

# Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral y/o sexual

## Capítulo I

### Declaración de compromiso institucional

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a desempeñar sus tareas en un ámbito laboral digno y saludable, para lo cual es necesario desarrollar los medios que garanticen la prevención y protección de cualquier modalidad de acoso.

El Instituto Nacional de Colonización se compromete a adoptar dichas medidas respetando la dignidad, igualdad, no discriminación y a preservar la integridad psíquica, física y moral de todas las personas que trabajan para el INC, rechazando absolutamente todo acto susceptible de configurar acoso, cualquiera sea su índole.

Mediante el presente protocolo se pretende generar un procedimiento ordenado que permita a la institución gestionar de forma adecuada las denuncias sobre situaciones de acoso laboral y/o sexual.

### Marco jurídico

El Estado se encuentra obligado a implementar acciones tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y/o sexual, en virtud de diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, entre ellos:

#### Constitución de la República

Dispone en su artículo 7 que todas las personas habitantes tienen derecho a ser protegidas en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad, salvo limitaciones legales que se establezcan por razones de interés general. El artículo 8, establece que las personas son iguales ante la ley, distinguiéndose entre ellas únicamente en virtud de sus talentos o virtudes. El artículo 44 del cual surge que el Estado legislará en todas las cuestiones relacionadas con la salud e higiene públicas, procurando el perfeccionamiento físico, moral y social de todas las personas habitantes del país. El artículo 53, ubica el trabajo (y por ende a los trabajadores y trabajadoras) bajo la protección especial de la ley y el 54, consagra la independencia de la conciencia moral y cívica de la persona trabajadora; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. Por su parte, los artículos 72 y 332 disponen, respectivamente, que la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución no excluye otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno, y que los mismos no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.

## Leyes y decretos

- Ley n.º 16.045 de 02/06/1989 sobre la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral y su decreto reglamentario n.º 37/997 de fecha 05/02/1997.
- Decreto n.º 500/991 de 27/9/1991, con las modificaciones introducidas por el Decreto n.º 420/007 de 21/11/2007, que regula el procedimiento administrativo y disciplinario aplicable al funcionariado del INC en virtud de lo dispuesto por resoluciones de Directorio n.º 13 del acta n.º 4081 del 20/5/1992 y n.º 23 del acta n.º 4882 de 28/11/2007.
- Ley n.º 17.060 de 23/12/1998 denominada Ley cristal, referente al uso indebido del poder público y su decreto reglamentario n.º 30/003 de fecha 23/01/2003.
- Ley n.º 17.817 de 06/09/2004 que declaró de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación en distintas esferas de la vida pública, entre ellas el empleo y, su decreto reglamentario n.º 152/006 de fecha 30/05/2006.
- Decreto n.º 184/007 de 15/05/2007, por el cual se aprueba el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.
- Ley n.º 18.561 de 11/09/2009 sobre acoso sexual, que establece normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno/a y, su decreto reglamentario n.º 256/017 de fecha 11/09/2017.
- Ley n.º 19.580 de 22/12/2017 sobre violencia hacia las mujeres basada en género y, su decreto reglamentario n.º 339/019 de fecha 11/11/2019.
- Ley n.º 19.846 de 19/12/2019 por la cual se dispone la aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

## Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (CIT)

Nuestro país ha ratificados diversos CIT, entre los cuales corresponde destacar: el n.º 100 referente a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, por un trabajo de igual valor y, el n.º 111 sobre no discriminación en materia de empleo y ocupación, ambos aprobados mediante la Ley n.º 16.063 de 06/10/1989; el n.º 155 relativo a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y, el n.º 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, aprobados por la Ley n.º 15.965 de 28/06/1988 y, el primero de ellos reglamentado por el decreto n.º 291/007 de fecha 13/08/2007; y, el n.º 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, aprobado por la Ley n.º 19.849 de 23/12/2019.

## Capítulo II

### Objetivos

#### General

Definir un mecanismo institucional para la recepción y el tratamiento de las denuncias de acoso laboral y/o sexual que se susciten respecto de cualquier persona que preste tareas y/o funciones en el INC.

#### Específicos

- Sensibilizar e informar al funcionariado y personal que presta funciones en el INC sobre la temática de acoso laboral y/o sexual.
- Brindar pautas que permitan la identificación de las situaciones de acoso y los mecanismos de protección y atención.
- Implementar mecanismos para la efectiva protección de las personas en situaciones de acoso laboral y/o sexual en el trabajo, así como de las demás personas involucradas en la investigación.

#### **Alcance. Ámbito subjetivo de aplicación.**

El presente procedimiento se aplicará a todas las personas que trabajan en el Instituto Nacional de Colonización independientemente de la naturaleza de su vínculo jurídico, comprendiendo por lo tanto a todo el funcionariado presupuestado, contratado, pasantes, jornaleros/as, trabajadores/as de empresas tercerizadas, entre otros.

#### Principios

Sin perjuicio de la normativa específica que atañe y comprende a la Administración Pública, el presente Protocolo será aplicado según los siguientes principios.

**a) Respeto y protección de las personas involucradas:** se procederá con discreción, prudencia y respeto para con todas las personas implicadas. En ningún caso se podrán realizar actos discriminatorios, desfavorables o que dañen o intenten dañar al personal involucrado, testigos o cualquier persona que participe en el proceso.

**b) Reserva:** las personas intervinientes en el procedimiento tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, estando prohibido transmitir o divulgar información sobre el contenido de las denuncias, la identidad de las personas involucradas, el estado de la investigación, etc.

**c) Diligencia y celeridad:** el procedimiento se llevará adelante con diligencia y evitando dilaciones indebidas. El establecimiento de plazos para cada una de las etapas del procedimiento, operará como forma de garantizar el esclarecimiento de los hechos denunciados en el menor tiempo posible.

**d) Prohibición de represalias:** se prohíbe expresamente todo hecho, acto u omisión que configure una represalia para la persona denunciante, los testigos comparecientes o cualquier otra persona que intervenga en la investigación.

**e) Buena fe:** todas las personas intervinientes en el procedimiento deberán actuar de acuerdo al principio de buena fe y conducirse con probidad, diligencia y lealtad.

**f) Imparcialidad:** las personas que integran la Comisión de Acoso Laboral y/o Sexual deberán actuar de forma ecuánime prescindiendo de subjetividades, en atención al interés general.

**g) Protección de la salud de las personas implicadas:** se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud del funcionariado afectado.

**h) Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones funcionales o laborales de la víctima, el INC deberá restituirlas de la forma más próxima posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

## **Prevención del acoso**

Se considera toda acción que se adopte a efectos de desalentar y prevenir comportamientos de acoso en el ámbito laboral. Entre las medidas preventivas que se establecen, se encuentran:

**a)** la formación constante a través de la realización de talleres, charlas o instancias de difusión dirigidas a todo el funcionariado de todos los niveles de la Institución, con el fin de brindar herramientas para la detección y prevención de las conductas de acoso;

**b)** la identificación de factores de riesgos que materialicen el acoso y la adopción de medidas que desalienten dichas conductas;

**c)** la difusión del compromiso asumido en contra del acoso laboral y/o sexual, el respeto a la equidad de género, la igualdad y la no discriminación a través de diferentes medios, ya sea mediante la publicación en la página web, portal institucional, cartelera, etc., así como su inclusión en reglamentos internos, pliegos de condiciones, contratación de personal etc.

**d)** la difusión de estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso, manteniendo el anonimato de las personas involucradas.

## **Capítulo III**

### **Definiciones**

#### **Acoso laboral**

Todo comportamiento reiterado en el tiempo, que atente contra los derechos de los/as trabajadores/as a la dignidad, integridad moral, intimidad, imagen, entre otros, mediante el ejercicio de maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otra conducta de tipo

degradante o abusiva, producida por parte de uno/a o más trabajadores/as sin distinción de su rango jerárquico en el organismo.

### **Comportamientos de acoso laboral**

El acoso laboral puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

- a)** actos de agresión física y/o amenazas, independientemente de sus consecuencias;
- b)** expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, género, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, origen familiar o nacional, preferencia política, estatus social o demás cuestiones relativas a la intimidad de la persona;
- c)** burlas y/o rumores acerca de su reputación o comentarios hostiles o humillantes sobre su persona;
- d)** imposibilitar la comunicación de la víctima y/o aislarla del resto de sus compañeros/as;
- e)** imponer deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales o exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, así como el cambio brusco de lugar de trabajo o de la labor asignada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad de la institución;
- f)** el trato notoriamente discriminatorio respecto al resto de trabajadores/as en cuanto al otorgamiento de derechos o prerrogativas laborales (autorización de licencias, cambios de horario, realización de capacitaciones, etc.) y la imposición de deberes laborales;
- g)** la negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor o dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.

### **Conductas que no constituyen acoso laboral**

En general, se entenderá que no se verifica una situación de acoso, cuando:

- a)** se exija el cumplimiento de las obligaciones y deberes del trabajador según lo establecido en los reglamentos internos y la demás normativa aplicable a la Institución;
- b)** se exija diligencia y cumplimiento de las tareas correspondientes al cargo, de conformidad con lo dispuesto en el Manual de Organizaciones y Funciones;
- c)** se realicen correcciones o sugerencias tendientes a mejorar el desempeño de los/as trabajadores/as;
- d)** se contra argumenten propuestas o se expresen opiniones dispares, en forma respetuosa, en el entendido de que ello redundará en beneficio de la institución;

- e) se encomienden labores ocasionales, incluso en espacios diferentes al habitual, toda vez que configuren o estén motivados en circunstancias extraordinarias;
- f) se cumpla con las actuaciones administrativas necesarias para el correcto ejercicio del poder disciplinario;
- g) se realicen actuaciones administrativas encaminadas a disponer la no confirmación en el cargo del funcionario, dar por terminado el contrato de trabajo, beca o pasantía, siempre que éstas se ajusten a las normas aplicables.

### **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 que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe (Art. 2, Ley n.º 18.561).

### **Comportamiento de acoso sexual**

El acoso sexual puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos (Art. 3, Ley n.º 18.561):

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - I) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
  - II) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
  - III) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- b) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
- c) 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.

## **Capítulo IV**

### **Comisión de acoso laboral y sexual**

Es el órgano competente para recepcionar y tramitar las denuncias de acoso laboral y/o sexual, así como brindar asesoramiento e información sobre la temática.

La misma dependerá jerárquicamente del Directorio del INC y contará con independencia técnica.

## **Designación e integración**

Esta Comisión tendrá carácter interdisciplinario y estará integrada por tres personas titulares, cada una con sus respectivos/as suplentes, quienes preferentemente serán funcionarios/as con competencias específica en la materia o con el perfil adecuado para el trabajo con personas involucradas en situaciones de acoso laboral o acoso sexual.

Necesariamente una de las personas designadas deberá contar con formación en derecho.

La Comisión estará integrada por un cuarto miembro representante de AFINCO, en calidad de titular con su respectivo suplente, quienes participarán con voz pero sin derecho a voto.

Las personas que integran la Comisión serán designadas mediante resolución del Directorio - a excepción de la representación de AFINCO que será propuesta por dicho sindicato-.

Luego de la designación, cada integrante de la Comisión deberá firmar una carta compromiso de confidencialidad de la información a la cual acceda en el ejercicio de sus funciones. El incumplimiento implicará su inmediata separación de la Comisión y la iniciación de un procedimiento disciplinario en su contra.

Los/as integrantes de la Comisión durarán dos años en sus funciones y no podrán ser objeto de designación por períodos consecutivos. Este impedimento regirá únicamente para aquellos funcionarios/as que hayan actuado efectivamente como titulares.

La tarea a desarrollar por los funcionarios/as integrantes de la Comisión tendrá carácter prioritario frente a las tareas habituales que éstos/as desarrollan, debiendo realizar las diligencias correspondientes en forma inmediata, una vez recibidas las denuncias enmarcadas en el presente protocolo.

## **Cometidos**

- a) recibir y asesorar a personas en situación de acoso;
- b) evacuar las consultas referentes a situaciones de acoso laboral y/o sexual que realicen los demás servicios del Ente;
- c) recepcionar y sustanciar las denuncias de acoso laboral y/o sexual;
- d) comunicar, por medio de los servicios que correspondan, a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social las denuncias formuladas a efectos de evitar una doble tramitación;
- e) recabar la declaración de la persona denunciante, la denunciada y testigos, así como diligenciar los demás medios de pruebas que entienda pertinentes a efectos de la averiguación de los hechos denunciados. En todos los casos, deberá adoptar las medidas de protección de la persona denunciante y testigos si los hubiere (art. 8 del Decreto n.º 256/017), respetando siempre la confidencialidad;

- f)** recomendar al Directorio en cualquier etapa del procedimiento (y en especial al inicio del mismo) la aplicación de medidas cautelares de protección a la integridad psico-física de la persona afectada, así como a la intimidad de las demás personas involucradas;
- g)** derivar a la persona denunciante y/o a la denunciada, en caso de entenderlo necesario, a profesionales externos a la organización que puedan proveer apoyo psico-social-legal;
- h)** realizar recomendaciones e informar a las autoridades competentes para tomar acciones sobre los asuntos en trámite;
- i)** efectuar registros sobre los casos, procesarlos y sistematizarlos. Dicha información tendrá carácter reservado. Se podrá, según el caso y a solicitud expresa y fundada de las personas implicadas, expedir testimonio de las actuaciones;
- j)** efectuar el seguimiento de los casos bajo su órbita;
- k)** evaluar la eficacia y eficiencia de las acciones tomadas a través de medidas de observación y evaluación. Estas, podrán adoptarse dentro del marco de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo reglamentados por el Decreto n.º 127/014 de 13/05/2014 y/o de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud reglamentada por el Decreto n.º 291/007 de 13/06/2007;
- l)** realizar recomendaciones a las autoridades en materia de su competencia y proponer estrategias de prevención tendientes a lograr un ambiente laboral sano.

## **Facultades**

A efectos del correcto cumplimiento de sus cometidos, la Comisión podrá solicitar asesoramiento, informes y colaboración de cualquier servicio del INC, dentro del ámbito de sus competencias.

Procurando preservar la confidencialidad, la Comisión podrá disponer la realización de diligencias de prueba fuera del horario laboral y/o del lugar de trabajo.

## **Convocatoria y funcionamiento**

Una vez conformada la Comisión, sus integrantes deberán nombrar a una persona responsable de presidir las reuniones, convocarlas, efectuar citaciones, actas, elaborar informes y custodiar los documentos.

La convocatoria a sus integrantes se efectuará mediante citación escrita o electrónica en la que se consignará el o los asuntos a considerar.

La asistencia a las sesiones de la Comisión será obligatoria. En caso de dos o más inasistencias de un/a integrante, el resto de la Comisión solicitará su remoción y la designación en su lugar de su respectivo/a suplente.



Las decisiones e informes se emitirán por mayoría. En todos los casos, la persona que no acompañe la posición adoptada deberá dejar constancia de su voto y los fundamentos de su discordia en el acta respectiva.

Las personas que integran la Comisión podrán ser recusadas o excusarse, por motivos debidamente fundados. Estos planteos quedarán a consideración de la propia Comisión y, en caso de no lograrse un acuerdo lo resolverá el Directorio. Toda actuación y decisión al respecto constará por escrito y se incorporará al respectivo expediente.

## **Capítulo V**

### **Procedimiento**

#### **1) Presentación de la denuncia**

La denuncia de acoso podrá efectuarse:

**a)** Por escrito en sobre cerrado que podrá entregarse a cualquier integrante de la Comisión, o por correo electrónico a [comisionacoso@colonizacion.com.uy](mailto:comisionacoso@colonizacion.com.uy). En ambos casos deberá adjuntarse el formulario elaborado por la Comisión a tales efectos, debidamente suscrito. El mismo estará disponible en el anexo de este documento, en el portal del INC y en la web institucional.

**b)** En forma verbal ante uno/a o más integrantes de la Comisión. En tal caso se labrará un acta que deberá contener la información indicada en el apartado siguiente, y ser suscrita por la persona denunciante.

#### **2) Contenido de la denuncia**

Toda denuncia deberá contener la siguiente información:

**a)** Nombre completo, cédula de identidad, domicilio, teléfono y correo electrónico de la persona denunciante, así como el cargo que ocupa y el servicio donde presta funciones.

En todos los casos se deberá constituir un domicilio electrónico, en el cual se realizarán las notificaciones correspondientes durante la investigación.

En caso que la persona denunciante sea una tercera, deberá indicar además todos los datos que tenga en su poder para la correcta identificación de la persona que presuntamente se encuentra en situación de acoso. Presentada la denuncia, la Comisión citará a la persona identificada a efectos de que ratifique el contenido de la misma.

**b)** Identificación clara y precisa de la/s persona/s denunciada/s.

**c)** Descripción completa de los hechos y comportamientos que entiende configuran la situación de acoso.

**d)** Ofrecimiento de los posibles testigos y de toda prueba que se considere del caso.

### **3) Vista a la persona denunciada**

Se le dará vista de los hechos expuestos a la persona denunciada, quien contará con un plazo de 5 días hábiles para presentar sus descargos y ofrecer prueba.

Para este acto, la Comisión tendrá especialmente en consideración el principio de confidencialidad y reserva, por lo que deberá evitar exponer la identidad de los/as testigos y/o demás personas involucradas.

### **4) Creación del expediente**

Con el formulario de denuncia la Comisión deberá crear un expediente electrónico mediante el sistema APIA, en el cual se adjuntarán todas las actuaciones y se realizarán las elevaciones correspondientes.

El mismo tendrá carácter confidencial y será de acceso restringido. Los únicos usuarios que podrán acceder a él, serán: la Comisión, el Directorio y el Secretario de Directorio o el funcionario/a de secretaría que éste designe.

En la carátula de estos expedientes únicamente se indicará “Denuncia de acoso laboral y/o sexual”, sin identificación de personas ni servicios.

### **5) Medidas cautelares de urgencia**

Paralelamente, la Comisión contará con un plazo de 5 días hábiles contados desde la recepción de la denuncia para elevar un informe preliminar sugiriendo la adopción de medidas de urgencia. La elevación se realizará a la Secretaría del Directorio, en la persona del Secretario del Directorio o el funcionario/a de secretaría que éste designe, quienes se encargarán de su distribución a los Sres. Directores para su consideración en la sesión inmediatamente posterior a la recepción del informe.

Tales medidas tendrán como fin evitar la continuación de la presunta situación de acoso y minimizar sus efectos nocivos en la salud, seguridad y dignidad de la persona denunciante y de todas las personas involucradas en la investigación.

No tendrán carácter sancionatorio, sino cautelar y transitorio. Su vigencia estará relacionada con el desarrollo de la investigación y se extenderá hasta la resolución final. Sin perjuicio de ello, la resolución final podrá disponer la prolongación de su vigencia.

Entre otras medidas, quedan incluidas: ajustar los horarios de trabajo, disponer traslados, ordenar el cumplimiento de tareas mediante teletrabajo, modificar el vínculo de dependencia jerárquica, etc.

Para la determinación de la medida a adoptar, deberá considerarse la situación de las personas afectadas a efectos de evitar la generación de perjuicios.

La resolución que disponga la adopción de medidas de urgencia se notificará a los servicios correspondientes para su adecuada implementación, quienes deberán actuar con apego a

los principios establecidos en el presente protocolo, especialmente el de confidencialidad y reserva.

## **6) Prueba**

Evacuada la vista o vencido el plazo para ello, la Comisión contará con un plazo de 20 días hábiles para la producción de la prueba. En cada diligencia, deberán estar presentes al menos dos integrantes de la Comisión.

Se podrá citar por cualquier medio fehaciente a la persona denunciante, denunciada y/o testigos o cualquier otra persona que se entienda pertinente a fin de esclarecer la situación, debiendo adoptar las medidas necesarias a los efectos de preservar la reserva de la denuncia, del trámite y la identidad de las demás personas involucradas.

En caso de que la Comisión solicite información a cualquier servicio de la Institución, el mismo deberá otorgar preferente despacho a la solicitud a efectos de brindar respuesta en el menor tiempo posible.

Si la denuncia refiere a una situación de acoso sexual:

**a)** el número de testigos a presentar por cada una de las partes no podrá ser mayor de cinco (art. 8, Ley n. ° 18.561).

**b)** podrán considerarse como indicios de su existencia las circunstancias enumeradas en el art. 15 del Decreto n.° 256/017.

Sin perjuicio de los plazos específicos previstos en el presente protocolo para ciertos actos, la duración de investigación seguida por la Comisión (desde la recepción de la denuncia hasta la finalización de la instrucción de la prueba) en ningún caso podrá extenderse más allá de 60 días corridos.

## **7) Dictamen técnico**

Culminada la instrucción, la Comisión tendrá un plazo de 10 días hábiles, prorrogables por 5 días hábiles más por razones fundadas, para elevar un informe técnico circunstanciado, el cual deberá contener:

- un relato sucinto de los hechos relatados por las personas denunciante y denunciada en sus descargos
- las medidas de protección sugeridas y las adoptadas,
- las conclusiones a que arribe; en su caso, la relación de los hechos dados por probados, su calificación y la participación que en ellos hubieren tenido las personas involucradas en la investigación.

Cuando lo creyere conveniente, podrá realizar las sugerencias y recomendaciones que considere del caso, en el marco de sus cometidos.

Si a juicio de la Comisión hay elementos suficientes que podrían encuadrar en una situación de acoso, conjuntamente con el respectivo informe elevará a Directorio un proyecto de resolución sugiriendo se disponga el inicio del procedimiento disciplinario correspondiente.

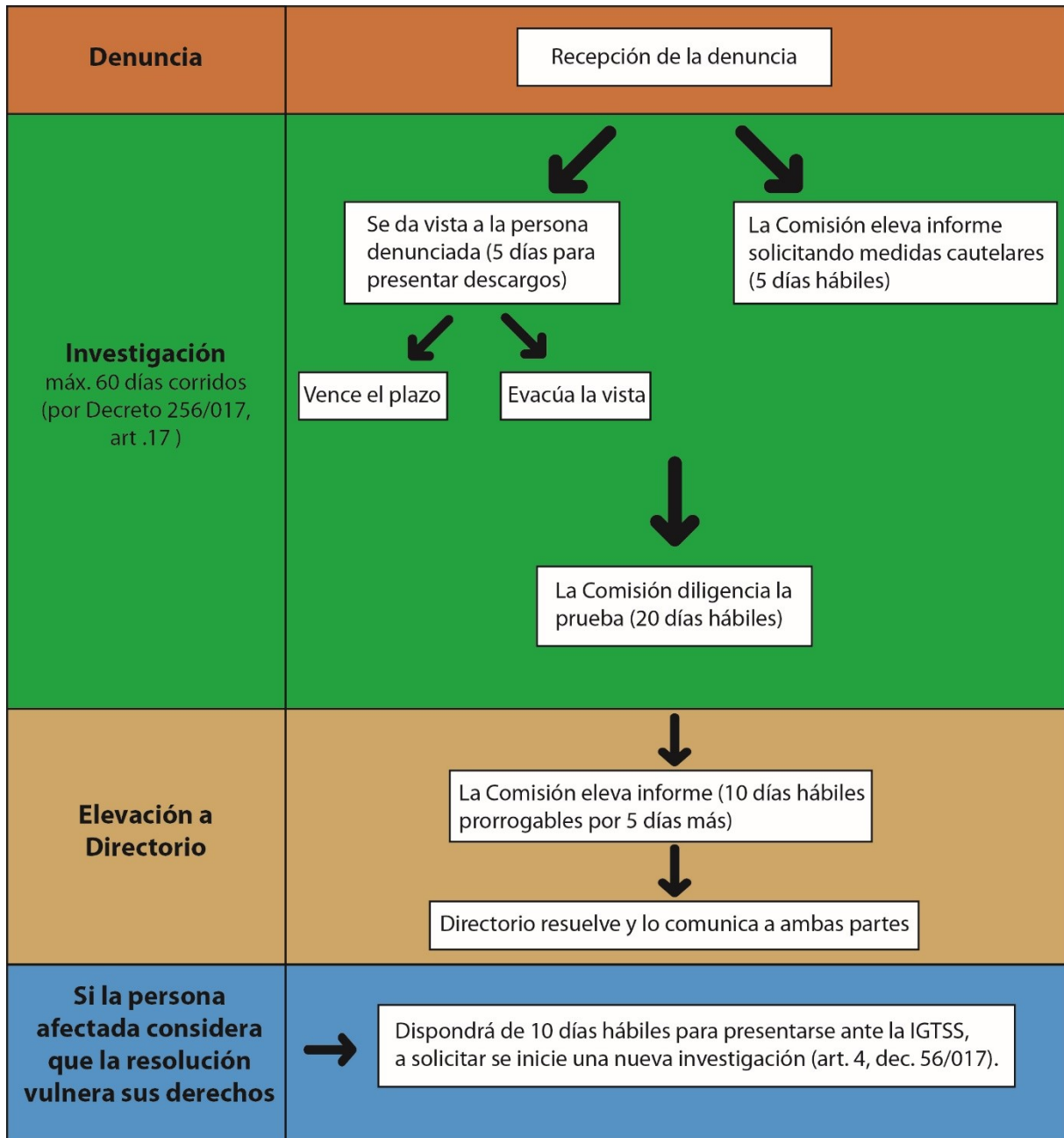
## **8) Resolución**

El procedimiento culminará con una resolución de Directorio.

Si mediante la misma se dispone el inicio de un sumario administrativo, este se sustanciará conforme lo establecido en el Decreto n.º 500/991 de fecha 27/09/1991 y sus modificativos. El/la instructor/a designado/a a tales efectos, podrá valerse de la prueba recabada por la Comisión, y deberá tener presente lo dispuesto en el art. 4 de la Ley n.º 18.561.

En todos los casos, la resolución será notificada a las partes en forma fehaciente. En caso de que la persona afectada considere que la misma resulta lesiva de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de una investigación (art. 4, Decreto n.º 256/017).

## Esquema del Procedimiento



## Anexo

### Formulario de denuncias de acoso ante la Comisión de Acoso Laboral y/o Sexual del INC

**Lugar:**

**Fecha:**

#### 1. Datos de la persona denunciante

Nombre:

Cédula de identidad:

Domicilio:

Teléfono:

Correo electrónico\*:

Cargo, servicio y lugar donde presta funciones:

\*En este se efectuarán las notificaciones correspondientes

#### 2. Datos de la persona identificad en situación de acoso laboral y/o sexual

Nombre:

Cédula de identidad:

Domicilio:

Teléfono:

Correo electrónico:

Cargo, servicio y lugar donde presta funciones:

#### 3. Datos de la persona denunciada

Nombre:

Cédula de identidad:

Domicilio:

Teléfono:

Correo electrónico:

Cargo, servicio y lugar donde presta funciones:



**4. Descripción completa de los hechos y comportamientos que entiende configuran la situación de acoso laboral y/o sexual (hechos, personas involucradas y en qué lugar)**

- 5. Pruebas** (Pueden utilizarse como medios de prueba: testigos, documentos, mensajes por vías formales e informales, entre otros).