

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, MORAL Y CUALQUIER OTRO TIPO DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN

1. Introducción

Éste Protocolo tiene como objetivo establecer parámetros de acción para velar por el derecho fundamental que tiene toda persona a ser tratada con respeto y dignidad, no admitiéndose en el **ámbito laboral** ninguna práctica que implique acoso sexual, moral o cualquier tipo de violencia o discriminación.

Se busca sensibilizar, capacitar y formar a todo el personal que realiza tareas en Ontur International S.A. (en adelante la “Empresa” (personal propio o de empresas tercerizadas)), independientemente de su cargo o jerarquía, para prevenirlas, identificarlas, sancionarlas en caso de que ocurran y erradicarlas mediante los mecanismos previstos en el presente.

2. Comportamientos prohibidos

Acoso Sexual

La Empresa expresamente prohíbe y rechaza cualquier tipo de acoso sexual, de acuerdo a lo establecido por la Ley 18.561 y el Decreto N° 256/017, siguiendo la normativa vigente como:

- un comportamiento de naturaleza sexual, protagonizado por persona de igual o distinto sexo;
- no deseado por la persona a la que va dirigido;
- en el marco de una relación de jerarquía, así como entre empleados que se encuentren en un mismo nivel jerárquico;
- y cuyo rechazo produzca o amenace con producir un perjuicio en su situación laboral; o genere un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para la persona que lo recibe.

El acoso sexual puede manifestarse, entre otros, en requerimientos de favores sexuales acompañados de una promesa de un trato preferencial o una amenaza de perjuicios en la situación actual o futura del empleo; acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten indeseadas y ofensivas para quien las recibe; el uso de

expresiones o imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

Acoso Moral

Asimismo, será inaceptable cualquier tipo de acoso moral, entendido como toda conducta realizada de forma sistemática en el ámbito laboral, que suponga directa o indirectamente un menoscabo de la dignidad del empleado, al cual se le produce un daño emocional y psicológico de forma violenta u hostil.

A título de ejemplo, entre las conductas que pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral cabe destacar aquellas que buscan anular la capacidad, promoción profesional o la permanencia en el puesto de trabajo del empleado; lo excluyen o le hacen el vacío; se evalúa su trabajo de manera desigual; se lo sanciona en forma injustificada; recibe ofensas verbales, insultos o gritos.

Finalmente, se rechaza cualquier tipo de violencia física o moral, conducta abusiva, hostil, ofensiva o cualquier tipo de discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, preferencia sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, debiendo todo el personal de la Empresa, independientemente de su jerarquía, abstenerse de realizar este tipo de inconductas.

3. Prevención y capacitación

A los efectos de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos prohibidos detallados en el artículo anterior, la Empresa promoverá campañas y cartelera de sensibilización, se dictarán talleres o cursos de capacitación de asistencia obligatoria, y se difundirá y notificará el presente Protocolo a todos los empleados.

En el caso de empresas tercerizadas, Ontur exigirá para trabajar en sus instalaciones, la presentación de los protocolos, de acuerdo a la ley. En caso de no contar con esta documentación, se le dará a la tercerizada un plazo de 45 días para solucionar este aspecto.

4. Mecanismos de denuncia

En caso de ser víctima o presenciar cualquier situación de acoso, abuso, violencia, hostigamiento o discriminación, deberá reportarlo personalmente [al “Comité de Denuncias”] de la Empresa, quién tendrá la competencia para velar por el cumplimiento

del presente Protocolo. El “Comité de Denuncias” está integrado por la Jefa de Administración, más el Gerente General y el presidente del Directorio.

La denuncia deberá presentarse por escrito en sobre cerrado y/o a través de envío de un e-mail al correo electrónico “denuncias@ontur.com.uy” y obligatoriamente deberá tener el siguiente contenido: fecha de presentación, identificación del denunciante, identificación de la víctima en caso de que difiera del primero, identificación del victimario, relato sucinto de los hechos y comportamientos que configurarían un comportamiento prohibido e inadecuado, detalle de toda la prueba documental o testimonial de la que se quisiera hacer valer, y la firma de la persona denunciante.

En caso de que la denuncia sea realizada en forma verbal, el denunciante deberá ir acompañado de otro empleado que acredite tal hecho, y se deberá de inmediato labrar un acta que contenga todos los datos precedentemente descriptos, la que deberá ser firmada por el denunciante.

Se llevará un registro confidencial de las denuncias realizadas, así como de las medidas adoptadas y las resoluciones que se tomaron por parte del personal competente.

5. Investigación

El Comité de Denuncias dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos que se denuncian y realizará una investigación con la celeridad que amerite el caso que se registrará por escrito.

Se mantendrá la absoluta reserva de la investigación, garantizando tanto al denunciante como al denunciado la protección a su intimidad, el derecho a ser oídos, proponer pruebas y defender sus posiciones.

Entre otros cometidos, podrá: recabar la declaración individual y en forma confidencial tanto de la víctima, denunciado y testigos propuestos o que entienda pertinentes, analizar la prueba aportada por ambas partes, solicitar pruebas documentales o informaciones adicionales, concurrir a todas las áreas de trabajo de la Empresa para constatar elementos relevantes para el caso concreto.

El plazo para la investigación y elaboración de un proyecto de resolución, será no mayor a veinte días corridos a contar de la notificación fehaciente de la denuncia, con posibilidad

de prorrogarse por un plazo de diez días corridos adicionales cuando las circunstancias del caso lo ameriten.

Durante todo el proceso, tanto el denunciado como el denunciante podrán contar con asistencia letrada, que deberá ser soportada y/o proporcionada por él mismo.

6. Medidas cautelares de protección y/o prevención

El Comité de Denuncias con asesoramiento legal podrá evaluar la conveniencia e implementar, cuando el caso así lo ameritare, medidas cautelares de protección y/o prevención que busquen preservar la intimidad e integridad psicofísica de la presunta víctima, en un plazo no mayor a las 72 horas a contar de la notificación fehaciente de la denuncia.

Las medidas cautelares se extenderán hasta la culminación de la investigación, y podrán luego ser mantenidas como definitivas en la Resolución final a dictarse por el Comité de Denuncias si así se entendiera conveniente.

Las medidas cautelares de protección y/o prevención pueden ser adoptadas tanto respecto del denunciante o denunciado y/o testigos, no tienen carácter sancionatorio, sino que buscarán siempre mitigar los perjuicios a los involucrados y deberán ser adoptadas previa consulta a éstos. En cualquier caso su adopción será justificada en el marco de la protección y contención de la víctima y testigos durante la tramitación de la denuncia, por lo que no dará derecho al reclamo de despido indirecto alguno.

Las medidas temporales pueden consistir, entre otras, en: cambio de turno u horario para evitar contacto entre los involucrados o permitir la asistencia a consultas psicológica o psiquiátrica, no permanencia en el turno solo/a, cambio de sector o área de actividad, licencia extraordinaria o suspensión provisoria sin afectación de haberes, traslado si fuera posible.

7. Resolución final

Finalizado todas las instancias de investigación tendientes a dilucidar la situación de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación, el Comité de Denuncias redactará un proyecto de Resolución, que deberá contener las conclusiones arribadas y, eventualmente, las medidas disciplinarias y/u organizativas a aplicar, buscando la más inmediata reversión de cualquier conducta y minimizar las consecuencias que ésta pueda generar.

Cuando de la investigación surja que el denunciante falseó la denuncia o de comprobarse alguna conducta prohibida por este Protocolo por parte del denunciado, podrá ser causal de despido por notoria mala conducta, dependiendo la gravedad del caso.

El proyecto de Resolución será notificado en forma fehaciente, tanto al denunciante como al denunciado, quienes tendrán un plazo de tres días corridos a contar de la notificación, para presentar descargos en forma escrita ante el Comité de Denuncias, de no efectuarlos en dicho plazo se considerará que la Resolución ha quedado definitiva.

En el caso de presentarse descargos, el Comité de Denuncias tendrá un plazo de hasta cinco días corridos para dictar una Resolución final, la que será notificada en forma fehaciente a los involucrados.

Si el denunciante o denunciado considera que la Resolución final le resulta lesiva de sus derechos fundamentales, ya sea por razones de legalidad o mérito, dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para presentarse ante la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de una investigación.

8. Evaluación y seguimiento

El Comité de Denuncias deberá dar seguimiento a la situación denunciada y a las partes involucradas, a los efectos de constatar que las conductas prohibidas por este Protocolo han cesado. Para ello solicitarán informes al superior inmediato donde se desempeñan ambos y evaluación de un relacionamiento laboral compatible con la dignidad y respeto de las personas.

9. Prohibición de represalias

El denunciante, así como quienes hayan prestado declaración como testigos no podrán ser objeto de despido ni de sanciones disciplinarias, a excepción que finalizada la investigación se acredite que han actuado con engaño procurando un provecho para sí o un menoscabo injusto a otro.

Me doy por notificado formalmente del Protocolo que antecede, el que merece mi conformidad en todas y cada una de sus partes. Asimismo, me comprometo a cumplir cada uno de los puntos enunciados en el presente, estando informado que el no cumplimiento de cualquier aspecto es causal de sanciones disciplinarias.

Firma: _____

Aclaración: _____

Fecha: _____

Cédula de identidad: _____