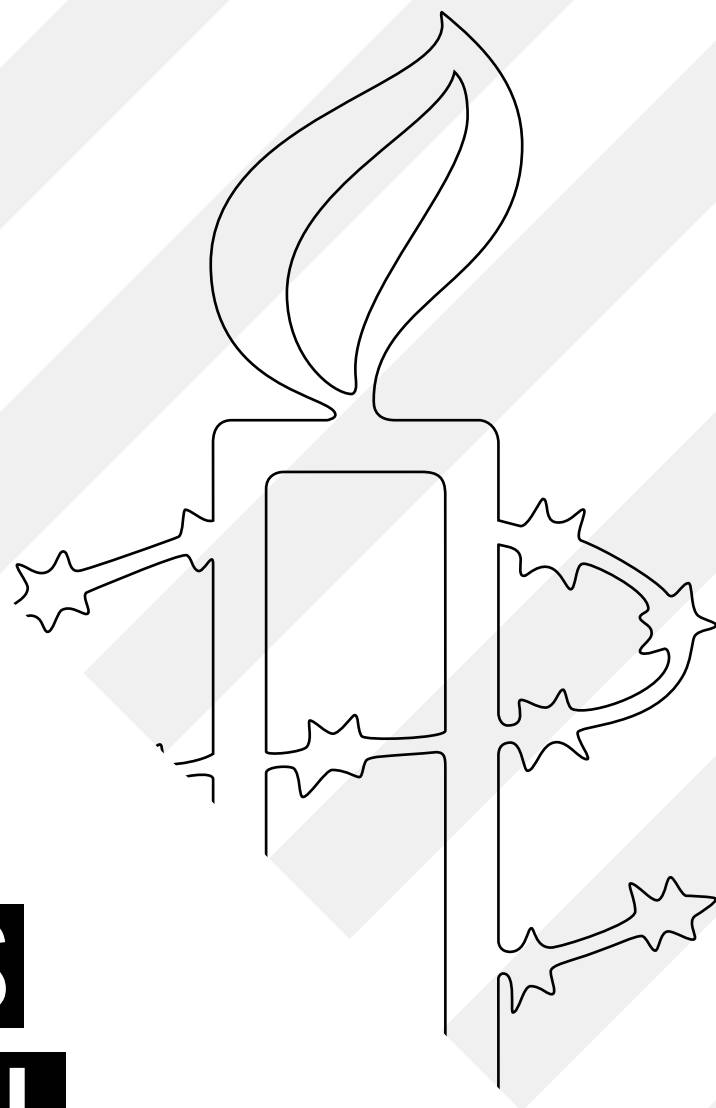


**PROTOCOLO
DE ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL
ANTE DENUNCIAS
DE ACOSO SEXUAL**



**AMNISTÍA
INTERNACIONAL**



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

CONSIDERACIONES GENERALES

El presente **Protocolo de actuación institucional para denuncias de acoso sexual** parte del enfoque de derechos y dispone la intervención interna institucional adecuada, incluyendo la derivación asistida y/o el acompañamiento. Busca garantizar el derecho de toda persona a ser oída y a que se faciliten mecanismos sencillos, rápidos y efectivos para que sea amparada ante situaciones de acoso sexual que afecten el derecho a una vida libre de violencia, la autonomía personal y la integridad personal.

Este Protocolo es un mecanismo interno institucional de Amnistía Internacional Paraguay. Para garantizar su objetivo de proteger a las personas ante situaciones de acoso sexual, las personas denunciantes participarán y serán oídas durante toda la intervención, respetándose sus decisiones respecto al impacto de esta intervención en sus vidas.

Todas las actuaciones para búsqueda de información o investigación ante denuncias de acoso sexual serán efectuadas sobre la base de las siguientes condiciones y bases:

CONCEPTOS

Acoso sexual: Conducta no deseada, no solicitada o no consentida, de carácter físico o verbal, que tiene por finalidad la obtención de favores de naturaleza sexual de una persona sea producida por parte de:

- a.) otra que abuse de su posición de superioridad jerárquica o de la relación de dependencia laboral de quien la sufre (acoso sexual vertical); o,
- b.) otra que resulte compañera de igual o inferior jerarquía, produciendo un ambiente hostil, incómodo, ofensivo, humillante o intimidante para la misma o las demás personas del ambiente laboral (acoso horizontal).

Incluye, entre otros, contacto físico como palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos u otras formas de contacto inapropiado y no deseado, cualquier forma de violencia física, incluida la agresión sexual, conducta verbal inapropiada que incluye comentarios sobre la apariencia de alguien, edad, comentarios sexuales, lenguaje grosero u obsceno, proposiciones de intimar o relacionadas a expresiones romántico/sexuales no consentidas, invitaciones sociales repetidas y no deseadas para citas o intimidad física, insultos basados en el género, comentarios condescendientes y envío de

mensajes por medios telemáticos u otros, escritos que se refieran de manera explícita a un vínculo pretendido de índole romántico- sexual no consentido.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN ESTABLECIDOS EN ESTE PROTOCOLO

- **Preeminencia de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.** Toda persona tiene derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso sexual y de discriminación. Este derecho fundamental de trabajadores y trabajadoras debe orientar la gestión del ambiente de trabajo de la organización.
- **Confidencialidad de las actuaciones.** Se garantiza de manera estricta la reserva de la identidad de las partes en la investigación interna, así como la confidencialidad de las actuaciones. Ninguna de las partes involucradas puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
- **Garantías básicas de continuidad laboral para las personas que utilicen los canales de denuncia.** Toda persona que realice una denuncia tiene garantizada su continuidad laboral o de servicios, según sea el caso de vinculación acordado con Amnistía Internacional dentro de los plazos convenidos, y que su colaboración ante una sospecha o un hecho de acoso sexual y consecuente presentación de una denuncia, no sea causal de desvinculación.

El Comité Ejecutivo Nacional (CEN) garantiza que ningún trabajador o trabajadora sea objeto de represalias por presentar una denuncia por acoso sexual, aún en aquellos casos en que la denuncia resulte finalmente infundada o archivada. Esta condición contribuye a generar un ambiente de confianza y seguridad laboral en quienes pudieran resultar víctimas. De este modo se facilita que, existiendo un caso concreto, la denuncia pueda formularse adecuadamente ante quienes tienen la responsabilidad institucional de intervenir. Se garantiza igualmente la continuidad laboral o de servicios de la persona denunciada, en los términos de vinculación previamente acordados con Amnistía Internacional, mientras no se demuestre su responsabilidad en el marco de la investigación interna.

- **Debida diligencia.** Toda denuncia sobre acoso sexual será tratada con prontitud y prioridad, de manera rápida y eficaz. Se garantiza que la denuncia sea resuelta dentro de los plazos previstos y que la misma tendrá una resolución efectiva que cierre el procedimiento, al término de sus etapas de investigación.

- **Debido proceso.** Se respetan los principios del debido proceso, de modo a garantizar la justicia para las partes involucradas en la situación de acoso sexual. Toda denuncia será tratada con seriedad, asegurando que todas las partes tengan la oportunidad y el tiempo suficiente para prepararse, responder y exponer sus puntos de vista. Las personas responsables de intervenir ante las denuncias sobre acoso sexual deberán actuar de manera empática, equitativa e imparcial. Se dará a la persona denunciada por acoso la justa oportunidad de conocer la denuncia en su contra, así como a acceder, controlar e impugnar las pruebas ofrecidas por la parte denunciante, y a disponer del tiempo y la oportunidad necesarios para preparar una respuesta a las acusaciones hechas por la parte denunciante, y ofrecer sus propias pruebas en descargo.
- **Acceso a la justicia.** Se reconoce que el uso de los procedimientos internos establecidos en este Protocolo, no excluye el derecho de las personas a presentar demandas judiciales, de acuerdo con la legislación nacional vigente, incluida la resolución específica 388/2019 del Ministerio de Justicia y Trabajo, cuando así correspondiere.

MECANISMO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE ACOSO SEXUAL

Se instituye un **MECANISMO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE ACOSO SEXUAL**. Este mecanismo se integrará por una persona titular y una alterna designadas por el CEN como unidad operativa.

PERFIL DE REQUERIDO PARA INTEGRAR EL MECANISMO:

- a.) Las personas designadas como responsable del mecanismo formarán parte de la membresía de Amnistía Internacional Paraguay.
- b.) Deberán tener la autoridad suficiente reconocida por los demás miembros de la organización para intervenir y formular recomendaciones en los casos de acoso sexual, generando la confianza del personal.
- c.) Deberán poseer conocimientos necesarios en derechos humanos, legislación laboral y manejar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de la organización.

PERSONAS DESIGNADAS PARA INTEGRAR EL MECANISMO DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE ACOSO SEXUAL

Titular designada: Abg. Marcella Zub.

Alterna designada: Abg. Clara Rosa Gagliardone.

FUNCIONES DEL MECANISMO:

- a.) Brindar asesoramiento al personal y membresía de la organización sobre el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral y sobre la política institucional vigente.
- b.) Recibir, investigar, analizar y determinar las denuncias sobre acoso sexual, conforme este Protocolo.
- c.) Formular recomendaciones sobre la resolución de los casos que se presenten ante los niveles de la organización que deben tomar las decisiones.
- d.) Facilitar la mediación y/o conciliación, en aquellos casos en los que sea razonable la resolución del caso por esta vía.
- e.) Mantener vigentes las medidas de prevención y comunicación de la política institucional en el seno de la organización.
- f.) Informar a la asamblea ordinaria de las acciones realizadas en el año, e incluir un informe de gestión en la memoria institucional del año.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL

CUESTIONES GENERALES

El procedimiento será confidencial y sumario, debiendo tramitarse con la mayor diligencia y respetando el debido proceso y el derecho a la defensa, conforme a las etapas que se establecen en este procedimiento.

El procedimiento se iniciará a denuncia de parte afectada.

Este procedimiento será considerado una gestión privada de arreglo entre partes a los efectos de la interrupción de la prescripción de la acción ante el fuero laboral, de acuerdo al Artículo 404 inciso d) del Código del Trabajo.

Si existe una negativa de colaborar conforme al protocolo por parte de las personas afectadas, la unidad operativa designada tomará en consideración los motivos y continuará la investigación de oficio, dejando constancia de tal situación para las recomendaciones finales del caso.

PERTINENCIA DE LAS DENUNCIAS EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO INTERNO

Podrán presentar denuncias:

- a.) Las personas que se encuentran trabajando en relación de dependencia, en virtud de un contrato laboral.
- b.) Las personas contratadas en virtud de un contrato civil de prestación de servicios.
- c.) El personal voluntario, incluyendo activistas y pasantes.

- d.) Las personas que se encuentren en proceso de selección de personal o busquen trabajo en la organización.
- e.) Las personas beneficiarias de los servicios y/o proyectos de la organización.
- f.) Cualquier persona que sea miembro de la organización, aunque no tenga una relación laboral.

Las denuncias podrán ser dirigidas contra:

- a.) Membresía de la organización, activistas y pasantes que desempeñen o no cargos electivos o directivos remunerados en la misma.
- b.) Personas contratadas que desempeñen una función de coordinación, supervisión o dirección en cualquier nivel de la organización.
- c.) Cualquier persona contratada en la organización, aunque no desempeñe un rol de coordinación, supervisión o dirección.

FORMALIDADES PARA LA DENUNCIA

Las denuncias deberán ser presentadas en forma escrita, en papel o por correo electrónico, de acuerdo al *Anexo I - Formato de denuncia de acoso sexual*. No se tramitarán denuncias anónimas.

La dirección de correo electrónico para envío de denuncias es denuncia.acoso@amnesty.org.py

Las denuncias en forma escrita se reciben a la dirección postal: Hassler 5229 entre Cruz del Chaco y Cruz del Defensor. Villa Morra- Asunción o en la que resultara sede principal de la oficina de Amnistía Internacional Paraguay al momento de ocurrir los hechos.

MEDIDAS PRECAUTORIAS

Recibida una denuncia de acoso sexual y en cualquier momento del proceso, la unidad operativa podrá disponer de medidas preventivas, que incluyen, entre otras, separación de espacios físicos de las personas afectadas, redistribución de la carga horaria o cualquier otra medida similar tendiente a precautelar el derecho a una vida libre de violencia. La adopción de una medida preventiva de este tipo no conllevará prejuzgamiento sobre el fondo de la denuncia ni menoscabo de los derechos laborales de las personas involucradas.

ACTUACIONES PRELIMINARES

- a.)** Recibida la denuncia, la unidad operativa designada convocará a una entrevista personal con la persona denunciante (con todas ellas por separado, si fueran más de una), para que ésta sea oída, confirme y amplíe su versión de los hechos, manifieste sus necesidades y expectativas, consulte sobre la voluntad acerca de la resolución de la situación y sea asesorada sobre las alternativas en el agotamiento de recursos internos. Así también, cuando una de las personas afectadas esté en relación de dependencia laboral, comunicará el inicio de la investigación a la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) a efectos de que ésta compute los plazos y tal cual lo dispone la resolución 388 de 2019 de dicha entidad.
- b.)** En esta entrevista, la persona denunciante colaborará y presentará todos aquellos insumos o elementos que puedan ser valorados como prueba o medio de verificación de la información.
- c.)** Se comunicará al/la presunto/a acosador/a por medio de una nota escrita, sobre las acciones y mecanismos a ser adoptados en su caso. Se convocará a la parte denunciada a una entrevista.
- d.)** En la entrevista, se solicitará colaboración y presentación de información necesaria para esclarecer el caso y reunirá la información pertinente para recomendar de manera efectiva sobre la situación, se le facilitará una copia íntegra de la denuncia y de los documentos presentados, y se le informará sobre los plazos y medios con que cuenta para el ejercicio de su defensa. Asimismo, se consultará sobre su voluntad de colaboración y las alternativas planteadas por la persona afectada en el marco de la denuncia. Si existiere una negativa a colaborar conforme al protocolo por parte de la persona denunciada, se dejará constancia de este hecho y sus motivos, pero la investigación proseguirá de oficio, considerando esta situación para las recomendaciones finales del caso.
- e.)** La unidad operativa advertirá a la parte denunciada de la estricta obligación de mantener la confidencialidad del procedimiento interno de actuación en casos de acoso sexual.

- f.) La parte denunciada tendrá diez días corridos para responder por escrito la denuncia formulada en su contra. Con la contestación de la denuncia, deberá presentar toda la prueba documental que tenga a su disposición y nombrará a los/as testigos/as que haya ofrecido.

ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN

- a.) **Duración total del procedimiento.** Las actuaciones en el marco de la investigación no demorarán más de treinta días corridos, hasta su resolución. En el marco de este procedimiento de investigación interna institucional no corresponde admitir incidentes, dilaciones ni prórrogas.
- b.) **Pruebas.** Son válidas todas las pruebas que sean admisibles para un juicio laboral. En particular, son pertinentes las pruebas documentales, las testificales y la confesión o el reconocimiento de hechos o situaciones.
- i. **Pruebas documentales.** Son válidos todos los instrumentos públicos y privados, conforme al Código Procesal del Trabajo (Art. 156-162); en particular, son pruebas las cartas y otras comunicaciones electrónicas (correos electrónicos, SMS, textos enviados por programas de mensajería instantánea, etc.) cuando el remitente y el destinatario del mensaje de datos sean las partes de la denuncia. También son válidos los registros de mensajes de texto y de llamadas proveídos por las compañías prestadoras de servicios de telefonía celular a solicitud de los titulares de línea.
 - ii. **Prueba de testigos.** Son válidas las declaraciones de testigos que refieran haber visto, oído o conocido de una manera directa los hechos que se denuncian. Los/as testigos deben ser personas mayores de 18 años y, especialmente, los/as mismos/as trabajadores/as de la organización. Cada parte puede proponer hasta cuatro testigos (Arts. 174-188 del Código Procesal del Trabajo). La unidad operativa deberá entrevistar a los/as testigos ofrecidos de manera personal y confidencial, sin la presencia de las partes y/o terceras personas. Las partes podrán formular preguntas a los/as testigos mediante la presentación previa de un interrogatorio por escrito y/o tachar a los/as testigos por motivos fundados en inhabilidad o en hechos que hicieren presumir la parcialidad de su declaración.
 - iii. **Confesión y reconocimiento de hechos o situaciones.** Se tendrán como probados los hechos o situaciones que las partes del procedimiento reconozcan libremente o admitan en sus presentaciones respectivas.

Contestada la denuncia por la parte denunciada, se recibirá/n la/s prueba/s. Las personas responsables de la unidad operativa adjuntarán toda la prueba documental presentada por las partes y entrevistarán en la brevedad posible a los/as testigos que se hayan ofrecido, utilizando para el efecto el *Anexo II - Formato de acta de declaración testifical*.

- c.) Conclusión.** Recibida/s toda/s la/s prueba/s, la unidad operativa deberá concluir la investigación interna, elaborando un informe de conclusión sobre la denuncia recibida, las actuaciones realizadas, las pruebas obtenidas y determinará los hechos ocurridos y probados, señalando las responsabilidades laborales o estatutarias que se hayan incumplido en su caso, recomendando medidas de reparación y/o una sanción en caso que así se amerite.

La unidad operativa deberá mantener un enfoque de trabajo orientado a la víctima, dando prioridad a la recomendación de medidas que tiendan a la reparación del daño causado y la restauración del clima laboral y organizacional afectado.

En el informe también se podrán formular recomendaciones generales dirigidas a la organización, orientadas a la prevención y a evitar que hechos similares se vuelvan a repetir.

El informe de conclusión será comunicado a las partes para que formulen observaciones por escrito, contando para ello con el plazo de diez días corridos.

Cumplido ese plazo, el informe y el expediente completo de la investigación será comunicado al CEN y al nivel directivo de la organización, responsables de tomar las decisiones que se recomienden.

- d.) Sanciones:** Comprobado un hecho de acoso sexual, se podrán adoptar las siguientes sanciones:
- i. **Apercibimiento por escrito.**
 - ii. **Suspensión temporal sin goce de sueldo, por un término específico de días.**
 - iii. **Traslado de lugar de trabajo o reasignación de funciones, para el caso de personas con funciones de coordinación, dirección o supervisión.**
 - iv. **Rescisión con justo motivo del contrato civil de prestación de servicios.**
 - v. **Despido con causa justificada, en virtud del Artículo 81 inciso w) del Código del Trabajo.**

En caso que la persona hallada responsable sea miembro o voluntario de la organización, se elaborará un informe ejecutivo con recomendaciones u orientación de la conclusión sobre las decisiones del caso o derivación a institución pública en su caso, con copia de los antecedentes para la aplicación de las sanciones a la membresía y/o voluntarios/as, conforme se determina en los estatutos sociales.

MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Conciliación, mediación o salidas alternativas. Cuando las circunstancias específicas del caso lo ameriten y no se trate de un hecho grave o reiterativo, exista libre voluntad de las partes y no colisione con otras disposiciones normativas de protección de derechos, la unidad operativa de investigación podrá recomendar un procedimiento de conciliación, mediación o resolución alternativa de conflictos, identificando en la situación denunciada, conforme a lo establecido en la Ley de mediación, conciliación y arbitraje vigente, sobre la base de un acuerdo que garantice efectivamente la reparación del daño causado, la satisfacción de la víctima y la no repetición de los hechos denunciados.

ACTUACIONES FINALES

Notificación y entrega de copias. Cualquiera sea el resultado final del procedimiento, se deberá hacer una notificación por escrito a las partes del legajo del caso, a las que se les entregará una copia de todas las actuaciones, bajo recibo.

Remisión a la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral del MTESS. En el caso que una de las personas afectadas se encuentre en relación de dependencia laboral, en el plazo de 5 días de concluida la investigación, dando cumplimiento a lo dispuesto en la resolución 388 de 2019 del MTESS, se remitirá a dicha oficina las conclusiones y documentaciones agregadas a fin que ésta realice las observaciones al proceso desarrollado.

Archivo de los casos. Concluida la investigación, corresponderá que los expedientes formados sean guardados confidencialmente en un archivo institucional gestionado por la persona responsable del mecanismo. Las sanciones aplicadas en base a este protocolo deberán ser registradas en el legajo de la parte que haya sido sancionada. No anotará ningún registro en el legajo de la denunciante ni de los/as testigos.

Luego de 3 (tres) años de concluido el mecanismo interno de investigación, la información o legajo compilado para el informe preliminar o ampliado que hayan concluido por los métodos alternativos de resolución de conflictos y/o por desestimación de la denuncia por falta de méritos, resguardada con la copia de actuaciones entregada a las partes, esta información institucional será destruida, salvo orden judicial o resguardo por subsistir controversia judicial posterior por estos hechos.

ANEXO I - FORMATO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL

Fecha: / /

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA:

Nombre:

Puesto:

Teléfono: Correo electrónico:

Área/Proyecto:

Jefa/e inmediata/o:

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA DENUNCIA:

Nombre:

Puesto:

Teléfono: Correo electrónico:

Área/Proyecto:

Jefa/e inmediata/o:

DECLARACIÓN DE HECHOS

Fecha en que ocurrió: / / Hora: :

Lugar:

Relate detalladamente la conducta de la persona que presuntamente le acosó:

Reacción inmediata de usted ante esta persona:

[Redacted area for immediate reaction]

Mencione si conoce otros casos de acoso similares en la organización:

[Redacted area for other cases of harassment]

Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos:

[Redacted area for changes in work situation]

ELEMENTOS DE COMPROBACIÓN

Documentos (Señale los documentos que presenta adjunto al formulario de denuncia):

- 1. [Redacted]
- 2. [Redacted]
- 3. [Redacted]
- 4. [Redacted]
- 5. [Redacted]

TESTIGOS

Nombre:

Puesto:

Teléfono:

Correo electrónico:

Área/Proyecto:

Nombre:

Puesto:

Teléfono:

Correo electrónico:

Área/Proyecto:

Nombre:

Puesto:

Teléfono:

Correo electrónico:

Área/Proyecto:

Firma:



ANEXO II - FORMATO DE ACTA DE DECLARACIÓN TESTIFICAL

Declaración de: (nombre y apellido, CI N°, nacionalidad, profesión y domicilio)

[Redacted area for personal information]

Lugar de la entrevista:

[Redacted area for interview location]

Fecha: [] / [] / [] Hora: [] : []

¿Tiene algún grado de parentesco con las partes?

[Redacted area for kinship information]

¿Tiene alguna relación con las partes (relación laboral, amistad, acreedor/deudor)?

¿Tiene algún interés en el resultado de este procedimiento?

[Redacted area for relationship and interest information]

Refiera todo lo que conoce sobre la presunta denuncia de acoso sexual, presentada por

[Redacted area] en contra de [Redacted area]

[Redacted area for the main body of the testimony]

Firma de el/la testigo:

[Redacted area for witness signature]

Leída y firmada ante mí el día de hoy

[Redacted area for date]

Firma de la persona responsable del mecanismo

[Redacted area for responsible person signature]