

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL LABORAL EN FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE INCLUSIÓN SOCIAL ADOLESCENTE

Artículo 1: OBJETO DEL PROTOCOLO: En cumplimiento de la Ley N° 18.561, el objeto del presente protocolo es prevenir, erradicar, atender y sancionar el acoso sexual laboral en el ámbito del Instituto de Inclusión Social Adolescentes (en adelante INISA), así como proteger a las víctimas de los mismos, en tanto formas graves de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales.

Artículo 2: ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN: Están alcanzados por este Protocolo la totalidad de los funcionarios/as del INISA, cualquiera sea la naturaleza del vínculo contractual, como ser: personal contratado, pasantes, becarios/as, talleristas, voluntarios/as sociales, el personal procedente de otros organismos que se encuentre en Comisión en este Instituto, el personal de particular confianza y los cargos políticos, así como las personas contratadas por terceros que presten sus servicios en INISA, sin perjuicio de cualquier otra forma de vínculo que pudiera crearse.

Artículo 3: DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO, ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN:

El presente protocolo debe difundirse ampliamente y por cualquier medio de comunicación de forma que llegue a ser conocido por toda las personas alcanzadas.

El Directorio de INISA a los efectos de implementar acciones de sensibilización, formación y capacitación deberá adoptar, entre otras medidas, las siguientes:

- a) Promover jornadas de formación, capacitación y sensibilización de todo el personal.
- b) Elaborar material informativo sobre este Protocolo, distribuyéndolo a todo el personal y recabando la constancia de recepción del mismo.
- c) Incorporar una cláusula en los convenios que se suscriban con particulares y llamados a licitaciones a proveedores, en la que éstos se obliguen, so pena de causal de rescisión, por el incumplimiento de los preceptos de la Ley 18.561.

Artículo 4. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL LABORAL: Se entiende por acoso sexual laboral todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no permitido por la ley, no consentido 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.

Artículo 5: CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL: El acoso sexual laboral 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 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 y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los recibe.
3. Uso de expresiones (escritas, orales o gestuales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual laboral.

Artículo 6: PRINCIPIOS Y GARANTÍAS: Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En todas las actuaciones que se lleven adelante en aplicación de este protocolo se deberán tomar las medidas que garanticen:

- a) La confidencialidad, protegiendo la intimidad de las personas denunciantes, víctimas, testigos y denunciados, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan, así como la identidad de las personas que deban prestar testimonio.
- b) La Diligencia y Celeridad en los procedimientos
- c) La prohibición de represalias contra denunciantes, víctimas y testigos. Se presume -salvo prueba en contrario- que las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de ciento ochenta días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial.
- d) La protección de la integridad psico-física de la víctima, y su contención desde la denuncia,

durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida.

Artículo 7: ÓRGANO COMPETENTE: Es competente para entender y sustanciar, con las limitaciones que surgen del presente protocolo, las denuncias de acoso sexual laboral en el INISA La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual Laboral.

Dicha Comisión dependerá directamente del Directorio de INISA.

Artículo 8: DESIGNACIÓN: Los miembros de La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual Laboral serán designados por el Directorio del INISA, a excepción del miembro representante del SUINAU que será propuesto por el sindicato.

Artículo 9: INTEGRACIÓN: La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual Laboral estará integrada preferentemente por personas especializadas o expertas en género y/o con competencias específicas, poseedoras del perfil adecuado para el trabajo con personas involucradas en situaciones de acoso sexual laboral.

Se integrará con 3 miembros y adoptará sus decisiones por el voto conforme de la mitad más uno de sus integrantes, sin derecho de abstención.

Obligatoriamente la designación deberá recaer en un/a Doctor/a en Derecho, un/a Licenciado/a en Psicología y un/a delegado/a del SUINAU. La composición deberá ser balanceada por sexo y cada integrante deberá contar con un/a alterno/a.

Las personas integrantes de la Comisión deberán firmar una carta compromiso de respeto y confidencialidad de los casos que trate. El incumplimiento será comunicado al Directorio de INISA quien podrá separar al miembro de la Comisión y aplicar la sanción correspondiente.

Las personas integrantes de la Comisión tendrán dedicación a la misma con perjuicio del servicio de origen, hasta tanto el Directorio resuelva la dedicación exclusiva de la Comisión en función del volumen de denuncias de acoso a considerar.

Artículo 10: COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES: La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual Laboral tendrá competencia a nivel nacional y actuará con absoluta independencia técnica.

Son atribuciones de la Comisión:

- a. Recepción de las denuncias de acoso sexual laboral.
- b. Comunicar los nombres de los integrantes de la Comisión a las partes intervinientes (víctima y/o denunciante, denunciado) a efectos de que cualquiera de ellas pueda ejercer su derecho de recusación por motivos fundados.
- c. Recabar la declaración de la presunta víctima, denunciante y denunciado, testigos y otras pruebas si hubiere.
- d. Recomendar al Directorio en cualquier etapa del procedimiento (y en especial al comienzo del mismo) la aplicación de medidas cautelares de protección y prevención (traslados, cambios de turno etc.)
- e. Concurrir a todas las oficinas pertenecientes a la Institución a efectos de dar cumplimiento a sus cometidos.
- f. Acceder a todos los medios probatorios admisibles con el fin de obtener la verdad material de los hechos.
- g. Elaborar los informes a que refiere el artículo 15 de este Protocolo, garantizando la protección de los datos personales y sensibles.
- h. Notificar a la víctima y a la persona denunciada de las resoluciones que les conciernan, adoptadas por la autoridad competente.
- i. Realizar el seguimiento durante todo el procedimiento y hasta un año después de que el mismo haya culminado.
- j. Derivar a la víctima y a la persona denunciada del acoso sexual laboral a los espacios de referencia que puedan brindar el apoyo técnico especializado en la materia.
- k. Comunicar a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social las denuncias formuladas a efectos de evitar una doble tramitación.
- l. Oficiar de nexo en este tema entre INISA, la Inspección General del Trabajo del MTSS, INMUJERES – MIDES y otras dependencias estatales con atribuciones en esta materia.
- m. Llevar un registro de las denuncias de situaciones de acoso sexual laboral planteadas en el ámbito del INISA que incluya las medidas y las resoluciones adoptadas por las autoridades, así como el seguimiento realizado por la Comisión. El registro deberá ser manejado con las más estrictas reservas de confidencialidad.
- n. Formular su reglamento de funcionamiento interno.
- o. Ejercer toda otra atribución que contribuya al cumplimiento del objeto de este protocolo.

Artículo 11. DENUNCIA: Se encuentran legitimados para efectuar la denuncia de acoso sexual laboral

- a. La persona que padece el acoso sexual laboral.
- b. El o la superior jerárquico/a que detecta una situación de acoso sexual laboral.
- c. Las personas vinculadas al ámbito laboral de quien padece la situación de acoso sexual.
- d. Sin perjuicio de la obligación del Art.175 del Decreto 500:991 que establece " todo funcionario público está obligado a denunciar las irregularidades que tuviera conocimiento por razón de sus funciones, de las que se cometieron en su repartición (...) Así mismo, deberá recibir y dar trámite a las denuncias que se formulen al respecto. En uno y otro, las pondrá en conocimiento de sus superiores jerárquicos".
- e. La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de acoso sexual laboral si tuviera conocimiento de oficio de los hechos, en tal caso la presunta víctima deberá ser puesta en conocimiento, con carácter inmediato, de los hechos objeto de investigación. En caso de que ratifique la existencia de los hechos denunciados se continuará con el procedimiento.

Artículo 12. FORMALIDADES DE LA DENUNCIA:

La denuncia podrá ser efectuada en forma verbal o escrita.

- a. La denuncia debe contener los datos identificatorios de la presunta víctima y de quien o quienes sean señalados/as como autores/as, la descripción de la situación de acoso sexual laboral denunciada, las eventuales pruebas y de ser posible el teléfono de contacto del/a acosador/a y de los eventuales testigos.

La denuncia se presentará directa y exclusivamente ante la Comisión, en sobre cerrado y deberá contener la firma de la persona denunciante.

En caso de realizarse la denuncia en forma verbal, deberá de inmediato labrarse un acta que contenga todos los datos precedentemente descritos.

Artículo 13. PROCEDIMIENTO. Sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios posteriores que se resuelvan por parte del Directorio de la Institución, la Comisión tramitará las denuncias de acuerdo a lo establecido en este Protocolo.

Artículo 14. INTERVENCIÓN: Cuando la Comisión proceda a interrogar a personas que puedan tener conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de los abogados de la persona denunciada ni del denunciante.

El denunciado/a una vez se le traslade vista, podrá aportar las pruebas que considere convenientes en un plazo de 10 días hábiles a contar del día siguiente a la fecha de la notificación que comunique el período de apertura a prueba.

Cuando la Comisión requiera la presencia de funcionarios/as en su sede de actuación, la Institución deberá procurar su traslado en caso de pertenecer a unidades del interior del país, considerándose el tiempo que insuma su presencia ante la Comisión como tiempo trabajado.

En caso de que los/as funcionarios/as citados/as presten sus funciones en Montevideo el tiempo que insuma su presencia ante la Comisión se considerará trabajado.

Artículo 15: ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN: La

Comisión en cualquier etapa del procedimiento podrá sugerir fundadamente al Directorio la adopción de medidas de protección y de prevención.

a. La medida de protección es aquella que se adopta respecto de denunciantes, víctimas de acoso sexual laboral y de testigos; su adopción nunca puede irrogarles perjuicio, se tomarán con su consentimiento y pueden consistir en:

- Cambio de turno
- No permanencia en el turno sola/o
- Licencia extraordinaria sin afectación de haberes, ni afectación de la compensación por presentismo.
- Traslado a otro servicio.

b. La medida de prevención es aquella que se adopta respecto de la persona que es denunciada por acoso sexual laboral sin necesidad que medie su consentimiento.

La adopción de estas medidas no implica sanción de especie alguna ni prejuzgamiento sobre el fondo del asunto. En cualquier estado del procedimiento la autoridad competente en forma fundada podrá dejar sin efecto la medida de prevención

Artículo 16. INFORME FINAL: En el plazo de 45 días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia, la Comisión debe elaborar un informe que pondrá fin al procedimiento previsto en este protocolo y dar vista a las partes involucradas. Dicho informe será elevado al Directorio y deberá contener:

- El relato de la situación constitutiva del acoso sexual laboral denunciado.
- Las medidas adoptadas de protección a la víctima, denunciante y testigos y fecha de la

comunicación al encargado o jefe de la repartición.

- Las medidas de prevención adoptada respecto del/a denunciado/a y fecha de la comunicación al encargado o jefe de la repartición.
- La constancia del cumplimiento o no de las medidas dispuestas por parte de los respectivos Jefes o Encargados.
- Las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión.
- Las Conclusiones arribadas, en las que se podrán realizar las siguientes sugerencias de manera fundada:
 - a) Archivar el expediente.
 - b) Realizar la sugerencia prevista en la Ley 18561, artículo 7, párrafo 4.
 - c) Informar la detección de alguna otra falta, distinta del acoso sexual laboral.
 - d) Sugerir ante elementos de convicción suficientes de acoso sexual laboral el inicio de procedimientos disciplinarios de acuerdo a lo previsto en LIBRO II, SECCIÓN III DEL DEC. 500/991. En tal caso los/as funcionarios/as que instruyan los procedimientos deberán poseer capacitación en género y el perfil adecuado para el trabajo con personas involucradas en situaciones de acoso sexual laboral.
 - e) Sugerir correctivos a los servicios.
 - f) Sugerir el mantenimiento de las medidas de protección y prevención.
 - g) Informar y realizar sugerencia en caso de que la víctima o el/la denunciado/a sea perteneciente a empresas con las cuales INISA contrata.
 - h) Informar al Directorio sobre denuncias infundadas a los efectos de actuar según lo preceptuado en el artículo 15 de la ley 18561.

A los efectos de dar cumplimiento al plazo previsto en el presente deberá tenerse en cuenta lo enunciado en el art. 9 del presente protocolo.

Artículo 17. COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN: En caso de disponerse procedimientos administrativos disciplinarios de conformidad con lo previsto en el LIBRO II, SECCIÓN III DEL DEC. 500/991, los mismos deberán ser comunicados a la Comisión. Asimismo se deberá comunicar a la Comisión la Resolución que ponga fin a los procedimientos a los efectos del seguimiento del caso.

Artículo 18. SANCIONES: A los efectos de la imposición de sanciones, se deberá tener presente que el acoso sexual laboral se considera falta grave.

Artículo 19. REPARACIÓN DEL DAÑO. Se procurará la reparación integral del daño, tomando en cuenta lo previsto en la ley 18561, art. 11.



En el marco de la conmemoración de los 30 años
de la Convención de los Derechos del Niño

15 años del Código de la Niñez y la Adolescencia



Artículo 20: ARCHIVO FÍSICO DE LOS EXPEDIENTES. La Comisión recibirá para su archivo físico los expedientes que se generen en aplicación de este Protocolo.