

**PROTOCOLO INTERNO CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL
FLUJO DE DENUNCIAS
MATRIZ DE RIESGOS (C-190 OIT)**

Fundación de la Universidad Estatal a Distancia FUNDEPREDI

PARTE I: PROTOCOLO INTERNO CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL

1. Objetivo y Alcance

Establecer las directrices de prevención, los canales de atención y el régimen sancionatorio de FUNDEPREDI para erradicar cualquier manifestación de violencia y acoso laboral, incluyendo el acoso psicológico (mobbing), hostigamiento sexual y ciberacoso.

Este protocolo es de acatamiento obligatorio e independiente de la UNED. Aplica para:

- **Personal de Staff:** Las personas colaboradoras permanentes de la estructura central de FUNDEPREDI.
- **Personal de Planilla de Proyectos:** Las personas contratadas de forma temporal o fija asignadas a la ejecución de proyectos.
- **Terceros Vinculados:** Proyectistas, coordinadores de la UNED, proveedores, usuarios, pasantes y subcontratistas.

2. Conductas Prohibidas

- **Acoso Psicológico (Mobbing):** Actos reiterados de exclusión, aislamiento, descalificación profesional o privación arbitraria de herramientas de trabajo.
- **Hostigamiento Sexual:** Requerimientos de favores sexuales, insinuaciones, comentarios de contenido sexual no deseados o chantajes de contratación.
- **Ciberacoso Laboral:** Envío de mensajes hostiles, humillantes u ofensivos a través de correos, WhatsApp, Teams, Zoom o redes sociales.
- **Maltrato e Intimidación:** Gritos, insultos o amenazas sobre la estabilidad del contrato o la planilla del proyecto.

3. Ámbito Espacial Extendido

Las obligaciones rigen en la oficina central, en los sitios de campo de los proyectos, en desplazamientos/viáticos, eventos sociales de integración, capacitaciones y en los entornos virtuales o de teletrabajo.

PARTE II: FLUJO DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA (ESTRUCTURA PEQUEÑA)

Dada la estructura compacta del staff central, se gestionará mediante Órganos Instructores Ad-Hoc o peritos externos independientes para evitar conflictos de interés.

Pasos del Proceso:

Recepción: La denuncia se presenta vía correo oficial o ante la Delegación Ejecutiva (Plazo máximo: 2 años desde el último hecho).

Valoración de Admisibilidad: Análisis inicial del caso en un plazo máximo de 3 días hábiles.

Medidas Cautelares: De ser necesario, se ordena de urgencia el teletrabajo, la reubicación de proyecto o la separación temporal con goce de salario del investigado.

Instrucción y Audiencia: Traslado de cargos al denunciado (plazo para contestar) y convocatoria a una Audiencia Oral y Privada en un plazo de 15 días hábiles.

Valoración de la Prueba: Se rige por el principio Pro-Víctima e Indiciario. Ante la falta de prueba directa, los indicios (chats, correos, testimonios) tienen validez fundamental.

Informe Final: El Órgano Instructor emite una recomendación técnica no vinculante en un plazo de 5 días hábiles.

Sanción y Resolución: La Junta Administradora de la Fundación dicta el acto final en un plazo de 5 días hábiles (amonestación o despido sin responsabilidad patronal).

Mecanismo Bilateral con la UNED:

Si la presunta persona acosadora es un proyectista o funcionario directo de la UNED, FUNDEPREDI protegerá de inmediato a su empleado en planilla (vía medidas cautelares) y la Delegación Ejecutiva trasladará formalmente el expediente ante la Junta Especial de Hostigamiento de la UNED para que la universidad aplique las sanciones disciplinarias correspondientes a su funcionario.

PARTE III: MATRIZ DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN PROYECTOS

Eje de Riesgo	Factor de Riesgo en Proyectos	Indicador Crítico / Alerta	Acción Mitigadora Obligatoria
Relaciones de Poder Mixtas	Personal de planilla subordinado operativamente a coordinadores UNED sin vínculo contractual directo.	Quejas informales de maltrato verbal o amenazas de "no renovar la planilla del proyecto".	Suscripción de convenios operativos con la UNED que delimiten las potestades disciplinarias y de trato.
Aislamiento Geográfico / Campo	Técnicos o investigadores desplegados en zonas rurales, sedes regionales alejadas o giras prolongadas.	Falta de canales directos de reporte o dependencia absoluta de una sola jefatura en campo.	Protocolo seguro para viáticos y giras. Habilitación de una línea digital directa con el Staff Central.
Uso de Canales Virtuales	Equipos coordinados en un 100% por grupos de WhatsApp o Teams sin moderación.	Mensajes, instrucciones o llamadas fuera de horarios laborales con tonos informales u hostiles.	Implementación de una Guía de Etiqueta Digital y respeto al derecho de desconexión socio-laboral.
Volatilidad y Temporalidad	Contratos de planilla ligados de forma estricta a presupuestos de proyectos de corta duración.	Presión psicológica o condicionamiento de la continuidad del contrato a cambio de favores personales.	Evaluaciones de desempeño objetivas y transparentes custodiadas de forma centralizada por la Fundación.

Aprobado el 24/9/2026 en sesión de Junta Administradora acta No.204-2026. Inciso 3.5.