

# PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL

## 1. OBJETIVO

Establecer los métodos, pasos necesarios y responsabilidades que aseguren la prevención, erradicación, atención y sanción al acoso sexual en el ámbito de trabajo y proteger a las personas afectadas, de acuerdo a la reglamentación vigente.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todos los empleados de la Congregación Salesiana en el Uruguay (Sociedad de San Francisco de Sales, rut 211756580011) y aplicará también toda otra persona vinculada al lugar de trabajo.

En los casos en que los comportamientos de acoso sexual involucren personal de distintos empleadores, y/o que se desarrollen en el local de una empresa distinta a la de los empleadores de los involucrados, cada empleador será responsable del cumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa que regula la materia en el ámbito de su competencia. La Congregación Salesiana colaborará con el tercerizado en lo que respecta a sus obligaciones de previsión y difusión de la política institucional contra el acoso sexual, así como en la adopción de medidas destinadas a la protección integral del afectado/a.

## 3. RESPONSABLES

El Director local junto con una comisión asesora y el asesor externo designado son los responsables del cumplimiento y los cuidados que amerite lo descrito en este procedimiento. (La comisión asesora está constituida por: José Araújo, Antonio Mazza y Germán Penengo)

## 4. DESARROLLO

### 4.1 Definición de Acoso Sexual laboral

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 que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

### 4.2 Acciones preventivas

La Congregación Salesiana implementará contra el acoso en todas sus formas, las siguientes medidas preventivas y correctivas para desalentar y prevenir los comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral:

- a. Asegurarse que las personas responsables de este protocolo cuenten con las competencias y formación necesarias para su abordaje.
- b. Realizar entrevistas a quienes ingresan a trabajar, difundiendo las prácticas de sanas convivencia de una Institución salesiana.

- c. Capacitar anualmente al personal a través de talleres, para contar con herramientas que les permita detectar y prevenir las conductas de referencia o toda otra medida que tienda a difundir los contenidos y alcances de la reglamentación vigente.
- d. Difundir el conocimiento de este procedimiento a todo el personal dependiente y tercerizado a efectos de su conocimiento, a través de los distintos canales de comunicación.
- e. Generar instancias de sensibilización a todo el personal en relación a este tema.
- f. Realizar la evaluación del ambiente laboral de forma periódica, a través de una encuesta de clima laboral.

#### **4.3 Conductas constitutivas de acoso sexual**

El acoso sexual 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 u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual laboral.

#### **4.4 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 adoptarán las medidas que garanticen:

- A) La confidencialidad, protegiendo la intimidad de las personas denunciantes, víctimas, testigos y denunciados, manteniéndose 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.
- D) La protección de la integridad psicofísica de la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen se adoptarán las acciones acordes a la decisión adoptada.

## 4.5 Procedimiento de actuación ante una denuncia de acoso sexual laboral

### 4.5.1 ¿Quién puede efectuar la denuncia?

Pueden efectuar la denuncia de acoso sexual laboral:

- a. La persona que padece el acoso sexual.
- b. El superior jerárquico que detecta una situación de acoso sexual.
- c. Las personas vinculadas al ámbito laboral de quien padece la situación de acoso sexual.

En los supuestos b) y c) del presente, la presunta víctima deberá ser previamente puesta en conocimiento, con carácter inmediato, de los hechos objeto de denuncia. En caso de que ratifique la denuncia se continuará con el procedimiento. En caso de que no ratifique, de considerarse que existen indicios de los hechos denunciados, se continuará con el procedimiento.

### 4.5.2 ¿Cómo se debe formular la denuncia?

Le denuncia podrá ser efectuada en forma escrita o verbal:

a) **Escrita:** enviando la misma por correo electrónico a drapereira@hotmail.com, o por carta entregándola a la dirección Avda. 18 de Julio 1324 P1 (Estudio Don Bosco) Dra. Verónica Pereira, debiendo solicitar una constancia de la presentación de la misma o cualquier otro medio fehaciente.

b) **Verbal,** se deberá presentar al asesor externo designado a tales efectos, estudio jurídico Don Bosco Dra. Verónica Pereira, junto con la presencia de dos testigos que acrediten el hecho y se deberá firmar un acta donde se explicita lo conversado.

En ambos casos la denuncia deberá contener:

- a. los datos identificatorios de la presunta víctima y de quien o quienes sean señalados como autores.
- b. los datos identificatorios y de contacto de quien hace la denuncia.
- c. la descripción de la situación de acoso sexual denunciada
- d. las eventuales pruebas y de ser posible, datos de contacto del acosador y de los eventuales testigos.

### 4.5.3 ¿Ante quién se puede formular la denuncia?

#### Interno

1.- Ante la dirección de la Obra local para que instruya la investigación como se indica en el punto precedente 4.5.2. En el caso de que la comisión asesora designada a estos efectos, el Director y el asesor externo entendieran que no están dadas las condiciones para asumir la investigación a nivel interno, podrá remitir – conforme lo habilita la normativa – a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor de los 5 días de recibida la denuncia.

## Externo

4.-En la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS).

### 4.5.4 ¿Cómo se debe tramitar la denuncia interna?

Si la denuncia se realiza en el ámbito interno de la Obra Salesiana como se menciona en el punto 4.5.3. ítem 1, 2 y 3, se seguirán los pasos siguientes y la respectiva investigación será abordada por el asesor externo designado por la Obra

Presentada la denuncia, se deberá comunicar a la comisión asesora y al denunciante para dar inicio al proceso de investigación. Este proceso debe desarrollarse de modo de garantizar la reserva de los hechos y de las partes involucradas.

La comisión asesora dará aviso al Director previo a avanzar en la instrucción de la investigación, a recabar la declaración de los testigos y personas vinculadas a la denuncia, que se hará en forma individual, reservada y deberá quedar en cada caso por escrito.

El asesor externo se encargará de la investigación y recogerá toda la información pertinente del modo más exhaustivo y sistemático posible, dejando registro de cada actuación por escrito.

Se cuidará que esta investigación:

- a. Sea iniciada sin dilación.
- b. Sea discreta, completa y llevada a cabo con responsabilidad e imparcialidad.
- c. Adopte -prioritariamente- medidas de protección de las presuntas víctimas, según resulte en cada caso.
- d. Asegure al acusado la presunción de inocencia, el derecho al buen nombre, un trato respetuoso y la seguridad de un proceso disciplinario justo.
- e. Esté orientada/acompañada por un asesor legal de la Institución.

El tiempo que insuma la presencia de los trabajadores declarantes en los interrogatorios en que sean convocados, se considerará como tiempo trabajado.

El asesor externo informará a la comisión asesora quien mantendrá contacto con el Director para guiar a la obra salesiana en cómo proceder en cada caso.

Una vez recogida y ordenada toda la información disponible, será realizado un informe por el asesor externo que será elevado a la comisión asesora y al Director para su análisis y adopción de resolución.

La resolución deberá ser emitida en un plazo no mayor a 3 días corridos y será comunicada a ambas partes (víctima y victimario), las que dispondrán de un plazo de 2 días hábiles desde la notificación para presentarse ante la IGTSS si la resolución no les satisface o entienden vulnerados sus derechos.

En caso de que la investigación determine que se ha configurado el acoso denunciado, se deberá seguir los pasos del proceso disciplinario de la obra y/o determinarse otras acciones según las resultancias del proceso de investigación.

#### 4.5.5 Responsabilidad de la Institución:

- a) Surgirá siempre que se esté en conocimiento del acoso de acuerdo a lo establecido en este Protocolo y no adopte las medidas correspondientes.
- b) Se tendrá en cuenta si la obra salesiana ha adoptado medidas de prevención, desaliento y sanciones.
- c) Se analizará qué medidas preventivas se adoptaron una vez recepcionada y conocida la denuncia del acoso.
- d) El acompañamiento a las partes durante el proceso y posteriormente de acuerdo a la resolución final en el espacio laboral y el relacionamiento con sus compañeros de trabajo.
- e) La obra salesiana adoptará las medidas cautelares provisionales para proteger a todos los implicados.

#### 5. REFERENCIAS

Ley 18.561 del 11/09/2009

Reglamentación de la ley 18.561, decreto reglamentario 256/17 del 11/09/2017

(Documento aprobado en sesión del consejo inspectorial de la Congregación Salesiana del 4 de Julio de 2018)

## PROTOCOLO ACOSO SEXUAL LABORAL

Quien suscribe \_\_\_\_\_ C.I. \_\_\_\_\_  
en su carácter de \_\_\_\_\_, manifiesta y conoce en su totalidad el  
contenido del documento **Protocolo de acoso sexual laboral**, el cual se encuentra copia disponible  
en la administración de la obra salesiana, .....(especificar si está en pg web, en reglamento  
de convivencia.....) y que comprende en su totalidad el alcance y las obligaciones tanto directas  
como indirectas que del mismo se derivan, en constancia y aceptación de lo cual suscribe el  
presente compromiso en

**Salto**, a los \_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_.

Firma: \_\_\_\_\_

Aclaración de firma: \_\_\_\_\_