

PROTOCOLO DE ACTUACION

DECLARACIÓN Y POLITICA EMPRESARIAL

Todo trabajador/a tiene derecho a desempeñarse en condiciones dignas y en un ambiente laboral saludable, dichos derechos son inherentes a la persona humana y como tales inalienables.

La consagración de la persona y su dignidad constituye el centro del sistema constitucional.

BONIWEL S.A. reafirma su compromiso con el respeto a la dignidad e integridad física, psíquica y moral de sus empleados en concordancia con sus principios fundamentales.

En este sentido no habrá de tolerar actos que constituyan cualquier tipo de acoso laboral, ya sea este sexual o moral, en tanto conductas gravemente discriminatorias y potencialmente capaces de poner en peligro la carrera funcional, así como de causar daños a la integridad física y psicológica, deteriorando el ambiente de trabajo.

Los comportamientos que pudieran constituir acoso moral de acuerdo a la definición del presente protocolo no serán tolerados y serán considerados falta grave o muy grave.

También serán pasibles de sanción los superiores jerárquicos que, en conocimiento de tales conductas, omitan denunciarlas o corregirlas.

DEFINICIONES

Acoso laboral: El acoso laboral es toda situación de hostigamiento producida en el trabajo o vinculada al mismo aunque se produzca fuera del lugar de trabajo y se configura mediante las conductas definidas como acoso sexual o acoso psicológico en el trabajo.

Acoso Sexual: Constituye la conducta ilegítima que de acuerdo al Artículo 2 de la Ley Nº 18.561 “Se entiende por 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 en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.”

Acoso psicológico en el trabajo o “Mobbing”: Constituye la conducta ilegítima denominada acoso psicológico en el trabajo los hechos, actos u omisiones reiterados, de cualquier persona con un vínculo de trabajo con Ceibal, por los cuales se provoca la violación del

derecho a la dignidad, o del derecho a la intimidad, o a la imagen, o a un medio de trabajo adecuado, mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante.

Una conducta aislada de las mencionadas en el inciso anterior, que no constituya una situación de “mobbing”, podrá constituir, según las circunstancias del caso, falta disciplinaria que se procesará de acuerdo a las reglas generales en la materia.

Denuncia: Es una notificación formal escrita en la cual se expresa la creencia de que ha ocurrido una situación de inequidad acoso psicológico en el trabajo o de acoso sexual.

La denuncia de una conducta que pueda calificarse como acoso psicológico y/o acoso sexual en el trabajo podrá dar mérito a la iniciación de la indagatoria preliminar o actuación disciplinaria que corresponda.

Denunciante: Es la persona que presenta una denuncia de una situación de acoso psicológico en el trabajo o de acoso sexual.

MARCO NORMATIVO

La Ley 16.045 (2/6/89) prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

El Decreto 37/997 (5/2/97), que reglamenta la precedente Ley, define al acoso sexual como “una forma grave de discriminación”.

El Decreto 184/007 (15/5/007) aprueba el plan de Igualdad de trato y oportunidades y lo transforma en un compromiso de gobierno que incluye el texto del Primer Plan Nacional de Igualdad Oportunidades y Derechos.

El Decreto 291/07 (13/8/007) reglamenta el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Dicho Convenio entiende como “medio ambiente” el acoso laboral o moral y el acoso sexual.

La Ley 18.561 (11/9/009) y publicada el 21 de setiembre de 2009 establece con absoluta claridad que el acoso sexual es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas y en consecuencia constituye una conducta ilegal en el derecho positivo uruguayo.

Objeto de la Ley: Prevenir y sancionar el acoso sexual y proteger a las personas afectadas.

Ámbito de aplicación: Relaciones de trabajo y de docencia en el ámbito público y privado.

Responsabilidad del Estado: Diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y supervisión cuyo objeto sea la prevención del acoso sexual. (Art. 5).

ACCIONES PREVISTAS

El cumplimiento de las acciones previstas deberá atender a los siguientes principios:

Protección de la dignidad: se deberá proceder con la discreción, prudencia y respeto necesarios para con las personas implicadas. En ningún caso las personas podrán recibir un trato desfavorable.

Protección de los involucrados: BONIWEL S.A. podrá adoptar en cualquier momento del procedimiento las medidas que entienda pertinentes para la protección de los/as involucrados/as. No podrán aplicarse represalias contra los/as denunciante/as así como contra las personas que presten testimonio, intervengan y/o colaboren durante la instrucción de la denuncia.

Confidencialidad: 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.

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.

Procedimiento:

Las denuncias de acoso moral laboral, serán tramitadas ante el Departamento de Personal o directamente ante la Dirección de la Empresa.

El/La funcionario/a receptor/a deberá adoptar las medidas pertinentes para asegurar la debida reserva de la denuncia recibida, bajo su más estricta responsabilidad funcional.

Las denuncias deberán presentarse por escrito con la firma habitual del funcionario e incluir la siguiente información:

Nombre completo, cédula de identidad, domicilio, teléfono y correo electrónico del denunciante.

La identificación más clara y completa posible de el/la o los/las denunciados/as.

Descripción completa de los hechos y comportamientos que indicarán la configuración de una situación de acoso moral laboral, indicando la duración en el tiempo de dichos actos.

Ofrecimiento de toda prueba que se considere del caso.

Observaciones:

Constituye falta grave o muy grave formular una denuncia para obtener un provecho indebido, accionar a sabiendas de su sin razón, actuar con culpable ligereza o por malicia que merezca la nota de temeridad. Tipificará también falta grave o muy grave el tomar represalias contra el/la denunciante o respecto de cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento, y se tipificará conforme la normativa vigente.

CONSIDERACIONES FINALES

Acorde a las políticas y compromiso asumido por BONIWEL S.A. para una eficaz prevención, este Protocolo será entregado bajo recibo a todos los empleados de la empresa, .

También será publicado en la página web de la Empresa, así como en la cartelera del Departamento de Personal.

Todo funcionario que se incorpore a la Empresa recibirá una copia del mismo conjuntamente con el Reglamento de Personal.

Como el personal operativo desarrolla sus tareas fuera de las oficinas de la Empresa e interactúa con nuestros clientes, se realizarán las acciones necesarias para informar e involucrar a estos últimos en los cometidos planteados en el presente documento.