

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

Revisión del aprobado por Resolución de Directorio N° 683/24

CAPITULO 1

1.1 Declaración:

El Directorio de INACOOP y la JUNTA FONDES INACOOP no avalan ningún tipo de comportamiento de carácter discriminatorio o que suponga acoso, hostigamiento o resulte atentatorios contra la dignidad de la persona, cualquiera sea su motivación o inspiración (sindical, sexual, moral, etc.).

Se asume el compromiso de realizar los mejores esfuerzos a los efectos de contribuir a la construcción de un ambiente de trabajo adecuado y satisfactorio.

1.2 Antecedentes y fundamentación

El acoso y la violencia en el ámbito laboral es una situación tan antigua como el trabajo mismo. El desarrollo de estudios que abordan los hechos que afectan la dimensión psicosocial de los individuos que trabajan, se ha concentrado en las últimas tres décadas, mientras que las legislaciones e instituciones que abordan el acoso y la violencia en el trabajo son más escasas y recientes aún. Se ha hecho énfasis históricamente en el estudio y la atención de aquellas condiciones que generan lesiones corporales o funcionales en quienes laboran.

En este sentido, el trabajo desarrollado desde el Consejo Nacional de Género – del cual INACOOP hace parte- estuvo orientado a la promoción de políticas de concientización, prevención y erradicación de tales conductas, que incluyen la implementación de medidas de diverso tipo, entre las que se destacan, por ejemplo, actividades de carácter formativo y de sensibilización, así como la elaboración de protocolos de actuación ante situaciones de este tipo.

La sanción de la ley N° 19849, convierte a Uruguay en el primer país del mundo en ratificar el Convenio n.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo. El Convenio reconoce que la violencia y el acoso a nivel laboral pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; Asimismo, resalta la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso, que afecta en más proporción a las mujeres.

El presente Protocolo de prevención e intervención, frente a situaciones de violencia y acoso laboral, apunta a insertarse en la línea antes referida. Es el resultado de un proceso de mejora continua que se ha planteado el Instituto como objetivo estratégico, que refuerza el compromiso compartido de rechazo de las conductas de acoso o discriminación y la consagración de una política institucional de prevención e intervención frente a las mismas.

1.3 Marco conceptual

El Instituto Nacional del Cooperativismo rechaza enfáticamente la violencia y el acoso en todas sus formas y modalidades, y se compromete a adoptar todas las medidas necesarias y pertinentes para garantizar un entorno libre de acoso en el trabajo.

El acoso laboral vulnera derechos humanos fundamentales, tales como: el derecho a la no discriminación, a la intimidad, a la dignidad, a la integridad física y psicológica, a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia, así

como todos aquellos derechos no reconocidos explícitamente y que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno (art. 72 y 332 Constitución).

Los comportamientos que pudieran constituir violencia y acoso, tanto de forma explícita como implícita, no serán tolerados y serán considerados falta grave o muy grave. Asimismo, serán pasibles de sanción las y los superiores jerárquicos que, en conocimiento de tales conductas, omitan denunciarlas o corregirlas.

1.4 Marco Normativo

Legislación Nacional

- **Ley Nº 16.045** (2/6/89) que regula la actividad laboral, 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.
- **Ley Nº 17.677** Incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de estos actos contra determinadas personas (2003).
- **Ley Nº 17.817** Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación (2004).
- **Ley Nº 18.620** (25/10/09. Derecho a la Identidad de Género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios. Normas.
- **Ley Nº 18.561** (11/9/09) de Acoso Sexual, prevé normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno (en Anexos).
- **Decreto 256/017** (11/9/17) reglamentario de la ley 18561 Acoso Sexual, instrumenta las relaciones laborales del sector público y privado y en lo referido a su aplicación a toda situación originada en una relación de trabajo.
- **Ley Nº 18.651** (19/2/10) Protección Integral de Personas con Discapacidad.
- **Decreto 37/97** (5/2/97) reglamentario de la ley 16.045 califica al acoso sexual como “una forma grave de discriminación”.
- **Decreto Nº 291/07** (13/8/07) de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Reglamenta el Convenio Internacional del Trabajo Nº 155.¹ Establece que los empleadores deberán garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Al referirse al “medio ambiente de trabajo” debe entenderse incluidas las situaciones de acoso sexual y acoso moral en el trabajo.
- **Ley No. 19.580** (22/12/17) Ley de violencia hacia las mujeres basada en género. Modificación a disposiciones del Código Civil y Código Penal. Derogación de los arts. 24 a 29 de la Ley No.17.514
- **Ley 19.846** (19/12/19) Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho Internacional de los Derechos Humanos, con relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.
- **Ley 19.849** (23/12/19) Ratifica el Convenio Internacional de Trabajo No. 190 sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo

¹

Principales instrumentos internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos (NNUU, 1948).
- Convenio N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) (OIT, 1958).
- Pacto Internacional de derechos civiles y políticos y Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (NNUU, 1966).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (NNUU, 1979).
- II Conferencia Mundial de la Mujer (NNUU, 1980).
- Declaración socio-laboral del MERCOSUR (1991) que establece el derecho a no sufrir discriminación en el empleo y ocupación por razón, entre otras, de sexo u orientación sexual.
- II Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (1993) que reconoce los derechos de niñas y mujeres como parte inalienable e indivisible de los derechos humanos universales.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (NNUU, 1993) que reconoce el acoso sexual en el trabajo como una forma de violencia contra la mujer.
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (NNUU, 1994).
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (OEA, 1994), establece el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, incluyendo el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y considerando al acoso sexual en el trabajo como una forma de violencia.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (NNUU, 1995).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD).

CAPITULO 2 - Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1: (Objeto) El objeto del presente Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir violencia o acoso en el trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 2: (Ámbito subjetivo de aplicación). Se aplicará a toda persona que preste tareas y/o funciones en el Instituto Nacional del Cooperativismo, cualquiera sea la modalidad de relacionamiento.

CAPITULO 3: Concepto de violencia y acoso en el trabajo- modalidades

Artículo 3 (Definición de conformidad con el Convenio OIT N° 190 / Ley 19849 y Art. 4 Ley 19.580 VBG)

Se considerará violencia y acoso en el trabajo los comportamientos y prácticas inaceptables, o las amenazas de tales, ya sea que se manifiesten de una sola vez o de manera repetida, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial y que menoscaben o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres.

Artículo 4 – (Definición de acoso moral)

Se entiende por acoso moral en el trabajo toda conducta abusiva realizada por un individuo o un grupo de personas, - gestos, palabras, comportamientos o actitudes-, que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Artículo 5 - (Definición de acoso sexual laboral). 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 18.561).

Artículo 6 - (Modalidades del acoso sexual laboral). El acoso sexual laboral puede darse de las siguientes modalidades: acoso vertical descendente, acoso vertical ascendente y acoso horizontal.

El acoso vertical descendente procede de un/a superior jerárquico/a respecto de un/a subordinado/a; el acoso vertical ascendente procede de un/a subordinado/a respecto de su superior jerárquico/a; y el horizontal procede entre compañeros/as, o colegas de trabajo.

Artículo 7 – (Comportamientos de acoso sexual). - El acoso sexual laboral conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 18.561, 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 empleo o de estudio de quien la reciba.

- B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
 - C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- 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.

CAPITULO 4 Principios y garantías

Artículo 8 - (Principios). El presente Protocolo será aplicable con estricta sujeción a la garantía del debido proceso y a los siguientes principios:

- 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.
- b) 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.
- c) Diligencia debida y celeridad: Las denuncias de violencia y/o acoso 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.

CAPITULO 5. Mecanismos de prevención y difusión

Artículo 9 – (Medida preventiva) se considera toda aquella acción que se adopte a efectos de desalentar y prevenir comportamientos de violencia y acoso en el ámbito laboral. (Art. 3 Decreto 256/2017/ Ley 19849).

A tales efectos el Comité de prevención y actuación en materia de violencia y acoso coordinará las acciones tendientes a:

- a) Capacitar al personal, así como toda otra acción que tienda a difundir los contenidos y alcance de la normativa vigente en la materia.
- b) Encomendar medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente laboral al área de Gestión Humana.

CAPITULO 6: Procedimiento

Artículo 10: El procedimiento se iniciará:

- a) por denuncia de parte o terceros testigos directos;

- b) a instancia del Directorio o de la Dirección Ejecutiva;
- c) a instancia de AFI.

Artículo 11: Cuando se tenga conocimiento o se presuma la existencia de situaciones que puedan configurar alguna de las circunstancias contempladas en el presente protocolo, el/la responsable de Gestión Humana deberá comunicarlo a la Dirección Ejecutiva, quien determinará el curso de acción.

Artículo 12: (Opción) La persona denunciante puede accionar de manera interna, en el ámbito previsto en el siguiente protocolo y tiene todas las garantías para hacerlo. Asimismo, podrá realizar la denuncia ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

Artículo 13: (Tramitación). En caso de que la persona denunciante optare por el procedimiento interno, la denuncia, será sustanciada por el Comité de prevención y actuación en materia de violencia y acoso, de acuerdo con los siguientes artículos.

Artículo 14: (Forma de presentación). Las denuncias podrán presentarse:

- a) Por escrito y con firma ante la Dirección Ejecutiva o mediante correo electrónico denunciaca@inacoop.org.uy en el formulario confeccionado a tales efectos.
- b) En forma verbal, ante cualquiera de los integrantes del Comité de prevención y actuación en materia de violencia y acoso. Quien recibe la denuncia deberá labrar acta con la información detallada en el artículo 14 del presente Protocolo y adoptar las medidas pertinentes para asegurar la debida reserva de la denuncia recibida, bajo su más estricta responsabilidad funcional.

Artículo 15: (Contenido de la Denuncia). La denuncia deberá contener las siguientes enunciaciones:

- a. Nombre completo, cédula de identidad, domicilio, teléfono y correo electrónico de la persona denunciante.
- b. Identificación clara y precisa de la persona denunciada de los presuntos actos de violencia o acoso.
- c. Descripción completa de los hechos y comportamientos que indicarían una situación de violencia o acoso.
- d. Se acompañarán pruebas documentales, se indicarán los testigos que pudieran dar cuenta de la situación y se aportará toda prueba que se considere.

Artículo 16: El Comité deberá reunirse dentro del plazo máximo de dos días hábiles de haber sido notificada de la presentación de la denuncia o de haberla recibido directamente, a los efectos de disponer:

- a) El rechazo preliminar de la denuncia procede cuando, de los términos de la misma, se evidencia claramente que no es procedente o que no cumple con los requisitos necesarios para su admisión. Esta decisión sólo podrá adoptarse por unanimidad y deberá fundamentarse.
- b) La sustanciación del trámite, de acuerdo con el procedimiento que se establece en el presente Protocolo.

Artículo 17: El Comité deberá adoptar todas las medidas conducentes a resguardar la confidencialidad de las actuaciones, las que deberán ser preservadas a lo largo de todo el

procedimiento. A tales efectos, podrá solicitar la firma de un compromiso de confidencialidad a todas las personas intervinientes

Artículo 18: El Comité podrá solicitar informes, recopilar la información necesaria y tomar declaración a quien entienda pertinente, independientemente de la prueba ofrecida en cualquier etapa del proceso; garantizando total discreción y la igualdad de trato a todas las partes implicadas.

Artículo 19: En el caso de prueba testimonial se citará a los testigos a fin de tomarles declaración por el Comité. Todos los integrantes de INACOOP están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por el Comité y guardar la debida confidencialidad. De las entrevistas deberán participar al menos dos integrantes del Comité, con la presencia de un asesor letrado.

Artículo 20: En los casos que él o la denunciante opte por presentar una denuncia ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, el Comité intervendrá con carácter consultivo al finalizar la investigación administrativa y al culminarse la instrucción del sumario, en su caso.

Artículo 21: (Sanciones). Constituye falta grave o muy grave formular una denuncia para obtener un provecho indebido o accionar a sabiendas de su sin razón. 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 las normas del Código de ética de INACOOP.

Artículo 22: (Archivo centralizado). El Comité archivará en forma centralizada, todos los casos en los cuales haya intervenido. El archivo de los casos, sean estos en curso o ya procesados, revistarán siempre el carácter de reservado.

CAPITULO 7 Comité de prevención y actuación en materia de violencia y acoso- Conformación y cometidos

Artículo 23: (Creación) Créase el Comité de prevención e intervención en situaciones de violencia y acoso en el trabajo, que tendrá los cometidos que se indican en el presente Protocolo.

Artículo 24: (Integración) El Comité estará integrado por un miembr@ titular y un altern@ del Directorio definidos ad hoc, la Dirección Ejecutiva, y un representante titular y un alterno de AFI. Su designación se mantendrá vigente por veinticuatro meses, pudiendo renovarse por idénticos períodos. Con una anticipación no inferior a 30 días respecto del vencimiento del plazo antes mencionado, cada parte (Directorio y AFI) deberá comunicar por escrito a la otra, a quiénes designará como nuevos integrantes. El Comité podrá convocar en carácter de asesor/a quienes ejerzan la responsabilidad de: Género, Gestión Humana y/o Dirección Jurídica

Artículo 25: (Cometidos). El Comité de prevención y actuación en materia de violencia y acoso tendrá entre sus cometidos:

- a) Asesorar sobre las políticas institucionales a adoptar en materia de violencia en el trabajo en sus diferentes manifestaciones (acoso sexual, laboral, discriminación por razones de género, edad, diversidad sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical, o de otros aspectos socio culturales).

- b) Planificar y realizar junto con el/la responsable de la temática de Género, acciones de sensibilización que permitan la identificación y erradicación de comportamientos de violencia y acoso I en el ámbito laboral.
- c) Brindar orientación y atender consultas, promoviendo acciones y políticas preventivas, en articulación con el área de género del Instituto.
- d) Recabar la declaración de la persona denunciante y denunciada en forma individual y separada.
- e) Agregar la documentación que hubiere y todo otro elemento que pueda resultar útil a los fines de ulteriores averiguaciones.
- f) Sugerir al directorio la adopción de medidas de protección a la integridad psico-física de la persona denunciante y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación de conformidad a lo establecido en el artículo 8 del Decreto 256/2017. Se entiende por medida de protección integral aquella que se adopta para minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciantes, y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación. Su carácter es cautelar, y su vigencia está relacionada con el desarrollo de la investigación y hasta la resolución final. Sin perjuicio de ello, la resolución final podrá disponer la prolongación de su vigencia
- g) Llevar un registro y base de datos de las denuncias efectuadas, así como un archivo de sus informes y de toda otra actuación que entienda pertinente, el que quedará en la Dirección Ejecutiva, el cual será reservado, salvo solicitud expresa y fundada de las personas implicadas en cuyo caso se expedirá testimonio.
- h) Efectuar informes con recomendaciones en materia de su competencia a fin de evitar la consolidación de conflictos.
- i) Una vez culminado el procedimiento disciplinario que pudiera corresponder, realizará el seguimiento de las situaciones denunciadas por un lapso mínimo de un año, para ello requerirá informes al jefe/a superior inmediato donde desempeña funciones la parte denunciada sobre su desempeño y relacionamiento laboral.
- j) Permanecer atento, ante posibles represalias (manifiestas o latentes) contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el proceso, sea como víctima, denunciante, denunciado, testigo o informante.
- k) Asesorar al Directorio en la materia cuando éste lo solicite.

CAPITULO 8 Comité de prevención y actuación en materia de violencia y acoso- Funcionamiento

Artículo 26: El funcionamiento del Comité de prevención y actuación en materia de violencia y acoso será coordinado por la Dirección Ejecutiva.

Artículo 27: (Quorum). Las resoluciones se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.

Artículo 28: (Asistencia). Es obligatoria la asistencia de los/as miembros del Comité a las sesiones que ésta realice.

En caso de ausencia del titular, será suplido por alterna/o designada/o.

Artículo 29: (Convocatoria). El día, hora y lugar de sesión del Comité serán determinados por la Dirección Ejecutiva.

Artículo 30: (Facultades). El Comité tendrá la facultad de solicitar asesoramiento, informe, y/o pronunciamiento de cualquier Área del Instituto, dentro del ámbito de sus competencias.

Artículo 31: (Prueba). El Comité podrá citar, cuando lo entienda del caso, a la persona denunciante, denunciada y/o testigos o cualquier otro/a funcionario/a que entienda pertinente a fin de esclarecer la situación puesta a su consideración, debiendo adoptar las medidas necesarias a los efectos de preservar la reserva de la denuncia o del trámite o de la identidad del/de la denunciante, denunciado y/o testigos.

Para el diligenciamiento de la prueba se deberá contar al menos con la presencia de dos integrantes del Comité. A tales efectos podrán ser asistidos en dichas tareas por el/la responsable de la temática de Género

Artículo 32: (Plazo para pronunciarse). El Comité deberá pronunciarse en los asuntos remitidos a su consideración dentro de los 15 días hábiles contados a partir de la recepción del asunto, prorrogables por razones fundadas por 5 días hábiles.

Artículo 33: (Dictamen). El pronunciamiento final del Comité en caso de que del dictamen surja de que la situación denunciada no encuadre dentro de los parámetros de violencia o acoso se notificará a las partes involucradas.

Artículo 34: (Resolución). Si a juicio del Comité hay elementos suficientes que podrían encuadrar en una situación de violencia o acoso, elevará al Directorio proyecto de Resolución, sugiriendo la disposición del procedimiento disciplinario correspondiente, el cual se sustanciará de conformidad a lo preceptuado la normativa y/o lo establecido en el Código de Ética.

Artículo 35: El informe del Comité no tendrá carácter vinculante. Una vez elevado el mismo al Directorio, el Comité velará por que su tratamiento administrativo se encuadre dentro de las normativas internas vigentes en la Institución.

Artículo 36: Si de la investigación realizada por el Comité o del informe final surgieran hechos o conclusiones consideradas por el denunciante o denunciado como lesivas de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, podrán presentarse ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la investigación.

Artículo 37: Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso y evitarles mayores perjuicios, el Comité podrá proponer al Directorio, con los correspondientes fundamentos, que durante la sustanciación del procedimiento se adopten medidas cautelares de urgencia (por ejemplo: no imposición de sanciones que puedan estar relacionadas con las situaciones que serán objeto de análisis; realización de traslados temporales de común acuerdo con el/ la trabajador/a, sin que implique retrogradación, menoscabo o distorsión de la organización del trabajo; concesión de licencias con goce de sueldo, etc.).

Artículo 38: En caso de que alguno de los denunciados sea el Director/a Ejecutivo/a o algún integrante del Comité, se realizará la presentación de la denuncia ante alguno de los restantes miembros del Comité. Para dicha evaluación el Comité estará conformado por los miembros titulares con excepción del/la denunciado/a, que deberá ser suplido/a por su alterno/a designado/a.

Artículo 39: En caso de que el denunciado/a sea quien ejerce la Dirección Ejecutiva, la coordinación será ejercido por el miembro titular del Directorio integrante del Comité. Deberá dejarse constancia por escrito de la causa por la cual se da una conformación diferente al Comité.

Artículo 40: (Causales de recusación) Serán especialmente atendidas aquellas causales de recusación, debidamente acreditadas, que estén motivadas en razones de parentesco, vínculo conyugal o concubinario, relaciones afectivas, dependencia funcional directa, dependencia económica y toda aquella otra que el Comité entienda pertinente. Cualquier integrante del Comité podrá abstenerse de participar en una investigación exponiendo los motivos de su decisión.

CAPITULO 9 Medidas permanentes:

Artículo 41: Ante cualquier innovación que se presente en cuanto al marco normativo/jurídico sobre este tema y que eventualmente haga colisionar el presente protocolo, deberá subsanarse dicho conflicto en aras de que prime la normativa más favorable al trabajador/a

Artículo 42: Se pondrán en práctica medidas de divulgación y capacitación para el personal en general, apuntando a concientizar en la temática, en la prevención de situaciones de acoso y a que se haga un uso responsable y de buena fe de los instrumentos contenidos en el presente Protocolo. El presente Protocolo deberá ser puesto en conocimiento de todas las personas que en un futuro se vinculen con INACOOP bajo cualquier modalidad.

Artículo 43: Para el caso de situaciones que pudieran constituir violencia o acoso en el trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones, cometidas por una persona relacionada al Instituto sin vínculo formal con el mismo, la denuncia será presentada ante la Dirección Ejecutiva, quien tomara las acciones que se consideren pertinentes, conforme el procedimiento ad hoc definido.