



**Protocolo de Prevención y Sanción de
Comportamientos de Acoso Sexual y Moral
en el Ámbito del Trabajo**

VERSION 2
Octubre 2023

Elaborado, revisado y ajustado por: Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo, Coordinación de SGI (SGC, SGA, SGSST), Departamento de Recursos Humanos, Asesores Letrados.

Aprobado por: Gerencia General

INDICE

1	POLITICA DE LA ORGANIZACION	2
2	MARCO NORMATIVO	3
3	OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	4
3.1	Objetivos específicos	5
4	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
5	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	6
5.1	Confidencialidad y reserva	6
5.2	Diligencia y celeridad.....	6
5.3	Respeto y protección de las personas.....	6
5.4	Derecho a producir pruebas.....	7
6	COMPORTAMIENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO	7
6.1	Conductas de acoso sexual	7
6.2	Conductas de acoso moral.....	8
7	MEDIDAS PREVENTIVAS	9
7.1	Difusión.....	9
7.2	Entrega.....	9
7.3	Selección de Personal.....	9
7.4	Trabajadores tercerizados	9
7.5	Cláusula contractual.....	10
8	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	10
8.1	Personas competentes para la recepción de la denuncia.....	10
8.2	La denuncia (forma y contenido):.....	10
8.3	Contenido de la denuncia.....	10
8.4	Trámite posterior:.....	11
8.5	Informe final	12
8.6	Resolución de la Empresa.....	13
8.7	Notificación de la Resolución adoptada al denunciante y denunciado..	13
8.8	Sanciones aplicables en el ámbito interno de la Empresa.....	13
9	MEDIDAS DE PROTECCIÓN	14
10	REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DENUNCIADOS	15

1 POLÍTICA DE LA ORGANIZACION

El presente Protocolo tiene como fin establecer los criterios rectores que deben regir las **relaciones interpersonales en el ámbito laboral**. Es trascendental para la Empresa custodiar los derechos humanos que pudieran ser vulnerados, en este caso, como consecuencia de conductas pasibles de ser tipificadas como "acoso moral" y/o "acoso sexual" en el ámbito del trabajo.

El presente Protocolo de Prevención y Sanción de Comportamientos de Acoso Sexual y Moral en el Ámbito del Trabajo (en adelante "el Protocolo") busca **desalentar y prevenir todo tipo de acoso que se presente en el área de las relaciones laborales**, mediante la fijación de reglas de comportamiento que permitan generar un clima donde prevalezca el respeto.

Como organización somos conscientes del valor de la dignidad de cada persona, de la igualdad, de la obligación de no discriminación y de la obligación de cada uno en respetar la integridad moral y física del otro.

Por tal razón este documento recoge la firme voluntad de la empresa de prevenir y no tolerar conductas que puedan configurar acoso laboral y/o sexual.

Incurrir en conductas de acoso laboral y/o sexual se considera una falta muy grave que dará lugar a la toma de medidas disciplinarias tendientes a erradicar dichas prácticas y prevenir cualquier acción/omisión lesiva de la dignidad e integridad física y/o moral de cada trabajador, o de cualquier persona directa o indirectamente vinculada a la Empresa.

Cumpliendo con la normativa vigente en la materia, el presente instrumento incorpora la perspectiva de género. De todas formas, a los efectos de facilitar la lectura, en la redacción del presente Protocolo todas las referencias en género "masculino" y "singular", realizadas a "denunciante", "denunciado" y "testigo", tienen carácter indistinto.

2 MARCO NORMATIVO

- Arts. 7, 44, 54 y 72 de la Constitución.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Declaración Americana de los Derechos Humanos;
- Resoluciones de la Asamblea General de Naciones Unidas N° 2263, de 7 de noviembre de 1967, relativa a la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la Mujer y N° 48/104, de 20 de diciembre de 1993, que aprueba la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer;
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y,
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará);
- Ley N° 18.561 sobre acoso sexual en las relaciones de trabajo y su Decreto reglamentario 256/017;
- Ley N° 16.045 sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral y su Decreto reglamentario 37 /997;
- Ley N° 18.104 sobre Igualdad de derechos entre hombres y mujeres y su Decreto reglamentario 184/007;
- Decreto 291/007, de 21 de agosto de 2007, que reglamenta el Convenio Internacional del Trabajo N ° 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo;
- Ley N° 17.817, que declara de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación;
- Ley N° 19.580, sobre violencia hacia las mujeres basada en el Género, de 22 de diciembre de 2017, reconoce en su artículo 4 que "La violencia basada en género es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual,

económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres". El artículo 6 de la Ley define con precisión las diversas forma de violencia, que constituyen manifestaciones de violencia basada en género, incluyendo al acoso moral y sexual como formas de violencia laboral (literal 1): "Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer".

- Ley N° 19.849 que ratifica el Convenio Internacional del Trabajo (CIT) N°190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley N° 19.854 sobre Procedimiento administrativo desarrollado por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social motivado por denuncias o situaciones de afectación a la libertad sindical, acoso moral o discriminación en el ámbito laboral.

3 OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

La Empresa asume el compromiso de continuar trabajando para asegurar el pleno y efectivo respeto de los derechos de todas las personas que cumplen tareas en esta, en un ambiente exento de todo tipo de acoso. En cumplimiento de este objetivo fundamental, se considera necesario prevenir y sancionar toda conducta configurativa de acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral.

3.1 Objetivos específicos

- Capacitar y sensibilizar a todas las personas de la empresa en la temática.
- Establecer pautas que permitan identificar las conductas constitutivas de acoso sexual y/o moral, u otras formas de violencia en el trabajo.
- Implementar medidas preventivas que permitan desalentar la comisión de tales comportamientos.
- Adoptar acciones tendientes a hacer cesar de inmediato la situación de acoso a través de los mecanismos previstos en este Protocolo.
- Implementar mecanismos para la efectiva protección de las víctimas, de los denunciantes y de los testigos, garantizando su seguridad e integridad psicofísica.
- Establecer procedimientos de investigación que brinden garantías a las partes involucradas.
- Aplicar sanciones a los trabajadores de la Empresa responsables de conductas de acoso, discriminación o violencia, así como a los autores de denuncias maliciosas o notoriamente infundadas, luego de haber sido fehacientemente comprobadas a través del procedimiento que aquí se establece.

4 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Lo consignado en este Protocolo aplica a todos los integrantes de la empresa sin distinción de jerarquía, de cargo, de antigüedad, o de cualquier otra tipología.

Será de aplicación no solamente en la sede de la empresa, sino también en cualquier ámbito donde se presten los servicios, estando comprendidos aquellos lugares en los que la persona se encuentre por motivos laborales o vinculados a su relación laboral.

Este Protocolo se aplica a todas las personas que se desempeñan en el ámbito laboral de la Empresa, con independencia de la naturaleza jurídica del vínculo en virtud del cual se relacionan con la misma, por lo que se incluye en su ámbito de aplicación también a las personas contratadas por terceros y que estén vinculados a la empresa (mano de obra tercerizada, clientes, proveedores etc.).

5 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

El presente Protocolo será aplicable en estricta observancia a los siguientes principios y garantías:

5.1 Confidencialidad y reserva

El procedimiento de investigación será accesible únicamente para las personas involucradas, debiendo mantenerse absoluta confidencialidad de la información correspondiente y preservarse la identidad de las víctimas, denunciados y los testigos de la presunta situación de acoso. El deber de confidencialidad se extiende a todo el Personal que fuere asignado para desempeñar funciones de apoyo al Servicio Profesional encargado de realizar la investigación.

5.2 Diligencia y celeridad

El Servicio Profesional encargado de sustanciar las denuncias actuará con la mayor diligencia y celeridad desde que la denuncia le sea comunicada, debiendo dar inicio al procedimiento establecido, en estricto cumplimiento de los plazos y garantías establecidas por la legislación vigente recogidas en el presente Protocolo.

5.3 Respeto y protección de las personas

Durante los procedimientos se actuará con la discreción y prudencia necesarias para proteger la intimidad y la dignidad de

las personas afectadas, guardando el debido respeto a todas las personas involucradas.

5.4 Derecho a producir pruebas

La presunta víctima y la persona denunciada tienen derecho a ser oídas y a fundamentar sus dichos desde el inicio del procedimiento. La dirección del procedimiento es una potestad exclusiva del servicio profesional competente para la investigación, según lo previsto en el presente Protocolo.

6 COMPORTAMIENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO

6.1 Conductas de acoso sexual

El Artículo 2 de la Ley N ° 18.561 define al acoso sexual como "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".

Existen múltiples formas de manifestarse, por lo que puede configurarse como acoso físico, verbal, o no verbal.

Constituyen comportamientos de acoso sexual, entre otros, sin que se considere una enumeración taxativa:

- Requerimientos de favores sexuales bajo amenazas de sanciones o promesas de beneficios vinculadas a su situación laboral o funcional actual o futura.
- Acercamientos corporales u otras formas de contacto físico deliberado y no deseado, como ser abrazos, besos o acercamiento físico excesivo.
- Uso de expresiones o imágenes de naturaleza explícita o implícitamente sexual o pornográfica.
- Silbidos y/o gestos insinuantes, de contenido sexual.

-
- Insinuaciones, sugerencias, comentarios o chistes de naturaleza sexual.
 - Propositiones, presiones o insistencias para tener encuentros fuera del lugar de trabajo.
 - Llamadas telefónicas, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, audio, imágenes y videos, etc., de contenido sexual.

6.2 Conductas de acoso moral

El acoso laboral (moral) se configura frente a una situación de hostigamiento producida en el trabajo o vinculada al mismo.

Se consideran prácticas de acoso moral en las relaciones laborales, el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que colaboran con el mismo, que atentan contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del mismo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral.

Sin que la siguiente se considere una enumeración taxativa, son conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Agredir o amenazar física o verbalmente.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Provocar a la persona, obligándola a que reaccione emocionalmente.
- Impedir que el trabajador se comunique con el resto de sus compañeros.
- Realizar comunicaciones (llamadas telefónicas, mensajes) atemorizantes.
- Amenazar a quienes apoyen al acosado.
- Ignorar la presencia de la persona o excluirla, no dirigirla la palabra, no permitir que la persona se exprese.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.
- Burlarse públicamente del aspecto físico, de los gestos, del estilo de vida o convicciones personales, políticas o religiosas de la persona.

7 MEDIDAS PREVENTIVAS

Constituyen pilares fundamentales de la prevención los siguientes: la información, la educación, la implementación de herramientas que permitan evaluar, planificar y vigilar el ambiente laboral, desarrollar programas de formación sobre prevención del acoso, estimular prácticas que promuevan el respeto y la dignidad en el trabajo, tomar medidas de protección de las víctimas, canalizar procedimientos ágiles y eficientes ante denuncias.

7.1 Difusión

Difusión institucional de la prevención y sanción del acoso moral y sexual en el ámbito laboral: La política institucional contra el acoso será ampliamente comunicada y difundida a todas las personas vinculadas a la Empresa, a través de diferentes medios (página web de la Empresa, cartelera, afiches, folletería, videos institucionales, etc).

7.2 Entrega

Se entregará a cada trabajador un ejemplar del Protocolo y un formulario donde se consigna que recibe el texto y que se obliga a cumplirlo, haciéndole saber que su incumplimiento dará lugar a que la empresa ejerza la potestad disciplinaria que corresponda conforme a Derecho.

7.3 Selección de Personal

En todo proceso de selección de Personal deberá difundirse el presente Protocolo, debiendo dejarse constancia del conocimiento de este por parte de los postulantes.

7.4 Trabajadores tercerizados

A cada persona contratada bajo este régimen se le entregará una copia de este Protocolo.

7.5 Cláusula contractual

A partir de la vigencia del presente Protocolo se incluirá una cláusula en todos los contratos de trabajo donde se establezca de forma clara e inequívoca la obligatoriedad de observar la política de la Empresa sobre acoso sexual y moral laboral vigente en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.

8 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION

8.1 Personas competentes para la recepción de la denuncia

La denuncia de acoso deberá presentarse ante el Departamento de Recursos Humanos o ante cualquier jefatura que inspire confianza al denunciante.

En caso de que el denunciante no quiera presentar la denuncia directamente ante la empresa, podrá acudir a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

8.2 La denuncia (forma y contenido):

La denuncia podrá ser presentada por escrito o verbalmente. Si lo hace de esta última forma, se labrará acta con los hechos denunciados, siendo necesaria la presencia de delegado sindical o dos personas que acrediten tal hecho.

8.3 Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener:

Datos identificatorios del denunciante, descripción precisa de los hechos o comportamientos que constituyan los presuntos actos de acoso, lugar y circunstancias en que ocurrieron, identificación del o de los denunciados como presuntos responsables, identificación de las personas que hubieren presenciado los hechos, y demás elementos probatorios que estime aportar la

persona denunciante, debiendo firmar la correspondiente denuncia.

8.4 Trámite posterior:

Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de recibida la denuncia, el receptor la pondrá en conocimiento de Servicio Profesional designado a efectos de llevar adelante la investigación. El servicio profesional designado por la Empresa tendrá las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos denunciados y gozará de completa independencia técnica.

Entre otras atribuciones, estará facultado para:

- Recabar las declaraciones de la persona denunciante, del denunciado y de los testigos de los hechos si los hubiere;
- Recepcionar las pruebas aportadas por las partes involucradas, pudiendo realizar todas las entrevistas que considere necesarias;
- Disponer y diligenciar todas las medidas probatorias que entienda apropiadas para la averiguación de los hechos denunciados;
- Rechazar los medios de prueba propuestos por las partes involucradas que considere inadmisibles, inconducentes o impertinentes;
- Solicitar los dictámenes periciales que estime necesarios para los fines de la investigación;
- Proponer las medidas de protección de la víctima y/o denunciante y testigos, así como todas aquellas medidas preventivas tendientes a minimizar riesgos de cualquier índole;
- Inspeccionar los lugares donde desempeñen tareas los funcionarios involucrados;
- Proponer a la empresa las medidas de apoyo profesional que considere pertinentes para atender la situación de la víctima, tanto durante los procedimientos como posteriormente.

- Confeccionar un Informe Final, con recomendaciones acerca de las sanciones disciplinarias pasibles de ser aplicadas y las acciones que estime necesarias deban ser implementadas por la empresa.

La investigación comenzará con la recepción de las declaraciones (o ratificación en su caso) de la presunta víctima; posteriormente se recabará la declaración del o los denunciados, y de los testigos de los hechos.

Recibidas las declaraciones de las partes, éstas podrán aportar o solicitar el diligenciamiento de prueba.

Durante los procedimientos deberá resguardarse la identidad del denunciante, del denunciado y de los testigos y observarse los principios y garantías establecidos en este Protocolo.

8.5 Informe final

Sustanciada la investigación, el Servicio Profesional elaborará un Informe Final, en el que deberán ser consignados los resultados obtenidos, las medidas de protección a las partes que considere necesarias, la recomendación de las sanciones disciplinarias a ser aplicadas a los responsables de las conductas de acoso o, en su caso, a los autores de denuncias maliciosas o notoriamente infundadas, así como cualquier otra recomendación que considere apropiada. De dicho Informe se dará vista a las partes (denunciado y denunciante) por un plazo de dos (2) días, a los efectos de formular sus descargos. Si el Informe concluye que la denuncia es maliciosa o notoriamente infundada, realizada de mala fe o mediante estratagemas o engaños, se le dará vista al denunciante por el mismo plazo y con la misma finalidad. Evacuada la vista, o vencido el plazo para hacerlo, el Servicio Profesional elevará de inmediato a la empresa el Informe Final, junto a los descargos que se realicen, a los efectos de adoptar resolución.

8.6 Resolución de la Empresa

Recibido el Informe Final del Servicio Profesional la empresa deberá resolver las medidas a ser aplicadas, así como las sanciones disciplinarias que eventualmente corresponda imponer a el/los responsable/s de los actos de acoso que hayan sido debidamente comprobados.

El término para el dictado de la resolución, en el caso de acoso sexual, será de treinta (30) días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la denuncia. En caso de que la denuncia refiera a acoso moral, la empresa se expedirá a la mayor brevedad, de acuerdo a las circunstancias.

Todo comportamiento de acoso será considerado falta grave. En caso de que el responsable sea un tercero ajeno a la Empresa, ésta adoptará las medidas necesarias tendientes a impedir que se reiteren los hechos.

8.7 Notificación de la Resolución adoptada al denunciante y denunciado

La Resolución de la empresa será notificada personalmente a los involucrados (denunciante y denunciado), en forma inmediata.

La empresa deberá informar al denunciante que en el caso de considerar que el contenido de la resolución final dictada por la empresa es insatisfactoria o lesiva de sus derechos, ya sea por cuestión de índole legal o de mérito, dispondrá de 10 días hábiles para acudir a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a fin de solicitar el inicio de una nueva investigación en dicho ámbito.

8.8 Sanciones aplicables en el ámbito interno de la Empresa

Las sanciones correspondientes serán aplicables a todo el personal de la empresa, cualquiera sea la modalidad contractual. Se graduarán de acuerdo con la gravedad y duración de los comportamientos, el abuso de autoridad, la posición que ocupan

la víctima y el responsable de la conducta ilícita en la estructura de la empresa (cargo que ocupan, edad, nivel de experiencia), pudiendo ir desde la suspensión sin goce de sueldo, hasta la desvinculación de la empresa sin derecho a indemnización por despido por la causal notoria mala conducta.

En caso de que el denunciado sea un tercero, la empresa adoptará las medidas necesarias para impedir que continúe la situación denunciada y comunicará de inmediato al empleador del denunciado, a los efectos que se adopten las medidas que correspondan. En la comunicación remitirá un informe, con la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias y antecedentes que lo rodean y todos los elementos relevantes para el esclarecimiento de los hechos.

Dicha comunicación no será obstáculo para la implementación del procedimiento previsto en el presente Protocolo, a fin de corroborar los hechos.

El presente Protocolo de actuación interna frente a las denuncias de acoso moral y sexual en el ámbito de la empresa no obstará a que la víctima pueda formular la denuncia ante los ámbitos externos que correspondan de acuerdo con la legislación, esto es Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, o Poder Judicial, y promover las acciones indemnizatorias contra el o los responsables de los actos de acoso. Ello será sin perjuicio de las acciones judiciales que pueda promover la empresa.

9 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La empresa adoptará todas las medidas necesarias para asegurar la protección de la víctima, denunciante y testigos.

Las medidas podrán incluir licencia especial con goce de sueldo, la flexibilidad horaria para asistir a tratamientos profesionales, ajustes horarios, cambios de lugares de trabajo para evitar el contacto entre denunciante y denunciado. Tienen naturaleza

cautelar y no comportan una sanción, debiendo ser comunicadas a los involucrados, explicando su carácter preventivo y transitorio en tanto se adopte una resolución definitiva.

Asimismo, se podrán adoptar medidas preventivas respecto de la persona denunciada, sin necesidad de que medie su consentimiento.

10 REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DENUNCIADOS

El Servicio Profesional llevará en forma reservada un registro de las denuncias presentadas, en el que serán consignados todos los datos que permitan realizar una evaluación y seguimiento de los casos de acoso en la empresa. Entre otros, el registro deberá contener la descripción de los hechos denunciados, lugar y fecha de la denuncia, el tipo de acoso, el sexo y la edad de la víctima y del denunciado, la posición o cargo que ocupan denunciante, denunciado y testigos, medidas preventivas y de protección adoptadas, conclusiones y recomendaciones formuladas por el Servicio Profesional en el Informe Final, así como las sanciones aplicadas por la empresa. Los expedientes de denuncia deberán ser guardados por el término de cinco (5) años.

Recibí el “Protocolo de Prevención y Sanción de Comportamientos de Acoso Sexual y Moral en el ámbito de trabajo”, versión 2, de fecha octubre 2023.

Estoy en conocimiento de que el mismo incluye: política de la organización, ámbito de aplicación, principios y garantías, comportamientos constitutivos de acoso, medidas preventivas, entre otros.

Me comprometo a conocer mis obligaciones, tomar conciencia, y **trabajar procurando desalentar y prevenir todo tipo de acoso que se presente en el área de las relaciones laborales**, adoptando un comportamiento que permitan generar un clima donde prevalezca el respeto.

Estoy en conocimiento de que cualquier incumplimiento dará lugar a que la empresa ejerza la potestad disciplinaria que corresponda conforme a Derecho.

Estoy en conocimiento de que las personas competentes para la recepción de la denuncia dentro de la empresa son el **Encargado del Departamento de Recursos Humanos** o cualquier jefatura que inspire confianza.

Empresa:

Fecha:

Nombre y Apellido:

Número de empleado:

Sector/tarea que realiza:

Firma:

Aclaración de Firma:
