

**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:

- a) **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.
- b) **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.
- c) **Diligencia debida y Celeridad**. Las denuncias de acoso sexual laboral se deberán sustanciar con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento.
- d) **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.
- e) **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:

- a) Capacitar al personal, así como toda otra acción que tienda a difundir los contenidos y alcance de la normativa vigente en la materia.
- b) 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:

- a) 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.
- b) 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:

- a. Nombre completo, cédula de identidad, domicilio, teléfono y correo electrónico de la persona denunciante.
- b. Identificación clara y precisa de la persona denunciada de los presuntos actos de acoso sexual laboral.
- c. Descripción completa de los hechos y comportamientos que indicarían una situación de acoso sexual laboral.
- d. 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.

- 4- 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.
- 5- 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.
- 6- Efectuar informes con recomendaciones en materia de su competencia a fin de evitar la consolidación de conflictos.
- 7- 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.
- 8- 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.
- 9- 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.