**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

**CAPITULO 1**

**OBJETIVO**.

El objetivo del presente protocolo es prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso sexual en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales~~.~~

**DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y POLITICA INSTITUCIONAL**

El acoso sexual laboral vulnera derechos humanos fundamentales, tales como: el derecho a la no discriminación, a la intimidad, a la dignidad, a la integridad física y psicológica, a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia, así como todos aquellos derechos no reconocidos explícitamente y que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno (art. 72 y 332 Constitución).

La Administración de las Obras Sanitarias del Estado rechaza enfáticamente el acoso sexual laboral en todas sus formas y modalidades, y se compromete a adoptar todas las medidas necesarias y pertinentes para garantizar un entorno libre de acoso sexual en el trabajo.

Los comportamientos que pudieran constituir acoso sexual laboral de acuerdo a lo preceptuado en la Ley 18.561 de fecha 11/09/2009 y Decreto 256/2017 del 11/09/2017, no serán tolerados y serán considerados falta grave o muy grave. Serán pasibles de sanción las y los superiores jerárquicos que, en conocimiento de tales conductas, omitan denunciarlas o corregirlas.

**CAPITULO 2**

**DEFINICIONES**

**Artículo 1 - (Definición de 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 con producirle un perjuicio en su situación laboral o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. (Art. 2 Ley 18.561)**.**

**Artículo 2 - (Modalidades del acoso sexual laboral**). El acoso sexual laboral puede darse de las siguientes modalidades: acoso vertical descendente, acoso vertical ascendente y acoso horizontal.

El acoso vertical descendente procede de un/a superior jerárquico/a respecto de un/a subordinado/a; el acoso vertical ascendente procede de un/a subordinado/a respecto de su superior jerárquico/a; y el horizontal procede entre compañeros/as, o colegas de trabajo.

**Artículo 3 – (Comportamientos de acoso sexual).-** El acoso sexual laboral conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 18.561, puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

**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 o de estudio 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.

**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**.

**Artículo 4 - (Ámbito subjetivo de aplicación).** Se aplicará a toda persona que preste tareas y/o funciones en la Administración de las Obras Sanitarias del Estado (O.S.E), cualquiera sea la modalidad de relacionamiento con esta Administración.

**CAPITULO 3**

**3.1. PRINCIPIOS Y GARANTIAS**

**Artículo 5 - (Principios).** El presente Protocolo será aplicable con estricta sujeción a los siguientes principios, sin perjuicio de los demás principios que rigen la actividad administrativa:

1. **Protección de la dignidad**: Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. Se deberá proceder con la discreción y prudencia necesaria para con las personas implicadas. En ningún caso las personas podrán recibir un trato desfavorable.
2. **Confidencialidad**: los/as intervinientes en el procedimiento tienen el deber de guardar estricta reserva, estándoles prohibido transmitir o divulgar información sobre el contenido de las denuncias, identidad de los/las involucrados/as, situación del trámite, etc.
3. **Diligencia debida y Celeridad**. Las denuncias de acoso sexual laboral se deberán sustanciar con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento.
4. **Prohibición de represalias**: No podrán aplicarse represalias contra el trabajador/a afectado/a, así como contra quienes presten testimonio, intervengan y/o colaboren durante la instrucción de la denuncia.
5. **Buena fe**: todos/as los/as involucrados/as en el proceso deberán ajustar su conducta al principio de buena fe, lo que importa un actuar diligente, recto, leal y honesto.

**3.2. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN**

**Artículo 6 – (Medida preventiva)** se considera toda aquella acción que se adopte a efectos de desalentar y prevenir comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral. (Art. 3 Decreto 256/2017)

A tales efectos el Comité de Calidad con Equidad de Género junto con la Comisión Asesora de Prevención y Actuación en Materia de Género, Acoso y Discriminación coordinarán las acciones tendientes a:

1. Capacitar al personal, así como toda otra acción que tienda a difundir los contenidos y alcance de la normativa vigente en la materia.
2. Adoptar medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente laboral.

**3.3. PROCEDIMIENTO Y FORMALIDAD DE LA DENUNCIA**

**Artículo 7 –** **(Tramitación).** Las denuncias de acoso sexual laboral, serán sustanciadas por la Comisión Asesora de Prevención y Actuación en materia de Género, Acoso y Discriminación, creada por R/D N° 871/18 de fecha 8/08/2018.

La mencionada Comisión Asesora tendrá carácter interdisciplinario y estará integrada por tres funcionarias/os titulares y tres alterno/as, de las siguientes disciplinas: (1) Abogacía, (1) Psicología y (1) Ciencias Sociales o Relaciones Laborales, quienes tendrán conocimientos en las temáticas de acoso, discriminación y género.

El funcionamiento de la Comisión será coordinado por el Área de Género, Acoso y Discriminación.

**Artículo 8 – (Forma de presentación).** Las denuncias podrán presentarse:

1. Por escrito y con firma habitual en el Área de Género, Acoso y Discriminación o mediante correo electrónico denunciacadig@ose.com.uy, o fax, en todos los casos mediante el formulario confeccionado a tales efectos.
2. En forma verbal, deberá de inmediato labrarse acta, la que deberá contener la información detallada en el artículo 9 del presente Protocolo.

Quien recibe la denuncia deberá adoptar las medidas pertinentes para asegurar la debida reserva de la denuncia recibida, bajo su más estricta responsabilidad funcional.

**Artículo 9 - (Contenido de la Denuncia).** La denuncia deberá contener las siguientes enunciaciones:

1. Nombre completo, cédula de identidad, domicilio, teléfono y correo electrónico de la persona denunciante.
2. Identificación clara y precisa de la persona denunciada de los presuntos actos de acoso sexual laboral.
3. Descripción completa de los hechos y comportamientos que indicarían una situación de acoso sexual laboral.
4. Ofrecimiento de toda prueba que se considere del caso.

**Artículo 10 - (Sanciones).** Constituye falta grave o muy grave formular una denuncia para obtener un provecho indebido, accionar a sabiendas de su sin razón, actuar con culpable ligereza o por malicia que merezca la nota de temeridad. Tipificará también falta grave o muy grave el tomar represalias contra el/la denunciante o respecto de cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento y se tipificará conforme las normas del Reglamento Interno de Personal.

**3.3. COMETIDOS**

**Artículo 11 – (Cometidos).** La Comisión Asesora de Prevención y Actuación en Materia de Género, Acoso y Discriminación tendrá entre sus cometidos en materia acoso sexual laboral:

1. Recabar la declaración de la persona denunciante y denunciada en forma individual y separada.
2. Agregar la documentación que hubiere y todo otro elemento que pueda resultar útil a los fines de ulteriores averiguaciones.
3. Adoptar las medidas de protección a la integridad psico-física de la persona denunciante y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación de conformidad a lo establecido en el artículo 8 del Decreto 256/2017.

Se entiende por medida de protección integral aquella que se adopta para minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciantes, y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación. Su carácter es cautelar, y su vigencia está relacionada con el desarrollo de la investigación y hasta la resolución final. Sin perjuicio de ello, la resolución final podrá disponer la prolongación de su vigencia.

1. Disponer lo necesario a efectos de viabilizar las autorizaciones correspondientes a la gestión de los viáticos, con la mayor celeridad posible y con las reservas del caso, de las personas involucradas (denunciante, denunciada y testigos), una vez citadas para ser entrevistadas, dado los plazos abreviados para la dilucidación y diligenciamiento preliminar de la situación denunciada.
2. Llevar un registro y base de datos de las denuncias efectuadas, así como un archivo de sus informes y de toda otra actuación que entienda pertinente, el que quedará en el Área de Género, Acoso y Discriminación, el cual será reservado, salvo solicitud expresa y fundada de las personas implicadas en cuyo caso se expedirá testimonio.
3. Efectuar informes con recomendaciones en materia de su competencia a fin de evitar la consolidación de conflictos.
4. Planificar y realizar junto con el Comité de Calidad con Equidad de Género, acciones de sensibilización que permitan la identificación y erradicación de comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral.
5. Una vez culminado el procedimiento disciplinario que pudiera corresponder, realizará el seguimiento de las situaciones denunciadas por un lapso mínimo de un año, para ello requerirá informes al jefe/a superior inmediato donde desempeña funciones la parte denunciada sobre su desempeño y relacionamiento laboral.
6. Asesorar al Directorio en la materia cuando éste lo solicite.

**3.4 FORMA DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

**Artículo 12 - (Quorum)**. Las resoluciones se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros.

**Artículo 13 - (Asistencia).** Es obligatoria la asistencia de los/as miembros de la Comisión a las sesiones que ésta realice.

En caso de ausencia del titular, será suplido por alterna/o designada/o.

La ausencia injustificada será considerada falta administrativa y se tipificará conforme las normas del Reglamento Interno de Personal.

Cuando el volumen de los casos planteados, la naturaleza de los mismos, u otras circunstancias fundadas así lo ameriten, el Área de Género, Acoso y Discriminación, con la anuencia de Secretaria General, podrá convocar simultáneamente a miembros titulares y alternos, conformando dos comisiones de trabajo, las que actuarán conforme al presente reglamento.

**Artículo 14 - (Convocatoria).** El día, hora y lugar de sesión de la Comisión serán determinados por el Área de Género, Acoso y Discriminación previa anuencia de la Comisión Asesora. La convocatoria a los/as miembros se efectuará mediante citación escrita o electrónica en la que se consignará el o los asuntos a considerar.

**Artículo 15 - (Facultades).** La Comisión tendrá la facultad de requerir asesoramiento, informe, pronunciamiento o dictamen de cualquier Área del Organismo, dentro del ámbito de sus competencias.

**Artículo 16 –** **(Prueba).** La Comisión podrá citar, cuando lo entienda del caso, a la persona denunciante, denunciada y/o testigos o cualquier otro/a funcionario/a que entienda pertinente a fin de esclarecer la situación puesta a su consideración, debiendo adoptar las medidas necesarias a los efectos de preservar la reserva de la denuncia o del trámite o de la identidad del/de la denunciante, denunciado y/o testigos.

Para el diligenciamiento de la prueba se deberá contar al menos con la presencia de dos integrantes de la Comisión. A tales efectos podrán ser asistidos en dichas tareas por el Área de Género, Acoso y Discriminación.

**Artículo 17 - (Plazo para pronunciarse).** La Comisión deberá pronunciarse en los asuntos remitidos a su consideración dentro de los 15 días hábiles contados a partir de la recepción del asunto, prorrogables por razones fundadas por 5 días hábiles, autorización que deberá ser concedida por Secretaría General.

**Artículo 18 – (Dictamen).** El pronunciamiento final de la Comisión sobre el fondo del asunto, será remitido al Área de Género, Acoso y Discriminación, teniendo carácter de dictamen o asesoramiento técnico, no constituyendo un acto administrativo. En caso que del dictamen surja que la situación denunciada no encuadra dentro de los parámetros de acoso sexual se notificará a las partes involucradas.

**Artículo 19 – (Resolución).** Si a juicio de la Comisión Asesora hay elementos suficientes que podrían encuadrar en una situación de acoso sexual, el Área de Equidad de Género, Acoso y Discriminación, elevará a Secretaría General, proyecto de Resolución, sugiriendo la disposición del procedimiento disciplinario correspondiente, el cual se sustanciará de conformidad a lo preceptuado en la Ley 18.561, Decreto 256/2017 y Reglamento de Procedimiento Administrativo y Disciplinario.