



**GUÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE PROTOCOLOS DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL
Y ACOSO SEXUAL LABORAL
EN LAS ORGANIZACIONES**

VISIBLE

FORMAS EXPLÍCITAS

FEMICIDIO
VIOLACIÓN AGRESIÓN FÍSICA ABUSO SEXUAL
AMENAZAS GRITOS INSULTOS

INVISIBLE

FORMAS SUTILES

HUMILLAR DESVALORIZAR
DESPRECIAR IGNORAR
CULPABILIZAR CHANTAJE EMOCIONAL
HUMOR SEXISTA CONTROLAR
PUBLICIDAD SEXISTA LENGUAJE SEXISTA
INVISIBILIZACIÓN
ANULACIÓN
MICROMACHISMO

Dando continuidad a la Guía para incorporar la perspectiva de género en el cooperativismo y la ESS¹ el presente documento tiene por objetivo contribuir al desarrollo de prácticas y acciones concretas en pos de la igualdad de género.

Fue elaborado a partir de los resultados de: la **“Consulta para la promoción del empoderamiento y la autonomía de las mujeres en el mundo del cooperativismo”**, realizada en alianza entre ONU Mujeres, el programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio” (creado en asociación entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea y con el financiamiento del Instrumento de la Asociación de la Unión Europea), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES/MIDES) e INACOOOP y el **“Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el cooperativismo”** desarrollado en el marco del proyecto *Cooperación con Equidad* por la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU)

con apoyo de la Unión Europea (UE) y asociada a la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas Confederación (Cudecoop) y a la ONG Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus (Cospe).

A partir de los insumos obtenidos, las obligaciones que surgen de los marcos normativos nacionales y los compromisos asumidos por el movimiento cooperativo con relación a la violencia y el acoso, se orienta a las organizaciones en el diseño de protocolos para la **prevención, abordaje y actuación** ante situaciones de acoso sexual y acoso sexual laboral en el ámbito cooperativo.

INACOOOP, como parte integrante del Consejo Nacional de Género reafirma su compromiso con la temática como un eje transversal de la política de promoción del Cooperativismo y la Economía Social.

Agradecemos la revisión y aportes de contenidos realizados por María Laura Coria (FCPU), Silvana Avondet (CUDECOOP) y Jorge Rondan (INEFOP)

¹ <https://www.inacoop.org.uy/herramientas>

1. INTRODUCCIÓN



El género es una categoría de análisis que permite estudiar la realidad entre varones y mujeres y dejar en evidencia la desigualdad.

Es el conjunto de ideas, comportamientos, roles, estereotipos (y su expresión frecuente en las normas) que nos construyen socialmente como varones y mujeres, pero partiendo de las desigualdades de derechos.

La diferenciación entre varones y mujeres² construida por las sociedades y sustentada en los sistemas de género establece relaciones de poder y ámbitos preferenciales para cada grupo: para las mujeres el doméstico y para los varones el público. Esta distribución de roles y tareas se conoce como división sexual del trabajo, e implica que el ámbito de lo doméstico (privado o “reproductivo”) sea asumido como el de desarrollo “natural” de las mujeres mientras el del trabajo remunerado (público o “productivo”) sea el propio de los varones.

Esta división sexual del trabajo se reproduce también a nivel de las organizaciones, lo que implica que sus miembros tienen expectativas diferentes sobre las tareas y comportamientos que pueden desempeñar y adoptar mujeres y varones. Así, las mujeres suelen concentrarse en tareas de apoyo y atención (secretaría, atención al público, administración, gestión del personal, etc.), alejadas del “giro del negocio”, desigualdad que afecta las remuneraciones, posibilidades de ascenso, el acceso a los recursos económicos, las posibilidades de ascenso, la participación en la toma de decisiones y acceso al poder (participando en las asambleas, integrando los Consejos Directivos), etc.

Integrar la perspectiva de género a las políticas organizacionales³ implica evidenciar y tomar en cuenta estas desigualdades⁴, que se muestran de diversas maneras en el mundo de las organizaciones y del trabajo, siendo la violencia basada en género y dentro de ella el acoso sexual y el acoso sexual laboral, la manifestación más grave de esta desigualdad, entre otras.

² El término mujer/mujeres utilizado en este documento es inclusivo de las diversas identidades de género.

³ Ver Cartilla N° 5 - ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en las cooperativas? Pag 12 a 15 - <https://www.inacoop.org.uy/herramientas>

⁴ Para dar respuesta a estas desigualdades históricas, sociales y culturales se han cristalizado diversos instrumentos internacionales, como por ejemplo el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** y el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, que reafirma la garantía a los hombres y a las mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos; la **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**, que insta a los Estados a adoptar medidas para abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyen una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer; la **Convención sobre toda forma de discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, primer instrumento legalmente vinculante y la más importante de las convenciones sobre el estatus de las mujeres y la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer-(Belem do Para) OEA**, que establece, que debe entenderse por violencia contra la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado, dentro de la familia o en cualquier otra relación interpersonal.

2. RELEYENDO LOS VALORES Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS EN CLAVE DE GÉNERO

La igualdad de género es una condición indispensable para el desarrollo y la convivencia en las organizaciones cooperativas⁵ por la coincidencia entre los planteamientos sus valores y principios y el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres. El conocido carácter y gestión democrática de las cooperativas y la horizontalidad son pilares fundamentales dentro de los principios cooperativos; por ello han sido y son ejemplo de cohesión social en la lucha por una sociedad más justa y equitativa.

El desarrollo de normativas en pro de la igualdad en el ámbito nacional, regional e internacional, han creado el clima propicio para que las cooperativas incorporen medidas para la promoción de la misma, debiendo concebirse estas medidas como un elemento que atraviesa todas las áreas de la organización y se ve plasmada en su cultura organizativa, en su ética y razón de ser.

La sociedad se encuentra en tiempos de revisión de patrones de conducta, históricamente signados por la discriminación, el acoso y la violencia de género, prácticas que, naturalizadas o invisibles, forman también parte de

la cultura de las organizaciones y ponen en riesgo la solidaridad, los valores comunitarios y la empatía.

Ante ello, y en cumplimiento de sus valores y principios, las cooperativas deben lograr una cultura organizacional que respete los derechos humanos, garantice la no discriminación de cualquier tipo, contemple la diversidad y promueva la democracia participativa, favoreciendo el ejercicio y goce de derechos para todos y todas.

Este objetivo debe estar acompañado por mecanismos de abordaje de la violencia de género, con eje en la prevención, sensibilización, formación y cambios de conducta, fundamentales para la defensa y promoción de los derechos. Y también por mecanismos concretos una vez que el acoso, la discriminación o la violencia están instalados, para evitar de esta forma comportamientos y prácticas que son incompatibles con la promoción de cooperativas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, el compromiso de los/las trabajadores/as y asociados/as y la productividad.

⁵ La utilización del término cooperativa/s es abarcativo de todas las organizaciones de Economía Social y Solidaria establecidas en la Ley 19848

En el año 2018 la ACI⁶ aprobó por unanimidad una **declaración sobre el trabajo digno y contra el acoso**, asumiendo un compromiso formal para la promoción de un ambiente de trabajo digno y tolerancia cero ante cualquier forma de hostigamiento. La Declaración establece:

• *Se compromete a respetar y promover los postulados fundamentales del **trabajo digno** y a trabajar de manera diligente para apoyarlos, entre los que se menciona la eliminación de la discriminación laboral en cualquier forma de trabajo.*

• *Apoyar la **Declaración de la identidad cooperativa**, que establece los valores y principios que definen a las cooperativas y que forma parte íntegramente de la Recomendación N° 193 (OIT⁷) sobre la promoción de las cooperativas.*

• ***Prohibir**, de conformidad con la Declaración de la identidad cooperativa y dentro de su campo de acción, **todo tipo de acoso sexual**, incluidas las insinuaciones sexuales no deseadas y las conductas de naturaleza sexual intimidatorias, hostiles u ofensivas;*

• *Reafirmar la obligación de respetar y promover la **política de tolerancia cero** de la ONU en lo relativo a la explotación y el abuso sexual*

• ***Oponerse firmemente a cualquier otro tipo de conducta inapropiada en el trabajo**, incluida la intimidación, la opresión y la discriminación, así como el abuso de poder*

• *Declarar **tolerancia cero** frente a la violencia en el lugar de trabajo, sea del tipo que sea*

En 2019, la OIT en su **Declaración del Centenario para el futuro del trabajo**, insta a las cooperativas como parte del sector privado de la economía, a generar acciones de transformación en dirección a la equidad de género, asegurando la igualdad de oportunidades y remuneración entre mujeres y hombres, por un trabajo de igual valor y posibilite una repartición equilibrada de las responsabilidades familiares.

Por su parte, el *Convenio 190 (OIT)* sobre la **eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo** ratificado en Uruguay, por la Ley N° 19849, también compromete al mundo cooperativo a generar mecanismos para prevenir, controlar, reparar, orientar y sensibilizar sobre casos de violencia, especialmente basada en género, acoso sexual y acoso sexual laboral.

⁶ ACI: Alianza Cooperativa Internacional

⁷ OIT: Organización Internacional del Trabajo - Es el organismo especializado de las Naciones Unidas dotado de un mandato explícito sobre las cooperativas. La columna vertebral de dicho mandato es un sistema de normas internacionales del trabajo que promueven oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan al trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Este marco de referencia se completa con las iniciativas del propio movimiento cooperativo, a través de sus organizaciones de representación, tanto a nivel internacional como regional.

3. ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG⁸)?



Existe una amplia genealogía de términos y marcos conceptuales para dar cuenta de las múltiples violencias que sufren las personas en el marco de sociedades jerarquizadas y organizadas en torno a relaciones de poder de género e interseccionadas por clase, generaciones, etnia-raza, discapacidades y segregación territorial.

Hablar de violencia basada en género no es sinónimo de violencia doméstica o en la pareja, sino que abarca todas las que se ejercen por acción u omisión, desde la posición dominante sobre representantes de las posiciones subordinadas.

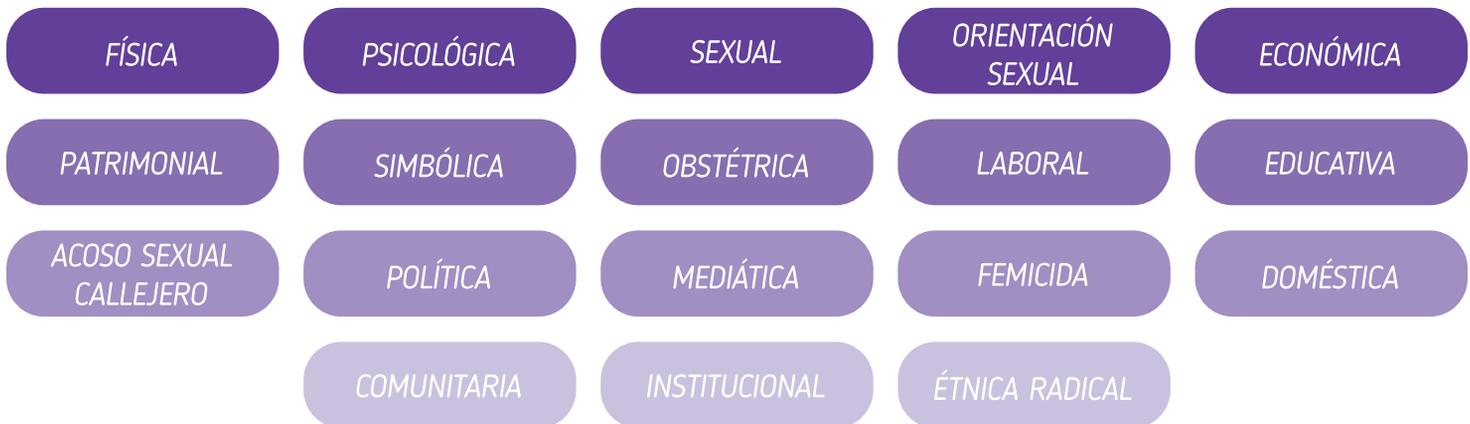
La ley N° 19580 establece que:

• *Es “una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres”.*

• Es “*toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres*”. Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares”.

¿QUÉ TIPOS DE VBG DETERMINA LA LEY?

La norma establece **18 formas** en que puede manifestarse la VBG fijando que no son excluyentes entre sí, es decir que pueden sufrirse varias de las formas u otras que pudieran no encontrarse mencionadas.



⁸ Ley 19580 de **Violencia hacia las mujeres basada en Género (VbG)**. En su artículo 1º establece que “Esta ley tiene como objeto garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género. Comprende a mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, pertenencia territorial, creencia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad, sin distinción ni discriminación alguna. Se establecen mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, sanción y reparación”.



El Convenio 190 reconoce que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género. Establece que:

a) La expresión “**violencia y acoso**” designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género y,

b) La expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Brinda una protección amplia y se aplica a los **sectores público y privado, a la economía formal e informal, y en las zonas urbanas y rurales**. Abarca las situaciones que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

4. VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL EN LA ORGANIZACIÓN Y EN EL TRABAJO

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador/a, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Las medidas contra el acoso sexual en el mundo del trabajo exigen un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

La ley 18.561, establece que se entiende por “**Acoso sexual a 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 en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”.

La configuración de una situación de acoso sexual laboral está dada por el comportamiento de naturaleza sexual ejecutado por la persona acosadora y no deseado por la persona acosada, con la siguiente tipología:

- Que produzca o amenace producirle un perjuicio en su situación laboral (u organizacional)
- Que genere un ambiente de trabajo (u organizacional) intimidatorio, hostil o humillante

Puede tener diferentes direccionalidades:

a) **Acoso horizontal:** es el que se da entre compañeros/as de trabajo.

b) **Acoso vertical:** es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. Puede presentarse como **acoso vertical descendente** desde quien tiene una posición jerárquica hacia una posición subordinada o **acoso vertical ascendente** desde los/as subordinados/as hacia quien ejerce un rol de jerarquía.

EFFECTOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Las consecuencias del acoso sexual son de múltiple naturaleza y recaen no sólo sobre sus víctimas sino también sobre la persona acosadora, el personal que es parte del ámbito donde se enmarca el fenómeno y la organización en general.

En las personas: pueden sufrir trastornos a nivel físico y psíquico, con consecuencias en lo familiar y en lo económico (asistencia médica y/o psicológica, pérdida del puesto de trabajo por despido o renuncia).

En las organizaciones: las organizaciones en las que se producen situaciones de acoso sexual son claramente damnificadas a raíz del bajo rendimiento, el ausentismo, la tensión en el ambiente de trabajo, la pérdida de recursos humanos competentes, el pago de indemnizaciones por daño moral o despidos, tiempo invertido para la

recepción, investigación y resolución de casos de acoso sexual, deterioro sobre su imagen, condiciones todas que redundan negativamente en la productividad.

En la sociedad: es un obstáculo para lograr la igualdad de oportunidades y derechos entre varones y mujeres y, por tanto, para convertirse en una sociedad justa y respetuosa de los derechos humanos de todas las personas. ⁹

RESPONSABLES

La ley prevé como responsable al empleador/a, en nuestro caso la cooperativa, ya sea por acción directa en el comportamiento o por la omisión¹⁰ de cumplir con sus obligaciones legales en caso de que sus dependientes o cualquier persona vinculada al lugar de trabajo, sea quien acosa sexualmente.

⁹ También genera impactos en los servicios de salud y en los procesos administrativos y judiciales, entre otros

¹⁰ Puede entenderse que existe omisión no sólo en los casos que se tuvo conocimiento del hecho y no se tomaron medidas para corregirlo, sino también el no contar con un protocolo, no establecer medidas de prevención, etc.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR/A (COOPERATIVA):

- a) Adoptar medidas para la prevención, desaliento y sanción de las conductas de acoso sexual.
- b) Proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas. Deberá mantener en reserva las actuaciones que se cumplan, así como la identidad de la víctima y/o testigos.
- c) Instrumentar medidas de protección de la integridad psico-física de la víctima.
- d) Recepcionar, investigar, sancionar y reparar de acuerdo a la decisión que surja del proceso.
- e) Comunicar y difundir a toda la organización y personas vinculadas la existencia de una política institucional contra el acoso sexual.

PROCEDIMIENTO:

El trabajador/a y/o cooperativista afectado/a puede optar por realizar la denuncia:

- a) Ante la organización: si tiene un ámbito definido (por ej. Comisión de Género) o ante el Consejo Directivo. En caso de que la Cooperativa no tenga condiciones de cumplir con las obligaciones establecidas por la ley, deberá remitir la denuncia a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social – MTSS dentro de los 5 días de recibida la denuncia
- b) Ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social – MTSS

En ambos casos la ley¹¹ establece pasos y plazos para el desarrollo de la investigación y decisión.

¹¹ Ley 18561 – Artículos 7 a 12



5. DETECCIÓN

No es posible establecer un listado completo de conductas que muestre las diversas formas en las que puede presentarse el acoso sexual en la organización, pero compartimos algunos ejemplos que pueden ayudar a su detección.

SITUACIONES DE ACOSO

- | | |
|--------------|---|
| Con palabras | <ul style="list-style-type: none">• Bromas de naturaleza sexual• Comentarios groseros sobre el cuerpo.• Presionar para citas.• Demandas de favores sexuales• Amenazas veladas o explícitas, ante la no aceptación de las demandas de favores sexuales, que puedan perjudicar la situación actual o futura del trabajo.• Explicar preferencias sexuales.• Comentarios de naturaleza sexual en relación a la orientación sexual o identidad de género• Se establecen apodos con connotación sexual |
| Sin palabras | <ul style="list-style-type: none">• Miradas al cuerpo fuera de tono.• Gestos y tocamientos obscenos.• Fotografías o dibujos sexuales.• Cartas, notas ofensivas.• Mensajes con contenido sexual (Whatsapp; SMS; mail) |
| Con acción | <ul style="list-style-type: none">• Proximidad excesiva.• Seguimiento a la salida del lugar de trabajo.• Buscar quedarse a solas.• Pellizcar.• Tocar, masaje indeseado.• Tocar intencionada o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. |

6. ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO DE UN PROTOCOLO

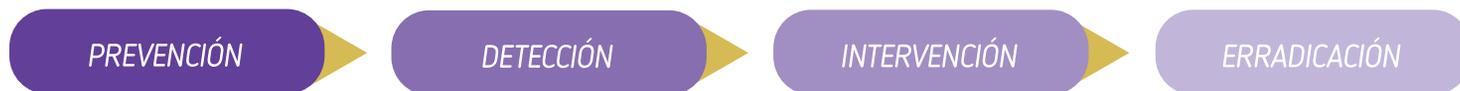


1) ¿QUÉ ES UN PROTOCOLO?

Un protocolo es un instrumento que establece los procedimientos de actuación frente a una situación específica. Define cómo abordar las situaciones, cuáles son las sanciones aplicables y qué medidas tomar para evitar o reducir daños. La adopción de protocolos produce dos efectos concretos en el ámbito organizacional: generar pautas de contención, abordaje y orientación para las personas afectadas; y enviar un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas.

Es importante aclarar que el protocolo tiene un alcance y aplicación diferente al reglamento interno. Este es un instrumento para definir y regular las relaciones internas de los socios con la cooperativa en el ámbito social, laboral y organizacional. Es complementario a la aplicación de los Estatutos y puede contener aspectos referidos a las diferentes secciones de la Cooperativa, tipos de socios, diferentes actividades o secciones, relaciones socio/s laborales, etc

El protocolo para las situaciones de acoso sexual y acoso sexual laboral en la organización debería abarcar.



II) ¿CÓMO LO HACEMOS?

Un Protocolo es el resultado de un proceso de sensibilización, capacitación y experiencias. Muchas veces, se origina por demanda de un sector específico de la organización, por iniciativa de cualquier integrante o grupo de integrantes de la organización, por interés de la Comisión Directiva o, en el más lamentable de los casos, por el surgimiento de una situación específica manejada sin las precauciones adecuadas. Cabe destacar que no se trata de volcar pautas en un documento porque sí, sino que es necesario conservar un carácter flexible, adaptado a la realidad de la cooperativa y dentro del marco legal vigente.

Para diseñar el protocolo se sugieren los siguientes pasos:

1) **Selección de personas para su elaboración:** deberán tener ciertos conocimientos sobre la temática. Sería deseable, dependiendo de la dimensión de la cooperativa, que participen integrantes de las diversas áreas de la organización. Por otra parte, el diseño del protocolo puede generar la necesidad de la sensibilización y la capacitación¹² –previas– en torno a la problemática a abordar, tanto para quienes se dediquen a confeccionar dicho protocolo como para el resto de quienes integran la organización.

2) **Definir punto de partida:** Realizar un breve diagnóstico de la organización, en cuanto a la problemática que abordará el protocolo y los recursos disponibles para su desarrollo. Es probable que existan mecanismos de atención no protocolizados, cuya experiencia es de enorme valor para el armado del protocolo final.

3) **Diagramación del protocolo y consultas pertinentes:** a personas u organizaciones que conozcan de la temática. Las experiencias de cooperativas o entidades gremiales pueden ser un insumo que ayude al diseño.

4) **Definición acerca del ámbito que tendrá la responsabilidad de su aplicación:** puede ser la Comisión de Género, la CEFIC, el Consejo Directivo o personas específicas, quiénes serán las encargadas de cada etapa del proceso (atención, orientación, acompañamiento y sanción)

5) **El protocolo es un instrumento vivo,** que requerirá revisiones periódicas para que el mismo refleje la realidad de la organización y poder reflexionar sobre su aplicación.

¹² Existen programas de apoyo a cooperativas y organizaciones de la ESS, como por ej. el Programa PROCOOP - <https://www.inacoop.org.uy/procoop>

III) ¿QUÉ CONTENIDOS DEBE TENER?

La cooperativa definirá los contenidos del protocolo que elabore, a modo orientativo se sugieren los siguientes componentes

NORMATIVA DE REFERENCIA

¿Qué establecen las leyes específicas?

Definiciones: ¿Qué se entiende por Acoso Sexual y Acoso Sexual Laboral?

¿Qué otras definiciones serán de uso frecuente en este instrumento?

Leyes 19580, 18561 y 19849. Allí están establecidos los conceptos referidos a violencia y acoso, pudiendo hacerse referencia a los artículos específicos.

OBJETIVOS

¿Por qué se elabora este protocolo?

Estarán relacionados a la política cooperativa y compromisos que asume. Definirlos implica explicitar qué es lo que se busca con su diseño y aplicación. En la redacción de los objetivos se deben considerar los principios y artículos del estatuto y reglamento interno de la cooperativa a fin de que mantengan coherencia y relación con éstos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

¿En qué espacios, actividades, medios se aplicará?

En este punto se reseñan los lugares, actividades, medios y relaciones sobre las que rige o actúa el protocolo. Cada organización deberá definir claramente este alcance. Deben considerarse no sólo los espacios físicos sino también los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; las comunicaciones a través de todos los espacios virtuales como redes sociales, whatsapp (o aplicaciones similares), página web, etc. ¹³

¹³ Convenio 190 -Art.3º

DESTINATARIOS/AS

¿A quiénes está dirigido?

La definición de personas destinatarias alude a **quienes se aplica el protocolo**, ya se trate de quienes cometan los actos de acoso o quienes los padezcan. Así, se debe considerar no solo a la totalidad de los trabajadores /as (incluye al personal jerárquico) y asociados/as (integrantes de órganos de dirección, comisiones, etc.), sino también a quienes están vinculados de alguna manera a la cooperativa y a quienes, sin tener relación con la organización, se encuentren en los espacios físicos y/o virtuales de la misma.

PRINCIPIOS RECTORES

¿Cuáles son los valores sobre los que se fundamenta este protocolo?

Son las pautas que guían los comportamientos y el compromiso de la organización ante estas situaciones. Algunos de estos principios también están sustentados en normativas legales:

- a) **Protección de la dignidad:** Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. Se deberá proceder con la discreción y prudencia necesaria para con las personas implicadas. En ningún caso las personas podrán recibir un trato desfavorable. Se debe proteger la voluntad de la persona acosada en cuanto a las acciones que decida realizar
- b) **Confidencialidad/reserva**¹⁴: Los/as intervinientes en el procedimiento tienen el deber de guardar estricta reserva, estándoles prohibido transmitir o divulgar información sobre el contenido de las denuncias, identidad de los/las involucrados/as, situación del trámite, etc. Se deberá mantener la confidencialidad de los datos que quien denuncia quiere mantener en reserva. En ese caso, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la persona denunciada¹⁵
- c) **Diligencia debida y celeridad.** Las denuncias se deberán sustanciar con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento.
- d) **Prohibición de represalias:** No podrán aplicarse represalias contra la persona afectada, así como contra quienes presten testimonio, intervengan y/o colaboren durante la instrucción de la denuncia.
- e) **Buena fe:** todos/as los/as involucrados/as en el proceso deberán ajustar su conducta al principio de buena fe, lo que importa un actuar diligente, recto, leal y honesto.
- f) **Transparencia:** el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- g) **Imparcialidad:** Se debe garantizar que quienes están a cargo del análisis y resolución del caso no tengan vínculos con la persona denunciada y si lo tuvieran, deberán abstenerse de participar en el proceso.

¹⁴ Convenio 190 - Art.10º inc. 10

¹⁵ Ley 18561 Art.6º

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

¿Qué acciones desarrollaremos en el marco del protocolo?

Se consideran todas aquellas acciones que se adopten a efectos de desalentar y prevenir comportamientos de acoso en el ámbito laboral y organizacional. A tales efectos el **área asignada a la atención de estas situaciones** (por ej. Comisión de Género; CEFIC; personas asignadas) podrá establecer acciones de información, sensibilización, formación, difusión, observación y evaluación del ambiente organizativo, etc.

PROCEDIMIENTO

¿Cuáles son los pasos que se darán una vez recibida la consulta o denuncia?

El procedimiento constituye un modelo general de aplicación, que deberá ser discutido y adaptado a cada organización donde pretende aplicarse de acuerdo a sus **normas, procesos, procedimientos, misión y visión y cultura organizacional**.

Incluye las acciones concretas que la cooperativa realizará una vez recibida la denuncia.

Deberá establecer:

- el área o las personas responsables de llevar adelante el procedimiento definido;
- los canales habilitados por la organización para la recepción de consultas y/o denuncias
- los pasos de actuación estiputados para quienes se ocupen en la institución de hacer el seguimiento de casos e intervención

Es importante resaltar que quienes sean designados como responsables de la aplicación del procedimiento deben haber participado en actividades de sensibilización y/o capacitación en estas temáticas.

FALTAS

¿Qué sanciones se aplicarán?

Se refiere a las **medidas disciplinarias** concretas que tomará la cooperativa para sancionar las conductas y acciones alcanzadas por el protocolo. En este sentido, es posible incluir una descripción detallada de los tipos de falta o hacer referencia las contenidas en el estatuto o reglamento interno. Esto no es excluyente de las medidas judiciales, civiles, laborales o penales, que puedan derivarse.

Para determinar la gradualidad de las faltas - leve, grave, muy grave, debe tenerse en cuenta: la conducta, la intensidad de la misma, su reiteración a lo largo del tiempo y el daño causado. A modo de ejemplo señalamos algunas conductas:

Conductas verbales, escritas, simbólicas o gestuales, sin contacto físico, comentarios no deseados, gestos ofensivos o lascivos y burlas; bromas o comentarios inapropiados, insistencia a encuentros no deseados; la promesa implícita o expresa de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales; llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada; amenazas de consecuencias negativas al no aceptar invitaciones sexuales; contacto físico no deseado, o exhibicionismo corporal sexual.¹⁶

Otros ejemplos que pueden servir de orientación podrían ser las sanciones establecidas por el derecho laboral y/o cooperativo e incluidas en el reglamento: supuestos de notoria mala conducta que originan despidos de funcionarios o causales de exclusión de socios, supuestos de falta grave que dan lugar a suspensión y, reiteradas, a exclusión o, en su caso, despido.

¹⁶Ley 18561 - Art.3º

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

¿Qué acciones se desarrollarán para garantizar los derechos de la persona afectada? ¿Qué acciones de contención se implementarán?

A modo de ejemplo podrían establecerse alguna de las siguientes acciones: Información y capacitación acerca de los peligros y los riesgos del acoso y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes.

Adoptar medidas para evitar el contacto con la persona denunciada en todas las dependencias y anexos de la institución.

Aplicación las normas disciplinarias vigentes en el estatuto, en el reglamento interno y/o en el protocolo.

Atención terapéutica para la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicita.

Vías para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral.

La separación de la persona acusada de su función

MEDIDAS DE REPARACIÓN

¿Cuáles son las medidas que estableceremos?

El tratamiento de las situaciones de acoso sexual y acoso sexual laboral no solo refiere a la prevención y sanción, sino requiere reparar los daños ocasionados de manera que la persona afectada pueda recuperar la estabilidad física, emocional y laboral.

Compartimos algunos ejemplos:

- Revisión de las sanciones impuestas durante el período en el cual se padeció acoso sexual y que fueron consecuencia directa del acoso
- Generar las condiciones para una adecuada atención psicológica, por ejemplo habilitando los tiempos para concurrir y sin descontar el día
- Establecer indemnizaciones para el caso que pudieran corresponder

NORMATIVA

- Ley N° 17.724 Aprueba la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza
- Ley N° 17817 Declara de interés nacional. Lucha contra el racismo la xenofobia y toda otra forma de discriminación
- Ley N° 18.426 Defensa del derecho a la salud sexual y reproductiva
- Ley N° 18.561 Sobre acoso sexual. prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno
- Ley N° 18.620 Derecho a la identidad de género: reconocimiento del Derecho a la Identidad de Género
- Ley N° 19.122 Establece disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativa y laboral, de los afrodescendientes
- Ley N° 19.075 Matrimonio Igualitario
- Ley N° 19.517 Aprobación de la Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia
- Ley N° 19.538 Actos de discriminación y femicidio
- Ley N° 19.580 de violencia hacia las mujeres basada en género
- Ley N° 19.684 Ley integral para personas trans

- Ley N° 19.846 aprueba 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
- Ley N° 19.849 aprobación del Convenio Internacional del Trabajo N° 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

DOCUMENTOS DE APOYO

- OIT- Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- OIT- Recomendación N° 206 sobre la violencia y el acoso (OIT).
- INACOOOP - La incorporación de la perspectiva de género en el cooperativismo. Herramientas Cooperativas N° 5
- INEFOP/MUJER AHORA Genero y acoso sexual en el ámbito laboral - Manual de curso
- FECOVI - <https://fecovi.coop/web/docuemntos-de-interes/>
- FCPU - <https://fcpu.coop/alianza-cooperativa/>
- FCPU - <https://fcpu.coop/cooperativismo-con-lentes-de-genero/>
- FUCVAM - <https://www.fucvam.org.uy/desarrollo-social-y-fomento-cooperativo/>
- COOPERATIVA ARTIGAS - <https://cooperativaartigas.com.uy/actividades-observatorio-genero-etnia-y-diversidad/>

Para ampliar información pueden contactar con el área de género de INACCOOP:
Tel: 29165142 interno 124 - cdelisio@inacoop.org.uy

El Instituto Nacional del Cooperativismo (INACCOOP) se crea en el año 2008 a partir de la Ley General de Cooperativas 18.407, con el objetivo de promover los principios y valores de la cooperación, a través de formular y evaluar planes de desarrollo cooperativo.

Buscamos impulsar procesos asociativos, integradores y participativos entre las cooperativas, considerando las diversas manifestaciones de la economía social y solidaria.

Damos impulso a la formación de los cooperativistas para la gestión socio empresarial, y fomentamos la enseñanza del cooperativismo en todos los niveles de la educación pública y privada.

Nos corresponde evaluar la incidencia del cooperativismo en la economía y en la sociedad, a través de la investigación y la creación de un sistema nacional de información de carácter público.



INACCOOP
Sarandí 302 | Montevideo, Uruguay
contacto@inacoop.org.uy | inacoop.org.uy
2916 5142 | 0800 1900