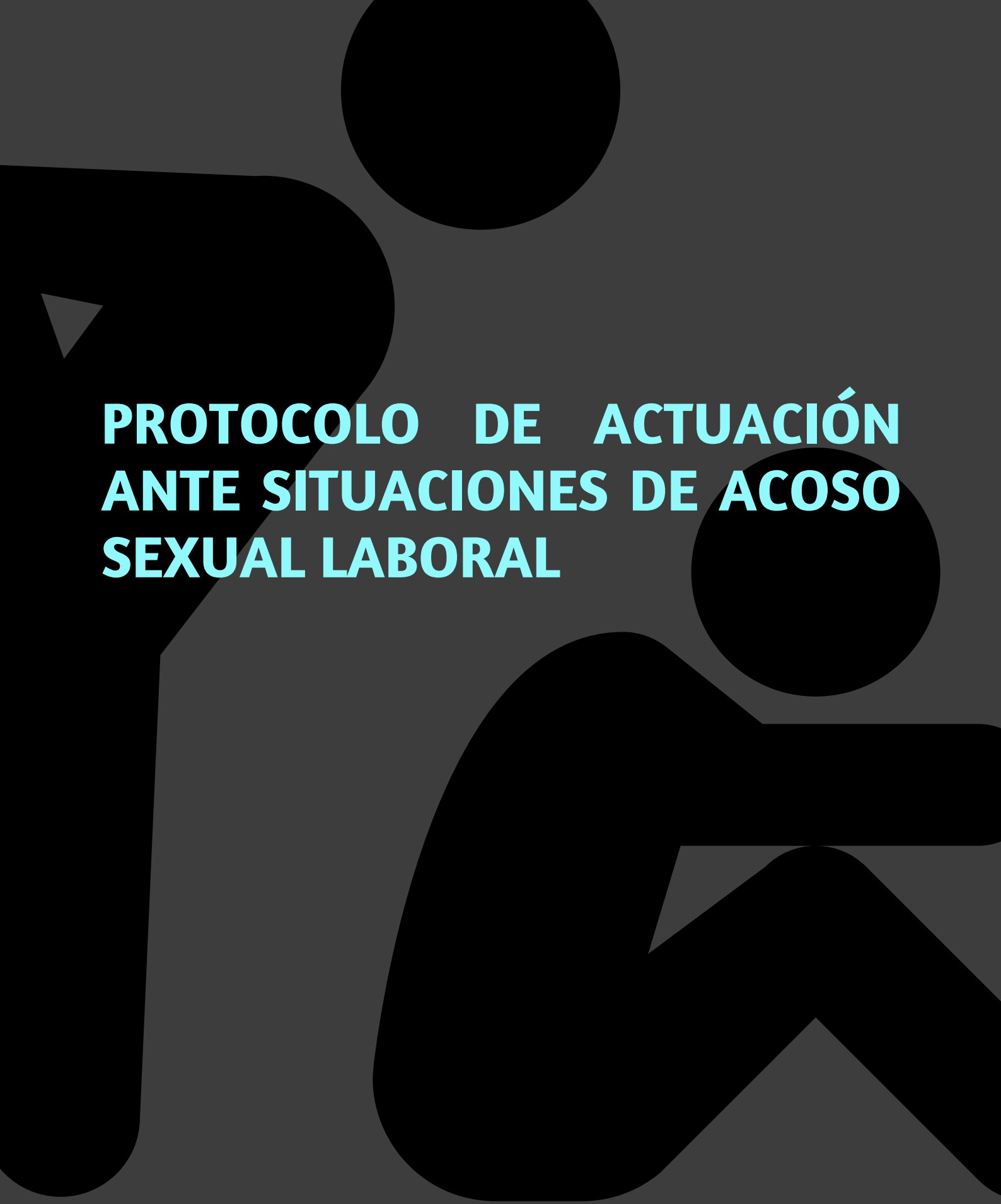




PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL LABORAL



COOPERATIVA ARTIGAS
juntos es más fácil

Montevideo, noviembre 2022

POLÍTICA

El presente Protocolo es el resultado del trabajo realizado por la Comisión de Redacción conformada para continuar con procesos y mecanismos llevados adelante por el Observatorio de Género, Etnia y Diversidad de Cooperativa Artigas en pos de la prevención de cualquier tipo de acoso, discriminación y violencia en nuestra Cooperativa.

Cooperativa Artigas rechaza enfáticamente la violencia y el acoso sexual 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.

El Consejo Directivo conjuntamente con el Observatorio de Género Etnia y Diversidad que desde hace más de 10 años viene llevando adelante actividades que promueven acciones en las que se sensibiliza sobre temáticas como Acoso Sexual y cualquier tipo de discriminación, buscan continuar trabajando en la promoción de la igualdad de derechos y la prevención de cualquier tipo de violencia dentro de la cooperativa, siendo este protocolo una herramienta formal que continua fortaleciendo este compromiso.

Nos fortalecemos como una organización integradora que promueve la generación de un ámbito laboral y cooperativo respetuoso de los derechos y libertades fundamentales de las personas, reconociendo al acoso sexual como una forma de discriminación y una manifestación de violencia que vulnera los derechos fundamentales de quien lo padece, siendo una de las tantas formas de violencia basada en género que sufren mayoritariamente las mujeres.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo del presente protocolo es prevenir, erradicar, investigar, sancionar y reparar las situaciones de acoso sexual **laboral y todas formas de violencia sexual**, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y cooperativas. (Leyes 18.561, 19.580, 19.846, 19.849)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer un **marco institucional-legal** que permita identificar en forma oportuna y pertinente una situación de acoso sexual **o sus indicadores** a fin de evitar y prevenir que se genere.

Contar con un mecanismo tendiente a la efectiva protección de quienes sean víctima de todas formas de violencia y de acoso sexual laboral, dentro de la cooperativa.

Sensibilizar, informar y capacitar al funcionariado de la cooperativa y a aquellos que tengan un vínculo con la organización, sobre este tipo de situaciones dando a conocer el presente protocolo como parte de una política de rechazo a estos actos.

Disponer de un instrumento formal y **que aporte garantías** para el abordaje de estas situaciones en los procesos de investigación, sanción y reparación.

ALCANCE

El presente procedimiento es aplicable a todas las personas que se desempeñan en el ámbito de Cooperativa Artigas, cualquiera sea su vínculo contractual con la organización.

MARCO DE REFERENCIA NORMATIVO INTERNACIONAL

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979) ratificada por Uruguay por la Ley N° 15164 destacó la importancia de garantizar la igualdad y la no discriminación. El artículo primero de la CEDAW 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/as los/as trabajadores/as, exhortando a los países a adoptar medidas tendientes a su erradicación.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "Convención De Belem Do Para" (1994), también se expresa en ese sentido definiendo en su artículo 1 la violencia contra la mujer y en su artículo 2, inciso b, la violencia de género como una forma de acoso sexual laboral.

En el ámbito del MERCOSUR, se tiene previsto en el art. 17 de la Declaración Socio-Laboral donde se establece el derecho de todo/a trabajador/a a ejercer sus actividades en ambiente de trabajo sano y seguro que preserve su salud física y mental, estimule su desarrollo y desempeño profesional.

Las convenciones mencionadas y las distintas recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han elaborado a lo largo de décadas, han cristalizado en una adecuada síntesis, como la Convención 190, donde por primera vez la OIT encomienda a los Estados y a las organizaciones privadas a prevenir las situaciones de violencia, violencia basada en género, acoso sexual laboral y acoso laboral (Ley de ratificación: 19.849)

MARCO DE REFERENCIA NORMATIVO NACIONAL

En la Constitución de la República Oriental del Uruguay, se encuentran normas que protegen los derechos vulnerados por las situaciones de acoso sexual, así como también se reconoce el derecho a ser protegidos en el goce de los derechos fundamentales.

Art 7: "Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo, y propiedad".

Art. 8 “Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”

Art. 53: “El trabajo está bajo la protección especial de la ley”

Art. 72: “La enumeración de derechos, deberes y garantías hechas por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”

Art. 332: “Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.”

Ley N° 18.561 establece su objeto en el Art. 1, en tanto “prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia”.

La Ley N° 19.580, en su Art. 6 inciso I, define la violencia laboral, incluyendo al acoso sexual como una forma de violencia basada en género.

Su art 45: (Interés prioritario). Frente a situaciones de violencia basada en género, la prioridad debe ser la protección integral a la dignidad humana y la seguridad de la víctima y de su entorno familiar, debiéndose garantizar especialmente los derechos reconocidos en los artículos 7°, 8° y 9° de esta ley.

Art 47: (Ámbito intrainstitucional). Los órganos, organismos e instituciones públicas y privadas, deben adoptar medidas para la prevención, protección, investigación y sanción de la violencia basada en género que ocurra en el ámbito intrainstitucional, ejercida por su personal respecto de otros funcionarios, de trabajadores o de usuarios y usuarias de los servicios.

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Artículo 2 de la Ley N° 18.561 “*Se entiende por acoso sexual 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*”

Al mismo tiempo, la Ley en su artículo 3 establecieron comportamientos guías de posibles situaciones de acoso sexual. Ellos son:

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.

- D) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
- E) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- F) Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Se considerarán expresiones de acoso sexual laboral aquellas conductas sexuales, no deseadas por las personas a las que va dirigido, mediante promesas o amenazas o cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante:

- Acoso verbal: bromas, sugerencias de naturaleza sexual, comentarios de connotación sexual, insinuaciones y peticiones de relaciones sexuales.
- Acoso no verbal: miradas lascivas, gestos y sonidos sugerentes, exhibición de imágenes o partes del cuerpo con connotación sexual, uso de dibujos, gráficos, fotografías de contenido sexual. El análisis de las denuncias deberá contar con una adecuada lectura de la perspectiva de género y de discapacidad. Se evaluará con dicha perspectiva las características de las miradas y los gestos de las personas sordas, que podrían dar lugar a interpretaciones erróneas de contenido sexual.
- Acoso físico: contacto físico no deseado o innecesario, como acercamiento físico, roces intencionales de parte del cuerpo, tocamientos, besos y abrazos forzados.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico u otras aplicaciones, de carácter ofensivo y de contenido sexual (cyberacoso).

ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Ámbito laboral

El presente protocolo se aplicará al colectivo de trabajadores, vinculados directa o indirectamente con Cooperativa Artigas, alcanzando tanto a directores, funcionarios, **socios** y personal tercerizado de empresas contratadas como proveedores de servicios, con cometidos de apoyo o eventuales.

Ámbito educativo

La cooperativa en tanto lleva adelante acciones en el área de la formación, aplicará el siguiente protocolo en la relación docente-alumno/a.

COMISIÓN ASESORA DE ACOSO SEXUAL LABORAL

El ámbito encargado de recepcionar y sustanciar las denuncias de acoso sexual laboral en Cooperativa Artigas se denominará **“Comisión Asesora de Prevención de Acoso Sexual Laboral”**

Dicha Comisión reportará al Consejo Directivo de la Cooperativa.

8.1.

Los miembros de la Comisión deberán contar con formación en la temática y el compromiso de no apartarse de los principios que rigen el comportamiento en la materia. (Decreto. art.4, inciso e)

Deberá procurarse que la integración de la Comisión cuente con representantes de ambos sexos.

DESIGNACIÓN

Los miembros de la Comisión Asesora de Prevención del acoso sexual serán designados por el Consejo Directivo de Cooperativa Artigas, titulares y correspondientes suplentes:

- 1) Un representante del Consejo Directivo,
- 2) Un representante de la Gerencia de Gestión Humana,
- 3) Un representante de la Unidad Jurídica,
- 4) Un representante de la Asesoría de Género,
- 5) Un representante del Sindicato.

Funcionamiento de la Comisión

COMETIDOS DE LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL

La Comisión de Prevención de Acoso Sexual Laboral tendrá entre sus cometidos:

1-Prevenir y difundir la política de la Cooperativa Artigas de no tolerancia al acoso sexual laboral, en funcionarios/as y personal tercerizado que trabaje directa o indirectamente con la cooperativa o pudiera establecer un vínculo contractual (Ley N° 18.561 Art. 6, literal D y Art. 7 del decreto reglamentario).

2- Recabar las denuncias y la declaración de la persona denunciante y denunciada en forma individual y separada de acuerdo con los principios que establece la Ley.

3- Implementar los mecanismos tendientes a la efectiva protección de las víctimas de acoso sexual y a las personas que son convocadas a prestar testimonio (Ley N° 18.561 Art. 6).

4- Asesorar y recomendar las acciones de prevención y protección necesarias para la Cooperativa Artigas.

5- Efectuar informes con recomendaciones en materia de su competencia a fin de evitar la consolidación de conflictos.

7- Planificar y realizar junto con el Observatorio de Género, Etnia y Diversidad acciones de sensibilización que permitan la identificación y erradicación de comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral.

8- Una vez culminado el procedimiento que pudiera corresponder, realizará el seguimiento de las situaciones denunciadas por un lapso mínimo de un año.

9- Estudiar y asesorar al Consejo Directivo sobre la construcción de instrumentos, mecanismos y procedimientos que permitan la prevención, investigación, sanción y reparación de situaciones de acoso sexual laboral.

La Comisión, para el diligenciamiento, sustanciación de las denuncias, producción de pruebas, así como para la adopción de las medidas de protección y prevención y elaboración del informe final, deberá contar con la presencia de los tres niveles de integración (institucional, sindical y técnico a través de titular o suplente).

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN:

La Comisión competente dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos que se denuncian.

Dicha búsqueda se efectuará con perspectiva de género, de acuerdo con la exigencia que se desprenden en el espíritu del decreto (Art. 2 y art. 5) y las pautas establecidas para las investigaciones administrativas. Sin perjuicio de lo enunciado, se deberán tener en cuenta, las especificaciones de los art 7,8,9 y 45 de la Ley 19.580, cuando la denunciante es una mujer (cis /trans).

Recabará la declaración de la víctima, denunciado/a y testigos si los hubiere.

Recepcionará la prueba aportada por las partes, debiendo realizar entrevistas con las partes involucradas en forma individual y separada; respetando los principios enunciados más abajo. Relevará toda la información necesaria.

Adoptará las medidas de protección a la víctima y a los testigos si los hubiere y las medidas de prevención prevista por el decreto 256/017, informándole al Consejo Directivo.

En caso de que los/as responsables de Unidades y/o Gerencias incumplieran las medidas de protección adoptadas por la Comisión, se informará de inmediato al Consejo Directivo para su resolución.

Podrá trasladarse a cualquier punto del país a efectos de recabar testimonios, y toda información necesaria para la dilucidación de la situación planteada. Corresponderá dicho traslado en aras de la protección a la víctima en caso de que a ésta le sea imposible la concurrencia a Montevideo.

Podrá tomar las acciones de protección que considere necesarias y oportunas contemplando la situación denunciada. (Art. 8 del decreto).

La Comisión formulará el reglamento de funcionamiento interno.

La comunicación entre la Comisión y el Consejo Directivo se realizará únicamente a través del representante del Consejo Directivo, informando la existencia de una denuncia y demás comunicaciones.

Comunicará los nombres de los integrantes de la Comisión a las partes intervinientes (denunciante y denunciado/a) a efectos de que cualquiera de ellas pueda ejercer su derecho de recusación por motivos fundados.

FUNCIONAMIENTO.

La Comisión acordará su forma de funcionamiento interno, salvo en lo que se dirá:

Todas las reuniones vinculadas al tratamiento de una denuncia deberán registrarse por escrito, labrándose acta de cada reunión y firmada por los/as intervinientes.

Régimen de decisiones: Las decisiones se adoptarán por mayoría simple (3 personas) con el voto conforme de al menos dos niveles diferentes.

1) Quórum de funcionamiento: para que la Comisión funcione válidamente deberá contar con la presencia de al menos tres de los miembros designados por el Consejo Directivo.

2) Ámbito de actuación: La Comisión actuará ante situaciones de acoso que involucren personal de la cooperativa y socios, cualquiera sea su vínculo contractual con la organización.

3) Interlocutores de la Comisión: Gerente de Gestión Humana, Asesoría de Género. Sin perjuicio de lo anterior, si llegare a conocimiento de cualquier integrante de la Comisión, por cualquier vía, de situaciones que puedan implicar acoso, se pondrán en conocimiento de la Comisión como primera medida, y ésta instruirá a los interlocutores designados para iniciar los contactos pertinentes.

4) Deber de confidencialidad de los integrantes de la Comisión: Los temas ingresados a tratamiento de la Comisión deberán ser tratados con el más alto grado de confidencialidad y reserva, tanto por titulares como por suplentes. Quedará constancia y se firmará una declaración de confidencialidad.

5) Se labrará acta de cada reunión.

caasel@cooperativaartigas.com.uy

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. El presente protocolo y las investigaciones que se realicen son aplicables con estricta sujeción a los principios de:

PRIORIDAD DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES: Las acciones contra el acoso sexual deben priorizar los derechos fundamentales de todas las partes intervinientes en el proceso. No podrá adoptarse ninguna medida que implique perjuicio para la víctima o testigos (traslados, cambios de turnos o tareas, entre otras).

IMPARCIALIDAD: Los integrantes de la Comisión, así como toda persona que pueda tener participación en el presente procedimiento, deberán excusarse y podrán ser recusados / apartados, cuando mediare circunstancia comprobable que pueda afectar su imparcialidad por intereses particulares en el procedimiento concreto en que se encuentre interviniendo.

DEBIDO PROCESO: Los sujetos partes del procedimiento gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, de conformidad a lo establecido por la Constitución de la República, las Leyes y las normas de Derecho Internacional aprobadas por la ROU.

CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA: Durante todo el procedimiento, todos los sujetos involucrados directa o indirectamente, deben guardar la más estricta confidencialidad y reserva procediéndose con la discreción necesaria para proteger la dignidad e integridad de todas las personas implicadas. El deber de reserva se mantiene aún luego de concluidas las actuaciones.

DILIGENCIA Y CELERIDAD: La comisión de Prevención de Acoso Sexual Laboral, encargada de sustanciar las denuncias actuará con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento, cumpliendo con los plazos establecidos en la Ley 18.561.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS: Conforme lo dispone el artículo 12 de la Ley 18.561 el/la trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias como represalias a sus acciones.

ASISTENCIA LETRADA: La persona denunciante del acoso sexual y la persona denunciada podrán concurrir con la asistencia jurídica que consideren conveniente durante el procedimiento de investigación. La intervención de asistencia jurídica se limitará a asistir a su patrocinado/a en las audiencias que sean convocadas por el Comisión de Prevención del Acoso Sexual Laboral, pudiendo realizar únicamente preguntas o repreguntas aclaratorias. La dirección del procedimiento es exclusiva potestad de esta Comisión.

De conformidad con los principios enunciados y si la persona denunciante de una posible situación de acoso sexual, se tratare de una mujer (sic o trans) deberán tenerse en consideración el art, 7, 8, 45, 46 y 47 de la Ley 19.580.

DENUNCIA:

Se recibirán denuncias a través de mail: caasel@cooperativaartigas.com.uy encontrándose disponible en la página de la Cooperativa el link de acceso al mismo.

Así mismo se podrán remitir a la Comisión de forma verbal o escritas situaciones que puedan configurar acoso por cualquier trabajador/a por mera toma de conocimiento, quedando en la órbita de la Comisión la intervención correspondiente.

OTRAS FORMAS DE DENUNCIA:

Se podrán realizar las mismas también al Ministerio de Trabajo si el/la denunciante entienda necesario realizarla fuera del ámbito de la Cooperativa.

INDICADORES

Se considerarán en el marco de la investigación indicadores que se puedan contrastar con la denuncia recibida pudiendo ser considerados indicios de la existencia de acoso de acuerdo a lo establecido en el Art. 15 del Decreto 256/017:

- La existencia de denuncias similares anteriores.
- Reiteradas inasistencias y certificaciones.

- Descenso del rendimiento laboral.
- Sanciones recibidas por conductas inapropiadas.
- La conducta de la persona denunciada en el lugar de trabajo.
- Las afecciones emocionales y psicológicas certificadas de la persona denunciante.
- Cambios en el comportamiento del/ la trabajador/a

INVESTIGACIÓN

PROCESO DE INVESTIGACIÓN:

- 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. (Pruebas)
- 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 la ley.
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 gestiones para la entrevista (en caso de ser del interior) 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 ámbito de la Comisión, 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- Una vez culminado el proceso de investigación que pudiera corresponder, se realizará el seguimiento de las situaciones denunciadas por un lapso mínimo de un año a los efectos de promover instrumentos para el mejoramiento del buen clima laboral.
- 8- La cantidad de testigos dependerá de lo que surja de la entrevista con denunciante y denunciado sin mínimo ni máximo estipulado más que por lo que se evalúe y surja de las entrevistas.

SANCIÓN

Serán aplicadas las sanciones establecidas en la Ley y también las contempladas en el estatuto de la Cooperativa.

Las mismas serán evaluadas y consideradas por la Comisión.

REPARACIÓN

Las formas de reparación serán sugeridas por la Comisión pudiéndose tratar de:

- 1) Reparación simbólica
- 2) Reparación económica
- 3) Reparación de la carrera laboral

ACCIONES DE PREVENCIÓN

De acuerdo con la finalidad principal de la Ley 18.561, la Cooperativa Artigas se compromete a prevenir toda forma de discriminación y/o acoso sexual laboral. Para ellos la Comisión definirá diferentes instrumentos, (metodologías, personas, canales) y en acuerdo con el grado de responsabilidad brindar la información, sensibilización y/o formación de sus socios, cooperativistas, funcionarios, etc en la prevención del Acoso Sexual Laboral.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

EQUIPO DE TRABAJO

Alejandra Añon - Delegada Sindical
Claudio Rosso - Delegado Sindical
Claudio Pagliarini - Consejo Directivo
Cra. Giselda Guichón - Gerencia
Lic. Noelia Aysa - Observatorio de Género, Etnia y Diversidad
Lic. Verónica Villagra - Observatorio de Género, Etnia y Diversidad
Ec. Leticia Piñeyro - CEFIC
Lic. Jorge Rondán - Asesor