

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE MEVIR

POLÍTICA INSTITUCIONAL

Este documento se enmarca en la política institucional de MEVIR que expresa absoluto rechazo de toda situación de acoso laboral y violencia basada en género que se produzca dentro del Organismo.

Se declara que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades constituye una práctica inaceptable, por tratarse de conductas que ponen en riesgo la salud, entendida esta como el estado de bienestar físico, psíquico y social, de acuerdo a la definición dada por la Organización Mundial de la Salud. Por lo cual el Empleador tiene la responsabilidad de garantizar a todos los participantes y los funcionarios un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.

Un ambiente laboral saludable y adecuado, constituye un derecho de los trabajadores que debe ser amparado y protegido por el empleador, ya que el mismo a su vez incide en el clima laboral y la gestión institucional.

El siguiente Protocolo oficiará como garante protector de trabajadores y participantes de los Programas que desarrolla, así como también instrumento de prevención de estas conductas en el ámbito de trabajo, enmarcados en las Leyes Nro. 18.561 Acoso Sexual y Nro. 19.580, con sus definiciones y procedimientos.

A su vez se entrelaza con su misión y visión Institucional. Es así que, MEVIR “Dr. Alberto Gallinal Heber” destina sus recursos a familias en situación de vulnerabilidad social - económica, logrando que se efectivice el derecho humano de acceso a una vivienda. En ese marco y la indivisibilidad e interdependencia de los derechos fundamentales, la institución asume sus intervenciones con la obligación de garantizar a las personas participantes y sus trabajadores el pleno ejercicio de todos sus derechos y un espacio de trabajo libre de violencias.

Por último queremos destacar que **el presente protocolo es el producto de un proceso de trabajo articulado entre varios actores del Organismo y colaboradores externos, siendo el fruto del intercambio y análisis con parte del funcionariado de la Institución, incorporando antecedentes e insumos de sistematizaciones generadas en otras actividades donde se trabajó la temática (capacitaciones a técnicos, a capataces, supervisiones y reuniones generales de técnicos) incorporando la perspectiva de las distintas Áreas y Programas de MEVIR.**

MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL

Violencia basada en Género

La violencia de género es una violación a los derechos fundamentales que atenta contra la dignidad de las mujeres y vulnera su autonomía y su bienestar físico como emocional.

Definición de Violencia basada en género hacia las mujeres, artículo 4 Ley Nro. 19.580, “La violencia basada en género es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres.”

El artículo 6 de la Ley Nro. 19.580 establece las manifestaciones de violencia basada en género, no excluyentes entre sí ni de otras que pudieran no encontrarse explicitadas; física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, la ejercida hacia la orientación sexual, simbólica, obstétrica, laboral, en ámbito educativo, callejero, política, mediática, femicida, doméstica, comunitaria, institucional, étnica racial.

Violencia Laboral

Artículo 6, l) de la Ley mencionada anteriormente, “Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer.”

Si nos enfocamos en las desigualdades de género en el ámbito laboral, podemos distinguir dos fenómenos que suceden: la segregación ocupacional y el techo de cristal.

La segregación ocupacional, refiere, a la diferencia por sexo en los diferentes tipos de trabajo, niveles de actividad y empleo. Las mujeres se ven confinadas a una gama de ocupaciones más acotada que los hombres (segregación horizontal) y a tareas de nivel inferior (segregación vertical). Esta discriminación se debe a prácticas basadas en estereotipos y prejuicios sobre los roles de la mujer y el hombre en la sociedad.

El techo de cristal, son obstáculos contruidos desde estos estereotipos y relaciones de poder, que impiden a las mujeres alcanzar puestos superiores dentro de una organización. En el ámbito laboral, la inclusión masiva de las mujeres ha estado condicionada por distintas expresiones de violencia (dificultades en el acceso al trabajo, brecha salarial, discriminaciones por sexo, segregaciones laborales, etc.).

La persistencia de estas desigualdades, entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo no permiten generar condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El acoso sexual en el ámbito laboral se origina en las matrices sociales y culturales, encontrando en las construcciones de género, parte de su entendimiento.

Visibilizar la temática de género nos posibilita cuestionar lo que hasta ahora asumimos como natural y generar acciones para avanzar hacia una sociedad más igualitaria, justa y democrática, erradicando múltiples manifestaciones de violencia de género en el ámbito laboral, entre ellas, el acoso sexual laboral

El acoso sexual en el ámbito laboral es considerado una de las manifestaciones de violencia de mayor impacto en las personas involucradas; vulnera sus derechos fundamentales, en particular el derecho a la igualdad, a la intimidad, a la dignidad, a la libertad, a la seguridad y salud en el trabajo.

El acoso sexual tiene particularidades propias y se encuentra definido en la Ley Nro. 18.561. Esta norma contiene un conjunto de artículos que conforma un sistema de tutela para las situaciones de acoso sexual, promoviendo su prevención, sanción y protección a las personas afectadas en el ámbito laboral, del 11 de setiembre de 2009 y su decreto reglamentario. 256/2017.

La ley referida, define al Acoso Sexual Laboral, como, *“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 en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.”*

De dicha definición se desprende que, para el caso de acoso sexual, un único incidente grave puede configurar una situación de acoso sexual laboral. Pilares que se desprenden de la definición de la ley:

Deben estar presentes en una situación de Acoso Sexual laboral:

- Comportamiento de naturaleza sexual
- No deseado, rechazo
- Causa perjuicio laboral o amenaza
- Ambiente hostil o humillante

Un único incidente grave puede configurar una situación de acoso sexual laboral.

Comportamiento de Naturaleza Sexual (mencionados en la Ley Nro. 18.561, Art. 3):

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 o de estudio de quien la reciba.

c) **Exigencia** de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

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, resulten humillantes u ofensivos para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Clasificación de Acoso Laboral y Sexual

Horizontal: El acoso laboral se realiza entre compañeros de trabajo que ocupan un nivel en la jerarquía del organigrama

Vertical Descendente: El acoso laboral se produce desde un superior o jefe en el organigrama hacia su subordinado. Es acoso ejercido por el jerarca en el ejercicio abusivo de su poder.

Vertical Ascendente: Es aquel que realizan uno o varios subordinados y que va dirigido hacia un superior jerárquico.

Externo: Acoso proveniente de terceras personas ajenas al organigrama, pero vinculadas al ambiente de trabajo, en este último no interviene el organigrama para analizar las relaciones de poder.

Acoso Laboral

El acoso laboral supone un conjunto de conductas (acción u omisión) hostiles, degradantes, ofensivas, abusivas y éticamente graves, ejercidas en tiempo, con la

finalidad de hostigar o causar un daño, desarrolladas en el ámbito laboral.

Se trata de cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, que lesione bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico, susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo.

Dichas conductas vulneran la integridad física o psíquica, el honor y dignidad del trabajador, y perjudican el ambiente laboral.

Definiciones de distintos autores

Sergio Gamonal y Pamela Prado, (el mobbing o acoso moral laboral, Chile) Definen, *“Conjunto de acciones y omisiones, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados afectando generalmente su dignidad personal y dañando la salud del o de los afectados con mira de lograr distintos fines de tipo persecutorio.”*

Por su parte Cristina Mangarelli deja manifiesto en forma expresa que las situaciones de acoso moral en general, son un ataque a la dignidad del trabajador, víctima que lo padece, siendo este un **derecho humano fundamental**, y parte del elenco de los derechos inespecíficos del mismo, que no solo deben ser respetados y le son oponibles al empleador, sino que el empleador debe tomar medidas para prevenir las situaciones o ataques a los mismos, se destaca el deber del empleador de tomar medidas preventivas y preservar la salud física y psíquica en el ambiente de trabajo (Mangarelli, Cristina Sentencia Definitiva N°41872011).

La psiquiatra y psicóloga Marie-France Hirigoyen “el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”. “la gravedad de un acoso no depende solo de la duración, sino también de la violencia de la agresión.”

Conductas que constituyen Acoso Laboral

Una correcta delimitación del concepto de acoso laboral resulta esencial para determinar el alcance del mismo.

Se reitera, para que se configure una situación de acoso moral/laboral se requieren acciones u omisiones hostiles, agravantes, humillantes, ofensivos y éticamente graves, en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo, así como su reiteración y prolongación en el tiempo, y ejercidas por un individuo o grupo de individuos hacia otro u otros.

A meros efectos enunciativos y sin que sea considerado de carácter taxativo, se enumeran algunas que pueden llegar a constituir una situación de acoso moral/laboral:

- Amenazas personales
- violencia verbal y/o físicas
- Comentarios despectivos y/o burlas,
- Humillación pública y/o generación o circulación de rumores y motes o sobrenombres,
- Tácticas de intimidación,
- Ataques a la dignidad tales como las descalificaciones y/o desvalorizaciones,
- Comportamientos que cortan la red de comunicación de la persona acosada, generando aislamiento y vacío,
- Atacar la vida privada, las características personales y la salud de la persona

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), ha delineado claramente el período de inclusión de las mujeres en la teoría y práctica de los derechos humanos. En su artículo primero define la discriminación hacia las mujeres como: “...toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

La OIT en su Conferencia Internacional del Trabajo en 1985 señaló el acoso sexual como “una violación de los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es decir, una inaceptable situación laboral y una forma grave de violencia”. Desde entonces la OIT ha destacado que el acoso sexual es una de las formas más flagrantes de violación de los derechos de todos los trabajadores, exhortando a los países a adoptar medidas tendientes a su erradicación.

Corresponde destacar también la **Declaración de Filadelfia de 1994 de la OIT** referente a la igualdad, y la **Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo 1998** que incluye la eliminación de la discriminación.

Asimismo, los convenios Internacionales de Trabajo N° 100,111,155,156 y 190, igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y la femenina, no discriminación, trabajadores con carga familiar, seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, entendiendo “medio ambiente” como el acoso laboral moral y sexual. El convenio 190 es el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La **Declaración Socio laboral del Mercosur de 1998** que garantiza la igualdad “...Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social ...”

La OIT define la Violencia en el Trabajo, cómo ...” toda acción mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su profesión” (Ginebra 2003)

MARCO NORMATIVO NACIONAL

La Constitución de la República ampara los derechos fundamentales inherentes a la personalidad humana en sus artículos 7, 8 y 72 así como los relacionados con el trabajo y quienes lo desempeñan en el artículo 54.

Uruguay a través de la **Ley Nro. 15.164** del 12/8/1981 ratifica La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer.

Se han dictado en el ámbito nacional normas legales tendientes a la protección en el trabajo y a la no discriminación;

Ley Nro. 16.045 del 2 de junio de 1989 relativa a la actividad laboral prohíbe toda clase de discriminación y prevé igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos.

Ley Nro. 16.063 del 6 de octubre de 1989, rectifica los convenios Internacionales de Trabajo 100,111 y 156.

Ley Nro. 18.104, (2007) de Promoción de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre mujeres y hombres, que dispone la implementación de un Plan Nacional de igualdad y Derechos el cual incorpora como línea Estratégica de Igualdad erradicar el acoso sexual en el trabajo

Ley Nro. 19.849 Violencia y Acoso en el mundo del trabajo (dic/2019), ratifica convenio internacional 190. Uruguay es el primer país que ratifica el convenio 190 a través de la promulgación de esta ley. Dicho convenio es el primer tratado internacional que aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio requiere además que los Estados miembros que lo ratifiquen adopten, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso a través de medidas de prevención, de protección, de control de la aplicación y de reparación, así como a través de la orientación, formación y sensibilización.

Ley Nro. 18.561 Acoso sexual Laboral (set/2009) norma específica de prevención y sanción, la misma deja claro que el acoso sexual es una falta grave al derecho de igualdad, es provocada por situaciones de violencia, discriminación y abuso de poder que se manifiestan y sintetizan en el acoso sexual laboral. **Y su Decreto 256/17** reglamenta Ley Nro. 18.651.

Ley Nro. 19.580 Violencia hacia las mujeres basada en género (dic/2017), expresa en el literal I) del artículo 6 que la “Violencia laboral es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el acceso a estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorio clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer”. Dicho artículo, enumera las distintas manifestaciones de violencia de género existentes y permite visualizar cuáles derechos fundamentales se ven vulnerados.

Ley Nro. 19.846 de fecha 19 diciembre 2019, “aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprometiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento”.

OBJETIVOS del PROTOCOLO:

Generales:

Prevenir, investigar, atender y sancionar los actos de acoso sexual, erradicando y evitando situaciones de acoso en el ámbito laboral, garantizando de esta forma que no se vean vulnerados los derechos humanos fundamentales de los participantes y el personal de la Institución. Se implementarán procedimientos de actuación y mecanismos tendientes a la efectiva protección de las víctimas de acoso y sancionar a los responsables del mismo.

Específicos

1. Establecer una guía que permita identificar situaciones de acoso sexual con el fin de evitar y prevenir que dicha situación suceda.
2. Formar, sensibilizar, capacitar y dar difusión.
3. Medidas específicas para abordar situaciones de acoso sexual denunciadas.
4. Garantizar la seguridad de las personas afectadas.
5. Otorgar las debidas garantías a las partes respecto al procedimiento de actuación.
6. Aplicar medidas que pongan fin a la situación de acoso laboral mediante el mecanismo previsto en el presente protocolo.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.

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.

Confidencialidad, Diligencia debida y Celeridad. El presente protocolo será aplicable con estricta sujeción a los principios de confidencialidad, diligencia debida y celeridad en los procedimientos.

1. Las personas involucradas en el proceso de investigación, tanto miembro de comisión, denunciante, denunciado, testigos o cualquiera otra persona que se le solicite información, deberá guardar estricta reserva, se prohíbe transmitir o divulgar información sobre contenido de denuncia, identidad de los/las involucrados/as, situación del trámite, etc. Para esto se solicitará firmar una declaración de confidencialidad en cada intervención.
2. Las personas que sean citadas por la comisión de investigación para tomar declaración, lo harán individualmente, en forma reservada con el fin de proteger la información y datos que de la misma se desprendan.
3. El expediente labrado por la comisión de investigación no contendrá caratula que identifique datos personales de los involucrados, como tampoco lugar de los hechos ni causal, se lo identificará solamente con un número. Su contenido tampoco deberá tener datos personales.
4. Los datos personales de los involucrados serán relevados en documento que no integrará el expediente, ambos permanecerán a resguardo de la Institución por cinco años, para el caso que sean solicitados por la sede judicial.
5. Durante el proceso de investigación, el expediente electrónico sólo podrá ser manipulado por los miembros de la comisión, una vez finalizado y en papel se mantendrá en resguardo como es indicado en el punto anterior.
6. La Comisión de Investigación estará obligada a no brindar información específica de la denuncia en curso, por fuera de su integración, ya sean jerarquías, integrantes del sindicato u otras personas. Así como no informar acerca de una situación puntual denunciada a ninguna jerarquía o persona que pretenda tomar conocimiento de la misma.
7. Los miembros de la comisión de investigación deberán actuar con confidencialidad, su incumplimiento tendrá como consecuencia su remoción de la comisión como una eventual sanción en el marco del ejercicio del poder disciplinario del empleador.

A ser oído/ y a fundamentar sus dichos: las actuaciones se llevarán a cabo con las debidas garantías, otorgando a los sujetos activo y pasivo de la situación ASL a ser oídos y poder fundamentar sus dichos.

Prohibición de represalias: Prohibición de represalias contra denunciantes víctimas, así como contra quienes presten testimonio en el proceso de la investigación.

Buena fe: Todas las personas que intervengan en el proceso de la investigación deberán ajustar su conducta al principio de buena fe.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será aplicable para toda persona que cumpla funciones en todo el territorio Nacional en las Dependencias de MEVIR cualquiera sea la modalidad de relacionamiento con esta Administración, independientemente de que exista o no vínculo laboral, a efectos de garantizar el debido proceso ante una denuncia recibida.

ORGANO COMPETENTE :Comisión de Investigación:

Designación:

Sus miembros serán designados por Mesa Coordinadora.

Integración:

Serán funcionarios de la Institución, N° integrantes: 3 y 3 suplentes. Podrán solicitar asesoramiento externo, convocando en caso que sea necesario ante una denuncia o durante el proceso de una investigación.

No podrán participar en la investigación, los miembros de la comisión que estén involucrados en el hecho denunciado, en aquellos casos que se vea afectada su imparcialidad por vínculo personal con algunas de las personas involucradas, o donde pudiera existir un vínculo laboral de subordinación directa en relación a la persona denunciada o denunciante, deberán excusarse o ser recusados.

Perfil:

El equipo de la comisión será interdisciplinario, integrado por técnicos con perfil adecuado y de las distintas áreas: 1 Abogacía, 1 Trabajador Social, y 1 puede ser Relaciones Laborales o Psicología, con formación en acoso laboral y género.

Asimismo, en dichos perfiles de integración de la Comisión de Investigación deben hacer personas de ambos sexos.

Duración en el cargo

Dichos integrantes permanecerán en sus funciones en el tiempo de dos años. Cualesquiera de los integrantes podrán volver a ser designados por un período más como máximo, siempre cuando dichos integrantes tengan intención de postularse. La forma de rotación asegurará la permanencia de algunos miembros para garantizar el acumulado de experiencias.

Aprobación de medidas:

Las aprobaciones de medidas resueltas por dicha comisión serán tomadas con la mayoría de sus integrantes, pudiendo dejar constancia de disensos.

Capacitación

Los integrantes o aspirantes recibirán capacitación permanente en la temática. Los cursos de formación específica deberán realizarse para al menos 10 personas al año, lo que proveerá al inicio de personas formadas en esta temática que puedan tenerse en cuenta para esta función.

Reglamento

Una vez conformada la comisión, deberá elaborar un reglamento de funcionamiento de acuerdo a sus competencias. En dicho reglamento deberá establecerse la forma de trabajo, instancias de reuniones, dedicación de cada integrante, designación de roles, rotación de tareas; en un contexto de prioridad de las tareas asignadas con respecto a las tareas de los integrantes en sus respectivos sectores o áreas de trabajo. También debe establecerse comunicaciones, actas, lugar físico donde se resguardará la documentación, materiales de uso exclusivo para el trabajo (computadora, impresora, archivador).

Deberá haber un capítulo donde se establezca cubrir si es necesario gastos extraordinarios en el funcionamiento de la Comisión, y procedimiento para aprobación.

Asimismo, también debe haber un capítulo dirigido al cuidado de las personas que integran la comisión, velar por su bienestar, teniendo en cuenta dedicación, carga horaria, rotación en las tareas, flexibilidad y posibilidad de excusarse en sus labores habituales para cumplir con las investigaciones que sea necesarias llevar a cabo.

En el reglamento deberá siempre prevalecer la reserva de información y generar garantías a las partes, considerando a tales efectos los lugares de reunión, horarios, y la participación de al menos 1 integrante abogado.

Competencias Comisión de Investigación:

- A) Asesorar, recepcionar denuncias y definir el carácter de investigación de las mismas.
- B) Definir y aplicar medidas de protección y prevención que fueran necesarias a la víctima y testigos si los hubiera, en las primeras 48 - 72 horas, o en el transcurso de toda la investigación.
- C) Establecer las garantías necesarias para el Instituto y demás partes sobre la conducción de los procesos de denuncia, investigación, sanción y reparación.
- D) Implementar los mecanismos tendientes a la efectiva protección de las víctimas de acoso sexual laboral y a las personas que son convocadas a prestar testimonio (Ley Nro. 18.561 Art. 6 y las establecidas en los artículos 3 al 8 del decreto reglamentario de la misma).
- E) La Comisión dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos durante el proceso de investigación. Contará con independencia técnica y autonomía para realizar acciones que crea necesarias para dicha búsqueda.
- F) Deberá realizar un informe que tendrá la narración de los hechos, recabar declaraciones de la presunta víctima, denunciado y testigos si los hubieran, recepcionar la prueba aportada por las partes, crear y mantener un archivo de carácter reservado de todos los informes y de su actuación.
- G) Tendrá potestad para concurrir y trasladarse a cualquier punto del país, a las obras donde interviene MEVIR, así como también a aquellos lugares donde

desempeñen tareas administrativas los funcionarios, oficinas centrales o depósito central a efectos de recabar testimonios y toda información necesaria. Los traslados se realizan en aras de proteger a la víctima para preservar la reserva y eficacia de la investigación si así lo ameritara.

- H) Deberá realizar un informe final y sus conclusiones, el cual será elevado a la Mesa Coordinadora para que se efectúe la resolución que corresponda.
- I) Deberá notificar a las partes involucradas de dicho informe y sus conclusiones.
- J) Una vez culminada la investigación, podrá sugerir.
- K) Durante el plazo de un año, la Comisión de Investigación podrá solicitar dando cumplimiento al decreto 127/014, el seguimiento correspondiente a las personas denunciadas en el proceso de investigación a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, o al sector de la institución que se designe para tales efectos.
- L) Podrá realizar las sugerencias y recomendaciones que estimen convenientes tendientes a evitar un clima laboral adverso hacia la persona denunciante y testigos, independientemente a las conclusiones a las que se haya arribado. Pudiendo a su vez, sugerir a los responsables del equipo técnico o sector, medidas tendientes a la reparación de las víctimas como apoyo psicológico, apoyo y acompañamiento en las tareas diarias como trabajador o como participante de MEVIR.
- M) **PREVENCIÓN** En cumplimiento del artículo 1 de la Ley Nro. 18.561 y del decreto reglamentario 256/17 artículo 5, se faculta a la Comisión a instrumentar un Plan de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, que contenga acciones concretas, que permitan, la prevención y el desaliento de dichos comportamientos. Las acciones se viabilizarán en forma continua, progresiva y permanente. Esta competencia se refiere a la prevención, sensibilización, capacitación del personal, difundir normas sobre la materia, dar seguimiento y garantías a las partes del cumplimiento del protocolo vigente, asesorar en la temática a la Institución siempre que se requiera. La formación y capacitación de la temática estará dirigida a los trabajadores, participantes, directivos y delegados sindicales. Asegurar la concurrencia a dichas capacitaciones a los cargos directivos y jefaturas. Este trabajo se realizará en coordinación con la Comisión de Seguimiento del MIDES - MEVIR.

N) Crear un Registro y base de datos de las denuncias efectuadas a efectos de constituir un importante insumo a la hora de formular el diagnóstico institucional sobre la temática. En función de indicadores recomendados como: cantidad de casos/cantidad de funcionarios, casos resueltos/presentados, resueltos con sanción/resueltos sin sanción, medidas tomadas de prevención y de protección, medidas de difusión, capacitación y sensibilización/ otras formaciones realizadas por MEVIR.

SOBRE EL PROCEDIMIENTO:

ASESORAMIENTO

Todo el funcionariado y los participantes de los programas podrá recibir asesoramiento ante presuntas situaciones de ASL.

DENUNCIA

Los funcionarios y los participantes tendrán el deber de comunicar y denunciar presuntos hechos de ASL que sean de conocimiento, la comunicación deberá realizarse de forma inmediata por los canales correspondientes a tales efectos, garantizando la celeridad y la debida reserva.

Frente a:

A) toma conocimiento de una situación de acoso sexual laboral

B) perciba una situación con indicios de acoso sexual laboral

El empleador deberá adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual laboral. De forma inmediata realizarán la comunicación pertinente a la Comisión para dar intervención a la misma.

C) Frente a una denuncia, deberá facilitar el correo de la comisión de forma inmediata y notificar a la Comisión. No es competencias de los jérfarcas definir si la situación denunciada configura o no, acoso sexual laboral.

En caso que la persona involucrada no deseara realizar la denuncia ante la Comisión, se deberá informar sobre el mecanismo previsto ante el MTSS (Inspección General de Trabajo). No obstante, ello deberá informar a la Comisión de la situación, sin identificar a las personas involucradas, a efectos de que la Comisión sugiera que acciones tomar al respecto.

CANALES DE DENUNCIA:

1. Personalmente ante la Comisión de Investigación.
2. Personalmente o por escrito ante RRHH o ante su jerarca inmediato.
3. E-mail Institucional de la Comisión de Investigación.
4. Teléfono Institucional de la Comisión de Investigación.

Todas las denuncias verbales y/o escritas serán canalizadas por la Comisión Investigadora. En caso que sean verbales deberá labrar un acta en el momento que contenga los datos precedentes.

Contenido de la denuncia

Toda denuncia deberá contener los datos que permitan identificar al sujeto activo y/o al sujeto pasivo y cualquier otra información relevante para el esclarecimiento de los hechos. Las mismas podrán ser anónimas.

PROCEDER DE LA COMISIÓN ANTE DENUNCIA O TOMA DE CONOCIMIENTO

La Comisión de Investigación se reunirá con carácter urgente con el siguiente cometido:

- Definir el carácter de investigación de la presunta situación de ASL.
- Definir e indicar las medidas de protección y prevención que fueran necesarias a la víctima y testigos si los hubiera en las primeras 48-72 horas.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN

1. La investigación tendrá un plazo de 30 días corridos a partir de la toma de conocimiento de la situación de acoso sexual laboral para finalizar la investigación y contar con una resolución aprobada por mesa coordinadora. Para la resolución final la Mesa Coordinadora podrá sesionar de forma extraordinaria.

2. La Comisión aplicará medidas de prevención y protección en las primeras 48 a 72 horas de la toma de conocimiento si fueran necesarias, para cualquiera de las partes o testigos. Todas las medidas tendrán por finalidad la protección, la no revictimización de la persona en situación de acoso sexual y los/as testigos, así como evitar la estigmatización de la persona denunciada. Las medidas deben ser notificadas a la jefatura que corresponda, quien deberá disponer su cumplimiento.
3. Al momento de definir las primeras medidas de protección se debe tener en cuenta:
 - ⌚ Evaluar mantener a el/la denunciante en su lugar de trabajo.
 - ⌚ Evaluar la reincorporación de el/la denunciante a su lugar de trabajo, en caso de que previamente hubiese operado su traslado, a consecuencia de la situación de acoso.
 - ⌚ Evaluar propuesta de traslado de el/la denunciado/a de su lugar de trabajo de manera preventiva y cautelar.
 - ⌚ La represalia hacia la/el denunciante constituirá una falta grave.
 - ⌚ Licencia (amparada en “otros motivos”).

Otras medidas de prevención o protección, sin carácter taxativo, pueden ser:

- ⌚ Sensibilización en materia de acoso sexual e iniquidades de género, en el lugar de trabajo afectado.
 - ⌚ En cada situación se deberán analizar las particularidades del contexto y las personas involucradas.
1. Durante el proceso de investigación la comisión se pondrá a disposición de las partes o de la asistencia letrada de las mismas para dar cuenta de estar llevando a cabo el debido proceso, manteniendo en todos los casos la debida reserva, no obstante, la instancia vinculante para la comisión y el derecho a ser oído será el momento que se cite a declaración a las partes.
 2. Prueba: La admisión y el relevamiento de la prueba estarán a cargo de la Comisión, y podrá incorporar cualquier clase de pruebas no prohibidas por el Derecho, rechazando aquellas que fueran inconducentes, impertinentes o inadmisibles. La Comisión diligenciará los medios probatorios aceptados y podrá solicitar otros no propuestos que estime pertinentes para el esclarecimiento de la

situación denunciada, en cualquier etapa de la investigación. Podrá incluso anticiparse al diligenciamiento de prueba sin conocimiento previo de las partes interesadas, cuando el mismo pudiera perderse si se esperase a otra etapa. Las declaraciones de denunciante, denunciado/a, los/as testigos y personas vinculadas será realizada por la comisión de investigación, en forma personal, reservada, sin presencia de representantes sindicales. No se admitirá instancias de careo entre denunciante y denunciado/a.

3. La comisión labrará un informe final y sus conclusiones para ser presentado ante la Mesa Coordinadora. No podrán participar en la resolución final de la situación, miembros de Mesa Coordinadora que pudiesen estar involucrados en el hecho denunciado, o en aquellos casos que se vea afectada su imparcialidad por vínculo personal con alguna de las personas involucradas, o donde pudiera existir un vínculo laboral de subordinación directa en relación a la persona denunciada o denunciante, deberán excusarse o ser recusados. Contenido del informe: Relatos de los hechos constitutivos de la situación de acoso, medidas adoptadas de protección y/o prevención, para denunciante, denunciado/a y testigos, la fecha de comunicación de las mismas a las personas involucradas y jefaturas directas- Principales hallazgos del proceso de investigación, como testimonios, documentación agregada, entre otros, así como aquellos obstáculos que se hubieran presentado.
4. Conclusiones: la Comisión podrá entender que se configura o no la situación de acoso sexual laboral, en todos los casos deberá fundamentar las conclusiones. En caso de configurarse Acoso sexual laboral y aplicarse sanciones, se debe tener en cuenta que el acoso sexual es una falta grave.
5. Recomendaciones: En caso de que se concluya que se ha configurado la situación de acoso sexual laboral denunciada u alguna de las otras violencias previstas en el presente protocolo, y que existen elementos probatorios suficientes, expresará en el informe las recomendaciones que se entiendan pertinentes para la sanción disciplinaria. Podrá recomendarse también que se mantengan las medidas preventivas que se hubieran adoptado, la implementación de otras que a su criterio correspondan, la adopción de medidas para las personas involucradas y/o testigos, así como medidas que contribuyan a prevenir nuevas situaciones de acoso sexual

laboral o que inhiban la sexualización del lugar de trabajo.



En caso de que la Comisión concluya que no existen elementos que puedan probar la existencia de acoso sexual laboral, deberá expresarlo claramente y el expediente se elevará con recomendación de archivo, manteniendo los recaudos de confidencialidad.

Por último, la implementación de las recomendaciones no podrá obstaculizarse por razones de servicio.