y Participación Comunitaria
 5. La Oficina de Equidad Institucional
 6. Programa de Asistencia al Empleado del Campus

V. HISTORIA

- Adoptado: 1 de junio de 2019.
- Revisado: N/A.
- La última revisión: 30 de mayo de 2019.