Administración de las Obras Sanitarias del Estado

República Oriental del Uruguay

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Aprobado por R/D N° 1131/18 del 3/10/18

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DOCUMENTAL

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

CAPÍTULO 1

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 POLÍTICA 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 Nº 18.561 de fecha 11/IX/09 y Decreto Nº 256/2017 del 11/IX/17, 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.

CAPÍTULO 2

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 Nº 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 Nº 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 (OSE), cualquiera sea la modalidad de relacionamiento con esta Administración.

CAPÍTULO 3

3.1. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

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 Nº 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.

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.

3.4. 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 Nº 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.

3.5 FORMA DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN 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 Secretaría 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 Nº 18.561, Decreto Nº 256/2017 y Reglamento sobre Procedimiento Administrativo y el Procedimiento Disciplinario.

E. 1206/2018.

Montevideo, 03/10/2018 **R/D N°1131/18**

---VISTO: que el Poder Ejecutivo aprobó el Decreto N° 256/2017 de fecha 11/IX/2017, el cual reglamenta la ley 18.561 relativa a prevenir y sancionar el acoso sexual, así como a proteger a las víctimas del mismo.----------RESULTANDO I: que la Administración cuenta con una Guía para el Tratamiento de Casos de Acoso Sexual, aprobada por R/D N° 1304/2010 de fecha 15/IX/2010 y su modificativa R/D N° 467/2015 de fecha 13/05/15.----------RESULTANDO II: que el mencionado Decreto N° 256/2017, establece la confección de un protocolo que contemple la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, el cual deberá cumplir con lo requerido en el artículo 4 del citado Decreto.----------CONSIDERANDO I: que en razón de lo expuesto, se entiende pertinente adecuar los instrumentos existentes en materia de prevención y actuación en situaciones de Acoso Sexual Laboral conforme a la nueva reglamentación.---------CONSIDERANDO II: 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.----------ATENTO: a lo establecido en la ley 18.561 y Decreto 256/2017----------EL DIRECTORIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO;----------R E S U E L V E:----------1º) Dejar sin efecto el PR.C.I 02, Guía para el Tratamiento de Casos de Acoso Sexual que fuera aprobado por R D N° 1304/2010 de fecha 15/IX/2010 y modificado por R/D N° 467/2015 de fecha 13/05/15.----------2°) APROBAR el “Protocolo de actuación en situaciones de Acoso Sexual Laboral”, el que luce en el Anexo adjunto y se considera parte integrante de la presente Resolución.----------3º) COMUNÍQUESE a la Gerencia Jurídico Notarial. Cumplido, pase a la Gerencia de Comunicación, para

su más amplia difusión.----------
---4º) PUBLÍQUESE en el Portal Intranet y en el Sitio Web de O.S.E..----------
---POR EL DIRECTORIO: