

# Protocolo Acoso Laboral y Sexual y Discriminaciones de Centro Ceibal

De Wiki Ceibal

## COPIA NO CONTROLADA

Cualquier copia impresa de este documento se considera **no controlada**, por lo que está prohibida la reproducción total o parcial sin la autorización del Responsable de Calidad.

| Datos SGC         |   |
|-------------------|---|
| <b>Código</b>     | 30539   |
| <b>Tipo</b>       | Documento generico (DG)   |
| <b>Nombre</b>     | <b>Protocolo Acoso Laboral y Sexual y Discriminaciones de Centro Ceibal</b> |
| <b>Revisión</b>   | 50144 (2020-04) - 20170616  |
| Ubicación         |   |
| <b>Proceso</b>    | Gestión de Capital Humano   |
| <b>Subproceso</b> |   |

## Contenido

- 1 Objetivo
  - 1.1 Objetivos específicos
- 2 Alcance
- 3 Descripción del procedimiento de actuación ante casos de acoso psicológico en el trabajo y acoso sexual, discriminación y violencia laboral
  - 3.1 Marcos de referencia
    - 3.1.1 Marco de referencia conceptual
    - 3.1.2 Marco de referencia normativo
  - 3.2 Definiciones

- 3.2.1 Acoso laboral
- 3.2.2 Acoso sexual
- 3.2.3 Discriminación laboral
- 3.2.4 Violencia laboral basada en género
- 3.2.5 Denuncia
- 3.2.6 Denunciante
- 3.2.7 Deberes funcionales
- 3.3 Conductas constitutivas de acoso, discriminación y violencia laboral
- 3.4 Lineamiento institucional
- 3.5 Acciones preventivas
- 3.6 Formación
- 3.7 Comité de prevención
  - 3.7.1 Integración
  - 3.7.2 Tareas y cometidos
- 3.8 Comité de instrucción
  - 3.8.1 Integración
  - 3.8.2 Tareas y cometidos del Comité de Instrucción
- 3.9 Procedimiento de denuncia y actuación ante situaciones de acoso y/o discriminación y/o violencia laboral
  - 3.9.1 Procedimiento
    - 3.9.1.1 Tareas y cometidos del investigador y/o equipo de investigación
    - 3.9.1.2 Procedimiento de investigación
    - 3.9.1.3 Plazos del procedimiento
  - 3.9.2 Confidencialidad y reserva
  - 3.9.3 Falsa denuncia
  - 3.9.4 Protección contra represalias
  - 3.9.5 Seguimiento de casos
- 3.10 Principios y garantías
- 4 Referencias

## Objetivo

Prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso psicológico en el trabajo y acoso sexual, discriminaciones de género, étnico-racial, política, religiosa, sindical, así como cualquier otra forma de discriminación, y situaciones de violencia laboral, en empleados y empleadas de Centro Ceibal.

## Objetivos específicos

Establecer la metodología de acción para la atención y tratamiento de las denuncias por acoso psicológico y/o sexual y/o discriminación y/u otras formas de violencia laboral, que se presenten en el ámbito laboral de Centro Ceibal, por cualquier persona ligada por un vínculo laboral con la Institución cualquiera sea su relación de trabajo (empleados/as, becarios/as, pasantes, personal de

empresas contratadas que trabajen dentro de las instalaciones del Centro Ceibal, etc.), e implementar los mecanismos tendientes a la efectiva protección de las personas víctimas de acoso o discriminación.

En cualquier caso, sea acoso psicológico, sexual o discriminación, la persona afectada puede optar por realizar la denuncia en Centro Ceibal o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En caso de violencia laboral basada en género, la víctima también podrá realizar la denuncia ante el Tribunal competente o Fiscalía conforme se prevé en el artículo 59 de la Ley 19.580.

## **Alcance**

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

# **Descripción del procedimiento de actuación ante casos de acoso psicológico en el trabajo y acoso sexual, discriminación y violencia laboral**

## **Marcos de referencia**

### **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 N° 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.

Por su parte la Ley N° 19.849 de fecha 23 de diciembre de 2019 que aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), adoptado en la 108a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, (\*) celebrada en la ciudad de Ginebra en el año 2019, establece que: *a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

Los jueces y la doctrina refieren a que 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.

La discriminación laboral es la distinción que se hace en el trato entre personas en el ámbito laboral, de acuerdo a criterios motivados por la raza, el color de piel, la religión, el sexo, la opinión política o cualquier criterio completamente ajeno al acto laboral en sí mismo.

Violencia laboral basada en género: 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.

## **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 N° 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 N° 16.063 aprueba los Convenios Internacionales de la OIT destinados a garantizar determinados derechos fundamentales. El Convenio Internacional N° 100 refiere a la igualdad de remuneración, El Convenio Internacional N° 111 refiere a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio N° 156 refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio Internacional n° 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.

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).

El Decreto N° 256/017 reglamenta la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 en las relaciones laborales del sector público y privado, constituyendo su objeto prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a las personas afectadas por el mismo, en tanto forma grave de discriminación y desconocimiento de la dignidad de las personas que debe presidir el ámbito laboral.

Ley 19.580 Ley de violencia hacia las mujeres basada en género.

Ley N° 19.846 de fecha 19 de diciembre de 2019 – aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los Derechos Humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento. La ley tiene por objeto garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación en base al género entre mujeres y varones. Reconoce que las mujeres y los varones son iguales en dignidad y derechos entre sí y prohíbe toda forma de discriminación en base al género. Entiende que constituye discriminación hacia las mujeres, toda distinción, exclusión, restricción u omisión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

Ley N° 19.849 de fecha 23 de diciembre de 2019 que aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), adoptado en la 108a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, (\*) celebrada en la ciudad de Ginebra en el año 2019.

Ley N° 19.854 de fecha 23 de diciembre de 2019 que refiere a la reserva de identidad de testigos y denunciantes durante las inspecciones realizadas por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

## **Definiciones**

### **Acoso laboral**

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Abarca a todos/as los/as trabajadores/as y a otras personas que sin ser tales pertenecen al mundo del trabajo, independientemente de su situación contractual (ejemplo: pasantes, aprendices, personas en formación, voluntarios/as, los/as postulantes a un empleo, y las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a). Se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurra durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

### **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.”

## **Discriminación laboral**

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.

## **Violencia laboral basada en género**

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.

## **Denuncia**

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

La denuncia de una conducta que pueda calificarse como acoso laboral y/o acoso sexual y/o discriminación y/o violencia laboral en el trabajo podrá dar mérito a la iniciación del procedimiento de investigación correspondiente o actuación disciplinaria que corresponda.

## **Denunciante**

Es la persona que presenta una denuncia de una situación de acoso laboral o de acoso sexual o discriminación o violencia laboral, en el trabajo.

## **Deberes funcionales**

Todo/a gerente/a, director/a, jefe/a que tenga conocimiento de una situación de acoso, discriminación o violencia laboral está especialmente obligado/a a:

- a- Adoptar medidas que impidan la continuación de las conductas, 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, discriminación o violencia, y de los/as testigos/as que integren el entorno de trabajo.

# Conductas constitutivas de acoso, discriminación y violencia laboral

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 laboral, discriminación y violencia en el trabajo:

- Amenazar y agredir verbal, escrita o físicamente.
- Dejar al/a trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a, 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/a 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/as que han colaborado con los/as 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.
- Exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física.
- Solicitud de exámenes de laboratorios clínicos fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables.
- Disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer.

Ataques a partir de medidas que afectan la comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona o excluirla.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los/as compañeros/as 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 Centro Ceibal

### **Discriminación**

Se prohíbe toda discriminación por sexo, religión, motivos políticos, religiosos, sindicales, etc, en:

- Llamados para provisión de cargos
- Criterios de selección

- Reclutamiento y contratación
- Criterios de evaluación de rendimiento
- Derecho a la promoción y ascenso
- Estabilidad laboral
- Beneficios sociales
- Suspensión o despido, por cambios de estado civil, embarazo o lactancia
- Posibilidades de formación o reconversión profesional y técnica
- Capacitación y actualización
- Criterio de remuneración.

## Lineamiento institucional

Centro 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.

Centro 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 corresponsable 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 laboral, sexual, la discriminación y la violencia basada en género en el trabajo, así como todo acto que atente contra derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, son conductas que están totalmente prohibidas en Centro Ceibal y se consideran inaceptables.

Por ello, Centro Ceibal hará todo lo que esté en su competencia como empresa empleadora para garantizar que todos/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.

## Acciones preventivas

Dentro de las medidas preventivas y a aplicar se encuentran:

1. Adoptar y aplicar, en consulta con los/as trabajadores/as y sus representantes, el presente protocolo.
2. Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los/as trabajadores/as y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos

peligros y riesgos.

4. Proporcionar a los/as trabajadores/as y otras personas involucradas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los/as trabajadores/as y otras personas concernidas en relación con la aplicación del presente protocolo.
5. Formar al personal, a través de talleres dirigidos a distintos niveles, con el fin de contar con herramientas para detectar y prevenir las conductas de referencia.
6. Diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión con respecto a estos temas, identificando los factores de riesgo y como base para la prevención.
7. Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.
8. Prever sanciones.
9. Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos, y 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 garanticen un trato respetuoso y metodologías para entrevistar e indagar.

## Formación

Los/as integrantes del Comité de Prevención, del Comité de Instrucción, todas las gerencias, los/as integrantes del Comité de Género y los/as integrantes de la directiva de AFUCE designados/as para la recepción de consultas y/o denuncias, deberán recibir formación específica para el ejercicio responsable de las tareas que este protocolo implica. En particular los/as integrantes del Comité de Instrucción y del Comité de Prevención deberán recibir al menos ocho horas de formación específica en la temática.

## Comité de prevención

### Integración

El Comité bipartito permanente se denominará “Comité de prevención” 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. Quienes integren el Comité de Prevención, serán miembros activos de la Comisión de Género.

Las personas designadas deben tener la formación requerida de acuerdo a lo establecido en el punto anterior. Deberán contar con habilidades para la comunicación y empatía. Se sugiere la representatividad de género en estas designaciones y elecciones.

### Tareas y cometidos

1. Sensibilizar y capacitar al personal en temas de acoso laboral y sexual en el trabajo, inequidades de género, discriminaciones étnico-raciales y otras discriminaciones, analizar las evaluaciones de las capacitaciones anteriores e integrar sugerencias y necesidades emergentes a próximas capacitaciones.
2. Evaluar las normas vigentes en materia de acoso, discriminaciones, violencia laboral, 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.
3. Difundir en el ámbito interno de Ceibal las normas sobre la materia.
  4. Informar sobre los recursos que la organización puede ofrecerle para su atención.
  5. Recomendar a las altas autoridades revisiones sobre el procedimiento vigente para el abordaje de situaciones de acoso psicológico en el trabajo, acoso sexual, discriminación y violencia laboral.

## Comité de instrucción

### Integración

El Comité de Instrucción estará integrado por dos miembros (y sus respectivos suplentes) que serán designados por el Comité de Género (por consenso de sus integrantes); atendiendo que se cumplan los requisitos de equidad de género y nivel jerárquico; debiendo estos ser: (i) un/a integrante jefe o gerente y (ii) otro/a integrante del personal sin gente a cargo.

Esta integración será ratificada por Gerencia General y por Directorio y será por un año y renovable automáticamente salvo voluntad expresa de sus integrantes y/o del Comité de Género. Será potestad de la Gerencia General y/o el Comité de Género, por razones fundadas, adelantar la elección de los/as representantes, la cual deberá ser ratificada por Directorio.

En el caso de que uno de los miembros estuviera involucrado directamente en el caso denunciado, el Comité de Instrucción funcionará con el/a otro/a integrante y el/la miembro suplente.

No podrá participar de un caso específico de denuncia, un/a integrante del Comité de Instrucción 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 la/el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

### Tareas y cometidos del Comité de Instrucción

1. Realizar la selección de especialistas que integren el registro de posible investigador/a (o equipo investigador) de acuerdo a expertise (por temática, acoso laboral / sexual / discriminación) en acuerdo con Gerencia General. El registro surgirá a partir de un llamado público a especialistas.
2. Recibir las denuncias y dar aviso a la Gerencia de Capital Humano y Gerencia General.
3. Solicitar a Gerencia General que convoque a investigador/a o equipo dentro de los calificados en el registro mencionado en el punto 1 para conducir la investigación. La elección tendrá en cuenta la temática y la disponibilidad de los investigadores. #Proponer las medidas de protección integral, de carácter cautelar, mientras dure la investigación hasta la resolución final, 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. Las medidas podrán incluir, entre otras, ajustar los horarios de trabajo para permitir a las personas afectadas, asistir a consulta psicológica o psiquiátrica, o evitar tareas que impliquen contacto entre personas denunciantes y denunciados.

4. Recibir el informe y asesorar a Gerencia General y Gerencia de Capital Humano respecto a las medidas a adoptar (si corresponde).
5. Mantener registros de los casos y/o denuncias y las medidas adoptadas.
6. Asegurar el mantenimiento de la confidencialidad del proceso para ambas partes.
7. Formarse paulatinamente en la temática.

## **Procedimiento de denuncia y actuación ante situaciones de acoso y/o discriminación y/o violencia laboral**

Cualquier empleado o empleada o personal de empresas contratadas que trabajen dentro de las instalaciones del Centro Ceibal, en forma individual o colectiva, puede presentar una denuncia sobre acoso o discriminación o violencia laboral en el trabajo, ya sea porque está involucrado/a directamente o por tener conocimiento del hecho.

### **Procedimiento**

Siguiendo con los antecedentes de Centro Ceibal, y conforme se prevé en el Código de Ética de Ceibal, a continuación se detalla el procedimiento de denuncia y actuación que se adoptará en caso de denuncia de acoso o discriminación o violencia laboral:

- La persona que se considere víctima de conductas que podrían implicar acoso laboral y/o acoso sexual y/o discriminación y/o violencia laboral en el trabajo podrá comunicar tal situación ante el Comité de Género, cualquier Gerencia y/o Gerencia General y/o integrantes de la directiva de AFUCE, quienes la orientarán sobre el procedimiento que debe seguirse conforme con el presente Protocolo.
- En cualquier caso podrá formular la denuncia ante el Comité de Instrucción, por escrito, o verbalmente ante la presencia del/a delegado/a sindical. La primera entrevista será con el/la denunciante, que puede o no ser la persona afectada directamente por el acoso o discriminación o violencia laboral. El objetivo principal de esta es que desarrolle la denuncia formulada y permitirle conocer al Comité de Instrucción, desde su perspectiva, en qué situación se encuentran las personas afectadas, entre otras cuestiones:
  - Si existe o ha existido acoso o discriminación o violencia 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 o discriminación o violencia, y qué relación jerárquica existe.
  - En qué situaciones se materializa el acoso o discriminación o violencia. Si se lleva a cabo en presencia de otras/os compañeras/os 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 la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un/a especialista o ha estado de licencia en los últimos meses y por qué causa.
  - Si otros/as compañeros/as tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

- Recibida la denuncia, el Comité de Instrucción dispondrá el inicio de una investigación en caso que lo amerite.
- En la denuncia se deberán relatar los hechos e indicar el nombre de la/s persona/s involucrada/s (si las conoce) y los medios de prueba de los que dispone.
- Sin perjuicio de lo anterior, Centro Ceibal podrá actuar de oficio y disponer la investigación pertinente de acuerdo a lo establecido en el presente protocolo, cuando tome conocimiento de este tipo de situaciones.

### **Tareas y cometidos del investigador y/o equipo de investigación**

El/la investigador/a y/o equipo de investigación designado por la Gerencia General conforme al punto 3.8.2 deberá:

- Entrevistar al/a denunciante, denunciados/as, testigos, o realizar cualquier otra indagación que considere importante para esclarecer el caso y darle solución.
- Llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con las personas involucrada, y se invitará a quienes hayan sido identificados como testigos.
- Realizar recomendaciones con base en 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.
- Esclarecer el caso
- 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.
- Sugerir medidas de aplicación inmediata para proteger a la eventual víctima, minimizar riesgos y efectos.

Las entrevistas mantenidas por el Comité de Instrucción y el Investigador o Equipo Investigador 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.

### **Procedimiento de investigación**

Iniciada la investigación el Investigador y/o Equipo Investigador citará a las personas involucradas (denunciante, denunciado/a, testigos) a una instancia de entrevistas. Las personas citadas podrán comparecer en la entrevista acompañadas de abogado/a, psicólogo/a, representantes del sindicato

u otra persona de su confianza, quién dispondrá de ampliar facultades para ejercer su función, pudiendo repreguntar, asesorar, etc. a la persona declarante.

- De las entrevistas se labrará un acta sucinta. En el acta se recogerá, con precisión, la descripción de los hechos que hagan las personas entrevistadas. Previa lectura, el acta será suscrita por todas las personas presentes.
- En oportunidad de la declaración y durante un plazo de cinco 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 equipo de investigación dispondrá de amplias facultades para proponer e incorporar cualquier clase de pruebas no prohibidas por el Derecho, solicitar la opinión y participación de expertos/as, realizar peritajes, rechazar los medios de prueba que fueran inconducentes, impertinentes, inadmisibles o prohibidos por el Derecho, diligenciar todas las pruebas propuestas, interrogar a las personas testigo y a las personas involucradas, así como para conceder prórroga a los plazos previstos.
- El equipo investigador elevará al Comité de Instrucción 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 por el Comité de Instrucción, la Gerencia General informará al Directorio de lo actuado hasta el momento y se dispondrán las acciones ulteriores a seguir, pudiendo ordenar que se amplíe la investigación, o se procederá a tomar decisión sobre el fondo del asunto. En esta instancia, se dará vista de lo actuado a las personas directamente involucradas con el fin de que presenten descargos, nueva prueba, etc., en forma previa al dictado de la resolución definitiva.
- Todo lo anterior sin perjuicio de la obligación que podrá tener Centro Ceibal de adoptar las medidas que el juez disponga en caso de denuncia judicial y tal como se establece en el artículo 64 literales G) y H) de la ley 19.580.

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/as lo soliciten.

### **Plazos del procedimiento**

- Comité de Instrucción responda a la persona denunciante haber recibido la denuncia (máximo 7 días desde la presentación de la denuncia).
- Dar curso a la investigación, definir equipo investigador y contratación (máximo 15 días desde la presentación de la denuncia).
- Comité de Instrucción reciba el informe por parte del equipo investigador (máximo 60 días desde la presentación de la denuncia)
- Gerencia General, previa consideración del Consejo de Dirección, resuelva medidas a tomar respecto al caso investigado (máximo 90 días desde la presentación de la denuncia).

### **Consideraciones generales:**

- Los/as jefes/as directos/as de los/as funcionarios/as integrantes del Comité de Instrucción deberán habilitar a estos/as a dedicar el tiempo que se requiera en cada caso por proceso de denuncias cursadas, sin que esto devenga en un perjuicio de la evaluación sobre sus tareas. Será responsabilidad de los/as jefes/as inmediatos/as buscar e implementar estrategias

necesarias para que las tareas a cargo del/a integrante del Comité se lleven a cabo por otras personas o equipos, de modo que su rol dentro del Comité sea efectivamente realizado.

- El Comité de Instrucción será el único interlocutor válido para la comunicación y monitoreo de los procesos de investigación en curso por parte del equipo investigador contratado.

## **Confidencialidad y reserva**

Todas las personas que tengan participación o conocimiento de las actuaciones a que refiere esta reglamentación, sean o no empleadas de Centro Ceibal, deben mantener absoluta confidencialidad en cuanto a la información que llegue a su conocimiento. En especial deben mantener total reserva en referencia a las actuaciones cumplidas o a cumplir, la identidad de la persona denunciante y denunciada y demás personas implicadas 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.

## **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 o discriminación denunciada, 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 la sanción que entienda pertinente, sin perjuicio de la denuncia penal que pueda corresponder.

## **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.

## **Seguimiento de casos**

La Gerencia de Gestión de Capital Humano, al igual que el Comité de Instrucción, efectuará el seguimiento de los casos y llevará registros sobre estos, de forma de procesarlos y sistematizarlos.

## **Principios y garantías**

### **Confidencialidad:**

Principio orientado a proteger a la víctima y a los/as testigos de la situación de acoso y/o discriminación. Implica que el procedimiento y la información serán accesibles únicamente para las personas involucradas. Todas las personas que participen del proceso de investigación (denunciante, denunciada, testigos, receptora de la denuncia, integrantes de AFUCE, integrantes

del Comité de Prevención y del Comité de Instrucción, equipo investigador), se obligan a conservar en estricta confidencialidad la información que reciban, accedan, generen, etc., en este marco, tal como se prevé en el contrato de trabajo y/o contrato de prestación de servicios, documento que integra el Código de Ética en donde se prevé el deber de confidencialidad.

### **Diligencia y celeridad:**

El órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso o discriminación 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 por este motivo. 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/as trabajadores/as afectados/as.

## **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 n° 18.561 (2009). Acoso sexual - Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las Relaciones docente-alumno. Y decreto reglamentario 256/017.

Ley N° 18.104 - Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay.

Ley N° 19.580 – Violencia hacia las mujeres basada en género.

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: Wokshop 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.

Guía de Procedimiento para el abordaje del Acoso Sexual en el Trabajo. Inmujeres, Mides.

Obtenido de «[https://wiki.ceibal.edu.uy/index.php?title=Protocolo\\_Acoso\\_Laboral\\_y\\_Sexual\\_y\\_Discriminaciones\\_de\\_Centro\\_Ceibal&oldid=50144](https://wiki.ceibal.edu.uy/index.php?title=Protocolo_Acoso_Laboral_y_Sexual_y_Discriminaciones_de_Centro_Ceibal&oldid=50144)»

Categoría: Documento generico

- 
- Esta página fue modificada por última vez el 14 abr 2020 a las 07:05.