

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL LABORAL Y DE MÚLTIPLES DISCRIMINACIONES

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente protocolo es prevenir las conductas de acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral, así como las de múltiples discriminaciones, y actuar sobre aquellas que pudieran constituir las, a fin de evitar la consolidación de los conflictos y sus consecuencias sobre los/las trabajadores/as afectados/as.

MARCOS DE REFERENCIA NORMATIVOS

El Estado debe garantizar los derechos fundamentales de los individuos, y en especial, aquellos que derivan de una relación laboral, entre los que se incluyen el derecho a desempeñarse en condiciones dignas y en un ambiente laboral saludable.

Además de los instrumentos internacionales, la Constitución de la República reconoce a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica, la higiene física y moral, así como el respeto a la dignidad del trabajador (Artículos 7, 53 y 54 de la Constitución Nacional).

A nivel legal y reglamentario, se han dictado normas tendientes a la protección de la persona humana y de los derechos fundamentales que le son inherentes por su calidad de tal.

Entre ellas, la Ley N° 16.045 de 2 de junio de 1989 relativa a la actividad laboral prohíbe toda clase de discriminación; la Ley N° 16.063 Uruguay aprobó los Convenios Internacionales de la OIT Nros. 100 que refiere a la igualdad de remuneración, 111 que refiere a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, 156 referente a los trabajadores con responsabilidades familiares y el 103 que refiere a la protección de la maternidad; la Ley N° 18.104 de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres del 15 de marzo de 2007 declara de interés general todas las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y obliga a toda organización estatal a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas tendientes a incorporar la perspectiva de género; el Decreto N° 291/07 de 13 de agosto de 2007 reglamenta el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio

ambiente de trabajo y el Decreto N° 184/07 de 15 de mayo de 2007 aprueba el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

En materia de acoso sexual, la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009 establece que el acoso sexual es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas y en consecuencia constituye una conducta ilegal en el derecho positivo uruguayo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y POLÍTICA INSTITUCIONAL

El Ministerio de Industria, Energía y Minería rechaza enfáticamente el acoso moral y/o sexual, inequidades y múltiples discriminaciones en todas sus formas y modalidades y se compromete a adoptar todas las medidas necesarias y pertinentes para garantizar a los/las trabajadores/as un entorno de trabajo libre de acoso o maltrato de cualquier índole.

Los comportamientos que pudieran constituir acoso de cualquier tipo no serán tolerados y serán considerados falta grave de acuerdo a la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009.¹

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° (Ámbito subjetivo de aplicación).- El presente protocolo se aplicará a toda persona que preste tareas y/o funciones en el Ministerio de Industria, Energía y Minería cualquiera sea la modalidad de relacionamiento o contratación con esta Secretaría de Estado.

Artículo 2° (Objetivos).- Los objetivos del presente protocolo son:

- i) Prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso moral y/o sexual sobre funcionarios/as y personal del Ministerio de Industria, Energía y Minería;
- ii) Implementar mecanismos para la efectiva protección de las víctimas de la violencia en el trabajo;
- iii) Sensibilizar a los/as funcionarios/as y personal del Ministerio de Industria, Energía y Minería en la temática del acoso moral y/o sexual.

¹ Artículo 4 inciso final de la Ley N° 18.561 de 11/09/09: " En caso de que el autor del acoso sexual fuera un trabajador dependiente, será sancionado de acuerdo con la gravedad del comportamiento, pudiendo ser despedido por notoria mala conducta y en caso de ser funcionario público la conducta será calificada falta grave".

Artículo 3° (Definiciones).- A efectos del presente Protocolo, se entiende por:

Acoso laboral: el acaecimiento de hechos, actos u omisiones en forma reiterada mediante los cuales se configure la violación de los derechos de cualquier funcionario/a a la dignidad, integridad moral, intimidad, imagen, entre otros, mediante el ejercicio de maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otra conducta de tipo degradante, producida por parte de uno/a o más funcionarios/as sin distinción de su rango jerárquico en el organismo.

Acoso moral laboral: toda conducta que violente la dignidad de uno/a o más funcionarios/as, realizada durante o en oportunidad del desempeño laboral. Tales conductas deberán ser reiteradas en el tiempo y de carácter degradante, intimidatorio, hostil, amenazante o apto para distorsionar el adecuado clima laboral.

Acoso sexual laboral: todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por el/la destinatario/a y cuyo rechazo le produzca o amenace producir un perjuicio en su situación laboral o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física o moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos fundamentales en todas las esferas de la vida pública.

Artículo 4° (Principios).- Sin perjuicio de los principios que rigen la actividad administrativa, el presente protocolo será aplicable con estricta sujeción a los principios de:

Respeto y protección a las personas: se deberá proceder con la discreción, prudencia y respeto necesarios para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable.

Confidencialidad: los/las intervinientes en el procedimiento tienen el deber de guardar estricta reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias, identidad de los/las involucrados/as ni del proceso de investigación. Se deberán adoptar medidas concretas que permitan el estricto cumplimiento de este principio.

Buena fe: todos/as los/las involucrados/as en el proceso deberán ajustar su conducta al principio de buena fe, lo que importa un actuar diligente, recto y leal.

Imparcialidad: los integrantes de la Comisión Permanente deberán actuar de forma ecuánime, prescindiendo de subjetividades, en atención al interés general.

Diligencia y celeridad: el órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso moral y/o sexual actuará con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento a fin de ofrecer las mayores garantías a los/las involucrados/as.

Debido proceso: el procedimiento debe garantizar un trato imparcial y justo para todas las personas afectadas.

Protección de la salud de los/las víctimas: se deberán adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/las trabajadoras/as afectados/as.

Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente las represalias contra los/las trabajadores/as afectados/as, así como quienes hayan prestado declaración como testigos o hayan participado de una investigación sobre acoso.

CAPÍTULO II

DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE DISCRIMINACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.

Artículo 5° (Comisión Permanente).- El órgano competente para entender y sustanciar las consultas y denuncias de acoso moral y/o sexual será la Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género.

Esta Comisión Permanente dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos que se denuncien.

Artículo 6° (Cometidos).- La Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género tendrá entre sus cometidos:

- i) Evacuar todas las consultas referentes a situaciones de acoso moral y/o sexual laboral en esta Secretaría de Estado, así como las referentes a cualquier situación de discriminación.
- ii) Recepcionar las denuncias de acoso moral y/o sexual laboral o de situaciones de discriminación y ponerlas en conocimiento del Sr. Ministro en caso de confirmarse las mismas.
- iii) Adoptar las medidas de protección a la víctima y a los testigos si los hubiere.

- iv) Llevar un archivo de sus dictámenes y de toda otra actuación que entienda pertinente, el que quedará en custodia de la Unidad de Desarrollo Social y Género, siendo de carácter reservado. Podrá, según el caso y a solicitud expresa y fundada de las personas implicadas, expedir testimonio de las actuaciones.
- v) Efectuar informes con recomendaciones en materia de su competencia a fin de evitar la consolidación de conflictos y prevenir las consecuencias sobre los/las trabajadores/as, fomentando un ambiente laboral sano, proponiendo estrategias de prevención.
- vi) A solicitud del funcionario instructor o del jerarca, podrá sugerir medidas preventivas para evitar la continuación del proceso de afectación de los/las involucrados/as, que se podrán extender hasta la culminación del procedimiento.
- vii) Asesorar al Ministro en materia de políticas institucionales cuando éste lo solicite.

Artículo 7° (Integración de la Comisión Permanente).- La Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género estará integrada por cuatro miembros titulares y sus cuatro respectivos alternos, entre los cuales existirá al menos un representante de cada una de las siguientes áreas estratégicas: Gestión Humana, Asesoría Jurídica y Unidad de Desarrollo Social y Género.

Artículo 8° (Resoluciones de la Comisión Permanente).- Las resoluciones de la Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género se adoptarán por mayoría.

En caso de empate se someterá a juicio del Comité de Calidad con Equidad de Género quien tendrá un (1) voto que dirima la cuestión.

CAPÍTULO III

DEL PROCEDIMIENTO DE CONSULTA

Artículo 9° (Lugar de presentación).- Las consultas se presentarán ante la Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género y serán analizadas conjuntamente con el/la interesado/a o derivadas a estudio del seno de la Comisión si correspondiere por la gravedad o complejidad de las mismas.

Artículo 10 (Modo de presentación).- Las consultas sobre situaciones de acoso moral y/o sexual laboral o discriminación, se podrán hacer personalmente, de lo que se labrará acta, o por escrito

mediante correo electrónico dirigido a la casilla libredediscriminacion@miem.gub.uy, creada a dichos efectos.

Artículo 11 (Consultas de terceros).- Si la consulta fuera presentada por el/la superior o alguno/a de los/as compañeros/as de trabajo que tengan conocimiento de la situación de acoso o discriminación, se podrá formular por las mismas vías establecidas en el artículo anterior.

En este caso, la Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género evaluará la pertinencia de citar a la presunta víctima para informarle cuáles son los mecanismos con los que dispone para la defensa de sus derechos presuntamente vulnerados.

Luego, se le consultará sobre la verosimilitud de los hechos contenidos en la consulta, a cuya respuesta confirmatoria, se seguirá el procedimiento regulado en el siguiente capítulo.

Artículo 12 (Trámite de la Consulta).- Quien consulta, recibirá asesoramiento en relación a la situación planteada y si a juicio de la Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género, podría configurar una situación de acoso moral y/o sexual laboral o discriminación.

Además, el/la interesado/a será instruido/a respecto al procedimiento disciplinario previsto para estas situaciones y cuáles son las medidas de protección y prevención que la autoridad puede tomar.

Asimismo, se intentará poner a su alcance las herramientas con las que cuenta tendientes a mitigar y anular los efectos del acoso y a ofrecerle el acompañamiento de la Comisión en el proceso que escoja transitar.

Artículo 13 (Reserva de la Consulta).- La Comisión de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género deberá adoptar las medidas pertinentes para asegurar la debida reserva de la consulta formulada, bajo la más estricta responsabilidad funcional de cada uno de sus miembros.

Esta reserva implicará que todas las actuaciones relativas a la consulta no serán ingresadas al sistema de expediente electrónico APIA, formándose un expediente en soporte digital y papel, bajo custodia de la Comisión Permanente.

Artículo 14 (Plazos para pronunciarse).- La Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género deberá pronunciarse en los asuntos elevados a su

consideración dentro de los treinta (30) días corridos contados a partir de la recepción del asunto, prorrogables por razones fundadas y por única vez por quince (15) días corridos.

CAPÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Artículo 15 (Lugar de presentación).- Las denuncias de acoso moral y/o sexual laboral o de actos de discriminación serán presentadas ante la Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género.

En todos los casos que la denuncia no sea presentada ante la Comisión Permanente, la misma deberá ser derivada a dicha Comisión, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles.

Artículo 16 (Modo de presentación).- La víctima podrá formular la denuncia verbalmente, de lo que se labrará el acta respectiva, o por escrito, no aceptándose denuncias anónimas.

La denuncia debe contener, los datos identificatorios de la víctima, del/a acosador/a y de los posibles o eventuales testigos si los hubiera, así como también la descripción de la situación de acoso moral y/o sexual laboral o actos de discriminación denunciados.

Artículo 17 (Trámite de la denuncia).- El trámite de la denuncia por acoso moral y/o sexual laboral o por actos de discriminación se ajustará a lo previsto en el proceso disciplinario en el Decreto N° 500/991 de 27 de setiembre de 1991.

Artículo 18 (Informe posterior).- Realizadas todas las instancias del procedimiento disciplinario correspondiente, la Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género redactará un informe que debe contener:

- i) Datos identificatorios de la víctima, testigos y denunciado/a.
- ii) Relato de la situación constitutiva de acoso o discriminación denunciada.
- iii) Medidas adoptadas de protección a la víctima y testigos.
- iv) Cumplimiento o no de las medidas dispuestas.
- v) Actuación del funcionario instructor de la denuncia.
- vi) Actuación de la Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género en el caso concreto.

Artículo 19 (Conclusiones).- En caso de que el funcionario instructor concluya que se verificaron elementos que permitan afirmar la existencia de acoso moral y/o sexual o actos de

discriminación, el informe del artículo anterior deberá ser elevado al Sr. Ministro, a fin de resolver las medidas pertinentes, de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 20 (Sugerencias y recomendaciones).- La Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género podrá elevar al Jefe/a de la Unidad en la que se produjo la situación de acoso moral y/o sexual, las sugerencias y recomendaciones que estime pertinentes tendientes a evitar un clima laboral adverso hacia la persona denunciante y testigos, como así también respecto de medidas concretas tendientes a prevenir el acoso.

Artículo 21 (Evaluación y Seguimiento).- La Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género por un plazo no menor a un año, deberá dar seguimiento a la situación de acoso constatada y a las partes involucradas. Para ello podrá solicitar informes al Jefe/a superior inmediato donde desempeña funciones la parte denunciada sobre su desempeño y relacionamiento laboral.

CAPÍTULO V

REGISTRO

Artículo 22 (Registro).- La Comisión Permanente de Discriminaciones en el Ámbito Laboral y Violencia Basada en Género deberá llevar un registro y base de datos de las denuncias efectuadas.

La especificación de los datos deberá permitir la evaluación y seguimiento de los casos planteados a efectos de constituir un insumo para formular el diagnóstico institucional sobre la temática.