

Colonia, 24 de Junio de 2020

Sr. Presidente de la Junta Departamental de Colonia

Felix Osinaga

De nuestra mayor consideración:

Por la presente, ponemos a consideración de los ediles la creación de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual en la Intendencia de Colonia.

Visto

1. Que desde el año 2009 Uruguay cuenta con una ley que previene y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral;
2. Que según la ley 18561 *“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.”*
3. Que según Decreto 5/2008 de la Junta Departamental de Colonia se regula el instituto del “Acoso Moral Laboral” a nivel municipal, tipificando según artículo 2 inciso b al acoso sexual como acoso moral laboral
4. Que el Uruguay ratificó en el año 2019 el Convenio Internacional nº190 de la Organización Internacional del Trabajo mediante el cual se reconoce que la violencia y el acoso en el ámbito de trabajo puede constituir incumplimiento de los derechos humanos. Dentro del cual se da definición respecto a la violencia y acoso por razón de género: “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.”
5. Que el convenio referido en el párrafo anterior implica aplicación tanto en el sector privado como en el sector público.
6. Que según la encuesta de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones realizada en el año 2013, 13.000 mujeres afirmaron haber sufrido acoso sexual en el ámbito laboral. Pero sin embargo, ese año solo se registraron 90 denuncias según los datos brindados por la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social. Aunque a la fecha no se elaboró el informe final de encuesta de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones

realizada en el año 2019, la información disponible indica que esta tendencia se mantiene.

La Junta Departamental de Colonia resuelve:

De la creación

1. La creación del Protocolo de Actuación en Acoso Sexual Laboral

Del ámbito de aplicación

2. El presente protocolo rige para la actuación que debe cumplir la administración de la Intendencia de Colonia y los Municipios existentes en el departamento frente a la comunicación por parte de un/a funcionar/o de una situación de vulneración por Acoso Sexual Laboral

De las manifestaciones

3. Serán entendidos como comportamientos de acoso sexual:

3.1- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

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

B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.

C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo

3.2- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3.3- 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.

4. En virtud de lo dispuesto en el artículo 3 quedan comprendido, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Acoso verbal: chistes de connotación, sugerencias de naturaleza sexual, comentarios de connotación sexual, insinuaciones y peticiones de relaciones sexuales.
- b) Acoso no verbal: miradas, silbidos, gestos sugerentes, exhibición de imágenes o partes del cuerpo con connotación sexual, uso de dibujos, gráficos, fotografías de contenido sexual.
- c) Acoso físico: contactos físicos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, roces de parte del cuerpo, tocamientos, besos y abrazos forzados
- d) Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través del celular redes sociales, aplicaciones o cualquier otro medio, de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Del trámite

- 5. La denuncia será formulada personalmente por la víctima del acoso, en forma escrita u oral ante la Dirección de Recursos Humanos
- 6. Una vez presentada la denuncia por escrito o labrada el acta correspondiente, se entregará copia sellada al/a la denunciante. El/la denunciante deberá expresar su conformidad de dar inicio a la investigación de los hechos denunciados.
- 7. La dirección de Recursos Humanos formará expediente, cuya carátula no podrá contener datos identificatorios ni de denunciante ni de denunciado/a a fin de evitar la publicidad de la situación y mantener a resguardo la intimidad de estos, debiendo circular dicho expediente dentro de un sobre cerrado.
- 8. La mencionada dirección remitirá el expediente al Equipo Multidisciplinario de la Intendencia de Colonia a fin de dar inicio a la investigación de los hechos denunciados.
- 9. Todo el procedimiento debe desarrollarse de modo de garantizar la confidencialidad absoluta de los hechos y de los involucrados, así como la defensa del/a denunciado/a.

10. Durante el procedimiento el funcionario/a denunciado debe ser derivado o encomendado a tareas que eviten el contacto con el funcionario/a denunciante.
11. El interrogatorio de los testigos y personas vinculadas con los involucrados/as se hará en forma individual, reservada, sin presencia de representantes o asistentes de denunciante o denunciado/a.
12. Los interesados tendrán la oportunidad de presentar prueba de descargo sobre los aspectos objetivos o subjetivos del caso y de particular su defensa aduciendo circunstancias atenuantes de responsabilidad o causas de justificación u otras razones.
13. Concluida la instrucción y previa vista de los interesados se adoptará la decisión final por Resolución del/la Intendente/a disponiendo la sanción en caso de haberse configurado el acoso denunciado o el archivo en su caso, sin perjuicio de determinarse otras sanciones para los involucrados según su actuación durante el proceso.
14. El proceso deberá ejecutarse en un plazo menor a 90 días.
15. En los casos que pueda configurarse un delito, deberá darse cuenta la justicia por parte de la Dirección de Recursos Humanos con el asesoramiento de la División Jurídica de la Intendencia de Colonia.

De las sanciones

16. De haberse configurado el acoso sexual denunciado se sancionará según la gravedad del hecho de conformidad con lo previsto en el Título VII, Capítulo 1, Artículo 115 del Estatuto del Funcionario Municipal.

Del seguimiento

17. El/la denunciado deberá contar con acompañamiento terapéutico para una correcta reinserción al ámbito laboral, dicho acompañamiento podrá ser realizado de forma particular con la correspondiente constancia o en caso de no contar con las posibilidades de acceso a servicios terapéuticos el mismo

deberá ser provisto por la Intendencia de Colonia por intermedio de la articulación del Equipo Multidisciplinar.

18. El Equipo Multidisciplinar deberá brindar seguimiento al el/la denunciante para garantizar un espacio laboral libre de acoso.

De la prevención

19. La Intendencia de Colonia y los Municipios existentes en el departamento deberán llevar adelante acciones de prevención del Acoso Sexual Laboral mediante acciones de sensibilización y capacitación a los funcionarios, así como elaborar y distribuir material informativo.

20. Las distintas reparticiones de la Intendencia de Colonia y los Municipios deberán contar en la medida de lo posible con folletería, materiales o stickers con la información de los servicios de atención en violencia.