

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE MAL RELACIONAMIENTO LABORAL,
DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL**

Aprobado por Res. (D) N° 600/7/2018 de 12/07/18

**CAPITULO I - PAUTAS GENERALES EN MATERIA DE ACOSO LABORAL Y DE ACOSO
SEXUAL**

1. Marco Normativo
2. Principios Generales
3. Pautas para la Prevención
4. Declaración de Principios
5. Capacitación, Difusión, Políticas
6. Alcance

CAPITULO II – ACOSO LABORAL (MOBBING)

1. Objetivo
2. Definición
3. Modalidades
4. Conductas que constituyen Acoso Laboral y Conductas que no constituyen Acoso Laboral

CAPITULO III – ACOSO SEXUAL

1. Objetivo
2. Definición
3. Formas y Tipos
4. Conductas que no constituyen Acoso Sexual

CAPITULO IV – COMISION DE CLIMA LABORAL

CAPITULO V - PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL (MOBBING) y/o ACOSO SEXUAL

CAPITULO I - PAUTAS GENERALES EN MATERIA DE ACOSO LABORAL Y DE ACOSO SEXUAL

Este trabajo, cumple con el cometido de elaborar pautas que permitan prevenir y actuar ante situaciones de mal relacionamiento, discriminación y/o acoso laboral y/o acoso sexual, así como elaborar un Protocolo de actuación y tratamiento para los involucrados/as en los diferentes tipos de acoso. Las consecuencias de estas conductas no sólo las sufren las víctimas, sino también los empleadores y la sociedad toda.

Los perjuicios de las empresas, entre otros, pueden causar aumento de costos a raíz del ausentismo, disminución de la eficiencia del trabajo no sólo de la víctima sino también de sus compañeros/as por la degradación del ambiente de trabajo, pueden presentarse reclamos judiciales, pago de multas, pérdida de prestigio ante clientes y terceros.

I.1.- MARCO NORMATIVO

Constitución de la República:

En primer término, es importante destacar que el objeto del presente trabajo, consiste en proteger un Derecho Humano fundamental y Universal, reflejado en los artículos 7; 8; 53; 54; 72 y 332 de la Constitución de la República, que consiste en la protección de todo trabajador/a al goce de su vida, honor, libertad, trabajo, etc., así como que la ley ha de reconocer a todo trabajador/a la higiene física y moral y todo otro derecho inherente a la personalidad humana o que se derive de la forma Republicana de Gobierno.

Pacto Global:

En segundo lugar, por Res. (D) N° 842/10/2006 de fecha 26 de octubre de 2006, ANCAP se adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas, comprometiéndose de esta

forma a cumplir y divulgar los diez principios fundamentales establecidos en dicho Pacto, entre los cuales se encuentra los principios 1, 2, 4 y 6 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) números 3, 5, 8 y 16 (relacionados con la materia que nos ocupa). Estos principios establecen, lo siguiente:

“... **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...”

Por su parte los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se refieren a:

ODS 3 – Salud y bienestar.

ODS 5 – Igualdad de Género.

ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico.

ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas.

Legislación Nacional:

En materia de Acoso Laboral (Mobbing) no existe hasta el momento disposición legal alguna, no obstante, en materia de Acoso Sexual existen profusos antecedentes y se cuenta con una ley y el decreto reglamentario.

Antecedentes normativos en materia de Acoso Sexual:

- **Ley 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.

- **Decreto 37/997 (5/2/97)** reglamentario de la ley 16.045 y su artículo 5 califica al acoso sexual como “una forma grave de discriminación”.
 - **Ley 17.060 (23/12/98)** Normas referidas al uso indebido del poder público (corrupción)
 - **Decreto 30/03** reglamentario de la ley 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”.
- **Ley No. 18.104 (15/3/007)** de Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay.
- **Decreto No. 184/007 (15/5/007)** aprueba el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.
- **Decreto No. 291/007 (13/8/007)** de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Reglamenta el Convenio Internacional del Trabajo No. 155. Establece que los empleadores deberán garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. Al referirse al “medio ambiente de trabajo” debe entenderse incluidas las situaciones de acoso sexual y acoso moral en el trabajo.

Disposiciones legales vigentes en materia de Acoso Sexual:

- **Ley N° 18.561 de 11/9/09** de Acoso sexual. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.
 - **Decreto N° 256/2017 (11/09/2017)** decreto reglamentario de la ley 18.561.
 - **Ley N° 19.580 de 09/01/2018** – Ley de violencia hacia las mujeres basada en género.

Disposiciones legales vigentes en materia de Discriminación:

- **Ley N° 17.817 de 06/09/04** Contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.
- **Decreto N° 152/006 de 30/05/06** decreto reglamentario de la ley 17.817.

I.2.- PRINCIPIOS GENERALES:

a) Respeto y protección a las personas: se deberá proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

b) Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

De este principio se desprende el derecho de contar con medidas de prevención y protección para las personas afectadas.

c) Diligencia: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

d) Debido proceso: el procedimiento debe garantizar un trato imparcial y justo para todas las personas afectadas. Todos los/as intervinientes, han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

e) Imparcialidad: los integrantes de la Comisión Permanente de Clima Laboral deberán actuar con imparcialidad, atendiendo al interés general, no al interés de una de las partes.

f) Restitución de las víctimas: si el acoso realizado, se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Organismo deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas, a modo meramente enunciativo, se considera una restitución, la recomposición de la carrera funcional de la víctima; eliminación de las sanciones impuestas durante el período en el cual se padeció acoso y que fueron consecuencias directas del mismo; eliminación de las

evaluaciones de concepto negativo que surgieron a raíz de la situación de acoso comprobada.

g) Protección de la salud de las víctimas: ANCAP deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/as trabajadores afectados.

h) Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

I. 3.- PAUTAS PARA LA PREVENCIÓN:

Tanto en caso de mal relacionamiento, discriminación como de Acoso Laboral (Mobbing) y/o Acoso Sexual, las pautas para la prevención son las siguientes:

a) Rechazar todo tipo de conducta inapropiada para prevenir situaciones de acoso laboral y/o de acoso sexual, en todas sus formas y modalidades, sin distinguir quién sea la víctima o el acosador/a ni cuál su rango jerárquico. Manifiestar asimismo, en forma escrita su compromiso respecto a la promoción de una cultura organizativa de normas y valores contra todo tipo de acoso, siguiendo como principio básico el derecho de los trabajadores/as a recibir un trato respetuoso y digno.

b) Integrar en la formación continua de los mandos, una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “prohibidas”, tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados/as.

c) Integrar en un Código de Ética y demás reglamentaciones, los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.

d) Difundir información a través de los medios de comunicación interna de la Empresa y de otros medios de comunicación que se entiendan pertinentes, elaborar documentos de divulgación sobre el riesgo y las medidas preventivas; hacer una amplia difusión, realizar actividades de inducción para todas las personas que trabajen en o para la Administración, para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los/as protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el Protocolo.

Asimismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes, proporcionar información de la existencia del Protocolo y el lugar donde encontrarlo, proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso (cualquiera sea su forma), informar de la existencia del Protocolo en los procesos de inducción, hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales, establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento sobre la temática de forma anónima, e informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados/as para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

e) Adoptar una fuerte política empresarial en recursos humanos, que permita conocer las diferentes realidades para prevenir, prohibir y sancionar cualquier tipo de conducta inapropiada.

f) Todo superior jerárquico, al ocuparse de la organización del trabajo, deberá desestimular y procurar evitar conductas inapropiadas. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas en cualquier situación inadecuada, por parte de los superiores, se entenderá como tolerancia de la misma, con las responsabilidades que ello conlleva.

g) Planificación y diseño de las relaciones laborales en la empresa, diseño que debe atender no solamente a los circuitos de relaciones dependientes del trabajo sino a las relaciones interpersonales independientes del trabajo en la medida que puedan afectar el clima laboral.

h) Brindar un servicio permanente de asistencia a los trabajadores/as, mediante Salud Ocupacional de ANCAP. Estos desarrollarán las tareas, dando tratamiento a las repercusiones personales generadas por la situación. Asimismo se desarrollarán acciones preventivas brindando apoyo a los trabajadores/as, para evitar la aparición de problemática psicosocial.

i) La prevención debe atender a las deficiencias del diseño del trabajo (incluyendo una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales).

Los superiores jerárquicos, deberán desarrollar habilidades para reconocer conflictos y manejarlos adecuadamente, evitando las prácticas que puedan llevar a un mal relacionamiento, conocer los síntomas y/o indicios de cualquier tipo de discriminación

y/o acoso para su reconocimiento temprano y contemplar la protección de la posición de la persona (desarrollando reglas claras, explícitas, escritas y públicas sobre resolución de conflictos personales, que garantice el derecho a la queja y el anonimato y que prevea sistemas de mediación y/o arbitraje).

j) Solución Positiva del Conflicto: La Empresa, tras tener conocimiento del problema, deberá realizar una investigación exhaustiva del mismo, según lo establecido en el Protocolo de actuación y decidir si el denunciante o el denunciado deberán ser cambiados del puesto de trabajo, descubrir la estrategia de hostigamiento y articular los mecanismos para que no se vuelva a producir, sancionando en su caso al acosador/a.

k) Toda vez que el Organismo contrate con empresas externas, deberá informarlas sobre la existencia de un Protocolo de actuación frente al acoso laboral y/o sexual, al cual deberán ajustarse.

I.4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

En base a lo reseñado, se propone como política a seguir por ANCAP la declaración de los siguientes principios:

a) Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad sea respetada y su salud no sea afectada, ANCAP rechaza todo tipo de conducta que pueda afectar este principio. Rechaza todo tipo de discriminación y/o acoso en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el acosador/a, ni cual sea su rango jerárquico.

b) Promover una cultura organizativa de normas y valores contra la discriminación y/o el acoso, cualquiera sea su forma, y mal relacionamiento laboral, manifestando como principio básico, el derecho de las personas a recibir un trato respetuoso y digno.

c) Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como indigna, abusiva, ofensiva o inapropiada, para toda persona vinculada al Organismo, ANCAP se compromete a desarrollar las actuaciones en la

materia, salvaguardando los derechos de los afectados/as, en el necesario y posible contexto de prudencia y confidencialidad.

d) Toda vez que la Comisión Permanente de Clima Laboral, que se dirá para el tratamiento del tema, tome conocimiento de la existencia de conductas inapropiadas, mal relacionamiento o distorsión del ámbito laboral y aún sin necesidad de que medie denuncia, podrá actuar de oficio a efectos de restablecer el buen clima laboral.

I.5.- CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN:

Acciones preventivas:

Mantener un ambiente libre de violencia y seguro para sus trabajadores, diseñando e implementando para ello medidas que permitan erradicar aquellos aspectos que generen un ambiente propicio para el acoso, en todas sus modalidades.

Campañas de sensibilización:

Implementar campañas de sensibilización en las temáticas de buen relacionamiento y prevención de acoso, como medida de alto impacto en el relacionamiento laboral de las personas.

Estas campañas de sensibilización tienen el objetivo de disparar y alimentar la reflexión de la temática, facilitando la desnaturalización del fenómeno negativo y generando consciencia sobre su condición de problema. Asimismo permite difundir información sobre los posibles recursos disponibles para su resolución y promoción de su uso.

Capacitación

Diseñar e implementar capacitación continua, en función de los diferentes públicos objetivos que hay en ANCAP (trabajadores en general, mandos medios, altas autoridades de la organización y del sindicato).

La capacitación es de carácter obligatorio para todos los trabajadores, independientemente de la posición que ocupen en la Organización y de la forma de vincularse con el Organismo, es decir, sin distinción de clase alguna.

I.6.- ALCANCE (Ámbito subjetivo de aplicación):

- Funcionarios/as permanentes y en régimen de contrato de función pública.
- Contratados por ANCAP en forma eventual.

- Becarios/as
- Pasantes
- Personal proveniente del CNR, INISA y otras Instituciones en calidad de pasantes o similares.
- Toda otra persona que desempeñe tareas para ANCAP, cualquiera sea su vínculo, incluso para las personas que desarrollen tareas a través de empresas.

CAPITULO II – ACOSO LABORAL (MOBBING)

II. 1.- OBJETIVO:

Prevenir y corregir las diversas formas de agresión, maltrato, humillaciones, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre el personal que realiza sus actividades en el Organismo.

II. 2.- DEFINICIÓN:

Es toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición, sistematización y prolongación en el tiempo, contra la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo, su integridad física o psíquica, o degradando el ambiente de trabajo. Asimismo, se entiende como acoso, toda conducta encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, rotación en el mismo, o inducir a la renuncia.

II. 3.- MODALIDADES:

El Acoso Laboral o Mobbing puede manifestarse en forma ascendente, descendente, horizontal o mixta.

a) Ascendente: Conducta ejercida de un subalterno/a o subalternos a un jerarca.

b) Descendente: Conducta ejercida sobre un trabajador/a o trabajadores, por parte de un jerarca o superior inmediato o mediato.

c) Horizontal: Conducta ejercida de un compañero/a de trabajo a otro/a u otros.

d) Mixto: Conducta omisa por parte de un jerarca o superior inmediato o mediato, por su no intervención ante el conocimiento de que se está ejerciendo acoso horizontal. Por omisión el jerarca o superior inmediato o mediato tolera que continúe la situación de acoso horizontal legitimándola, configurando de ésta forma también un acoso vertical.

II.4. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

Conductas que siendo reiteradas y prolongadas en el tiempo constituyen acoso moral laboral:

- a)** los actos de agresión física y/o amenazas, independientemente de sus consecuencias;
- b)** las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, género, religión, origen familiar o nacional, la preferencia política o el status social;
- c)** los comentarios hostiles y humillantes de descalificación del trabajo o reprensiones reiteradas e injustificadas;
- d)** las injustificadas amenazas de despido o sanción, en presencia de los compañeros/as de trabajo o no;
- e)** las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya falsedad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f)** la descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g)** las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, imitar sus gestos, postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizar;
- h)** la alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona y/o su difusión;

- i)** la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas, sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor asignada o contratada , sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j)** la exigencia , en forma discriminatoria respecto de los demás trabajadores/as o empleados/as de laborar en horario excesivo, respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida y/o los cambios sorpresivos de turno laboral;
- k)** el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados/as en cuanto al otorgamiento de derechos o prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l)** la negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor o dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan;
- m)** la negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias ordinarias, u obstaculizar la licencia médica, cuando se den las condiciones legales, reglamentarias, o convencionales para su otorgamiento;
- n)** el envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social, rechazando el contacto con la supuesta víctima, evitando el contacto visual mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio o ignorar su presencia;
- o)** dejar al trabajador/a en forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado (por ejemplo no hablándole y/o prohibiendo que le hablen); limitar la posibilidad de desarrollar su capacidad laboral sin motivos justificados;
- p)** acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Organización, o frente a los que han colaborado con los/as reclamantes.

En los demás casos no numerados, la comisión valorará según las circunstancias, la gravedad de las conductas denunciadas.

Conductas que no constituyen acoso moral laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) las exigencias y órdenes necesarios para mantener la disciplina en el lugar de trabajo;
- b) los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que reglamentariamente corresponde a los/as superiores jerárquicos sobre sus subalternos/as;
- c) la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- d) la formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos/as conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Organización, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución;
- f) las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, beca o pasantía, siempre que éstas se realicen en cumplimiento de las cláusulas de los respectivos contratos;
- g) las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y / o cláusulas de los contratos de trabajo y
- h) la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que tratan las normas disciplinarias aplicables a los funcionarios/as.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que refieren estos literales, deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

CAPITULO III – ACOSO SEXUAL

III. 1.- OBJETIVO:

Prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales.

III. 2.- DEFINICIÓN:

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.

III.3.- FORMAS Y TIPOS:

Formas:

- a)** Comportamiento físico de naturaleza sexual: Se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.
- b)** Conducta verbal de naturaleza sexual: Hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.
- c)** Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- d)** Comportamiento basado en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados

con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Tipos:

- a) **Chantaje sexual:** Es cuando el sujeto activo es un superior jerárquico que condiciona el acceso al trabajo o a alguna condición laboral, a la realización o tolerancia de una conducta de naturaleza sexual. El chantaje requiere una situación de abuso de poder por quien puede dar u otorgar beneficios.
- b) **Acoso sexual ambiental:** el sujeto activo puede ser un superior jerárquico o un compañero de trabajo creando un ambiente de trabajo hostil y humillante para la persona acosada.

III. 4. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL:

- a) **Acoso Moral:** Capítulo II.2 del Presente Protocolo
- b) **Violación:** Compeler a una persona del mismo o de distinto sexo, con violencia o amenazas, a sufrir la conjunción carnal, aunque el acto no llegue a consumarse.
- c) **Atentado violento al pudor:** Mediante violencia o amenazas, se realizan sobre persona del mismo o diferente sexo, actos obscenos, diversos de la conjunción carnal, o se obtiene que la víctima realice dichos actos sobre sí mismo o sobre la persona del culpable o de un tercero.
- d) **Violencia doméstica:** Toda acción u omisión, directa o indirecta, que por cualquier medio menoscabe, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o con la cual tenga o haya tenido una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, por matrimonio o por unión de hecho.

CAPITULO IV – COMISION PERMANENTE DE CLIMA LABORAL:

Composición de la Comisión: La misma deberá estar formada por funcionarios/as especializados en Relaciones Laborales, Responsabilidad Social Empresarial, Abogacía, Psicología e Instrucción de Sumarios, cada uno de éstos deberá provenir de las siguientes gerencias: Recursos Humanos, Relaciones Institucionales y Comunidad, Servicios Jurídicos y Medio Ambiente, Seguridad y Calidad - Salud Ocupacional y por dos integrantes del Sindicato, al menos uno de ellos con especialización en la materia. Se procurará la paridad de género en la integración de la Comisión.

Junto con la designación de los integrantes antes referidos deberán designarse sus respectivos suplentes.

Funciones: Tendrá a su cargo las acciones tendientes a prevenir cualquier situación que altere un clima laboral adecuado, propondrá capacitación permanente, realización periódica de diagnósticos de clima laboral a efectos de identificar aquellos aspectos de la organización que favorecen el acoso, etc. según lo antes relacionado. Asimismo, recibirá, analizará las denuncias, eventualmente sugerirá las medidas preventivas a adoptar en forma inmediata y recomendará las acciones a seguir, a efectos de recomponer la situación. Asesorará sobre la temática, a todo interesado/a, cada vez que estos lo requieran.

Finalizado el análisis de la denuncia, cualquiera sea su resultado la Comisión Permanente de Clima Laboral realizará un seguimiento de los casos mediante medidas de observación y evaluación posterior.

Por último, ésta, también tendrá a su cargo la documentación y registración de las denuncias y sus resultados. Elaborará para ello una base de datos, en concordancia con lo dispuesto por la ley número 18.331, identificando de ésta manera posibles áreas problemáticas.

Decisiones: Las decisiones de Comisión serán tomadas por mayoría simple, en caso de empate elevarán a Directorio el tema para la resolución, quien podrá acudir a un consultor externo para el análisis del tema.

Funcionamiento: Se regirá en su funcionamiento por las disposiciones recogidas en el presente protocolo, los principios establecidos en el Capítulo 1.2 y las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión.

Informe: La Comisión informará sobre sus actuaciones en forma semestral a Directorio, reportando estadísticas de la cantidad de denuncias recibidas, por tipo y área laboral, la cantidad de casos en que tomaron medidas y/o sanciones, tiempos de resolución de dictámenes, etc.

Independencia Técnica: Dicha Comisión trabajará de forma independiente de todas las Gerencias que la constituyan y reportará al Directorio.

Excusación o Recusación: Cuando la imparcialidad de algunos de los miembros de la Comisión se vea comprometida, ya sea con respecto alguna de las partes o por estar involucrado en algún procedimiento tramitado por ésta, deberá excusarse o será recusado y sustituido, hasta la finalización del trámite respectivo.

CAPITULO V - PROCEDIMIENTO EN CASO DE DENUNCIAS

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito o denuncia verbal- la que deberá ser ratificada posteriormente-, aportado por:

- a) la persona presuntamente afectada;
- b) denuncia escrita de parte de su representante legal, en caso de menores que no presenten la denuncia por sí;
- c) el Sindicato;
- d) los/as superiores jerárquicos de la supuesta víctima y/o victimario/a;
- e) los/as representantes de la Comisión Permanente de Clima Laboral o
- f) cualquier otra persona relacionada en el ámbito subjetivo de aplicación, que tome conocimiento por cualquier medio, de la situación de presunto acoso.

El escrito o comunicación de denuncia, podrá ser presentado por cualquier medio, esto es, en forma personal, por correo electrónico, por carta, etc., ante Recursos Humanos, la Comisión Permanente de Clima Laboral, Salud Ocupacional, Sumarios y/o superior jerárquico si correspondiera, no aceptándose denuncias anónimas.

En todos los casos en que no sea presentada directamente a la Comisión Permanente de Clima Laboral, la denuncia deberá ser derivada a la misma, en un plazo no mayor a 5 días hábiles.

Es de destacar que es obligación de los/as actores mencionados, poner en conocimiento los hechos a efectos de poder activar el Protocolo.

Ingresada la denuncia a la Comisión Permanente de Clima Laboral, ésta valorará la misma, sugerirá en caso de considerarlo necesario las medidas preventivas a adoptar de forma inmediata, analizará, investigará, solicitará informes, testimonios, pericias y toda otra diligencia lícita que entienda conveniente, a efectos de dilucidar la verdad o gravedad de los hechos o situaciones denunciadas.

La Comisión Permanente de Clima Laboral podrá resolver siempre que existan elementos suficientes que ameriten tal extremo, como una de las medidas preventivas, la dispensa a concurrir a trabajar (del denunciante o denunciado) por el plazo máximo de 15 días hábiles.

Solo en caso de denuncia por acoso sexual: En caso de tratarse de testigos con reserva, los interrogatorios se realizarán en forma reservada, sin presencia de representantes de las personas denunciadas ni de los denunciantes y sin identificar en el expediente los datos de los deponentes. Los datos se relevarán en documento que no integrará el expediente y permanecerá a resguardo de la Comisión Permanente de Clima Laboral por el término de cinco (5) años.

Culminadas las actuaciones investigativas, la Comisión Permanente de Clima Laboral elaborará un dictamen, recomendando las acciones a seguir, las que serán tramitadas a Recursos Humanos, a Salud Ocupacional, Sumarios u otras áreas involucradas o que deban actuar, según corresponda.

El dictamen será notificado al denunciante y al denunciado.

La Comisión Permanente de Clima Laboral deberá expedirse en un plazo máximo de 30 días hábiles, contados a partir del ingreso de la denuncia a la Comisión. Dicho plazo podrá ser prorrogado por el término de 15 días hábiles, en casos extraordinarios o circunstancias imprevistas por razones fundadas.

De comprobarse que la denuncia realizada fue falsa o de mala fe, las actuaciones se tramitarán al jerarca del denunciante a efectos de aplicar la sanción correspondiente, según lo dispuesto en el Reglamento de Sanciones del Organismo.

Todo el procedimiento investigativo realizado por la Comisión Permanente de Clima Laboral, será de carácter confidencial y secreto. La obligación de mantener el secreto, alcanza a todo funcionario/a que por cualquier motivo o circunstancia tuviera conocimiento de aquellos. Su violación será considerada falta administrativa.

CAPITULO VI – OTRAS FORMAS DE ACOSO

Se dispone que se aplicará este protocolo de actuación frente a otras conductas que también configuran acoso, como por ejemplo: Discriminación; ya sea discriminación racial, de género, por discapacidad o por causa de la religión; discriminación de trabajadores/as migrantes; discriminación basada en la orientación sexual y/o identidad de género; o cualquier otra conducta de carácter discriminatorio.