

## **Protocolo en casos de acoso y abuso sexual**

RESDAL se compromete a proporcionar un ambiente seguro para todos sus empleados libre de discriminación por cualquier motivo y de acoso en el trabajo, incluyendo acoso sexual y abuso. Aplicará una política de tolerancia cero para cualquier forma de acoso sexual o abuso sexual en el lugar de trabajo, tratará todos los incidentes con seriedad e investigará rápidamente todas las denuncias de acoso sexual. Cualquier persona que haya sido acosada o abusada sexualmente será reportada a las autoridades. Todas las denuncias de acoso sexual serán tomadas en serio y tratadas con respeto y confianza. Nadie será víctima por hacer tal denuncia.

El objetivo de este protocolo es prevenir, erradicar y sancionar el acoso y abuso sexual desde el entorno laboral; implementar los mecanismos adecuados para proteger a las víctimas; y sensibilizar y capacitar a personal de RESDAL sobre el acoso y abuso sexual en el lugar de trabajo.

### 1: Definiciones de acoso sexual

Como RESDAL está basada en Uruguay, tendrá protocolos similares sobre cómo tratar el acoso y abuso sexual en el lugar de trabajo como lo hace el país. Según el Ley N° 18561 (9/11/2009),<sup>1</sup> ley de prevención y sanción del acoso sexual en el lugar de trabajo, el acoso sexual es una grave forma de discriminación y desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas y por lo tanto constituye una conducta ilegal en el derecho positivo uruguayo.

Ejemplos de esta conducta incluyen:

#### 1) Requisitos para los favores sexuales que impliquen:

- La promesa implícita o explícita de trato preferencial con respecto al empleo actual o futuro del receptor.
- Amenazas, implícitas o explícitas, de daños relacionados con el empleo actual o futuro del receptor.
- El sometimiento a esa conducta se convierte explícita o implícitamente en una condición de empleo.

2) Aproximaciones corporales u otros comportamientos físicos de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o imágenes de carácter humillante u ofensivo a quienes las reciben. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual. (Ley N° 18561 – 9/11/2009)

El abuso sexual es la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. El abuso sexual se superpone a veces con la agresión sexual, ya que ambos implican contacto sexual sin el consentimiento de la víctima. La diferencia es que la agresión sexual se utiliza más a menudo en referencia a una sola experiencia, mientras que el abuso sexual más a menudo (aunque no siempre) implica actos sexuales realizados a la víctima sin su consentimiento durante un período

---

<sup>1</sup> Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno, Ley N° 18561 (9/11/2009). <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>

de tiempo más largo. El abuso sexual también tiende a ocurrir cuando hay un desequilibrio de poder, como entre un supervisor y un empleado.

Cualquier persona puede ser objeto de acoso sexual, independientemente de su sexo y del sexo del acosador. RESDAL reconoce que el acoso sexual también puede ocurrir entre personas del mismo sexo. Lo que importa es que la conducta sexual es indeseada e indeseada por la persona contra quien se dirige la conducta.

## 2: Procedimientos de denuncia

Cualquier persona que sea objeto de acoso/abuso sexual debe, si es posible, informar al presunto delincuente que la conducta es indeseada e indeseada. RESDAL reconoce que el acoso sexual y el abuso sexual pueden ocurrir en relaciones desiguales (es decir, entre un supervisor y su/ su empleado) y que puede no ser posible para la persona establecer un límite adecuado con el presunto acosador.

Si el/la denunciante no puede dirigirse directamente a un presunto delincuente, él/ella puede dirigirse a uno de los funcionarios designados responsables de recibir denuncias de acoso y abuso sexual. Esta persona será el Oficial del Programa o el Gerente del Programa.

La persona puede presentar una denuncia oralmente, en forma de denuncia, o por escrito. La denuncia debe identificar al agresor (s), y los posibles testigos si hay alguno disponible. La denuncia debe contener una descripción de la situación de acoso sexual o abuso sexual en el trabajo o actos de discriminación.

Una vez que el Oficial del Programa o el Gerente del Programa reciban una queja de acoso sexual o abuso sexual, ellos:

- Entrevistarán al / la denunciante y al presunto delincuente(s) por separado de manera imparcial.
- Entrevistarán a otros terceros pertinentes por separado de manera imparcial.
- Adoptarán las medidas adecuadas para proteger quien denuncia y a los testigos.
- Mantendrá a todas las partes separadas durante la investigación.
- Elaborará un informe a la Comisión Directiva en el que se detallen las investigaciones, las conclusiones y las recomendaciones que puedan tener, incluyendo la denuncia a autoridades.
- En caso de acoso o abuso sexual, la Comisión Directiva decidirá cuál es el recurso adecuado para quien denuncia, en consulta con la persona (es decir, cambio de organización del trabajo, promoción si fue degradada como resultado del acoso o abuso, disciplina, suspensión o despido del/la agresor/a, dependiendo del nivel de gravedad), y el reporte a las autoridades.
- Seguimiento para asegurar que las recomendaciones sean implementadas y que la víctima esté satisfecha con el resultado.

## 3: Mecanismos externos de denuncia

Una persona que ha sido objeto de acoso sexual o abuso sexual también puede presentar una denuncia fuera de la organización. La víctima puede presentar una denuncia al acoso sexual en el lugar de trabajo, ya sea

a través del sitio web <https://www.gub.uy/tramites/denuncia-acoso-violencia-trabajo> o denunciando personalmente en el Ministerio de Trabajo (dirección: Juncal 1511, Montevideo, Uruguay).<sup>2</sup>

#### 4: Registrar el informe

Una vez que se hayan adoptado todas las medidas apropiadas, la Comisión Directiva presentará un informe final sobre el incidente a la Asamblea General, para determinar las mejores prácticas futuras y evitar que se repitan hechos semejantes.

---

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social. (05/09/2023) *Denuncia de acoso y violencia en el trabajo*. <https://www.gub.uy/tramites/denuncia-acoso-violencia-trabajo>