

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### ANTE CASOS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y ACOSO SEXUAL

1. MARCOS DE REFERENCIA.....	2
1.1 Marcos de referencia conceptuales.....	2
1.2 Marcos de referencia normativos.....	3
a. Marcos internacionales.....	3
b. Normas Nacionales .....	3
2. DEFINICIONES.....	4
2.1 Acoso laboral.....	4
2.2 Acoso Sexual.....	4
2.3 Acoso psicológico en el trabajo o “Mobbing” .....	5
2.4 Denuncia.....	5
2.5 Denunciante .....	5
2.6 Deberes funcionales.....	5
3. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.....	5
4. LINEAMIENTO INSTITUCIONAL.....	7
5. OBJETIVO GENERAL.....	8
5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
6. ALCANCE.....	8
7. ACCIONES PREVENTIVAS.....	8
8. COMITÉ DE PREVENCIÓN EN CASO DE ACOSO.....	9
8.1 Integración .....	9
8.2 Tareas y cometidos .....	10
9. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y ACTUACIÓN .....	10
10. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	13
11. REFERENCIAS	

## 1. MARCOS DE REFERENCIA

### 1.1 Marco de referencia conceptual

El acoso sexual constituye una de las manifestaciones de la violencia basada en género. Cuando se habla de género, debe entenderse que no es sinónimo de sexo ni de mujer. Según el Observatorio de Salud de la Mujer de España, se trata de “un concepto relacional cuyo objeto de análisis son las relaciones de desigualdad entre varones y mujeres, y el impacto que esa desigualdad ejerce sobre la vida y la salud de las personas (varones y mujeres)”.

El concepto de género hace directa referencia a las representaciones sociales-tradicionales en torno a lo masculino y lo femenino. Se trata de una construcción cultural, social e histórica; representaciones que comandan las conductas, sentimientos y fantasías de los sujetos. En cambio el concepto de sexo se identifica con las características bio anatómicas de los cuerpos.

Los cambios de época traen consigo la revisión y reformulación de los roles de género en todos los ámbitos de la vida. Son dichas transformaciones las que imponen la revisión de los marcos jurídicos correspondientes.

En Uruguay la Ley Nº 18.561 de setiembre de 2009 define el acoso sexual como una forma grave de discriminación que violenta derechos humanos fundamentales; el derecho a la libertad, a la igualdad, a la dignidad de la persona, a la intimidad, a la libertad sexual y a la no discriminación.

Si bien la norma tiene como sujeto de protección tanto a varones como mujeres, el acoso sexual es una manifestación de violencia basada en género que afecta en forma predominante a mujeres y otros grupos vulnerables susceptibles de discriminación, a saber: educandos, grupos étnicos, clases sociales y personas con orientaciones sexuales no hegemónicas.

El tratamiento de las situaciones de acoso sexual requiere reparar los daños ocasionados de manera que la persona afectada pueda recuperar la estabilidad física, emocional y laboral. Para lograrlo es preciso tener formación y sensibilidad de género, pues de otra forma no es posible comprender que las huellas del acoso sexual no se limitan a la evidencia física, sino que esta experiencia tiene consecuencias en la salud mental, en las condiciones y oportunidades laborales y en su vida de relación familiar y social.

Cuando se menciona el acoso psicológico en el trabajo o “mobbing”, remite al uso excesivo o injusto de algo. El término “abuso” viene del latín “abusus”, “mal uso”. Por extensión, “abusar” equivale no solo a sobrepasar ciertos derechos, a aprovecharse con exageración de una situación o de una persona, sino también a engañar gozando de la confianza del interesado. Se trata entonces de detectar el momento en que el uso abusivo de un comportamiento se transforma en delito.

El concepto de “mobbing” proviene del campo de la psicología de trabajo, para definir aquellos comportamientos hostiles, vejatorios o de persecución psicológica realizada por colegas o por el empleador, dirigida a marginar y aislar al sujeto pasivo en el ámbito del trabajo o provocar un despido o renuncia. El fenómeno produce en la víctima de acoso un estado de malestar psicológico y la aparición de enfermedades psicosomáticas o típicamente desórdenes de

adaptación y en los casos más graves depresión, estrés postraumático y psicosis. El acoso psicológico en el trabajo tiene un carácter sistemático, receptivo y recurrente.

## 1.2 Marco de referencia normativo

### a. Marcos internacionales

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) consideró que los gobiernos debían trabajar activamente para promover y proteger los derechos humanos de la mujer.

Especialmente 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 Nº 15164 12/8/1981, 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 Ley Nº 16.063 aprueba los Convenios Internacionales de la OIT destinados a garantizar determinados derechos fundamentales. El Convenio Internacional Nº 100 refiere a la igualdad de remuneración, El Convenio Internacional Nº 111 refiere a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio Nº 156 refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio Internacional nº 103 refiere a la protección de la maternidad.

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.

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.

### b. Normas Nacionales

En la Constitución Nacional se encuentran normas que protegen los derechos vulnerados por el acoso sexual, así como también se reconoce el derecho a ser protegidos en el goce de dichos derechos fundamentales. Se destacan algunos artículos: El Art. 7: consagra el derecho a ser protegido en el goce de la vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad

El Art. 8: consagra el principio de igualdad de todas las personas ante la ley.

El Art. 53: coloca al trabajo bajo la protección especial de la ley.

El Art. 54: dispone que la ley deberá reconocer diversos derechos a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio; la independencia de su conciencia moral y cívica, la justa remuneración (que implica la exclusión de cualquier forma de discriminación al respecto), la limitación de la jornada y el descanso semanal así como la higiene física y moral que comprende lo que actualmente se refiere a la salud, seguridad y medio ambiente de trabajo.

El Art. 72: establece la enumeración de derechos, deberes y garantías.

#### Legislación Nacional

La Ley 16.045 (2/6/89) prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

El Decreto 37/997 (5/2/97), que reglamenta la precedente Ley, define al acoso sexual como “una forma grave de discriminación”.

En la Ley 17.060 sobre normas referidas al uso indebido del poder público (corrupción) del 23 de diciembre de 1998 se dicta el Decreto 30/03 de fecha 23 de enero de 2003, en virtud del cual se establecen normas claras de conducta del funcionario público. En su Art. 15 dispone: “El funcionario público debe respetar a los demás funcionarios y a las personas con quienes debe tratar en su desempeño funcional y evitar toda clase de desconsideración.” Se impone en forma clara un determinado comportamiento que deben observar los funcionarios públicos en su trato personal y con todas las personas con las que tengan contacto en el ejercicio de sus funciones, estando expresamente prohibida toda desconsideración y falta de respeto.

La Ley 18.104 /15/3/007) de promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres declara de interés general todas las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres de la República Oriental del Uruguay.

Asimismo obliga a toda organización estatal a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas tendientes a incorporar la perspectiva de género.

El Decreto 184/007 (15/5/007) aprueba el plan de Igualdad de trato y oportunidades y lo transforma en un compromiso de gobierno que incluye el texto del Primer Plan Nacional de Igualdad Oportunidades y Derechos.

El Decreto 291/07 (13/8/007) reglamenta el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Dicho Convenio entiende como “medio ambiente” el acoso laboral o moral y el acoso sexual.

La Ley 18.561 (11/9/009) y publicada el 21 de setiembre de 2009 establece con absoluta claridad que el acoso sexual es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas y en consecuencia constituye una conducta ilegal en el derecho positivo uruguayo.

Objeto de la Ley: Prevenir y sancionar el acoso sexual y proteger a las personas afectadas. Ámbito de aplicación: Relaciones de trabajo y de docencia en el ámbito público y privado.

Responsabilidad del Estado: Diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y supervisión cuyo objeto sea la prevención del acoso sexual. (Art. 5).

## **2. DEFINICIONES**

### **2.1 Acoso laboral**

El acoso laboral es toda situación de hostigamiento producida en el trabajo o vinculada al mismo aunque se produzca fuera del lugar de trabajo y se configura mediante las conductas definidas como acoso sexual o acoso psicológico en el trabajo.

### **2.2 Acoso Sexual**

Constituye la conducta ilegítima que de acuerdo al 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.”

### **2.3 Acoso psicológico en el trabajo o “Mobbing”**

Constituye la conducta ilegítima denominada acoso psicológico en el trabajo los hechos, actos u omisiones reiterados, de cualquier persona con un vínculo de trabajo con Ceibal, por los cuales se provoca la violación del derecho a la dignidad, o del derecho a la intimidad, o a la imagen, o a un medio de trabajo adecuado, mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante.

Una conducta aislada de las mencionadas en el inciso anterior, que no constituya una situación de “mobbing”, podrá constituir, según las circunstancias del caso, falta disciplinaria que se procesará de acuerdo a las reglas generales en la materia.

### **2.4 Denuncia**

Es una notificación formal escrita en la cual se expresa la creencia de que ha ocurrido una situación de inequidad acoso psicológico en el trabajo o de acoso sexual.

La denuncia de una conducta que pueda calificarse como acoso psicológico y/o acoso sexual en el trabajo podrá dar mérito a la iniciación de la indagatoria preliminar o actuación disciplinaria que corresponda.

### **2.5 Denunciante**

Es la persona que presenta una denuncia de una situación de acoso psicológico en el trabajo o de acoso sexual.

### **2.6 Deberes funcionales**

Todo gerente, director, jefe que tenga conocimiento de una situación de acoso está especialmente obligado a:

a- Adoptar medidas que impidan la continuación de las conductas de acoso, dando cuenta a su superior.

b- Mantener en reserva la identidad de las personas involucradas.

c- En las actuaciones que cumpla dentro de las responsabilidades de su cargo, deberá adoptar todas las medidas necesarias para salvaguardar la integridad psicofísica de la o las personas afectadas por la situación de acoso, y de los testigos que integren el entorno de trabajo.

### **3. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO**

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, algunas conductas concretas que, si se dan en forma repetitiva prolongándose en el tiempo, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- Amenazar y agredir verbal, escrita o físicamente.
- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa que lo justifique.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a
- Reprender reiteradamente a un/a trabajador/a delante de otras personas
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.
- Asignar sistemáticamente y en forma infundada trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera arbitraria, ocultar sus esfuerzos y habilidades, no considerando sus descargos presentados en el formulario de evaluación.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Amenazar presionar a las personas que apoyan al/la acosado/a.
- Negar o dificultar el acceso a permisos, formación, actividades, etc., a los cuales tienen derecho los empleados de Ceibal, y sin causa justificada.

Ataques a partir de medidas que afectan la comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona o excluirla.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, algunas conductas concretas que, podrían llegar a constituir acoso sexual en el trabajo:

### **Conductas verbales**

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios o chistes obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

### **No verbales**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos y gestos insinuantes; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

### **Físicas**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

### **Tipos de acoso sexual**

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

#### **Chantaje sexual**

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otro beneficio laboral.

En la medida que supone un abuso de autoridad, el/la acosador/a debe tener el poder o al menos la víctima debe creer que el/la acosador/a tiene el poder, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### **Acoso sexual ambiental**

El/la acosador/a crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, con actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

En este caso el/la acosador/a puede ser cualquiera en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o incluso terceras personas (clientes, proveedores) relacionadas de algún modo con Ceibal

#### **4. LINEAMIENTO INSTITUCIONAL**

Ceibal cuenta con un Código de Ética que establece los principios generales para que todas las acciones sean guiadas por las normas éticas y de estricto respeto a la legalidad.

Ceibal asume por medio del presente protocolo un compromiso indeclinable de continuar trabajando para convertirse en una organización moderna, respetuosa de los derechos humanos de todas las personas, que con ella y en ella se vinculan, reconociéndose como responsable del desarrollo integral de sus trabajadores y trabajadoras.

Con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un claro compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo otro comportamiento que pueda llegar a configurar o favorecer situaciones de acoso, discriminación u otro tipo de violencia en el ámbito laboral y profesional.

El acoso psicológico en el trabajo, así como todo acto que atente contra derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, son conductas que están totalmente prohibidas en Ceibal y se consideran inaceptables.

Por ello, Ceibal hará todo lo que esté en su competencia como empresa empleadora para garantizar que todo/as sus empleados/as tengan un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad - entre otros principios fundamentales - se respeten en todo momento. De igual manera se compromete a adoptar las medidas de persuasión, correctoras y disciplinarias que correspondan, así como de protección a las personas afectadas si se produjeran tales conductas

#### **5. OBJETIVO GENERAL**

Prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso psicológico en el trabajo y acoso sexual, en empleados y empleadas de Ceibal.

##### **5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Establecer la metodología de acción para la atención y tratamiento de las denuncias por acoso psicológico y/o sexual que se presenten en el ámbito laboral de Ceibal, por cualquier persona ligada por un vínculo laboral con la Institución cualquiera sea su relación de trabajo (empleados, becarios, pasantes, personal contratado, etc.).

En caso de acoso sexual, según lo establecido por la Ley Nº 18.561, la persona afectada puede optar por realizar la denuncia en Ceibal o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Implementar los mecanismos tendientes a la efectiva protección de las personas víctimas de acoso psicológico en el trabajo y acoso sexual.



## **6. ALCANCE**

El presente procedimiento es aplicable a todas las personas que se desempeñan en el ámbito laboral de Ceibal, cualquiera sea su relación de trabajo incluyendo al personal de empresas contratadas.

## **7. ACCIONES PREVENTIVAS**

Dentro de las medidas preventivas y correctivas a aplicar se encuentran:

- Asegurarse que las personas encargadas de tramitar los casos cuenten con las competencias y formación necesarias para su abordaje. Entre otras desarrollar habilidades para la comunicación y empatía que garantice un trato respetuoso y metodologías para entrevistar e indagar.
- Formar al personal, a través de talleres dirigidos a distintos niveles a fin de contar con herramientas para detectar y prevenir las conductas de referencia.
- Realizar campaña de prevención y difusión del procedimiento a aprobar por distintos canales de comunicación y de la normativa legal.
- Realizar campañas de sensibilización contra el acoso. Diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión con respecto a este tema.
- Identificar los factores de riesgos psicosociales mediante la evaluación, aplicando las medidas para eliminarlos, tomando la evaluación de dichos riesgos como base para la prevención.

## **8. COMITÉ DE PREVENCIÓN DE ACOSO**

### **8.1 Integración**

El Comité bipartito permanente se denominará “Comité de prevención de acoso” y estará conformada por 2 integrantes (titular y suplente) designados por cada parte. Uno será designado por el Directorio de Ceibal y otro por AFUCE. Se elegirán titulares y suplentes en cada caso.

Las personas designadas deben tener conocimientos y preferentemente experiencia en acoso psicológico en el trabajo y acoso sexual. Deberán contar con habilidades para la comunicación y empatía. Se sugiere la representatividad de género en estas designaciones y elecciones.

### **8.2 Tareas y cometidos**

- Evaluar las normas vigentes en materia de acoso, a efecto de proponer eventuales ajustes o modificaciones tendientes a que las mismas cumplan, de la mejor manera posible, con los lineamientos de política institucional.
- Difundir en el ámbito interno del Ceibal las normas sobre la materia.
- Informar sobre los recursos que la organización puede ofrecerle para su atención.
- Recomendar a las altas autoridades revisiones sobre el procedimiento vigente para el abordaje de situaciones de acoso psicológico en el trabajo y acoso sexual.

## **9. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y ACTUACIÓN**

Cualquier empleado o empleada, en forma individual o colectiva, puede presentar una denuncia sobre acoso en el trabajo ya sea porque está involucrado/a directamente o por tener conocimiento del hecho.

1. PROCEDIMIENTO: Siguiendo con los antecedentes de Centro Ceibal, y conforme se prevé en el punto 4 del Código de Ética de Ceibal, a continuación se detalla el procedimiento de denuncia y actuación que se adoptará en caso de denuncia de acoso:

- La persona que se considere víctima de conductas que podrían implicar acoso psicológico en el trabajo y/o acoso sexual debe denunciarla/s por escrito ante el Comité de actuación en caso de acoso y/o ante la Gerencia de Capital Humano y/o ante su Gerencia y/o Gerencia General. En cualquier caso deberá presentarse por escrito. Se notificará inmediatamente a la Gerencia General que dispondrá el inicio de una investigación en caso que lo amerite, designando quiénes llevarán adelante la investigación.
- En la denuncia se deberán relatar los hechos e indicar el nombre de la/s persona/s involucradas (si las conoce) y los medios de prueba que dispone. Si por alguna circunstancia se solicita realizar la denuncia en forma verbal, Capital Humano atenderá la solicitud, recibiendo su declaración y redactando un acta que, con los ajustes necesarios, deberá firmar el denunciante. Asimismo Centro Ceibal podrá actuar de oficio y disponer la investigación pertinente cuando tome conocimiento de este tipo de situaciones.
- Se podrán contratar asesores externos para los casos de peritaje o para llevar adelante una investigación, siempre que se considere necesario.
- Quien lleve adelante la investigación (Asesor Legal, Gerente, Especialista externo designado para este fin, etc., en adelante “Instructor”) deberá:
  - Entrevistar al denunciante, denunciado/s, testigos, o realizar cualquier otra indagación que considere importante para esclarecer el caso y darle solución.
  - Realizar recomendaciones en base a las evidencias recopiladas e informar a las autoridades competentes para tomar acciones sobre el asunto.
  - Adoptar una actitud de imparcialidad y objetividad, evitando cualquier conflicto de intereses.
  - Recomendar soluciones para los problemas identificados.
  - Registrar y analizar todas las consultas y denuncias a efectos de identificar a los/las involucrados/as en la situación, planificando las acciones a seguir en función de las características de cada situación analizada de acuerdo a las pautas establecidas en el procedimiento.
  - Informar a la persona que presenta la denuncia sobre los avances en las actuaciones.
  - Custodiar la documentación contenida en el legajo de las actuaciones que desarrolle.

- El Instructor podrá sugerir medidas de aplicación inmediata para proteger a la eventual víctima, minimizar riesgos y efectos.

- El Instructor llevará a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con los involucrados, y se invitará a quienes hayan sido identificados como testigos.

La primera entrevista será con el denunciante, que puede o no ser la persona afectada directamente por el acoso. El objetivo principal de la misma es que desarrolle la denuncia formulada y permitirle conocer al Instructor, desde su perspectiva, en qué situación se encuentran las personas afectadas, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.

- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe.

- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.

- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.

- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de licencia en los últimos meses y por qué causa.

- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Luego se procederá a entrevistar a la persona acosada, si no fuera la persona que denuncia, para posteriormente entrevistar a la persona denunciada.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- Hacer sentir segura y tranquila a la persona, con una escucha respetuosa, sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos.

- Hacerle saber que la organización está fuertemente comprometida con la prevención y erradicación de toda modalidad de acoso.

- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica, otorgando el tiempo necesario para ello.

Los citados podrán comparecer a la entrevista acompañados de abogado, psicólogo, representantes del sindicato u otra persona de su confianza, quién dispondrá de ampliar facultades para ejercer su función, pudiendo repreguntar, asesorar, etc. al declarante.

- De las entrevistas se labrará un acta sucinta. En el acta se recogerá, con precisión, la descripción de los hechos que hagan los entrevistados. Previa lectura, el acta será suscrita por todos los presentes.

- En oportunidad de la declaración y durante un plazo de 5 días hábiles siguientes a la declaración, se podrá aportar prueba y/o solicitar el diligenciamiento de prueba.

- La investigación constará por escrito y será llevada en reserva.

- El Instructor dispondrá de amplias facultades para proponer e incorporar cualquier clase de pruebas no prohibidas por el Derecho, solicitar la opinión y participación de expertos,

rechazar los medios de prueba que fueran inconducentes, impertinentes, inadmisibles o prohibidos por el Derecho, diligenciar todas las pruebas propuestas, interrogar a los testigos y a las personas involucradas, así como para conceder prórroga a los plazos previstos.

- Finalmente se elevará a la Gerencia General el informe final el cual incluirá las características del caso, el resumen de las intervenciones, resumen de las pruebas obtenidas, conclusiones y recomendaciones.
- Recibido y considerado el informe, la Gerencia General informará al Directorio de lo actuado hasta el momento y se dispondrán las acciones ulteriores a seguir, pudiendo ordenar se realice un procedimiento disciplinario, se amplíe la investigación, o se procederá a tomar decisión sobre el fondo del asunto.

En esta instancia, o durante el desarrollo del proceso disciplinario si lo hubiere, se dará vista de lo actuado a los directamente involucrados con el fin de que presenten descargos, nueva prueba, etc. en forma previa al dictado de la resolución definitiva.

Las etapas señaladas precedentemente deberían cumplirse en un plazo máximo de 30 días.

AFUCE así como el Comité de Prevención podrán acompañar tanto a víctima como a acosador/a en cualquier momento del proceso y toda vez que estos lo soliciten.

No podrá designarse como Instructor a alguien que se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco, afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

2. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA: Todas las personas que tengan participación o conocimiento de las actuaciones a que refiere esta reglamentación, sean o no empleados de Ceibal, deben mantener absoluta confidencialidad en la información que llegue a su conocimiento. En especial deben mantener total reserva en referencia a las actuaciones cumplidas o a cumplir, la identidad del denunciante y denunciado y demás implicados o personal convocado para prestar testimonio. El deber de reserva se mantiene aún luego de concluidas las actuaciones en las que se haya adquirido la información. La violación al deber de confidencialidad por parte de los obligados, podrá considerarse falta grave. De imputarse un incumplimiento deberá iniciarse de inmediato el respectivo expediente disciplinario.

3. FALSA DENUNCIA: el o la denunciante a cuyo respecto se acredite fehacientemente que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso denunciado, será pasible de sanción. Detectada alguna situación de las señaladas en el párrafo anterior, con la información sumaria correspondiente, el asunto se elevará al Directorio, el que podrá disponer el procedimiento disciplinario que entienda pertinente, sin perjuicio de la denuncia penal que pueda corresponder.

4. **PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS:** la persona afectada por una conducta de acoso, así como quienes hayan prestado declaración como testigos en esos casos, no podrán ser objeto de sanciones disciplinarias motivadas en esas situaciones, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior. Se presume (salvo prueba en contrario) que las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de realizada la denuncia.

5. La Gerencia de Gestión de Capital Humano efectuará el seguimiento de los casos y llevará registros sobre los mismos, de forma de procesarlos y sistematizarlos.

## **10. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**

**Confidencialidad:** Principio orientado a proteger a la víctima y a los testigos de la situación de acoso sexual. Implica que el procedimiento y la información serán accesibles únicamente para las personas involucradas. Se deberán adoptar medidas concretas que permitan el estricto cumplimiento de éste principio. El deber de confidencialidad se extiende a todo el personal técnico y administrativo asignado a desempeñar funciones de apoyo al órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso sexual.

**Diligencia y celeridad:** El órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso sexual actuará con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento.

**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. En cumplimiento de lo establecido por el artículo 1 del citado cuerpo normativo no podrá adoptarse ninguna medida que implique perjuicio para la víctima o testigos (traslados, cambios de turnos o tareas, entre otras).

**Respeto y protección de las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

**Protección de la salud de las víctimas:** la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados

## 11. REFERENCIAS

Giachero, Silvana (2013). Manual de acoso moral laboral una amenaza silenciosa. Ed. Psicolibro  
CEDAW (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Código de ética del Centro Ceibal

Protocolo de actuación Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU)

Ley nº 18.561 (2009). Acoso sexual - Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las Relaciones docente-alumno.

Ley Nº 18.104 - Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay.

LEYMAN, Heinz (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. European Journal of Work and Organizational Psychology.

Marie-France Hirigoyen (1999). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona.

NACIONES UNIDAS (1995). "Declaración y Plataforma de Acción de Beijing". Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre.

OIT (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

OIT (2007). "Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo" en Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

PIÑUEL, Iñaki (2014). Mobbing: Workshop sobre la intervención y prevención de, Mobbing en la organización, Montevideo.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAD PARA EL DESARROLLO (2014). Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Uruguay (2012).

Intendencia Municipal de Montevideo. Protocolo de actuación en acoso sexual laboral. Uruguay (2010). Mides. Instituto Nacional de las Mujeres.

Protocolo para los Servicios Especializados de Atención a Mujeres en Situación de Violencia Doméstica. Uruguay (2012). Ministerio del Interior.

Protocolo de actuación de situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior.