

GCH

RESOLUCIÓN DIRECTORIO N° 414/2022

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.

Asunción, 03 de marzo de 2022

VISTO: La Constitución de la República del Paraguay, que en su artículo 46 establece que: "Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que la mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios".

CONSIDERANDO: Que el artículo 88 de la Constitución, en relación a los derechos al trabajo, expresa que: "No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado

Que la Constitución garantiza, entre otros el derecho a la vida, y a la integridad física y psicológica (artículo 24); el derecho a no ser sometido a tratos degradantes (artículo 5); el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 9); el derecho a la defensa en juicio de las personas y sus derechos y las garantías del debido proceso (artículos 16 y 17); la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 48) y el derecho a la protección frente a la violencia (artículo 60).

Que la República del Paraguay incorporó al ordenamiento jurídico nacional la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)" mediante Ley N° 1215/1986; la "Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica" mediante Ley N° 1/1989; la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – "Convención Belém Do Pará" mediante Ley N° 605/1995; y el "Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" mediante Ley N° 1683/2001.

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su artículo 8° establece: "Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales".

Que el Código del Trabajo del Paraguay Ley N° 213/1993, en su artículo 90, establece que: "El trabajo (...) exige respeto para libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud...".

Que la Ley N° 1626/2000. "De la Función Pública", en el capítulo XI: "Del sumario administrativo" establece los procedimientos a ser realizados para la investigación de hechos tipificados como falta grave, cometidos por funcionarios públicos.

Que por Resolución SFP N° 0387/2018: la Secretaría de la Función Pública aprueba el protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género

Que toda persona tiene derecho a un ambiente laboral libre de discriminación y de acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razones de género.

Que la discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Que la discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

POR TANTO: El Directorio de la CONATEL, en sesión ordinaria del 3 de marzo de 2022, Acta N° 10/2022, y de conformidad a las disposiciones previstas en la Ley N° 642/95 "De Telecomunicaciones" y el Decreto Reglamentario N° 14.135/96;

RESUELVE

Art. 1° Aprobación.

Aprobar el protocolo de prevención; atención y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual".

RESOLUCIÓN DIRECTORIO N° 414/2022.-

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 2° Ámbito de aplicación

El presente protocolo de aplicará a las denuncias sobre casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual que involucren a funcionarios permanentes, al personal contratado, personal con traslado temporal y pasantes universitarios que cumplen funciones en la CONATEL.

Art. 3° Objetivo

El presente Protocolo tiene como objetivos:

1. Prevenir, sancionar y corregir situaciones de discriminación, acoso sexual y acoso laboral;
2. Garantizar la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y aplicación de medidas precautorias, conforme a la legislación aplicable;
3. Proteger, sensibilizar, informar y capacitar sobre las situaciones propiciatorias o constitutivas de discriminación, acoso sexual o laboral y violencia laboral o institucional y sus consecuencias; y
4. Contribuir a crear un ambiente laboral libre de violencia y acoso, en el que todas las personas sean respetadas en su dignidad y derechos.

Art. 4° Definiciones:

1. Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se establezca por motivos de origen nacional, étnico, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, nacimiento o filiación, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición, que tenga por propósito o resultado menoscabar, impedir o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos, libertades y garantías reconocidos en la legislación vigente.

2. Acoso Sexual. Sin perjuicio de la conducta tipificada en el artículo 133 del Código Penal, Ley No 1160/1997 se considera acoso sexual a toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima, y que tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud su empleo.

3. Acoso laboral. Es una forma de violencia laboral que implica una situación repetida y mantenida en el tiempo, caracterizada por una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para su salud.

La Gerencia de Capital Humano propondrá dentro de los 60 (sesenta) días de vigencia del Protocolo un listado de conductas y comportamientos que configuran discriminación; acoso sexual incluido el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental; y acoso laboral; incluida la violencia laboral. El listado comprenderá conductas y comportamientos que constituyan acoso sexual o acoso laboral vertical, horizontal y-mixto.

TÍTULO II ÓRGANO ENCARGADO DE LA ATENCIÓN DE CASOS

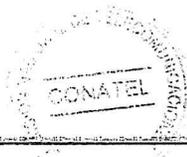
Art. 5° Conformación

El Equipo de Atención de Denuncias (EAC) estará integrado por el/la Gerente de Ética, representantes del Directorio, la Gerencia de Capital Humano y Asesoría Legal de la CONATEL, a ser designados por resolución institucional.

La Secretaría del EAC estará a cargo de la Gerencia de Capital Humano.

Art. 6° Funciones:

1. Recibir las denuncias de discriminación, acoso laboral o abuso sexual.



RESOLUCIÓN DIRECTORIO N° 414/2022.-

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

2. Escuchar y atender a la persona afectada que denuncie conductas de discriminación, acoso sexual o acoso laboral, y poner en funcionamiento los mecanismos de ayuda y apoyo necesarios para resolver los casos concretos, independientemente de la calificación final de los hechos.
3. Investigar y determinar los hechos denunciados, y emitir un informe sobre su intervención. En el ejercicio de sus funciones, el EAC podrá solicitar informes y colaboración de quienes correspondan.
4. Velar por el cumplimiento de las garantías establecidas en este protocolo.
5. Solicitar, la aplicación de las medidas precautorias en los casos que fueran necesarios.
6. Dar seguimiento a los casos, disponiendo de un registro estadístico de los casos de discriminación y acoso laboral y acoso sexual, desagregado por sexo y de las medidas precautorias adoptadas, sin revelar datos personales
7. Elaborar un informe anual, sin datos personales del conjunto de sus actuaciones
8. Orientar y canalizar los casos detectados de violencia contra las funcionarias en el ámbito doméstico, derivando los mismos al Ministerio de la Mujer para la atención integral y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia doméstica e intrafamiliar.
9. Recibir capacitación, al menos una vez al año, en materia de prevención y atención de casos de discriminación, acoso sexual o acoso laboral en el trabajo. La capacitación podrá ser coordinada con la Secretaría de la Función Pública y el Ministerio de la Mujer.

TÍTULO III MEDIDAS DE CONCIENCIACIÓN, CAPACITACIÓN Y PREVENCIÓN.

Art. 7° Difusión.

Se dará a conocer este Protocolo, a partir de su vigencia, a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación, a través de todos los medios disponibles.

Art. 8° Plan de comunicación.

La Gerencia de Capital Humano conjuntamente con la División de Comunicación Social elaborará un Plan de comunicación para difundir el presente Protocolo, que deberá incluir, entre otras acciones, la habilitación de un espacio permanente de publicación en la página web de la CONATEL, y la elaboración de una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de discriminación, acoso laboral y acoso sexual, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las denuncias.

Art. 9° Campañas informativas y de formación. Se desarrollarán campañas informativas de concienciación y de formación periódicas dirigidas a las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo, con énfasis en la importancia de erradicar las prácticas que afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas y su dignidad y, en general, sobre la política de prevención y actuación ante estas situaciones, de manera a crear entornos laborales libres de discriminación y acoso; incluyendo el establecimiento de la obligatoriedad de recibir capacitación y sensibilización en mobbing y/o no discriminación.

TITULO IV PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN Y DENUNCIA

Art. 10° Garantías del Procedimiento

El procedimiento de intervención garantizará

1. **Diligencia y celeridad,** El procedimiento de investigación sobre los hechos denunciados deberán ser rápidos y completarse en el menor tiempo posible, sin demoras indebidas y en un marco de transparencia y equidad.



RESOLUCIÓN DIRECTORIO N° 414/2022.-

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

2. Respeto y protección a las personas. Se adoptarán las medidas necesarias para proteger la dignidad e intimidad de las personas afectadas incluyendo tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada. Las actuaciones o diligencias deberán realizarse con la mayor discreción; prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por personas de su confianza o ser asistidas legalmente durante el proceso, y deberán ser informadas sobre la evolución del procedimiento.

3. Confidencialidad y anonimato. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Desde la denuncia, le será asignado un código alfanumérico identificativo u otro procedimiento análogo para identificar a las partes afectadas.

4. Prohibición de represalias. No podrán emplearse represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de denuncias sobre discriminación, acoso laboral o acoso sexual, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo hacia sí mismos o hacia a terceras personas.

5. Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral. Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y manteniendo inalterable el clima laboral, mediante intervención directa para evitar e impedir prácticas de discriminación, de acoso laboral o acoso sexual a través de la adopción de medidas provisionales inmediatas en atención a las consecuencias físicas y psicológicas que deriven de esta circunstancia. Se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de discriminación, acoso sexual o acoso laboral y para establecer las medidas cautelares adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales de la persona denunciante.

6. Presunción de inocencia y derecho a la defensa. Se garantiza el respeto del principio de presunción de inocencia y el derecho a la defensa, conforme a las disposiciones de la Constitución y la legislación vigente.

Art. 11° Denuncia. La persona afectada por alguno de los hechos descritos en este protocolo podrá presentar denuncia verbal o escrita en la Secretaría del Equipo de Atención de Casos. La denuncia deberá contener un relatorio de los hechos, el nombre de la persona denunciada, el cargo que desempeña y la oficina en la que presta servicios; así como todos los datos que permitan la identificación y ubicación del denunciado y todo elemento probatorio con el que cuente la víctima al momento de la presentación. Las denuncias anónimas serán recibidas y llevadas a consideración del EAC.

La denuncia podrá ser remitida por escrito a la Secretaría del EAC a un correo electrónico especialmente habilitado al efecto y debidamente publicitado.

La denuncia podrá ser realizada por representante legal del denunciante que cuente con un poder especial para el efecto; o por la madre, el padre, tutor o referente, cuando se trate de una persona con discapacidad.

Si es presentada en forma verbal, el receptor de la denuncia deberá labrar un acta inmediatamente, que deberá ser firmada por el denunciante y el receptor. Todas las denuncias recibidas deberán ser elevadas para la consideración del EAC.

Se garantizará la protección del denunciante.

Art. 12° Confidencialidad. El procedimiento establecido en este protocolo y la documentación que forma parte de él, incluida la información recibida por medios telemáticos de cualquier naturaleza, son confidenciales. La obligación de confidencialidad se extiende a todas las personas que intervengan en el procedimiento o que tengan acceso a los documentos e informaciones relacionados con él.



RESOLUCIÓN DIRECTORIO N° 414/2022.-

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Art. 13° Investigación preliminar y traslado. En el plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la presentación de la denuncia, se iniciará la investigación de los hechos denunciados y se correrá traslado por cinco (5) a la persona denunciada con la información detallada sobre la naturaleza; y el contenido de la denuncia y las pruebas presentadas.

Art. 14° Medidas cautelares. En todos los casos de denuncia de discriminación, acoso laboral o acoso sexual, el EAC podrá decidir con carácter cautelar y transitorio y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de estos hechos, o mediando solicitud por escrito de la persona denunciante, las medidas cautelares oportunas. En ningún caso las medidas cautelares podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Art. 15° Conclusión. En el plazo máximo de 30 (treinta) días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia, el EAC finalizará la investigación y elaborará un informe sobre los hechos investigados, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en la investigación, y lo remitirá a las instancias disciplinarias correspondientes, para la adopción inmediata de las medidas establecidas en las disposiciones legales vigentes.

Art. 16° Adopción de medidas. Las instancias disciplinarias adoptarán de manera inmediata las medidas correspondientes, tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida, y las circunstancias agravantes o atenuantes que arroje el mérito de los antecedentes.

En uso de sus competencias podrán:

1. Finalizar el procedimiento con la adopción de las medidas correctoras que se crean convenientes.
2. Incorporar el procedimiento disciplinario que corresponda.
3. Archivar las actuaciones.

La decisión deberá notificarse a todas las personas afectadas. Excepcionalmente, las instancias disciplinarias podrán continuar la investigación, hasta un plazo no mayor de 15 (quince) días, si se entiende que los hechos objeto de denuncia o sus responsables no se han esclarecido suficientemente.

Art. 17° Sanciones. A solicitud de las instancias disciplinarias podrán aplicarse las siguientes sanciones:

1. Faltas leves: Amonestación verbal o apercibimiento por escrito.
2. Faltas graves:
 - 2.1. Personal permanente: Apertura de un sumario administrativo.
 - 2.3 Personal comisionado a CONATEL: termino de traslado temporal.
 - 2.4 Personal contratado: termino de contrato
 - 2.5 Pasante Universitario: termino de Pasantía.

Todas las faltas cometidas y demostradas durante el procedimiento anteriormente, así como las respectivas sanciones adoptadas, serán incorporadas al legajo del personal en cuestión.

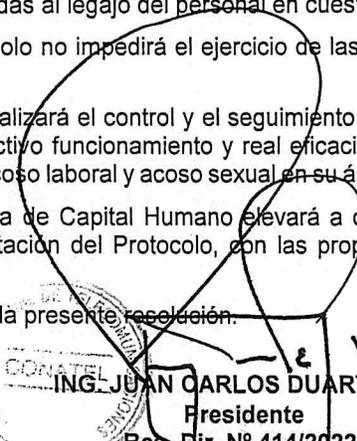
La aplicación de sanciones previstas en el protocolo no impedirá el ejercicio de las acciones civiles, o penales emergentes.

Art. 18° Seguimiento. La Gerencia de Capital Humano realizará el control y el seguimiento de la aplicación de este protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de discriminación, acoso laboral y acoso sexual en su ámbito de aplicación.

Art. 19° Rendición de Cuentas. Anualmente, la Gerencia de Capital Humano elevará a consideración de la máxima autoridad un informe sobre la implementación del Protocolo, con las propuestas que estime convenientes para su mejoramiento.

Art. 20° Dejar sin efecto cualquier disposición contraria a la presente resolución.

Art. 21° Comunicar a quienes corresponda y archivar.


ING. JUAN CARLOS DUARTE DURE
Presidente
Res. Dir. N° 414/2022.-

Mónica S.
11/03/22
11.45h