

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN SOBRE PRÁCTICAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1. ANTECEDENTES:

En virtud de lo dispuesto en la Ley 18.561 de Acoso Sexual - Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente – alumno, y su Decreto reglamentario Nro. 256/017, CONSORCIO CRUZ DEL SUR considera necesario establecer y dar a conocer dentro del ámbito de la Empresa, el presente Protocolo de actuación para la denuncia e investigación de denuncias de acoso, con el propósito de procurar en forma eficaz, la mejor protección de los derechos afectados.

2. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN DEL ACOSO:

CONSORCIO CRUZ DEL SUR (en adelante también la “**Empresa**”) considera de suma importancia mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta que pueda configurar una manifestación de acoso laboral (sexual y/o moral); así como inadmisibles e inaceptables cualquier comportamiento de violencia o discriminación en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo.

La Empresa se compromete a garantizar que todo trabajador, independientemente de la posición o cargo que ocupe dentro de la misma, goce de un ambiente de trabajo basado en el respeto de los derechos fundamentales, dignidad, intimidad e integridad.

El objetivo del presente protocolo (en adelante el “**Protocolo**”) es prevenir, erradicar y sancionar situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, así como establecer los procedimientos a seguir en caso de que ocurra una situación indeseada de acoso sexual.

Sin perjuicio de la especificidad del presente protocolo, la Empresa atenderá y dará debido curso a cualquier denuncia o reclamo de trabajadores que se sientan vulnerados en sus derechos fundamentales.

Este Protocolo será comunicado en forma fehaciente a todos los trabajadores según lo establecido en el Art. 4 del Decreto 256/017.

3. AMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Protocolo será aplicable a todos los trabajadores que desempeñan tareas en o para la Empresa, cualquiera sea la modalidad de relacionamiento con la misma, que sientan que son acosados sexualmente en el ámbito laboral.

4. DEFINICIONES:

La Ley 18.561 define en su Art. 2° 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”.

De acuerdo con el Art. 3°, “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 a 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 u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
3. Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulte humillantes u ofensivas para quien la reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual”.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

A efectos de desalentar y prevenir los comportamientos de acoso en el ámbito laboral se procurará: a) difundir el Protocolo y revisarlo periódicamente, b) formar al personal mediante la educación y la difusión de contenidos formativos asociados al acoso, c) adoptar medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente laboral.

6. PRINCIPIOS DE INVESTIGACION ANTE DENUNCIAS:

El procedimiento y la investigación ante denuncias, se regirán por los siguientes principios:

- a. Respeto y protección de las personas involucradas, procediendo con la discreción necesaria para proteger la intimidad, integridad psico-física y dignidad de las mismas.
- b. Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar estricta reserva sobre las actuaciones que se cumplan, no divulgando información o contenidos de las denuncias derivadas de su estudio, ni la identidad del denunciante y/o de la víctima, o de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones,
- c. Diligencia y debido procedimiento: La investigación deberá ser realizada sin demoras indebidas, garantizando a las partes el derecho a ser oídas y producir prueba.
- d. Imparcialidad y motivación de la decisión.
- e. Verdad material: Quienes participen en la investigación, deberán ajustarse a la verdad material

de los hechos, sin quedar obligados a los acuerdos entre los

interesados acerca de los hechos, ni eximidos de investigarlos, conocerlos y ajustarse a ellos por la circunstancia de no haber sido alegados o probados por las partes.

- f. Buena fe, lealtad, celeridad, eficiencia y eficacia, flexibilidad, materialidad y ausencia de ritualismos”.
- g. Prohibición de represalias

7. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL:

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley 18.561, el trabajador afectado puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de la Empresa o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

En caso de que el trabajador opte por realizar la denuncia en el ámbito de la Empresa, podrá hacerla ante la propia dirección de la Empresa, la Comisión Bipartita o la organización sindical.

En caso que se realice ante la dirección de la Empresa, se dispondrá la instrucción de una investigación interna de la denuncia, según el siguiente procedimiento:

1. Para una valoración preliminar de la situación, la parte denunciante deberá presentar una nota detallando los hechos y comportamientos que indicarían una situación de acoso, especificando nombre de la/s persona/s involucradas o sujetos activos de los presuntos actos de acoso y los medios de prueba que dispone.
2. Dicha nota debe hacerse llegar a Sede Central de la Empresa en sobre cerrado a nombre de Gerencia de Administración y Finanzas, agregando: Abrir solo por Gerencia de Administración y Finanzas. Confidencial.
3. La dirección de la Empresa designará a quienes llevarán adelante la investigación, siendo preferible que quienes la instruyan detenten formación en la temática. Y si se considera necesario, se podrán contratar asesores externos para colaborar en el proceso.
4. Quien lleve adelante la investigación deberá:
 - a. Mantener las actuaciones en reserva y dejar constancia por escrito de toda la investigación.
 - b. Entrevistar al denunciante y/o víctima.
 - c. Dar vista y entrevistar al denunciado, brindándole la posibilidad de ofrecer prueba.
 - d. Interrogar a los testigos y realizar cualquier otra indagación que considere del caso. Todas las entrevistas quedarán registradas en actas y previa lectura serán firmadas por el/los declarantes.
 - e. Visitar lugares de trabajo, si lo considera importante.
 - f. Sugerir las medidas de carácter cautelar que puedan corresponder para proteger a la eventual víctima y minimizar los riesgos, tales como ajustar horarios de trabajo para permitirle asistir a consulta psicológica o psiquiátrica o evitar tareas que impliquen contacto entre denunciante y denunciado, o el traslado transitorio y sin carácter sancionatorio del denunciado. Las medidas se adoptarán considerando la situación de las personas afectadas y las características de la empresa, previa consulta con todos los involucrados, evitando la adopción de medidas que puedan causar perjuicio. Se comunicará al trabajador a quien se dirija la medida el carácter preventivo y transitorio de la misma.
 - g. Custodiar la documentación contenida en el legajo de las actuaciones que

desarrolle.

- h. Finalmente, elevará a la Gerencia General un informe final donde se incluirán las características del caso, el resumen de las intervenciones, pruebas obtenidas, conclusiones y recomendaciones.
- i. La Gerencia General dispondrá las acciones ulteriores a seguir, pudiendo ordenar medidas disciplinarias si correspondieren o que se amplíe o cierre la investigación sin consecuencias para el denunciado.

Si el trabajador optó por realizar la denuncia ante la Comisión Bipartita, o la organización sindical, se seguirá el mismo procedimiento, dirigiendo la nota a la parte interesada correspondiente. La Comisión Bipartita o la organización sindical (la cual comunicará el caso a la dirección de la Empresa) estudiarán cómo llevar adelante la investigación, siguiendo los lineamientos antes establecidos.

En ese caso, el Informe Final se elevará a la Comisión Bipartita y luego se dispondrán las acciones ulteriores a seguir.

En todos los casos, la resolución respectiva deberá ser emitida en un plazo no mayor a 30 días de recibida la denuncia y se notificará a las partes involucradas en forma fehaciente, informando que en caso de considerar que la misma resulta lesiva de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o mérito, dispone de 10 días hábiles para presentarse ante la IGTSS, a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de una investigación.

También puede solicitar a la IGTSS la instrucción de la investigación, en caso que la Empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de 30 días de recibida la denuncia.

Si, excepcionalmente, por las particularidades del caso concreto, la Empresa considerara que no están dadas las condiciones para asumir una investigación interna, remitirá la denuncia a la IGTSS en un plazo no mayor a cinco días hábiles de recibida la misma.

8. INDICIOS DE EXISTENCIA DE ACOSO SEXUAL:

De acuerdo con el art 5 del Decreto Nro. 256/017, reglamentario de la Ley 18.561, podrán ser considerados indicios de la existencia de acoso sexual a los efectos probatorios:

- la conducta de la persona denunciada con otros trabajadores, u otras personas concurrentes al lugar de trabajo;
- denuncias similares anteriores;
- posición del denunciante y denunciado dentro de la organización;
- afectación emocional y psicológica de la persona denunciante;
- características físicas del lugar de trabajo;
- características socio-culturales del denunciante y del denunciado;
- características particulares del medio donde se desarrolla la relación laboral.

9. CONFORMACIÓN DE UNA COMISIÓN BIPARTITA:

La Empresa y el Sindicato conformarán una Comisión de Seguridad y Salud Laboral (Decreto 291/007) para el tratamiento y seguimiento de los casos de acoso que sean planteados en el seno de la Empresa. Dicha Comisión estará integrada por 2 (dos) representantes de la Empresa y 2 (dos) representantes del SUNCA. La Comisión actuará siguiendo los principios de investigación ante

denuncias dispuestos en este protocolo. Estos representantes deberán tener conocimientos acordes a la temática a tratar.

10. FALSA DENUNCIA DE COMPORTAMIENTO DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL:

En caso que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, y se concluyera o detectara, en cambio, la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes. El responsable de entablar una falsa denuncia será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

11. VIGILANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD:

Una vez finalizada una investigación y con independencia del resultado de la misma, se adoptarán medidas de observación y evaluación, que incluirán:

- Identificación de prácticas incompatibles con la dignidad y el respeto de las personas
- Verificación del cese de las conductas de acoso, en su caso
- Seguimiento para la correcta reinserción de las personas afectadas al entorno laboral, en su caso
- Periódica difusión de la política institucional contraria a esas conductas
- Realización de cursos dirigidos a la totalidad del personal sobre mecanismos para identificar y erradicar conductas de acoso en el ámbito laboral.

Estas medidas podrán adoptarse dentro del marco de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, reglamentados en el Decreto 127/014, y/o de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud reglamentada por el Decreto 291/007.

12. OTRAS CONSIDERACIONES

Podrá solicitarse asesoramiento letrado para determinar el procedimiento a llevar a cabo, en caso que no sea estrictamente aplicable el procedimiento descrito en el apartado 8.