

Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Sexual Laboral en el ámbito del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP).

El presente Protocolo constituye una guía de actuación para el MGAP y su personal a efectos de prevenir y sancionar el Acoso Sexual Laboral (en adelante "ASL") en el marco de la Ley N° 18.561 de 11 de septiembre de 2009 y su Decreto reglamentario N° 256/017 de 11 de septiembre de 2017.

A través de este protocolo el MGAP, en el marco de la política pública de Estado referida a la temática, se compromete a prevenir y erradicar el ASL como una forma particular de violencia.



Artículo 1°: Objetivos.

El presente protocolo de actuación tiene como objetivo general dar las pautas para prevenir y sancionar las situaciones de ASL, así como proteger a las personas expuestas a estas situaciones.

Los objetivos específicos del protocolo son:

- Establecer pautas que permitan identificar las situaciones de ASL en el MGAP.
- Establecer el procedimiento para recepcionar y dar trámite a las denuncias de ASL dentro de la órbita del MGAP.
- Velar por el cumplimiento de la normativa específica de ASL



En materia de prevención, se realizaran charlas Informativas, capacitación, folletería, u otras sobre la temática a todo el personal, con el fin de promover el conocimiento de derechos y obligaciones; así como también, para poner en conocimiento de cuáles son los mecanismos y vías de denuncia ante estas situaciones.

Artículo 2° Definición y comportamiento de Acoso Sexual Laboral.

En virtud de lo dispuesto por los Artículos 2 y 3 de la Ley N° 18.561 de 11 de septiembre de 2009, se entiende por ASL todo comportamiento de naturaleza sexual,

realizado por personas 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.

El ASL 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 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, orales o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Artículo 3° - Ámbito de aplicación.

El presente protocolo es aplicable a todo el personal del MGAP, cualquiera sea el vínculo contractual y su lugar en la escala jerárquica, para todas las situaciones que afecten el ámbito laboral, sucedan o no dentro del horario de trabajo o en las sedes del organismo.

También, es aplicable a las personas pertenecientes a una empresa tercerizada, o contratación directa (Art. 33 Literal B, TOCAF) cuando exista al menos un/a funcionario/a del MGAP involucrado/a acorde al Artículo 10 del Decreto N° 256/017 de 11 de septiembre de 2017.

Artículo 4° - Principios y garantías.

En el procedimiento que se protocoliza serán de aplicación los principios y garantías de reserva, celeridad y prohibición de represalias previstos en el Artículo 4 literal b del Decreto N° 256/017 de 11 de septiembre de 2017 y todo otro principio que la normativa específica en la materia contemple.

Artículo 5° - Órgano competente.

El órgano competente frente a las denuncias de ASL será la "Comisión de prevención de situaciones de ASL" (en adelante "Comisión de ASL").

La Comisión de ASL recepcionará denuncias, asesorará, realizará entrevistas e Informe correspondiente. Éstas serán consideradas actividades de carácter urgente dentro del ámbito de actuación de la Comisión ASL.

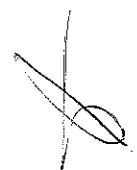
La denuncia se podrá presentar ante:

- a) La Comisión de ASL
- b) La Dirección General de las distintas Unidades Ejecutoras u otro superior jerárquico y
- c) La Comisión Bipartita en Salud Ocupacional del MGAP

En el caso de los literales b) y c) estos deberán remitir la misma con carácter urgente a la Comisión de ASL.

La persona denunciada no podrá integrar el trámite de denuncia, en ninguna de sus etapas. Esto incluye también el personal superior del MGAP, cuando corresponda. En el caso en que el proceso definido implique a un integrante del personal superior y que esta persona haya sido denunciada, la CASL elevará el informe al superior inmediato en la cadena jerárquica, con la expresa orientación de evitar a la jerarquía denunciada.

Sin perjuicio de la posibilidad de plantear la denuncia directamente ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (art. 7 de la Ley N° 18.561 de fecha 11 de septiembre de 2009).



Artículo 6° - Denuncia.

El procedimiento se iniciará mediante la denuncia donde se señalen los hechos ocurridos y el sujeto activo de los mismos, la cual podrá realizarse por alguno de los siguientes medios:

a) Comunicación por escrito, a través de documento suscrito por la persona denunciante (entregándose copia de su recepción) telegrama colacionado con certificado de aviso de entrega, correo electrónico u otros medios de comunicación que proporcionen seguridad en cuanto a la efectiva realización de la denuncia y su fecha;

b) En forma verbal, siendo necesaria la presencia de un delegado sindical o de dos personas que acrediten el hecho.

De la misma se labrará acta; ofreciendo al denunciante y su/s acompañante/s a firmarla y será suscrita por quien o quienes recepcionen la denuncia.

c) Ante una notificación recibida de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Los responsables de la recepción de la denuncia o acta (con excepción del literal a del artículo 5), tienen un plazo máximo de 72 hs. hábiles para remitirla con carácter urgente a la Comisión de ASL.

Artículo 7° - Recopilación de la información.

La Comisión de ASL, a los efectos de informar y proponer las medidas de protección pertinentes, podrá realizar entrevistas individuales a las partes involucradas.

La persona entrevistada tiene derecho a ser oída y puede agregar documentos y señalar testigos.

La información recabada se manejará con absoluta confidencialidad.

Las entrevistas serán realizadas en duplas en todos los casos.

Dicha dupla será designada por la Comisión de ASL.

Artículo 8° - Informe de la Comisión de ASL.

La Comisión de ASL elaborará un informe con las conclusiones y recomendaciones en un plazo no mayor de 5 días hábiles a partir de que esta reciba la denuncia (de acuerdo con el artículo 6º de este protocolo).

Dicho plazo podrá ser prorrogable por razones fundadas.

El informe de la Comisión, -se elevará por expediente con carácter reservado -Artículo 80 del Decreto 500/991- al Director General de Secretaría.

Concluida la investigación la Comisión de ASL elevará a la Dirección General de Secretaría, un Informe en el que se señalará:

(a) Lo actuado;

(b) En qué consisten los hechos y comportamientos que indicarían una situación de acoso sexual;

(c) Identificar quién es el sujeto activo de los presuntos actos de acoso sexual;

(d) Identificar a la persona presuntamente acosada.

(e) conclusiones

(f) eventuales recomendaciones, entre las que se incluyen las medidas de protección a la persona denunciante y las acciones de sensibilización, capacitación y seguimiento de la situación producida. En cuyo caso, se recomienda que las mismas sean adoptadas por la Dirección General de Secretaría, con la mayor celeridad posible.

(g) eventual sugerencia de instrucción del procedimiento disciplinario correspondiente.

Artículo 9º - Eventuales medidas de protección integral.

Las eventuales medidas de protección integral señaladas en el literal f) del artículo anterior son las establecidas en el Artículo 8 del Decreto N° 256/017 de 11 de septiembre de 2017. Entendiéndose por tales aquellas que se adoptan 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. El carácter de las mismas es cautelar y su vigencia está relacionada con el desarrollo del procedimiento disciplinario correspondiente y hasta su resolución final.

Sin perjuicio de ello, la resolución final podrá disponer la prolongación de su vigencia. Entre otras, quedan incluidas ajustar los horarios de trabajo para permitir a las personas afectadas, asistir a consulta psicológica o psiquiátrica, o evitar tareas que impliquen contacto entre personas denunciantes y denunciados.

En caso de disponerse el traslado de la persona denunciada o del denunciante, se considerará la misma una medida de protección transitoria - sin carácter sancionatorio - sin perjuicio de disponer el traslado definitivo una vez culminada la investigación. Las medidas se adoptarán considerando la situación de las personas afectadas y las características de la empresa o institución, previa consulta con todos los involucrados, evitando la adopción de medidas que puedan causar perjuicios. El empleador deberá comunicar expresamente al trabajador a quién se dirija la medida, el carácter preventivo y transitorio de la misma.

Artículo 10° - Procedimiento disciplinario.

A partir del Informe de la ASL remitido a la Dirección General de Secretaría, las autoridades podrán designar un funcionario instructor que lleve adelante el procedimiento disciplinario al amparo del Decreto N° 222/014 de 30 de julio de 2014 con las consideraciones especiales relativas a la normativa de ASL. En cuyo caso, se recomienda que la designación sea adoptada por la Dirección General de Secretaría, con la mayor celeridad posible.

En el marco de tal instrucción, se podrá acudir a la Comisión de ASL como órgano asesor especializado.

Artículo 11° - Notificaciones.

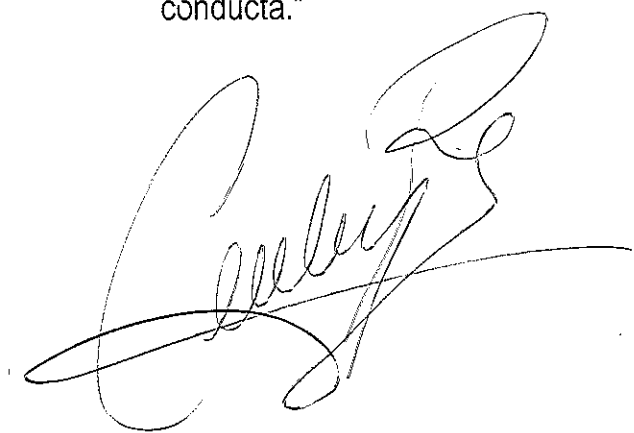
La resolución final del proceso administrativo pertinente, será notificada por la administración a ambas partes, en forma fehaciente, informándoles que en caso de considerar que la misma resulta lesiva de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o mérito, dispone de diez (10) días hábiles para presentarse en la Inspección

General de Trabajo y de la Seguridad Social, a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de una investigación.

Asimismo, se pondrá en conocimiento del Servicios de Seguridad y Salud Ocupacional ("SERVSSO") y de la Comisión Bipartita de Salud la resolución adoptada a los efectos de lo previsto en el Artículo 6 del Decreto N° 256/017 de 11 de septiembre de 2017.

Artículo 12°- Del contenido y los efectos de la denuncia.

La denuncia producirá los efectos previstos en el Artículo 15 de la Ley N° 18.561 de 11 de septiembre de 2009 que establece: "Las resoluciones administrativas o judiciales que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan, en las actuaciones realizadas, la existencia del acoso sexual denunciado, no afectarán la vigencia de la relación laboral. El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso sexual denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta."





**Ministerio de Ganadería
Agricultura y Pesca**

Montevideo, **20 NOV. 2019**

001/9233/2019

VISTO: los presentes antecedentes relacionados con el proyecto de modificación del "Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Sexual Laboral en el ámbito del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca" oportunamente aprobado por Resolución de la Dirección General de Secretaría N° 609/019, de 19 de febrero de 2019, dictada en ejercicio de atribuciones delegadas;

RESULTANDO: la Comisión Bipartita de Salud Laboral de esta Secretaría de Estado, luego de analizar las propuestas de modificación del referido Protocolo y las sugerencias efectuadas por la División Servicios Jurídicos, elevó a consideración (fs.28) el proyecto que adjunta de fs. 24 a 27;

CONSIDERANDO: pertinente adoptar el proyecto modificativo propuesto;

R 1705

ATENTO: a lo precedentemente expuesto y a la Resolución ministerial N° 625/995, de 23 de junio de 1995, que delega atribuciones;

EL DIRECTOR GENERAL DE SECRETARIA, EN EJERCICIO DE ATRIBUCIONES DELEGADAS

RESUELVE:


1º) Déjase sin efecto la Resolución de la Dirección General de Secretaría N° 609/019, de 19 de febrero de 2019, dictada en ejercicio de atribuciones delegadas, por la que oportunamente se aprobara el "Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Sexual Laboral en el ámbito del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca".

2º) Apruébase el "Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Sexual Laboral en el ámbito del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca" adjunto de fs. 24 a 27, el que se considera parte integrante de la presente Resolución.

3º) Por la División Administración General dése cuenta de la presente Resolución y del Protocolo aprobado a todas las Unidades Ejecutoras, Asesorías, Proyectos y Oficinas del Inciso, quienes por su parte deberán poner en conocimiento de sus funcionarios el Protocolo último de referencia.

4º) Incorpórese una copia auténtica de la presente Resolución y del Protocolo aprobado en el Expediente N° 001/13977/2018.

Cumplido, archívese.


Dr. Horacio Servetti Ferrer
Director General de
Secretaría de Estado
Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca

RC