



Protocolo de actuación en casos de violencia, acoso o discriminación en el ambiente de trabajo

Tipo	Protocolo
Edición	2
Aprobado	2022-02-17
Fecha	2022-02-17
Página	1 de 9

1 Objetivo

- Definir valores y pautas tendientes a la prevención de situaciones de mal relacionamiento, discriminación y/o acoso laboral y/o sexual, en el ambiente de trabajo
- Contribuir a promover espacios de trabajo libres de violencia
- Describir las acciones y actuación del Observatorio de Clima Interno en tales situaciones

2 Alcance

Este protocolo se aplica a todas las personas que se desempeñan en el ámbito laboral de ANCAP independientemente del régimen laboral o de contratación al que se encuentren sujetos.

3 Documentos relacionados

- **Constitución de la República:** Artículos 7; 8; 53; 54; 72 y 332 (transcripción).
- **Pacto Global (Principios y Objetivos de Desarrollo Sostenible)** - ANCAP adhirió a dicho Pacto de acuerdo con lo dispuesto por la Res. (D) N° 842/10/2006 de fecha 26 de octubre de 2006):

Principios:

- "... Principio 1 - Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia..."
- "... Principio 2 - Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos..."
- "... Principio 4 - Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción..."
- "... Principio 6 – Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación..."

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):**

- ODS 3 – Salud y bienestar.
- ODS 5 – Igualdad de Género.
- ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas.

- **Leyes:**

- Ley 15.164 (04/08/1981): Aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas adoptada el 18 de diciembre de 1979.

Emisión	Aprobación	
Observatorio de Clima Interno	Res DIRECT. N.º 81/2/2022	2022-02-17



Protocolo de actuación en casos de violencia, acoso o discriminación en el ambiente de trabajo

Tipo	Protocolo
Edición	2
Aprobado	2022-02-17
Fecha	2022-02-17
Página	2 de 9

- Ley N° 16.063 (6/10/1989): Aprueba los convenios internacionales destinados a garantizar determinados derechos humanos fundamentales, incluyendo el relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Conferencia General de la OIT en junio de 1958
- Ley N° 16.045 (2/6/89): en su artículo 1 se prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.
- Ley 16.735 (05/01/1996): Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém Do Pará.
- Ley N° 17.060 (23/12/98): Normas referidas al uso indebido del poder público.
- Ley N° 17.817 (6/09/04): Contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación,
- Ley N° 18.104 (15/3/007): de Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay,
- Ley N° 18.381 (17/10/2008): Sobre el derecho de acceso a la información pública.
- Ley N° 18.561 (11/9/09): de Acoso sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.
- Ley N° 19.580 (9/01/2018): Ley de violencia hacia las mujeres basada en género.
- Ley 19.846 (19/12/2019): Igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento
- Ley N° 19.849 (23/12/2019): Aprobación del Convenio N° 190 de la OIT.

• Decretos:

- Decreto N° 37/997 (5/2/97): reglamentario de la ley N° 16.045; en su artículo 5° califica al acoso sexual como “una forma grave de discriminación”.
- Decreto N° 30/03 (23/1/03): reglamentario de la ley N° 17.060; en su artículo 15 dispone que “El funcionario público debe respetar a los demás funcionarios y a las personas con quienes deba tratar, en su desempeño funcional y evitar toda clase de desconsideración”.
- Decreto N° 152/006 (30/05/06): reglamentario de la ley N° 17.817.
- Decreto N° 184/007 (15/5/007): aprueba el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.
- Decreto N° 291/007 (13/8/007): de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Reglamenta el Convenio Internacional del Trabajo N° 155. Establece que “los empleadores deberán garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.
- Decreto N° 256/2017 (11/09/2017): reglamentario de la ley N° 18.561.
- Decreto N° 339/019 (11/11/2019): reglamentario de la ley N° 19.580.

Emisión	Aprobación
Observatorio de Clima Interno	Res DIRECT. N.º 81/2/2022 2022-02-17



Protocolo de actuación en casos de violencia, acoso o discriminación en el ambiente de trabajo

Tipo	Protocolo
Edición	2
Aprobado	2022-02-17
Fecha	2022-02-17
Página	3 de 9

- **Resoluciones de ANCAP:**

- Res. (D) N° 1725/12/2013 - aprobada el 5/12/2013.
- Res. (D) N° 100/2/2021 - aprobada el 18/2/2021.
- Res. (D) N° 195/4/2021 - (integración del Observatorio) aprobada el 15/4/2021.

4 Definiciones

- **Acoso laboral:** comportamientos o acaecimiento de hechos, actos u omisiones en forma reiterada, sistemática y prolongada en el tiempo en el ámbito laboral o fuera de él aunque vinculado al mismo, mediante los cuales se configure la violación de los derechos de cualquier persona (con un vínculo funcional o laboral con ANCAP de la índole que sea) a la dignidad, integridad física, psicológica o moral, intimidación -entre otros- mediante el ejercicio de maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otra conducta de tipo degradante, producida por parte de uno/a o más funcionarios/as o personas con cualquier vínculo de trabajo con ANCAP sin distinción de ningún tipo, que tenga o pueda tener un efecto negativo sobre la salud o bienestar de la persona y/o la organización del trabajo.
- **Acoso sexual laboral:** 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 producir un perjuicio en su situación laboral o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.
- **Ciber acoso:** todo comportamiento que, incluido en cualquiera de las dos definiciones previas, sea llevado a cabo total o parcialmente a través de cualquier medio que implique la utilización de tecnologías de la comunicación proporcionados por ANCAP o por medios tecnológicos propios, si el ciber acoso tiene impacto en el ambiente laboral.
- **Coordinador/a del Observatorio de Clima Interno (en adelante, “el Coordinador”):** es la persona designada por el Directorio en tal carácter.
- **Discriminación:** toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física o moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos fundamentales en todas las esferas de la vida pública.
- **Observatorio de Clima Interno (en adelante, “el Observatorio”):** es el Observatorio creado por Res. (D) N° 100/2/2021 aprobada por Directorio el 18/2/2021, con la integración dispuesta por Res. (D) N° 195/4/2021 aprobada por Directorio el 15/4/2021, resoluciones complementarias y modificativas.
- **Patrocinador/a del Observatorio de Clima Interno (en adelante, “la Patrocinadora”):** es la persona designada por el Directorio en tal carácter.
- **Subgrupo Abordaje conflictos interpersonales (en adelante, “el subgrupo”):** es el conjunto de personas a las que (formando parte del Observatorio de Clima Interno) se les ha asignado la atención de la temática vinculada a los casos de mal relacionamiento, discriminación y acoso laboral y/o sexual. Los integrantes del subgrupo que trata dicha temática aparecen publicados en la intranet, en el sitio del Observatorio de clima interno.

Emisión	Aprobación	
Observatorio de Clima Interno	Res DIRECT. N.º 81/2/2022	2022-02-17



Protocolo de actuación en casos de violencia, acoso o discriminación en el ambiente de trabajo

Tipo	Protocolo
Edición	2
Aprobado	2022-02-17
Fecha	2022-02-17
Página	4 de 9

- **Violencia basada en género:** forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, o la seguridad personal de las mujeres.

Puede manifestarse a través de conductas, acciones u omisiones que, sustentadas en una relación desigual de poder en base al género, tengan como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres.

5 Declaración de principios

ANCAP rechaza todo tipo de conducta, (violencia, agresión, acoso laboral, sexual o discriminación de cualquier especie) que pueda afectar negativamente un entorno laboral saludable y armonioso en el que deben primar el respeto y la tolerancia en todos los órdenes, sin distinciones de ningún tipo.

ANCAP declara su compromiso con la construcción y consolidación de una cultura que ha de caracterizarse por relaciones laborales de calidad, con principios, valores, procedimientos e iniciativas que tiendan al desestímulo de todo tipo de comportamiento o conducta que pueda afectar por su intensidad, reiteración y/o prolongación en el tiempo e intencionalidad, la moral, la dignidad, la intimidad y la integridad psicofísica de cualquier trabajador sin distinción alguna, o que tenga consecuencias negativas directas desde el punto de vista psicosocial. A efectos de contribuir a la consolidación de tales valores, ANCAP se compromete a promover la realización de actividades de difusión, formación, capacitación y sensibilización de todo su personal.

6 Valores y principios de actuación

Sin perjuicio de los Principios y Valores definidos por ANCAP, el presente protocolo será aplicable con estricta sujeción a los principios de:

- **Respeto y protección a las personas:** se deberá proceder con la discreción, prudencia y respeto necesarios para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desconsiderado.
- **Confidencialidad:** los/las intervinientes en el procedimiento que más adelante se define, tienen el deber de guardar estricta reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las consultas y/o denuncias, identidad de los/las involucrados/as ni del proceso de intervención, o indagatoria que al efecto se lleve a cabo. Se deberán adoptar medidas concretas que permitan el estricto cumplimiento de este principio.

Los integrantes del Observatorio de Clima Interno deberán suscribir un “*Compromiso de confidencialidad y no divulgación*” en relación con la actuación y responsabilidades que les correspondan en el mismo, de acuerdo con el texto que figura en el Anexo I.

- **Buena fe:** todos/as los/las involucrados/as en el proceso deberán ajustar su conducta al principio de buena fe, lo que importa un actuar diligente, recto, sin preconceptos y con lealtad.

Emisión	Aprobación	
Observatorio de Clima Interno	Res DIRECT. N.º 81/2/2022	2022-02-17



Protocolo de actuación en casos de violencia, acoso o discriminación en el ambiente de trabajo

Tipo	Protocolo
Edición	2
Aprobado	2022-02-17
Fecha	2022-02-17
Página	5 de 9

- **Imparcialidad:** los/las intervinientes en el procedimiento, deberán actuar de forma ecuánime y objetiva, en atención a la mejora de la situación conflictiva y el interés general.
- **Diligencia y celeridad:** todas las consultas y/o denuncias deberán diligenciarse con la mayor celeridad desde el inicio del procedimiento a fin de ofrecer las mayores garantías a los/las involucrados/as.
- **Trato imparcial y justo:** el procedimiento debe garantizar un trato imparcial y justo para todas las personas afectadas.
- **Protección de la salud de las personas afectadas:** se deberán adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/las trabajadoras/as afectados/as.
- **Protección contra consecuencias adversas en la carrera administrativa:** se deberá procurar del modo más diligente que las medidas administrativas de traslados, reubicaciones, etc., adoptadas para proteger a las personas víctimas de situaciones de violencia, acoso y/o discriminación, no supongan una afectación de su carrera administrativa ni le provoquen mengua en sus ingresos permanentes.
- **Prohibición de represalias:** no se adoptará ninguna medida que implique represalias contra los/las trabajadores/as afectados/as, así como quienes hayan prestado declaración como testigos o hayan participado de una investigación sobre acoso.
- **Independencia técnica:** las/los integrantes del Observatorio actuantes en cualquier procedimiento actuarán bajo el principio de independencia técnica.

7. Gestión de las consultas y/o denuncias

7.1 A los efectos de la consideración de las consultas y/o denuncias que se presenten en el marco de las normas de este Protocolo, el Observatorio funcionará a través del subgrupo constituido para dicha temática, que sesionará con la presencia efectiva o virtual de la Patrocinadora y/o del Coordinador del Observatorio.

7.2 Cualquier persona que desempeñe tareas en ANCAP, cualquiera sea su vínculo (funcionario permanente, contratado o empleado de empresas de servicios tercerizados) podrá poner en conocimiento o denunciar comportamientos o hechos que, a su entender, configuren situaciones de mal relacionamiento, acoso laboral y/o sexual y discriminación de cualquier especie ocurridas en el ámbito laboral o en ocasión de éste.

7.3 La formulación de la consulta o denuncia podrá hacerse ante el superior inmediato, su supervisor, Jefe o Gerente, ante el área Relaciones Laborales de la Gerencia Gestión Humana, ante el área Salud Ocupacional de la Gerencia de Medio Ambiente, Seguridad, Salud y Calidad o completando el formulario que a tales efectos figura en la Intranet, solicitando una entrevista con los integrantes del subgrupo del Observatorio competente en la materia, pudiendo describir en el propio formulario o durante la entrevista que en el marco del procedimiento se realice, todos los comportamientos, hechos, circunstancias, posibles involucrados y testigos vinculados al caso. Dicho formulario llegará vía mail a la casilla de correo del subgrupo mencionado. Asimismo, la denuncia podrá hacerse efectiva en forma

Emisión	Aprobación	
Observatorio de Clima Interno	Res DIRECT. N.º 81/2/2022	2022-02-17



Protocolo de actuación en casos de violencia, acoso o discriminación en el ambiente de trabajo

Tipo	Protocolo
Edición	2
Aprobado	2022-02-17
Fecha	2022-02-17
Página	6 de 9

verbal en modalidad presencial o virtual ante cualquier integrante del subgrupo antes referido, quienes lo pondrán en conocimiento del Coordinador.

Toda vez que una denuncia no sea presentada directamente ante el subgrupo del Observatorio, deberá ponerse en conocimiento de éste, por parte de quien la haya recibido, en el término máximo de 3 (tres) días hábiles.

7.4 Recibida la comunicación o denuncia, la misma y las actuaciones que se diligencien con motivo de ella, se documentarán en un soporte que asegure su disponibilidad, integridad y confidencialidad. Si se optare por la documentación a través de expediente, se agregará a éste toda la documentación presentada si la hubiere. Dicho expediente (que será de acceso estrictamente restringido en el sistema a las personas que necesariamente deban actuar en él) deberá ser clasificado como reservado o confidencial de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley N° 18.381. La obligación de confidencialidad alcanzará a todas las personas que por cualquier circunstancia tomen conocimiento de todo o parte de los hechos comunicados y/o denunciados, lo cual deberá ser debidamente referido a quienes depusieran y/o actuaren en el marco de los procedimientos llevados a cabo, cualquiera fuera el carácter en que lo hicieren. La violación del deber de confidencialidad será considerada falta administrativa.

7.5 Sin perjuicio de las competencias propias de las áreas que tomen conocimiento primario de la situación denunciada, la Patrocinadora y/o el Coordinador podrán sugerir la adopción de medidas preventivas en forma inmediata si, analizados sumariamente los hechos, hubiere mérito para ello. Entre dichas medidas se incluye la dispensa de asistencia a su lugar de trabajo del o los denunciantes o del o los denunciados hasta por un término máximo de 15 días. Dicha medida deberá ser comunicada de inmediato a la persona a la que va dirigida, a su superior inmediato y a Gestión Humana (Registro y Trámite).

7.6 Asimismo, el Coordinador por sí o a través del miembro del subgrupo que indique, podrá solicitar aclaraciones y/o más información al interesado o denunciante en forma previa a la emisión de su informe o dictamen. En los mismos términos, se podrá requerir información, opinión o asesoramiento a las áreas especializadas de ANCAP respecto de los hechos denunciados, asegurándose de mantener la más estricta confidencialidad.

7.7 El subgrupo encargado del tratamiento del caso, procederá al análisis y estudio de la situación, a cuyos efectos (de considerarlo necesario) podrá solicitar informes, testimonios, pericias y, en general, disponer de cualquier otra medida que, dentro del marco normativo, tienda a la elucidación de la situación.

7.8 En el caso de testimonios de personas con conocimiento directo de los hechos denunciados, su identificación en el Acta o Minuta que se labre con su declaración sólo se asentará si se hubiere prestado consentimiento para ello. No siendo así, el Acta o Minuta recogerá el contenido de la declaración manteniendo en reserva la identidad del deponente, la que únicamente podrá ser revelada por los integrantes del subgrupo encargado del tratamiento del caso, ante requerimiento de la Justicia competente.

7.9 Todos los funcionarios o personas con vínculo laboral de cualquier especie con ANCAP, tienen el deber de comparecencia ante una citación formulada por la Patrocinadora, el Coordinador o cualquier integrante del subgrupo actuante. En caso de incomparecencia injustificada, a propuesta de la Patrocinadora o del Coordinador, el funcionario/a podrá ser

Emisión	Aprobación	
Observatorio de Clima Interno	Res DIRECT. N.º 81/2/2022	2022-02-17



Protocolo de actuación en casos de violencia, acoso o discriminación en el ambiente de trabajo

Tipo	Protocolo
Edición	2
Aprobado	2022-02-17
Fecha	2022-02-17
Página	7 de 9

suspendido/a preventivamente sin goce de sueldo hasta su comparecencia, siendo competente para ello la Gerencia General en el caso de dependencias que reporten a la misma, o las respectivas Gerencias en el caso de las dependencias que reportan a Directorio. Las citaciones se realizarán por el correo electrónico institucional con acuse de recibo o en su defecto a través de la Gerencia Servicios Jurídicos (Contratos y Escribanía).

7.10 Una vez que cuente con todos los elementos de juicio, el subgrupo formará su criterio y en base a ello elaborará un informe o dictamen, el que podrá incluir las siguientes acciones:

7.10.1 Recomendar la aplicación de una sanción o la realización de una investigación de urgencia, una investigación administrativa o sumario, a cuyos efectos lo comunicará a la Gerencia en cuya esfera hubieren ocurrido los hechos y a Servicios Jurídicos (Sumarios), remitiendo únicamente copia de la denuncia y del informe o dictamen producidos, no así de las actuaciones y diligencias que se hubieren llevado a cabo.

7.10.2 Recomendar la intervención de Salud Ocupacional, Seguridad Industrial o a la Gerencia Gestión Humana para la actuación propia de sus competencias, remitiéndole únicamente copia de la denuncia y del informe o dictamen producidos, no así de las actuaciones y diligencias que se hubieren llevado a cabo.

7.10.3 Interceder en el área o ante las personas involucradas a efectos de clarificar u orientar sobre determinadas conductas o comportamientos.

7.10.4 Recomendar al área que corresponda algún tipo de intervención en la modalidad de taller u otra herramienta a fin de superar inconvenientes detectados.

7.10.5 Proponer a la Gerencia o Gerencias competentes en la materia, la elaboración de políticas o normas de carácter general que, a partir de la denuncia, se estimaren necesarias.

7.10.6 Realizar o proponer toda otra medida que entienda del caso que, sin estar comprendida en las enunciadas precedentemente, se funde en la necesidad de revisar, corregir o formular recomendaciones tendientes a la prevención de la ocurrencia de situaciones vinculadas a este protocolo.

7.10.7 Archivar la denuncia por falta de fundamentos, con expresa mención de la responsabilidad que le pudiere caber al denunciante si la denuncia se considerare manifiestamente infundada, de mala fe o efectuada a sabiendas de su sinrazón, lo cual se pondrá en conocimiento del superior del denunciante a efectos de la aplicación de la sanción que correspondiere.

7.11 Una vez que el subgrupo se haya pronunciado en cualquiera de los sentidos referidos en los puntos precedentes, lo comunicará a las personas involucradas (interesado, denunciante, denunciado(s), jefes u otras personas o autoridades) que el subgrupo entienda pertinente.

7.12 El apartamiento de las medidas o recomendaciones efectuadas por el subgrupo deberá fundarse por escrito y ser comunicado a la Patrocinadora y/o al Coordinador quienes, en su caso y con sus consideraciones, lo pondrán en conocimiento de la Gerencia General o Directorio.

Emisión	Aprobación	
Observatorio de Clima Interno	Res DIRECT. N.º 81/2/2022	2022-02-17



Protocolo de actuación en casos de violencia, acoso o discriminación en el ambiente de trabajo

Tipo	Protocolo
Edición	2
Aprobado	2022-02-17
Fecha	2022-02-17
Página	8 de 9

7.13 El subgrupo deberá expedirse dentro del término de 60 (sesenta) días hábiles contados a partir de la presentación de la denuncia, plazo que podrá ser prorrogado por 15 días hábiles más en casos extraordinarios o circunstancias imprevistas, lo cual deberá ser documentado y fundado debidamente.

En el caso de denuncias de acoso sexual, el asunto deberá ser instruido en el término de 10 días hábiles a contar de la presentación de la misma, prorrogables por 5 días hábiles más, por razones fundadas en los mismos términos referidos en el párrafo anterior; ello, sin perjuicio de las medidas urgentes que se entienda deban adoptarse.

7.14 El subgrupo llevará un registro de las denuncias y de los cursos de acción recomendadas; y realizará un seguimiento durante un período razonable respecto de la evolución de la situación y la verificación del cumplimiento de las recomendaciones realizadas, todo ello a través de los canales de comunicación que considere oportunos.

7.15 El Observatorio formulará reportes semestrales al Directorio dando cuenta de lo actuado en el período.

8. Toma de decisiones

8.1 Las decisiones del subgrupo se tomarán por consenso entre todos sus integrantes de acuerdo con la integración que aparece publicada en la intranet, en el sitio del Observatorio de clima interno. En caso de no lograrse consenso, las decisiones se tomarán por mayoría (de los miembros de dicho subgrupo). El miembro que discrepe del parecer mayoritario podrá solicitar que figure en el acta o informe su punto de vista y el motivo de su divergencia.

8.2 Cuando la imparcialidad de algunos de los miembros del subgrupo se vea comprometida, ya sea por razones de amistad, enemistad u otra circunstancia que pudiera poner en tela de juicio su ecuanimidad, deberá excusarse de actuar en el caso concreto. También podrá ser recusado y sustituido, siempre que, diligenciada adecuadamente la recusación, se entienda que la misma es fundada para el caso concreto.

8.3 En caso de duda ante posible conflicto de interés, la Patrocinadora, el Coordinador o el miembro del subgrupo en cuestión, podrá pedir asesoramiento a Servicios Jurídicos (Asesoramiento).

Emisión	Aprobación
Observatorio de Clima Interno	Res DIRECT. N.º 81/2/2022 2022-02-17



Protocolo de actuación en casos de violencia, acoso o discriminación en el ambiente de trabajo

Tipo	Protocolo
Edición	2
Aprobado	2022-02-17
Fecha	2022-02-17
Página	9 de 9

Anexo I - Compromiso de confidencialidad y no divulgación

Montevideo, ...de...de 20xx.

Por el presente, como funcionario/a de ANCAP y, particularmente, en mi calidad de integrante del Observatorio de Clima Interno, asumo el compromiso de tratar la información que llegue a mi conocimiento en el ámbito de trabajo del referido Observatorio, con la más absoluta reserva y discreción teniendo presente que la divulgación de la misma podría afectar la dignidad, la seguridad y/o la salud de las personas involucradas o constituir un apartamiento de las disposiciones que protegen los datos personales. Bajo ese concepto, asumo también el compromiso de diligenciar todas las actuaciones en que participe, adoptando las medidas necesarias a fin de minimizar los riesgos de divulgación, así como emplear herramientas y métodos aptos para un almacenamiento adecuado y seguro de dicha información. En mi actuación como integrante del Observatorio de Clima Interno -y con respecto a las áreas y/o personas que necesariamente deban actuar en los procedimientos por razones técnicas o de competencia propia- asumo el deber de alertar acerca de las condiciones de reserva de la información que deban conocer, todo ello bajo el principio de otorgamiento de los permisos mínimos necesarios para posibilitar su actuar. Asimismo, me comprometo a no utilizar de ningún modo la información que llegue a mi conocimiento en mérito a mi actuación dentro del Observatorio de Clima Interno, para fines que no fueran los propios de dicho Observatorio y a través de los procedimientos definidos para ello. Este compromiso se mantendrá vigente mientras integre parte del Observatorio de Clima Interno y aún después durante todo el tiempo en que ANCAP conserve la información en carácter de reservada o confidencial, permanezca yo o no, en ANCAP. La obligación de confidencialidad que asumo, no será de aplicación cuando las razones de reserva o confidencialidad hayan perdido su razón de ser o la situación haya tomado estado público de cualquier modo a través de una revelación no efectuada por mí, o en el caso de que la información me sea requerida en mérito a un mandato legal, orden judicial o requerimiento de una entidad o institución pública con competencia para ello. Para constancia y en prueba de conformidad firmo el presente en lugar y fecha indicados.

Firma:

Aclaración de Firma:

Cedula de Identidad:

Registro N°:

Emisión	Aprobación
Observatorio de Clima Interno	Res DIRECT. N.º 81/2/2022 2022-02-17