

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

La Asociación General de Autores del Uruguay (AGADU), considera necesario establecer y dar a conocer el presente Protocolo, que constituye una herramienta para prevenir cualquier práctica de violencia en el ámbito laboral en su sentido más amplio, como lo son el acoso moral laboral y el acoso sexual.

I. DEFINICIONES

Acoso Sexual- Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual (acercamientos indebidos, propuestas o gestos de índole 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.

El acoso sexual puede manifestarse —entre otros— por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos sexuales que impliquen:

a) Promesa, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.

b) Amenazas 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 resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Acoso Laboral- El acoso moral es toda conducta reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado, efectuada por una o varias personas y dirigidas generalmente contra otra, que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante con la consiguiente lesión de la integridad moral de la persona afectada y la degradación de un ambiente de trabajo.

II. DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO

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

1.DENUNCIA: La denuncia de acoso sexual o moral o cualquier forma de discriminación podrá ser presentada en el Área de Asuntos Legales y Personal, por escrito, firmada, brindando datos personales, datos de testigos y breve reseña de los hechos acaecidos. La

denuncia podrá también realizarse en forma verbal ante el sector referido anteriormente, redactándose un acta, que será firmada por el denunciante y la persona que atiende la solicitud.

Asimismo, AGADU podrá actuar de oficio y disponer la investigación pertinente cuando tome conocimiento de este tipo de situaciones.

2. PROCEDIMIENTO: Recibida la denuncia verbal o escrita, se notificará inmediatamente a la Dirección General de AGADU que dispondrá el inicio de una investigación administrativa, designando quien llevará adelante la misma.

La investigación deberá constar por escrito, ser llevada en reserva garantizando a ambas partes ser oídas y fundamentar sus dichos, su resolución deberá emitirse en un plazo no mayor de treinta (30) días.

Quien lleve adelante la investigación deberá:

- Entrevistar al denunciante, denunciado, testigos y 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.
- El instructor podrá sugerir medidas de aplicación inmediata para proteger a la eventual víctima, minimizar los riesgos y efectos. Podrá sugerir medidas de protección como ser, la asignación de otras tareas, o de otro lugar físico para desempeñar la función, de forma de evitar el contacto o el agravamiento en el relacionamiento entre los involucrados. Dichas medidas no podrán representar un perjuicio para ninguno de los involucrados.
- El instructor llevará a cabo entrevistas con los involucrados, y se citará a quienes hayan sido identificados como testigos.

La primera entrevista será con el denunciante, que puede ser o no 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, 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 y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbal o por escrito) y qué tipo de respuesta ha obtenido.

- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda médica 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.

Si la persona denunciante no fuera la acosada, se procederá luego a entrevistar a la persona acosada, para posteriormente entrevistar a la persona denunciada.

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

En oportunidad de la declaración y durante el plazo de 10 días hábiles siguientes a la declaración, se podrá aportar prueba y/o solicitar el diligenciamiento de la prueba.

La investigación constará por escrito y será llevada con reserva. El procedimiento y la información serán accesibles únicamente para las personas involucradas.

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 fuera 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 Dirección 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 Dirección General informará al Consejo Directivo 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 deberán cumplirse en un plazo máximo de 30 días.

III. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA

Todas las personas que tengan participación o conocimiento de las actuaciones a que refiere este Protocolo, deben mantener absoluta confidencialidad en la información que llegue a su conocimiento.

Los antecedentes de la denuncia, actuaciones y resolución adoptada serán archivados en forma confidencial en los registros del Instituto.

IV. FALSA DENUNCIA

Él 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.



Eduardo De Freitas
Director General