



## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

### **I. INTRODUCCIÓN**

El COLEGIO RICHARD ANDERSON (en adelante la Institución indistintamente) tiene el firme compromiso de realizar sus actividades con integridad, confianza, transparencia y responsabilidad, garantizando el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables.

La Institución instauró una política institucional basada en el respeto mutuo y de firme rechazo a cualquier conducta que pueda configurar acoso, violencia o discriminación en el trabajo.

A fin de cristalizar el compromiso de la Institución, se elaboró el presente protocolo, en el que se definen las pautas que rigen para prevenir, corregir y erradicar este tipo de conductas.

El presente protocolo, supone la aplicación de políticas que contribuyan a: **(i)** mantener un entorno libre de acoso, violencia y discriminación en el trabajo y, **(ii)** garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos eficaces para tratar el problema y corregirlo.

### **II. DECLARACION DE PRINCIPIOS**

- Al ser la dignidad un Derecho inalienable de toda persona, cualquier manifestación de estas conductas en el trabajo es inaceptable y constituye una falta muy grave.
- Estas conductas en el trabajo distorsionan el entorno laboral e implican un riesgo psicosocial.
- Todos los integrantes de la organización deben contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas, observando el marco legal vigente.

- Estas conductas en el ámbito del trabajo son comportamientos indebidos por lo que la Institución en su conjunto debe actuar frente a las mismas, al igual que hace con cualquier otra forma de conducta inadecuada.
- Estas conductas, así como las falsas denuncias sobre las mismas en el ámbito del trabajo, son una manifestación de intimidación intolerable.
- No se permitirán situaciones de acoso, discriminación y/o violencia en el ámbito del trabajo, con independencia de quien sea víctima o autora/res de la situación denunciada. No se permitirá ninguna violación de los derechos fundamentales del trabajador. Todas son prácticas inadmisibles e inaceptables.
- El personal que cumple tareas en el COLEGIO RICHARD ANDERSON , cualquiera fuere la modalidad de su contratación, tiene derecho a presentar denuncias si considera que ha sido objeto de acoso, discriminación o violencia.

### **III. EL COLEGIO RICHARD ANDERSON SE COMPROMETE A:**

- Informar y formar a todo el personal sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Investigar con total confidencialidad estas situaciones, tramitando con reserva, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Establecer procedimientos adecuados para que, si se producen estas situaciones, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Proteger de posibles represalias a quienes hayan presentado denuncias o hayan testificado.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la o las personas que incurrieran en estas conductas y contra quien presente denuncias falsas.

### **IV. DEFINICIONES**

#### **IV.1. Concepto de acoso moral (Mobbing) y violencia en el ámbito laboral**

Nuestro marco jurídico define a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Artículo 1, literal a, CIT 190.

El lugar de trabajo incluye a los lugares públicos donde se labore, lugares anexos (comedores, vestuarios, servicios sanitarios), donde los empleados gozan su descanso, el alojamiento proporcionado por el empleador, las comunicaciones realizadas por las tecnologías de la información y de la comunicación, los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales y educativas relacionadas con el trabajo, y así como los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el transporte lo proporcione o esté bajo la responsabilidad del empleador<sup>2</sup>.

Sin perjuicio de la definición legal, para configurarse el acoso laboral se entiende que se requiere la reiteración de conductas de **gravedad** suficiente para lesionar los bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico y derechos humanos laborales (como la dignidad del trabajador, la intimidad, el honor, la integridad física o psíquica), susceptible de causar **daño** al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo.

Dicho comportamiento, tiene como finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

## **IV.2. Concepto de acoso sexual**

Conforme a la Ley N° 18.561 y el Decreto N° 256/2017, se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe<sup>3</sup>.

El acoso sexual puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos<sup>4</sup>:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.

B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.

C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

---

<sup>2</sup> Artículo 3, CIT 190.

<sup>3</sup> Artículo 2, ley 18.561.

<sup>4</sup> Artículo 3, ley 18.561.

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Entre los ejemplos de comportamiento físico de carácter sexual que, de resultar no deseado e impropio, puede llegar a constituir un acoso sexual, figuran los tocamientos, las palmadas, los pellizcos o cualquier otro tipo de contacto físico no solicitado.

La conducta verbal de carácter sexual puede incluir las insinuaciones verbales, los comentarios orientados sexualmente acerca de la apariencia física, la solicitud de favores sexuales y las sugerencias continuas para el desarrollo de una actividad social privada, siempre y cuando se haya dejado claro que dichas solicitudes y sugerencias resultan inoportunas.

También pueden considerarse como conducta verbal ofensiva los chistes de carácter sexual, el cortejo ofensivo o las observaciones lascivas, los comentarios relativos a la orientación sexual de una persona, o las insinuaciones de carácter sexual tales como expresiones de interés sexual dirigidas directamente a la persona.

Puede considerarse como conducta no verbal de carácter sexual la exhibición de imágenes, objetos o escritos que conlleven insinuaciones de carácter sexual, o gestos sexualmente explícitos<sup>5</sup>.

La conducta verbal o no verbal que cree un entorno de trabajo ofensivo desde el punto de vista sexual también puede constituir un caso de acoso sexual.

### **IV.3. Concepto de violencia y discriminación en razón de género y sexo**

La violencia y acoso por razón de género refiere a aquellas que van dirigidas contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Estas conductas están reguladas por las **Leyes N° 16.045** y **Decreto N° 37/997** (prohibición de discriminación por sexo); **19.846** (igualdad de derecho y no discriminación basada en género entre mujeres y varones) y **19.580** (violencia basada en género).-

Conforme las referidas normas está prohibida toda forma de discriminación y violencia, basadas en alguna de esas categorías detalladas: género, raza, sexo, orientación política, sexual, o religiosas, etc.

---

<sup>5</sup> Política y procedimiento en materia de acoso sexual de la O.I.T.

#### **IV.4. Concepto de discriminación**

De acuerdo a lo establecido en el Convenio Internacional de Trabajo N° 111 de la OIT el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

La Ley N° 17.817 declara de interés general la lucha contra toda forma de discriminación: racismo y xenofobia.

#### **IV.5. Concepto de denuncia falsa**

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, luego de la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos: a) que carezca de justificación y fundamento y b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada.

El o la denunciante a cuyo respecto se acredite fehacientemente que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos, pretendiendo inducir en error sobre la existencia de las conductas señaladas, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, podrá ser pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

### **V. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ANTE DENUNCIAS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA**

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de violencia, discriminación o acoso sexual o moral, lo podrá poner en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos de la Institución.

#### **V.1. Denuncia**

El empleado/a afectado puede optar por realizar la denuncia en el ámbito del COLEGIO RICHARD ANDERSON o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Si el empleado/a opta por realizar la denuncia en el ámbito del COLEGIO RICHARD ANDERSON, deberá dirigirse al Departamento de Recursos Humanos, quien dispondrá la instrucción de una investigación.

El procedimiento puede ser iniciado de oficio o mediante la denuncia del empleado.

En caso que el procedimiento sea iniciado de oficio, se deberá contar con el consentimiento expreso del empleado afectado.

### ***a- Características de la denuncia***

La denuncia deberá contener:

- 1) los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que presuntamente está sufriendo acoso, discriminación o violencia.
- 2) contener un relato preciso de los hechos que la motivan, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- 3) identificación de las personas que presuntamente están cometiendo acoso, violencia o discriminación.
- 4) Los medios de prueba que se pretenden hacer valer.

Se podrán solicitar aclaraciones en caso de que los términos de la denuncia resulten confusos, o no cumplan con los requisitos indicados anteriormente.

### **V.2. Procedimiento**

Recibida la denuncia, la Institución dará traslado de la misma a los asesores legales que instruirán y llevarán a cabo la investigación.

Si el denunciado integra el personal superior del COLEGIO RICHARD ANDERSON no intervendrá en el trámite de denuncia.

Se le dará traslado de la denuncia al denunciado quien podrá realizar sus descargos y ofrecer los medios probatorios que considere pertinentes, en el plazo de 5 días hábiles.

Se informará a la persona denunciada y a los testigos que la información a la que tengan acceso y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Institución en un procedimiento judicial o administrativo.

### **V.3. Investigación**

Vencido el plazo con el que cuenta el denunciado para presentar sus descargos, se procederá a gestionar la prueba aportada por el empleado afectado y por el denunciado.

Los asesores legales del COLEGIO RICHARD ANDERSON diligenciarán la prueba aportada por las partes. También podrá tramitarse prueba no propuesta por las partes, pero que se estime necesaria para dilucidar el asunto.

#### **V.4. Medida Cautelar**

En cualquier etapa del procedimiento y atendiendo a la gravedad de las circunstancias y antecedentes del denunciado, se podrán adoptar las medidas que se entiendan convenientes a efectos de garantizar la seguridad de las personas involucradas.

Se podrá determinar la separación preventiva del cargo del denunciado con goce de sueldo, así como el traslado.

Si la denuncia presentada es desestimada, se procederá a reintegrar al denunciado en forma inmediata a su puesto de trabajo.

La Institución adoptará medidas de protección integral a efectos de minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciadas y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación.

#### **V.5. Plazo de resolución**

La investigación deberá culminar en un plazo de 30 días desde que la denuncia fue presentada. Este plazo podrá prorrogarse por 10 días más, en caso de que la complejidad del asunto lo amerite.

#### **V.6. Resultado de la investigación**

La conclusión de la investigación se plasmará en un informe detallado en que se formularán las propuestas de solución, realizado por los asesores legales del COLEGIO RICHARD ANDERSON

Se dará vista a los interesados del informe y del proyecto de resolución por un plazo de 5 días hábiles, pudiendo los mismos solicitar las aclaraciones que estimen pertinentes.

Transcurrido dicho plazo, se emitirá la resolución definitiva por la Institución.

El informe contendrá:

- (i) Antecedentes del caso, con un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- (ii) Un resumen de los principales hechos del caso.
- (iii) Un resumen de las actuaciones practicadas en el curso de la investigación.
- (iv) Conclusiones de la investigación.
- (v) Propuestas de medidas a adoptar.

Con el dictado de la Resolución se informará al denunciante. En caso de que considere que las conclusiones de la investigación son lesivas a sus derechos, sea por razones de legalidad o de mérito, podrá dentro del plazo de diez días hábiles, presentarse ante

la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar que se inicie dentro de dicho ámbito la investigación respectiva.

El denunciante, también podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la instrucción de investigación, en caso de que el COLEGIO RICHARD ANDERSON no haya dictado resolución dentro del plazo de treinta días de recibida la denuncia.

Con la resolución final, la Institución podrá disponer que se prolongue la vigencia de las medidas de protección integral adoptadas.

#### **V.7. Medidas de observación y evaluación**

Finalizada la investigación, la Institución adoptará medidas de observación y evaluación.

En dichas medidas se identificarán las prácticas incompatibles con la dignidad y el respeto de las personas, la verificación del cese de las medidas de acoso, violencia o discriminación, la periódica difusión de la política institucional contraria a estas conductas, la realización de cursos dirigidos a la totalidad del personal sobre mecanismos para identificar y erradicar comportamientos de violencia, discriminación o acoso en el ámbito laboral.

#### **V.8. Confidencialidad**

Los sujetos intervinientes en el proceso de investigación, la persona denunciante y la denunciada, así como todo otro sujeto que intervenga en dicho procedimiento, o que tenga conocimiento del mismo de manera directa o indirecta, deberán guardar el mayor secreto y reserva respecto al contenido de toda la información a que acceda por motivo de su intervención en dicho procedimiento y que esté vinculada a la actividad desarrollada durante el mismo o que por razones meramente circunstanciales haya tenido posibilidad de enterarse.

En consecuencia, los sujetos mencionados precedentemente se obligan a abstenerse de divulgar, cualquier tipo de información obtenida a causa o en ocasión del procedimiento de investigación.

#### **V.9. Otros aspectos procesales**

V.9.1. Registro. El procedimiento de investigación será registrado por escrito.

V.9.2. Notificaciones. Las notificaciones serán realizadas al correo electrónico constituido por el denunciante y el denunciado.

V.9.3. Deber de colaboración. Los empleados que hayan sido o no propuestos como testigos por las partes involucradas, deberán prestar su mayor colaboración a los efectos de la resolución del caso, guardando la debida confidencialidad.



V.9.4. Celeridad. La investigación, será desarrollada con la mayor celeridad posible, priorizando en todo momento la búsqueda de la verdad material.

V.9.5. Prohibición de represalias. La víctima y quienes hayan declarado como testigos en una investigación de acoso, no serán objeto de sanciones disciplinarias motivadas en dichas situaciones.

V.9.6. Garantías. Durante todo el proceso se garantizará el respeto a los derechos, dignidad e intimidad de las personas involucradas, así como la igualdad de trato y la oportunidad de defensa.

En todo lo no previsto por el presente Protocolo se estará a las regulaciones establecidas en las normas vigentes al momento de su aplicación.

[derechoslaboralesra@gmail.com](mailto:derechoslaboralesra@gmail.com)