



ESCUELA INTEGRAL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL

ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

1. PRINCIPIOS

La Escuela Integral ha confeccionado el presente Protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso en el trabajo (en adelante “el Protocolo”).

Se compromete así a evitar que se produzcan situaciones de, acoso moral y acoso laboral, y discriminación al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes puedan ser objeto de las citadas e indeseadas conductas.

Para ello, se ha establecido un **procedimiento de investigación formal, objetivo, eficaz y ágil** que se pondrá en marcha cuando se denuncie alguna de esas conductas.

En dicho procedimiento se **garantizará la confidencialidad** y la **protección de la identidad de las personas afectadas**, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

La Escuela Integral **rechaza cualquier tipo de acoso y/o discriminación en la institución.**

El Protocolo busca regularizar los procedimientos para prevenirlo. “ESCUELA INTEGRAL LIBRE DE ACOSO”

Por ello, la Escuela Integral se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, disfruten de un **ambiente de trabajo sano y respetuoso**, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento. En esa línea se obliga a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas y luego del procedimiento regulado.

Asimismo, se declara que la institución debe estar libre de cualquier tipo de discriminación o persecución sindical y para ello se trabaja en conjunto con el personal dependiente y asesores especializados.

2. ÁMBITO de APLICACIÓN

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en la Escuela Integral tanto dentro de las propias instalaciones, así como al desempeñar funciones fuera de las instalaciones institucionales, si fuera el caso.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el lugar de trabajo, en consecuencia, si se produjera por personas ajenas a la Escuela Integral deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada a personal ajeno a la institución.

Se entrega copia de este protocolo a todos los funcionarios.

3. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1 CONCEPTOS

3.1.1 – ACOSO SEXUAL

La Escuela Integral cuenta con un protocolo específico de Prevención de acoso sexual que fue presentado y divulgado entre todos los funcionarios.

3.1.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se entiende por acoso por razón de sexo a cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.1.2.1 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- ✓ Ignorar o excluir a la persona.
- ✓ Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ✓ Una SOLA DE ESTAS CONDUCTAS YA ES CONSIDERADA ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

3.1.3 ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

El acoso psicológico consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

3.1.3.1 Conductas constitutivas de acoso psicológico

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- ✓ Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- ✓ Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- ✓ Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- ✓ No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- ✓ Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- ✓ Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- ✓ Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- ✓ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- ✓ Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- ✓ Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- ✓ Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- ✓ Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- ✓ Ignorar la presencia de la persona.

- ✓ No dirigir la palabra a la persona.
- ✓ Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- ✓ No permitir que la persona se exprese.
- ✓ Evitar todo contacto visual.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- ✓ Amenazas y agresiones físicas.
- ✓ Amenazas verbales o por escrito.
- ✓ Gritos o insultos.
- ✓ Llamadas telefónicas atemorizantes.
- ✓ Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- ✓ Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- ✓ Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- ✓ Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- ✓ Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- ✓ Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico, sin fundamento.
- ✓ Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner sobrenombres, etc.
- ✓ Críticas a la nacionalidad, raza, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS. IMPORTANCIA

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, la Escuela Integral divulgará **este Protocolo a través de:**

1. Correo electrónico y Whatsapp a todos los miembros de la organización.
2. Impresión y publicación en todos los ámbitos en que funcionarios de la Escuela Integral desarrollen tareas.
3. Entrega de copia del Protocolo conjuntamente con la firma de contratos de trabajo, y dejando constancia de dicha entrega.
4. Publicación en el Boletín de Funcionarios
5. Capacitaciones con especialistas en el tema

El Protocolo será actualizado con la periodicidad que sea necesaria, con el objetivo de que todos los miembros de la Escuela Integral se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

4.1 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

4.1.1 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia del caso detectado se deberá realizar **POR ESCRITO** por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso moral, discriminación, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia se podrá entregar de manera escrita o ser enviada por correo electrónico (prevencionacoso@integral.edu.uy) , a la **Comisión de Prevención de Acoso Laboral de la Escuela Integral**, que está conformada por un equipo técnico, que estará integrado por al menos dos personas idóneas, con total autonomía objetiva del procedimiento. La Comisión recepcionará la denuncia, diligenciará la prueba y realizará la investigación.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, los siguientes aspectos:

- ✓ Personas implicadas
- ✓ Tipos de conductas
- ✓ Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- ✓ Posibles testigos
- ✓ Identificación de la potencial víctima del acoso

De no ser posible realizar la denuncia ante la Comisión de Acoso Laboral, esta se podrá realizar mediante las formas antes mencionadas, ante cualquier autoridad del centro educativo con todas las garantías.

4.1.2 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo del procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá (hasta el fin de la investigación se presumirá inocente). Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente, sin indicar sus datos en el mismo, sino en otro documento aislado y reservado.

5. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

5.1. Las competencias/responsabilidades de Supervisión: Altos mandos

1. Prevenir la ocurrencia de situaciones de acoso de cualquier tipo entre los funcionarios a su cargo o de su parte o para con sus subalternos.
2. Dar curso a las denuncias realizadas, por los funcionarios a su mando.
3. Contribuir en la investigación de los supuestos de acoso de cualquier tipo: moral, sexual, discriminación, etc. brindando la información que se posee.
4. Garantizar en todos los casos la **estricta confidencialidad** del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.

5.2 Las competencias/responsabilidades de la Comisión de Prevención de Acoso Laboral:

1. Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
2. Requerir la ratificación de la denuncia presentada.
3. Se podrán tomar medidas preventivas (cautelares) dependiendo del tipo de acoso o de la gravedad de la situación denunciada. Por ejemplo, separación preventiva del cargo.
4. Realizar la investigación de los supuestos de acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen o discriminación, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias.
5. Registrar por escrito y mediante grabación (**previa autorización del denunciante/denunciado**) la prueba recabada en cada entrevista.
6. Otorgar la posibilidad de una mediación: planteo de soluciones alternativas. Por ejemplo, una reunión entre los involucrados para resolver la situación de manera confidencial, rápida y discreta. Siempre si hay voluntad de todas las partes y con las debidas garantías, para evitar nuevos abusos.
7. Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
8. Remitir un informe a la Dirección de la Escuela Integral, se aplicará el principio de **celeridad** para su resolución, se adoptarán las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
9. Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

ELABORACIÓN DEL INFORME

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, la Comisión de Prevención de Acoso Laboral recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

1. Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
2. Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
3. Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
4. Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.
5. El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:
 - i. Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
 - ii. Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y de las pruebas obtenidas.
 - iii. Resumen de los principales hechos.
 - iv. Conclusiones y medidas propuestas.

6. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE LA ESCUELA INTEGRAL

La Escuela Integral adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- ✓ Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- ✓ Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso laboral, acoso por razón de sexo, discriminación y acoso psicológico.

7. DISPOSICIONES VARIAS

7.1 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de la Escuela Integral, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, **en la medida que esto sea posible y que la gravedad de los hechos no implique un despido por notoria mala conducta**. En estas medidas - que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales - tendrá preferencia de trato la persona acosada.

7.2 FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la **mala fe** de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes. **Las falsas denuncias también podrán**

ser consideradas una forma de intimidación intolerable y pueden dar lugar a despido por notoria mala conducta.

7.3 REPRESALIAS

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias graves correspondientes.

7.4 PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria grave.

8. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- i. **La Escuela Integral no tolera ningún tipo de acoso en el trabajo.**
- ii. Todos los funcionarios de la Escuela Integral tienen la **responsabilidad** de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquellos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que **no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.**
- iii. En casos de denuncia, se actuará con la **debida discreción** en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
- iv. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilataciones indebidas, de forma ágil y fiable.
- v. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
- vi. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- vii. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
- viii. Se protegerá ante todo la dignidad, seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.