



Resolución	Expediente	Acta N°
0344/2018	36728/016	2018/0006

VISTO: estas actuaciones relativas a la solicitud de aprobación del “Protocolo de Actuación en Situaciones de Acoso Laboral en Funcionarios/as del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay”, elevadas por el Sub Grupo de Trabajo del Comité de Políticas de Desarrollo Humano;

RESULTANDO: que dicho grupo de trabajo fue creado por Resolución N° 370/016 de fecha 01 de febrero de 2016, cuyo cometido fue elaborar un protocolo a desarrollar ante denuncias de vulneración de derechos fundamentales, formuladas por trabajadores y trabajadoras del Instituto, dando cumplimiento a lo señalado por la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social;

CONSIDERANDO: I) que el referido Protocolo luce agregado de fs. 48 a 57 de los presentes obrados, el cual fue remitido a consideración de las Cátedras de: Facultad de Psicología – Instituto de Psicología de la Salud, Facultad de Derecho – Red Académica del Mundo del Trabajo y Facultad de Medicina – Departamento de Salud Ocupacional; las cuales hicieron sugerencias que fueron incorporadas en la redacción final del Protocolo elaborado en INAU;

II) que estas Autoridades entienden pertinente adoptar las medidas administrativas tendientes a aprobar el protocolo mencionado en los términos que a continuación se transcriben: *Artículo “2: ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN: Están alcanzados por este Protocolo la totalidad del funcionariado de INAU así como, sin perjuicio de otras figuras, el personal contratado, pasantes, becarios/as, talleristas, voluntarios/as sociales, el personal procedente de otros organismos que se encuentre en Comisión en este Instituto, el personal de particular confianza y los cargos políticos, así como las personas contratadas por terceros que presten sus servicios en INAU”;*

ATENTO: a lo precedentemente expuesto, y a las facultades que le confiere la Ley 15977;

EI DIRECTORIO DEL INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY

RESUELVE:

1º) APRUÉBASE el Protocolo de actuación en Situaciones de Acoso Laboral en Funcionarios/as del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay”, cuyo texto luce de fs. 48 a 57, el que seguidamente se transcribe:

“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO LABORAL EN FUNCIONARIOS/AS DEL INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY”

ANTECEDENTES

Esta Comisión durante el año 2016 ha trabajado en la elaboración del Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Laboral y en el año 2015 algunos de los integrantes se han ocupado de la realización del Protocolo de actuación para prevenir y erradicar situaciones de Acoso Sexual Laboral.

Se considera que para un abordaje integral y que permita continuar generando acciones para la creación de ambientes libres de violencia dentro del Instituto, sería pertinente que esta Comisión continuara trabajando en la discriminación y la vulneración de Derechos Humanos que se generan producto de diversas situaciones.

Si se piensa dentro del ámbito laboral, las relaciones de género, lo étnico – racial, la situación que puede llegar a vivir las personas con discapacidad y la población LGTBI, son potenciales fuentes de discriminación y vulneración de Derechos de trabajadores/as. Por este motivo, es necesario continuar creando un protocolo que marque procedimientos para la prevención, detección y sanción de dichas situaciones si surgieran, así como la protección de las personas que fueran vulneradas en sus derechos.

Para realizar esta solicitud nos amparamos en las declaraciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén do Pará, 1994). En esta misma línea en Uruguay se ha creado el "Plan de acción 2016 – 2019 por una vida libre de violencia de género, con mirada generacional"

Si se piensa desde la perspectiva étnico – racial y en las personas con discapacidad, existen herramientas del Derecho Internacional como ser la Convención Sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación Racial (1965), la Convención Interamericana sobre Discriminación Racial (2013), la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada en el año 2006 y ratificada en el año 2008 mediante la ley 18.418. Así mismo para la población LGTBI el Uruguay cuenta con la Ley de Matrimonio Igualitario (N° 19.075).

Las Convenciones anteriormente mencionadas, pertenecientes al Derecho Internacional han sido ratificadas por Uruguay, convirtiéndose en "Estado parte" y por tal motivo el instituto del Niño y el Adolescente, está obligado a generar acciones en este sentido, para hacer respetar los derechos de igualdad y no discriminación, revirtiendo situaciones de desigualdades que se hayan generado o se generen en el futuro.

FUNDAMENTACIÓN

En la sociedad y dentro de las organizaciones ya sean públicas o privadas existe violencia, es omnipresente y estructurante, no es exclusiva de algunos ámbitos específicos. Por estos motivos, podemos afirmar que el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, no es ajeno a esta dinámica y forma de relacionamiento.

El Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay como Institución Pública y parte del Estado tiene la obligación de garantizar el libre ejercicio de los derechos fundamentales de sus trabajadores/as, derechos inherentes a la condición de seres humanos, que le otorgan identidad y pertenencia a una organización social.

El enfoque de Derechos Humanos provee un marco normativo claro, principios y criterios que orientan el accionar. Actuar desde dicho enfoque permite garantizar procedimientos que enmarquen el accionar de funcionarios/as bajo los criterios de justicia, igualdad y no discriminación.

Estos derechos fundamentales no sólo son los explícitamente reconocidos por el texto constitucional, sino también los provenientes de los pactos internacionales ratificados por nuestro país y los que surgen consagrados a través de los Art 72 y 332 de nuestra Constitución.

Se consagran en los Art.7, 53 y 54 de la Constitución normas explícitas a efectos de que la ley reconozca la relación de trabajo o servicio como obrero, funcionario o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica, la higiene física y moral, así como el respeto a la dignidad del/la trabajador/ra.

La violencia es concebida como un acto intencional de poder ejercido por una o varias personas hacia otra/s, con el objetivo de someter, dominar y controlar, vulnerando derechos y produciendo daño; es una de las manifestaciones de discriminación más importante a la que se enfrentan las personas. El Estado Uruguayo tiene la obligación de trabajar fomentando ambientes libres de violencia, generar acciones tendientes a la tolerancia cero a la violencia, como forma de que no se vulneren derechos humanos.

Además de las consecuencias que tiene para el/la trabajador/a la violencia constituye un elemento que erosiona el medio ambiente laboral de manera directa e indirecta, sea por el tiempo que insume resolver el conflicto, por el ausentismo y la rotación del personal que implica, por la consecuente modificación de la calidad de la tarea que se realiza, como también por el perjuicio a la imagen institucional que conlleva. Concomitantemente, la violencia en el trabajo tiene un costo social que surge del deterioro de las relaciones familiares y sociales de la persona violentada, así como también el impacto económico por gastos en la atención de la salud y en la seguridad social.

El Acoso Laboral, es una de las mayores expresiones de violencia entre las personas dentro del trabajo. Es una violación notoria de la condición humana y de los derechos de los trabajadores/as.

Todos/as los/as actores/as institucionales somos responsables de mantener los lugares de trabajo y las relaciones que se establecen en ellos, como lugares de

respeto, tolerancia, inclusión, dignidad y seguridad. El acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades constituye una práctica inaceptable, siendo responsabilidad de la Administración velar por que sus funcionarios/as

disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad de las personas se respete.

El Acoso Laboral una vez instalado y naturalizado pone en juego la dignidad humana y lleva inevitablemente a la deshumanización biunívoca. Por lo tanto si no se lo identifica y no se lo combate a través de políticas institucionales claras, fuertes y sostenidas, no se llegará a cambiar la Cultura de relacionamiento. El objetivo tiene que ser cambiar la cultura frente a la violencia, establecer un compromiso de crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad de los trabajadores/as, y se garantice la igualdad de trato, el derecho a la intimidad, el derecho a una vida saludable, el derecho al empleo de calidad y al desarrollo de capacidades laborales entre otros, no tolerando los comportamientos de acoso laboral.

Es necesario por todo lo anteriormente desarrollado, establecer un Protocolo que sirva como instrumento, que defina las situaciones y que permita establecer un sistema de actuación, cuando dichas situaciones de acoso se produzcan en nuestra Institución.

Se establecen medidas de prevención y un mecanismo para resolver las reclamaciones relativas al acoso laboral, con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa constitucional, y laboral relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Para una mejor comprensión de las diferentes situaciones de acoso y una mayor eficacia en la prevención y en las actuaciones derivadas de las denuncias, se considera imprescindible definir con claridad los conceptos y las conductas constitutivas del acoso.

Asimismo, se considera que la formación, información y sensibilización sobre estas conductas son el mejor de los sustratos para evitarlas.

Artículo 1: OBJETO DEL PROTOCOLO:

El objeto del presente protocolo es promover la prevención del acoso laboral como máxima expresión de la violencia en el ámbito laboral, garantizando la protección de derechos fundamentales que pudieran verse vulnerados, estableciendo procedimientos de actuación frente a las potenciales situaciones que surjan, teniendo como finalidad proteger a las víctimas y sancionar a los/as responsables.

Dichos procedimientos deberán ser eficaces y confidenciales, se aplicarán para la prevención y solución rápida de todas las modalidades de acoso laboral. Se actuará desde la prevención y detección oportuna de las conductas que constituyen acoso laboral, discriminación y/o vulneración de derechos fundamentales, a fin de evitar la consolidación de los conflictos y atender a tiempo las consecuencias sobre los/as trabajadores/as afectados/as.

Artículo 2: ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN:

Están alcanzados por este Protocolo la totalidad del funcionariado de INAU así como, sin perjuicio de otras figuras, el personal contratado, pasantes, becarios/as, talleristas, voluntarios/as sociales, el personal procedente de otros organismos que se encuentre en Comisión en este Instituto, el personal de particular confianza y los cargos políticos, así como las personas contratadas por terceros que presten sus servicios en INAU.

Artículo 3: CONCEPTO DE ACOSO LABORAL:

Se entiende por acoso laboral la acción o el conjunto de actos negativos, agresivos, hostiles, y/o abusivos, que contienen un alto componente de violencia psicológica y/o física, con la potencialidad de ocasionar un daño.

Debe suceder en el lugar de trabajo o como resultado de una relación laboral; de forma sistemática y continuada, de tal modo que en la repetición y acumulación se torne pernicioso.

Puede ser ocasionado por una o varias personas y de igual forma, eventualmente puede estar dirigido hacia una o varias personas. Puede ser llevado a cabo por un compañero/a, superior, subordinado/a o un grupo.

La sumatoria de estos actos resulta en un proceso de destrucción, ya que implica desde el inicio la intención de provocar un daño o molestia física y/o psicológica lo que termina afectando la posición del/los trabajadores/as y deteriorando el ambiente laboral.

El acoso laboral tiene un carácter pluri ofensivo ya que en el ataque a los/as trabajadores/as se lesionan otros bienes jurídicos tutelados tales como el derecho a la dignidad, a la integridad física y moral, derecho al honor, derecho a la privacidad, derecho a la no discriminación, derecho a la salud, entre otros.

Artículo 4: MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL:

4.1 CLASIFICACION

A. Horizontal: el acoso laboral se realiza entre compañeros/as de trabajo que ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

B. Vertical Descendente: el acoso laboral se produce desde un superior o jefe/a hacia un subordinado/a.

C. Vertical Ascendente: es aquel que realizan uno o varios/as subordinados/as y que va dirigido hacia un superior jerárquico.

Artículo 5: CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DEL ACOSO LABORAL:

Constituyen conductas de acoso laboral, entre otras, las que a continuación se describen a modo enunciativo, sin que ello implique que sean taxativas:

5.1. Alterar las vías de comunicación de la persona acosada:

- El/la acosador/a evita comunicarse con el/la acosada o que este/a se dirija a él o ella.
- Se impide que el resto de los/as compañeros/as hablen con el/la acosado/a y viceversa, intentando dejarlo/la en la más absoluta soledad.
- Se le niega el acceso a medios de comunicación que previamente utilizaba como por ejemplo teléfono, internet, información del servicio imprescindible para hacer su trabajo, etc.
- Otras acciones cuyo objetivo sea aislarla/o, destruyendo sus redes de comunicación.

5.2. Referidas a su contacto social:

- Aislarlo/la de sus compañeros/as, prohibirle hablar sin mayores explicaciones.
- Influir para que sus compañeros/as no le hablen.

5.3. Impulsar cambios organizativos que afecten negativamente a la persona acosada:

- No asignarle tareas, o si se le asignan que no tengan ninguna utilidad.
- Inducir a errores mediante la ocultación de datos o manipulando información.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Bloquear administrativamente a la persona, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los/las demás trabajadores/ras, caricaturizándolo/la o parodiándolo/la.
- Animar a otros/as compañeros/as, jefes/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

5.4. Atacar la vida privada, las características personales y su salud:

- Cuestionar ante los/as compañeros/as de forma jocosa e irónica sus habilidades sociales.
- Atacar sus creencias religiosas, su nacionalidad, color de piel, género, orientación sexual, condición de discapacidad y cualquier otro tipo de discriminación.
- Amenazar verbalmente: gritos, insultos, llamarla con un sobrenombre, etc.
- Generar rumores de que el/la acosado/a padece enfermedades graves, ya sean físicas o psíquicas.
- Difamar a la persona acosada, extendiendo por la Institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

Artículo 6: DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO, ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN:

El presente protocolo debe difundirse ampliamente y por medios de comunicación fehacientes de forma que llegue a ser conocido por todas las personas alcanzadas.

El Directorio de INAU a los efectos de implementar acciones de sensibilización formación y capacitación deberá adoptar, entre otras medidas, las siguientes: **A.** Promover jornadas de formación, capacitación y sensibilización de todo el personal.

B. Elaborar material informativo sobre este Protocolo, distribuyéndolo a todo el personal y recabando la constancia de recepción del mismo.

C. Realizar auditorías para constatar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el presente protocolo.

D. Incorporar en forma preceptiva una cláusula en los convenios que se suscriban con particulares en la que estos se obliguen a dar difusión al protocolo y a adoptar las medidas pertinentes para evitar cualquier modalidad de acoso, bajo apercibimiento de la rescisión del vínculo. Asimismo se incorporará esa cláusula en los pliegos licitatorios y/o cualquier modalidad de compra en la que participe la Institución.

Artículo 7: PRINCIPIOS Y GARANTÍAS:

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En todas las actuaciones que se lleven adelante en aplicación de este protocolo se deberán tomar las medidas que garanticen:

A. La confidencialidad, protegiendo la intimidad de las personas denunciantes, víctimas, testigos y denunciados/as, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan, así como la identidad de las personas que deban prestar testimonio.

B. La diligencia y celeridad en los procedimientos.

C. La prohibición de represalias contra denunciantes, víctimas y testigos.

Se presume -salvo prueba en contrario- que las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de ciento ochenta días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial.

D. La protección de la integridad psico-física de la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida.

Artículo 8: ÓRGANO COMPETENTE:

Es competente para entender y sustanciar, con las limitaciones que surgen del presente protocolo, las denuncias de acoso laboral en el INAU La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Laboral. Dicha Comisión dependerá directamente del Directorio de INAU.

Artículo 9: DESIGNACIÓN:

Los miembros de La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Laboral serán designados por el Directorio del INAU, a excepción del miembro representante del SUINAU que será propuesto por el sindicato.

Artículo 10: INTEGRACIÓN:

La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Laboral estará integrada preferentemente por personas especializadas o expertas en género y/o con competencias específicas, poseedoras del perfil adecuado para el trabajo con personas involucradas en situaciones de acoso laboral. Se integrará con 5 miembros y adoptará sus decisiones por el voto conforme de la mitad más uno de sus integrantes, sin derecho de abstención.

Obligatoriamente la designación deberá recaer en un/a Doctor/a en Derecho, un/a Licenciado en Psicología o Psicólogo, un/a doctor/a especializado/a en Salud Ocupacional y un/a delegado/a del SUINAU. La composición deberá ser balanceada por sexo y cada integrante deberá contar con un alterno/a.

Las personas integrantes de la Comisión deberán firmar una carta compromiso de respeto y confidencialidad de los casos que trate. El incumplimiento será comunicado al Directorio de INAU quien podrá separar al miembro de la

Comisión y aplicar la sanción correspondiente.

Las personas integrantes de la Comisión tendrán dedicación a la misma con perjuicio del servicio de origen, hasta tanto el Directorio resuelva la dedicación exclusiva de la Comisión en función del volumen de denuncias de acoso a considerar.

Artículo 11: COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES:

La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Laboral tendrá

competencia a nivel nacional y actuará con absoluta independencia técnica.

Son atribuciones de la Comisión:

1. Recepcionar las denuncias de acoso laboral.
2. Comunicar los nombres de los integrantes de la Comisión a las partes intervinientes (víctima y/o denunciante, denunciado) a efectos de que cualquiera de ellas pueda ejercer su derecho de recusación por motivos fundados.
3. Recabar la declaración de la presunta víctima, denunciante y denunciado/a, testigos y otras pruebas si hubiere.
4. Recomendar al Directorio en cualquier etapa del procedimiento (y en especial al comienzo del mismo) la aplicación de medidas cautelares de protección y prevención (traslados, cambios de turno etc.)
5. Concurrir a todas las oficinas pertenecientes a la Institución a efectos de dar cumplimiento a sus cometidos.
6. Acceder a todos los medios probatorios admisibles con el fin de obtener la verdad material de los hechos.
7. Mantener informada a la persona que presenta el caso y a la persona denunciada sobre los avances y resultados del procedimiento.
8. Elaborar los informes a que refiere el artículo 15 de este Protocolo, garantizando la protección de los datos personales y sensibles.
9. Notificar a la víctima y a la persona denunciada de las resoluciones que les conciernan, adoptadas por la autoridad competente.
10. Realizar el seguimiento durante todo el procedimiento y hasta un año después de que el mismo haya culminado.
11. Derivar a la víctima y a la persona denunciada del acoso laboral a los espacios de referencia que puedan brindar el apoyo técnico especializado en la materia, si los hubiere.
12. Comunicar a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social las denuncias formuladas a efectos de evitar una doble tramitación.
13. Oficiar de nexo en este tema entre INAU, la Inspección General del Trabajo del MTSS y otras dependencias estatales con atribuciones en esta materia.
14. Llevar un registro de las denuncias de situaciones de acoso laboral planteadas en el ámbito del INAU que incluya las medidas y las resoluciones adoptadas por las autoridades, así como el seguimiento realizado por la Comisión. El registro deberá ser manejado con las más estrictas reservas de confidencialidad.
15. Formular el reglamento de funcionamiento interno.
16. Ejercer toda otra atribución que contribuya al cumplimiento del objeto de este protocolo.

Artículo 12: DENUNCIA:

Se encuentran legitimados para efectuar la denuncia de acoso laboral.

- La persona que padece el acoso laboral
- El o la superior jerárquico/a que detecta una situación de acoso laboral.
- Las personas vinculadas al ámbito laboral de quien padece la situación de acoso laboral.
- La Comisión Permanente de Atención a Situaciones de acoso laboral si tuviera conocimiento de oficio de los hechos, en tal caso la presunta víctima deberá ser puesta en conocimiento, con carácter inmediato, de los hechos objeto de investigación. En caso de que ratifique la existencia de los hechos denunciados se continuará con el procedimiento.

Artículo 13: FORMALIDADES DE LA DENUNCIA:

La denuncia podrá ser efectuada en forma verbal o escrita.

La denuncia debe contener, los datos identificatorios de la presunta víctima y de quien o quienes sean señalados/as como autores/as, la descripción de la situación de acoso laboral denunciadas, las eventuales pruebas y de ser posible el teléfono de contacto del/a acosador/a y de los/las eventuales testigos.

La denuncia se presentará en sobre cerrado y deberá contener la firma de la persona denunciante.

En caso de realizarse la denuncia en forma verbal, deberá de inmediato labrarse un acta que contenga todos los datos precedentemente descriptos y debe ser firmada.

Artículo 14: PROCEDIMIENTO:

Sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios posteriores que se resuelvan por parte del Directorio de la Institución, la Comisión tramitará las denuncias de

acuerdo a lo establecido en este Protocolo

Artículo 15: INTERROGATORIO:

Cuando la Comisión proceda a interrogar a personas que puedan tener conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de los abogados/as de la persona denunciada ni del denunciante.

El denunciado/a podrá aportar las pruebas que considere convenientes en un plazo de 10 días hábiles a contar del día siguiente a la fecha de la notificación que comunique el período de apertura a la prueba. No se diligenciará la prueba inconveniente, inconducente o impertinente.

Cuando la Comisión requiera la presencia de funcionarios/as en su sede de actuación, la Institución deberá procurar su traslado en caso de pertenecer a unidades del interior del país, considerándose el tiempo que insuma su presencia ante la Comisión como tiempo trabajado.

En caso de que los/as funcionarios/as citados/as presten sus funciones en Montevideo el tiempo que insuma su presencia ante la Comisión se considerará trabajado.

Artículo 16: ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN Y

PREVENCIÓN:

La Comisión en cualquier etapa del procedimiento podrá sugerir fundamentadamente al Directorio la adopción de medidas de protección y de prevención.

La medida de protección es aquella que se adopta respecto de denunciantes, víctimas de acoso laboral y de testigos; su adopción nunca puede irrogarles perjuicio, se tomarán con su consentimiento y pueden consistir en:

- Cambio de turno.
- No permanencia en el turno sola/o.
- Licencia extraordinaria sin afectación de haberes, ni afectación de la compensación por presentismo.
- Traslado a otro servicio.

La medida de prevención es aquella que se adopta respecto de la persona que es denunciada por acoso laboral sin necesidad que medie su consentimiento.

La adopción de estas medidas no implica sanción de especie alguna ni prejuizgamiento sobre el fondo del asunto. En cualquier estado del procedimiento la autoridad competente en forma fundada podrá dejar sin efecto la medida de prevención.

Artículo 17: INFORME FINAL:

En el plazo de 30 días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia, la Comisión debe elaborar un informe motivado que pondrá fin al procedimiento previsto en este protocolo.

Dicho informe será elevado al Directorio y deberá contener:

- El relato de la situación constitutiva de acoso denunciada
- Las medidas adoptadas de protección a la víctima, denunciante y testigos y fecha de la comunicación al encargado o jefe/a de la repartición.
- Las medidas de prevención adoptada respecto del/a denunciado/a y fecha de la comunicación al encargado o jefe/a de la repartición.
- La constancia del cumplimiento o no de las medidas dispuestas por parte de los respectivos jefes/as o encargados/as.
- Las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión.
- Las Conclusiones arribadas, en las que se podrán realizar las siguientes sugerencias de manera fundada:
 - Archivar el expediente.
 - Informar la detección de alguna otra falta, distinta del acoso laboral.
 - Sugerir ante elementos de convicción suficientes de acoso laboral el inicio de procedimientos disciplinarios de acuerdo a lo previsto en LIBRO II, SECCIÓN III DEL DEC. 500/991. En tal caso los/las funcionarios/as que instruyan los procedimientos deberán poseer capacitación en el perfil adecuado para el trabajo con personas involucradas en situaciones de acoso.
 - Sugerir correctivos a los servicios.
 - Sugerir el mantenimiento de las medidas de protección y prevención.
 - Informar y realizar sugerencia en caso de que el denunciado/a sea perteneciente a empresas con las cuales el INAU contrata.
 - Informar al Directorio sobre denuncias infundadas a los efectos de actuar según lo preceptuado.

Artículo 18: COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN:

En caso de disponerse procedimientos administrativos disciplinarios de conformidad con lo previsto en el LIBRO II, SECCIÓN III DEL DEC. 500/991, los mismos deberán ser comunicados a la Comisión. Asimismo, se deberá comunicar a la Comisión la Resolución que ponga fin a los procedimientos a los efectos del seguimiento del caso.

Artículo 19: SANCIONES:

A los efectos de la imposición de sanciones, se deberá tener presente que el acoso laboral se considera falta grave.

Artículo 20: REPARACION DEL DAÑO:

Se procurará la reparación integral del daño.

Artículo 21: ARCHIVO FISICO DE LOS EXPEDIENTES:

La Comisión recibirá para su archivo físico los expedientes que se generen en

aplicación de este Protocolo.

2º) CÚRSESE Circular a todos los Servicios de la Capital e Interior; hecho, pase al Comité de Políticas de Desarrollo Humano para su conocimiento y demás efectos pertinentes.

LF/NI/NT.

Fecha Acta: 31/01/2018 - Numero Acta: 2018/0006



A.S. Dardo Rodríguez
DIRECTOR
INAU



Mag. FERNANDO RODRÍGUEZ
PRESIDENTE INTERINO
I.N.A.U.