

## **PROTOCOLO APLICABLE ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL**

### **PARTIDO NACIONAL**

#### ***FUNDAMENTACIÓN***

Este protocolo tiene como objetivo ser una guía de aplicación en situaciones de acoso, abuso y/o violencia sexual dentro del Partido Nacional.

El Partido cuenta con principios fundacionales que lo rigen, establecen normas éticas y de estricto respeto a la legalidad, rechazando enfáticamente cualquier conducta ilegal y violatoria en cuanto a inequidades y múltiples discriminaciones en todas sus formas.

El Partido Nacional se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar a un entorno libre de acoso, discriminación y violencia. Por lo tanto los comportamientos que pudieran constituir una falta o un delito de cualquier tipo no serán tolerados de forma alguna.

El protocolo se crea ante la necesidad de contar con mecanismos y procedimientos que unifiquen y aseguren el ejercicio de los derechos de todas las personas frente a las situaciones que se puedan plantear. Por lo tanto el Partido Nacional contará a partir de su aprobación con una herramienta de prevención, protección y sanción frente a situaciones que violen los derechos y las libertades de sus integrantes. Así se asume un compromiso indeclinable de continuar reconociéndose como una institución con respeto por la libertad, dignidad e integridad humana.

#### ***LEY 18.561 - ACOSO SEXUAL***

La ley entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por personas de igual o de distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido, y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio.

Las modalidades de acoso son variadas, todas ellas resultan lesivas y atentan contra los más preciados bienes jurídicos y derechos fundamentales de las personas e inciden en el clima y la gestión institucional.

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

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de quien la reciba.
- b) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de quien la reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita.

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

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.

En virtud de lo expuesto quedan incluidas entre otras conductas no deseadas, las siguientes:

- a) Acoso verbal: llamadas telefónicas o comentarios de connotación sexual, insinuaciones y peticiones de relaciones sexuales.
- b) Acoso no verbal: cartas, mensajes por medios electrónicos y/o redes sociales u otros, gestos sugerentes, exhibición de imágenes o partes del cuerpo, uso de dibujos, gráficos y fotografías de connotación o contenido sexual, miradas persistentes en zonas íntimas.
- c) Acoso físico: tocamientos, besos y/o abrazos forzados, y todo otro contacto físico no deseado.

d) Acoso moral entendido como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona (Marie France Hirigoyen, 2001).

Se consideran conductas hostiles, degradantes, ofensivas y éticamente graves que se reiteran en forma sistemática y se prolongan en el tiempo, que lesionan la dignidad o la integridad psíquica o física de la persona agredida.

Como dice la ley *"... toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación sexual e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública"* (ley N°17.817 de 6 de setiembre de 2004).

## **PROTOCOLO**

### ***ARTÍCULO PRIMERO: ALCANCE***

El protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñan en la orgánica del Partido Nacional o que se relacionen de forma directa o indirecta con él o participan de cualquiera de sus actividades.

Es importante entender que el mismo engloba por una parte, aquellas situaciones en las que se puedan ver incluidos trabajadores dependientes de forma directa o indirecta que presten funciones laborales para el Partido así como también y por otra parte, a aquellos afiliados a la orgánica o sus militantes.

### ***ARTÍCULO SEGUNDO: SUBCOMISIÓN***

Se creará una subcomisión para las situaciones de acoso sexual, dentro de la Comisión de Ética del Partido Nacional, que tiene como finalidad la prevención, la recepción, el abordaje y seguimiento al cumplimiento de las medidas sugeridas en este protocolo.

El órgano competente dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos que se denuncian dentro del ámbito de actuación.

Los integrantes de la subcomisión estarán abocados a estudiar y asesorar respecto de aquellas situaciones que tomen conocimiento. Por lo tanto deberá contar con profesionales expertos en la materia y tener representatividad de género en su conformación.

### ***ARTÍCULO TERCERO: INTEGRACIÓN.***

La Comisión deberá integrarse por al menos tres personas y no más de cinco: un representante de la Comisión de Ética del Partido Nacional, un representante de la Comisión de Derechos Humanos del Partido Nacional, un representante del Honorable Directorio del Partido Nacional, un representante designado por la Comisión Nacional de Jóvenes y un representante experto en la materia nombrado por el presidente del Partido. Todos las áreas con un titular y suplente designado.

### ***ARTÍCULO CUARTO: COMPETENCIA***

Tiene competencia a nivel nacional y actuará con absoluta independencia técnica.

### ***ARTÍCULO QUINTO: PRINCIPIOS VINCULADOS AL PROCESO***

Los principios orientadores que se deberán seguir durante todo el proceso para la atención y actuación ante casos de acoso sexual son:

- Reserva y confidencialidad: se garantizará la privacidad de los datos aportados y de las personas implicadas.

- Celeridad y diligencia: se actuará con prontitud y rapidez a efectos de llegar a una resolución.
- Prevención de represalias: se adoptarán las medidas pertinentes y necesarias para resguardar a las personas denunciantes y/o testigos de consecuencias negativas u otras acciones que la pongan en riesgo.
- No revictimización: se evitará solicitar la reiteración innecesaria de los relatos.
- Debido proceso: el procedimiento debe garantizar un trato imparcial y justo para todas las personas afectadas y todas las partes deben tener derecho a estar legalmente asistidas.
- Respeto y protección de personas: se deberá proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos si así lo requieren.
- Buena fe: los involucrados en el proceso deberán ajustar su conducta al principio de buena fe, lo que importa un actuar diligente, recto y leal.
- Imparcialidad: los integrantes de la Comisión deberán actuar de forma ecuánime, prescindiendo de subjetividades, en atención al interés general.

## **ARTÍCULO SEXTO: PROCEDIMIENTO DE LA DENUNCIA**

La denuncia podrá realizarse ante el Directorio del Partido Nacional por la persona en situación de acoso sexual a través de cualquier medio escrito.

Antes de dar comienzo al proceso de investigación se le brindará a la persona que realiza la denuncia la información y asesoramiento necesario sobre los derechos, obligaciones y características del proceso de investigación que tendrá lugar.

En caso que la persona no haya realizado la denuncia por escrito, y manifieste su voluntad de hacerla, desde el Partido se labrará un acta que será firmada por la persona y se constituirá como tal.

Cuando la persona manifiesta la situación de acoso pero no desea realizar la denuncia se actuará dejando constancia de su no denuncia. No obstante, se realizarán medidas de prevención, respetando la privacidad de la persona denunciante.

#### **ARTÍCULO SÉPTIMO**

La denuncia deberá contener los datos identificatorios de la persona denunciante, denunciada, testigos (si existen), así como el relato de los hechos que a su criterio constituyen el acoso sexual y la firma de quien la realiza. Presentada la denuncia se le entregará copia con la constancia de recibo, entendiéndose así al realizar la denuncia preste su consentimiento para realizar una investigación.

#### **ARTÍCULO OCTAVO**

Una vez recibida la denuncia se formará un archivo que se identificará mediante un número de registro y se presentará ante la Comisión de Ética. Cuando la subcomisión considere que resulta ser una situación de acoso sexual laboral, se deberán tomar las medidas preventivas y de protección correspondientes para los involucrados/as.

#### **ARTÍCULO NOVENO**

Se deberá informar el comienzo de la investigación al Directorio, al denunciante y al denunciado/a. El Directorio será responsable de garantizar las herramientas necesarias para el correcto funcionamiento del proceso de investigación. La subcomisión podrá incorporar en el proceso de investigación cualquier clase de pruebas admitidas por ley.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO**

Se ajustará al procedimiento y se tomarán medidas inmediatas en el caso de que se están investigando hechos pasibles de ser atendidos por la justicia penal, para proporcionar a la víctima los medios de protección suficientes.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO**

La persona denunciada podrá realizar los descargos que entienda pertinentes en un plazo de diez días hábiles. Los descargos serán realizados por escrito y dirigidos a la subcomisión, sin perjuicio de que pueda presentarse en audiencia ante la subcomisión a solicitud de ésta o del interesado. En ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: DE LA PRUEBA TESTIMONIAL**

Cada parte podrá presentar testigos que consideren que contribuyan al esclarecimiento de la situación.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO**

Se diligenciará la prueba documental recibida por parte de la persona denunciante y denunciada.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: CONCLUSIONES**

La subcomisión realizará un informe final en el plazo de veinte días hábiles, que deberá contener los principales hallazgos del proceso de investigación y las conclusiones que se elevarán al Directorio. Se deberá sugerir recomendaciones del caso estudiado, por lo que las mismas no son vinculantes. En caso de que se concluya que se ha configurado una situación de acoso sexual denunciada, y que existen elementos probatorios suficientes, expresará en el informe las recomendaciones que se entiendan pertinentes al Directorio del Partido.

Por último, la subcomisión tendrá que supervisar la implementación de las medidas recomendadas y crear datos que permitan la evaluación y seguimiento de los casos planteados a efectos de constituir un insumo para formular el diagnóstico institucional sobre la temática.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: ADOPCIÓN DE RESOLUCIONES**

Para la adopción de medidas y resoluciones se requerirá la conformidad de voluntades de los miembros del órgano en mayoría, no existiendo derecho de abstención. Las mismas deberán cumplir de la mejor manera posible con los lineamientos de política institucional. Es obligatoria la asistencia de los miembros de la subcomisión a las sesiones que ésta realice. En caso de ausencia del titular, será sustituido por el alterno designado.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: ASESORÍA**

La subcomisión será además la encargada de llevar adelante con el o los Centros de Formación, que el Directorio entienda pertinente, talleres en la temática a todos los integrantes del Partido con el objetivo de trabajar la problemática como prevención.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: REGISTRO ESTADÍSTICO**

El Directorio del Partido Nacional designará a una persona encargada de llevar adelante el registro de denuncias y su actuación por parte de la subcomisión, lo que operará a los solos efectos estadísticos debiendo realizarse un reglamento para controlar su actuación la que será controlada por la Comisión de Ética.

#### **REFERENCIA NORMATIVA**

Internacional:

- Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW.
- Convención interamericana para prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem do Pará.
- Declaración socio-laboral del MERCOSUR (no discriminación en el empleo y ocupación por razón de sexo u orientación sexual).
- Convenio Internacional del Trabajo OIT 190 sobre la violencia y el acoso.

Nacional:

- Constitución de la República Oriental del Uruguay. Art. 7, 8, 53, 54 y 72.
- Ley No18561- acoso sexual- normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.
- Ley N° 19580 Ley de violencia hacia las mujeres basada en género.
- Ley No 19846 Ley de Igualdad de derechos y no discriminación entre mujeres y varones.
- Ley No16045 y decreto reglamentario 37/97- prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector en la actividad laboral.
- Ley No 18104 de promoción de igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

Institucional:

- Carta Orgánica del Partido Nacional

## **BIBLIOGRAFÍA**

- NACIONES UNIDAS (1995). “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”. Cuarta
- Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre.
- OIT (Ginebra) Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. En línea [http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES\\_Texto.pdf](http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf)
- MDN Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en el Ministerio de Defensa.
- MIDES Instituto Nacional de las Mujeres. Protocolo para los Servicios Especializados de
- Atención a Mujeres en Situación de Violencia Doméstica, 2010
- MIEM Protocolo de actuación en situaciones de acoso moral y/o sexual laboral y múltiples discriminaciones.
- OSE. Protocolo de actuación en situaciones de acoso moral laboral.