



# Términos de Referencia

## Gestión empresarial y otras Organizaciones en la prevención de situaciones de discriminación, violencia laboral y acoso con perspectiva de género

**Temática/s específicas:** Prevención de discriminación, violencia laboral, violencia basada en género, acoso sexual laboral y acoso laboral

**Formato de cursada:** Presencial

**Departamento:** Nacional

**Localidad:** Nacional

**Plazo límite para la presentación de ofertas:** 28/3/2024

**Gerencia:** Empresas y otras organizaciones

**Proyecto:** -

Por consultas sobre los Términos de Referencia realizarla en [Plataforma Gestión INEFOP](#).  
Se realizará un espacio de consultas a través de la plataforma Microsoft Teams el  
21/03/2024 a las 11hs. Para acceder al espacio,



## Tabla de contenidos

TABLA DE CONTENIDOS .....	2
1. MARCO INSTITUCIONAL .....	3
2. DESCRIPCIÓN DEL LLAMADO .....	3
3. FUNDAMENTO DEL LLAMADO .....	4
4. POBLACIÓN OBJETIVO .....	5
5. CONTENIDOS DEL CURSO.....	6
6. METODOLOGÍA GENERAL .....	6
7. INSTALACIONES, PLATAFORMAS, MATERIALES Y EQUIPAMIENTO .....	7
8. PRESUPUESTO.....	8
9. FORMA DE PRESENTACIÓN AL LLAMADO .....	8
10. EVALUACIÓN DE LAS POSTULACIONES .....	8
11. MODALIDAD DE ADJUDICACIÓN .....	9
12. ENTREGABLES.....	10
13. FORMA DE PAGO .....	10
14. ANEXOS DE LOS TÉRMINOS DE REFERENCIA .....	11

**ATENCIÓN:** LEER CON ATENCIÓN LA TOTALIDAD DE LAS SECCIONES Y ANEXOS DE ESTOS TÉRMINOS DE REFERENCIA. POR CONSULTAS, PARTICIPAR EN EL ESPACIO DE CONSULTAS O ENVIAR LA PREGUNTA A LAS DIRECCIONES DE CORREO ELECTRÓNICO QUE SE INDICAN EN EL RECUADRO DE LA CARÁTULA.



## 1. Marco Institucional

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) fue creado por la Ley N°18.406 del 24 de octubre de 2008 como persona pública no estatal de carácter tripartito. Sus acciones pretenden contribuir a la generación de políticas activas de empleo y formación profesional, en una estrategia inclusiva que asegure la formación inicial, continua y eficiente de la fuerza de trabajo contribuyendo al equilibrio productivo entre los intereses de las empresas y de los trabajadores.

Entre sus cometidos, el Instituto promueve y apoya iniciativas que contribuyen a la capacidad emprendedora de la ciudadanía. Asimismo, busca fortalecer al sector productivo para la generación y consolidación de empleo decente en el país. Para ello incentiva procesos tendientes a la innovación, la integración a cadenas de valor y la recuperación de capacidades productivas, entre otros.

El presente llamado incorpora aspectos necesarios para atender a la población objetivo de INEFOP, en acuerdo con lo establecido en su ley de creación.

## 2. Descripción del llamado

### Objetivo del llamado

Conformar un orden de prelación de Entidades de Capacitación registradas en INEFOP para dictar el curso: *Gestión empresarial en la prevención de situaciones de Discriminación, Violencia Laboral, Violencia Basada en Género, Acoso Sexual y Acoso Laboral con perspectiva de género*.

### Descripción

Se convoca a ECAS a presentarse para integrar un orden de prelación que las habilite a dictar cursos de *Gestión empresarial en la prevención de situaciones de Discriminación, Violencia Laboral, Violencia Basada en Género, Acoso Sexual y Acoso Laboral con perspectiva de género* a empresas de todo el país. Para integrar el orden de prelación las ECAS deberán primero, aceptar las bases y condiciones que se describen en este TDR y satisfacer las condiciones mínimas exigidas. Las ECAS que satisfagan lo anterior deberán realizar una capacitación a cargo de INEFOP de 25 horas para confirmar su lugar y posición en el orden de prelación y así poder ser adjudicatarias de grupos para el dictado del curso.

### Curso de transmisión de metodología y contenidos a cargo de INEFOP

Las ECAS que acepten las condiciones del llamado y cumplan con las condiciones mínimas (ver sección 10 del TDR) deberán asignar hasta 5 docentes para que participen de una capacitación a cargo de INEFOP en el que se le transmitirá la metodología y contenidos del curso. El taller es de participación obligatoria y tiene una duración de 25 horas (aproximadamente) distribuidas en 6 jornadas. Días y el horario será definido por INEFOP.



Al final del curso se exigirá la realización de un trabajo final que será evaluado por técnicos de INEFOP. El resultado de la prueba (cuyos criterios de evaluación serán compartidos en el desarrollo del curso) pautará la posición de cada ECA en el orden de prelación del catálogo. En el 2024 se prevé la realización de otras ediciones del curso siempre que INEFOP lo considere necesario de forma de permitir la ampliación de docentes formados en los equipos de las ECAS para que puedan dictar el curso a empresas.

### **3. Fundamento del llamado**

En las siguientes secciones se presentan los elementos que fundamentan la necesidad de la solicitud que se realiza con este llamado.

#### **Marco al que se integra**

El llamado se realiza en el marco de un proceso de redefinición del curso *Gestión empresarial en la prevención de situaciones de discriminación, violencia laboral y violencia basada en género* de la gerencia de Empresas y otras organizaciones de INEFOP.

#### **Pertinencia del llamado**

En 2014 INEFOP recibió la solicitud de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo del Ministerio de Trabajo (CTIOTE) para la implementación de una capacitación profesional dirigida a empresas privadas en *Prevención y Tratamiento de las situaciones de Acoso Sexual Laboral*.

En 2020 se realizó la primera modificación al currículo de la capacitación con la inclusión de la Convención 190 de Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre prevención de la discriminación, violencia y acoso laboral.

Desde 2021 se amplió el apoyo del Instituto a las empresas privadas en el proceso de prevención y protocolización a través del asesoramiento para la construcción de políticas de prevención y armado del protocolo.

El curso está dirigido preferencialmente al personal gerencial, Gestión Humana y a los representantes sindicales con la finalidad de que puedan incorporar herramientas teórico-prácticas y metodológicas útiles para incrementar sus capacidades en el campo de la prevención, detección temprana, intervención y erradicación de situaciones de discriminación, violencia laboral, incluyendo la violencia basada en género, acoso sexual y laboral. El currículo de la capacitación fue elaborado junto con la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS) del Ministerio de Trabajo.

Este espacio de reflexión y análisis de las relaciones laborales pretende ser un aporte sustancial en la construcción de un modelo de Gestión del Talento Humano para las empresas privadas. Conocimientos, normativas y análisis de buenas prácticas, permiten contar con un set de herramientas para modificar la organización, los instrumentos, el clima, el fortalecimiento de los líderes y personas claves de la gestión empresarial hacia la construcción de ámbitos laborales libres discriminación, violencia y acoso.



Desde 2015 hasta la fecha, INEFOP, ha capacitado 2.500 personas (dueños/as, mandos medios, personal de RRHH) en 191 empresas de diverso tamaño y rubro económico.

Dada la alta demanda de esta capacitación, INEFOP entiende necesario contar con un grupo de ECAS formadas con la metodología del instituto para poder dar satisfacción en tiempo y forma a un número creciente de empresas de todo el territorio nacional.

#### 4. Población objetivo

Las ofertas deberán ser para la cantidad de grupos y de participantes que se indican en la siguiente tabla:

<b>Cantidad máxima de grupos o plazas que se adjudican</b>	La cantidad de grupos que se adjudiquen a las ECAS que conformen el orden de prelación será en función de la demanda que se releve desde la IGTSS y de empresas privadas y otras organizaciones.
<b>Unidad grupal</b>	Se estima que cada grupo del curso se conforme por un mínimo de 10 y máximo de 25 participantes. La conformación grupal estará sujeta a las demandas empresariales y coordinaciones que se realicen para los inicios de los grupos. Los grupos donde no se logre la conformación grupal mínima será dictados por INEFOP.

Los cursos deberán dirigirse a una población que satisfaga los requisitos que se indican en la siguiente tabla:

<b>Condición de actividad</b>	<b>Rango etario</b>	<b>Género</b>	<b>Nivel educativo</b>
Dueños/as, gerentes, mandos medios, personal técnico, personal operativo, representantes sindicales y/u otros integrantes de empresas.	De 18 a 65 años	Indistinto	Indistinto
<b>Otras consideraciones de la población objetivo</b>			
El curso estará dirigido a integrantes de las empresas, cualquiera sea su función: gerentes/as, mandos medios, técnicos, personal operativo, etc.			



## 5. Contenidos del curso

Los contenidos del curso deberán regirse por los módulos que se indican a continuación que se detallan en el ANEXO 1.

**Tabla de componentes, ejes temáticos y cargas horarias**

Componente	Ejes temáticos	Carga horaria sugerida
Específico	Módulo 1: Derechos Humanos Modulo 2: Género, discriminación, violencia de género y violencia laboral (Ley 19 580) Módulo 3: Conceptualización del acoso sexual laboral Módulo 4: Ley 18 561 y otras Módulo 5: Protocolo y política de prevención Módulo 6: Acoso laboral	25hs

### Carga horaria del curso

La carga horaria del curso es de 25 horas para los 6 módulos. En los departamentos fuera de la zona metropolitana se admitirá la realización del curso en 20 horas previa coordinación con INEFOP. En el interior del país los cursos podrán realizarse de manera intensiva en dos jornadas y media coordinadas previamente con la empresa.

### Otros requisitos de contenidos

Los contenidos que se indican en el currículo (ver ANEXO 1) no podrán modificarse.

## 6. Metodología general

### Consideraciones metodológicas para las propuestas a presentar

Los distintos módulos se desarrollan con una modalidad de taller semidirigida la que será trabajada con las ECAS que apliquen a la formación de INEFOP.

En líneas generales, apostamos a un proceso de enseñanza-aprendizaje, donde se vincule la práctica con la teoría, en la que la observación de situaciones simuladas de la realidad laboral, la reflexión y análisis constituyan el eje estructurador del proceso de aprendizaje para garantizar su efectividad. En tal sentido, resulta sustantivo que se intercalen espacios de comunicación de contenidos teóricos con los prácticos, predominando la metodología de enseñanza del aprender haciendo y construyendo el conocimiento.

Se debe procurar que los/as participantes puedan desarrollar al máximo sus potencialidades, tomando un rol activo en el proceso de capacitación; teniendo en cuenta los aspectos personales, interpersonales y el contexto socioeconómico.



Asimismo, la metodología de enseñanza debe sustentarse y desarrollarse en un ambiente respetuoso de las diversas poblacionales; priorizando un discurso y materiales didácticos que fomenten la igualdad de género, de oportunidades, la no discriminación y el ejercicio de derechos.

### **Distribución horaria según formato de cursada**

El curso debe dictarse de manera presencial

<b>Cantidad de jornadas sugerida</b>	Se coordinará con cada ECA en función de la demanda (condiciones de la empresa, territorio en el que se desarrollará, frecuencia y horarios en los que se realizará, etc.)
<b>Carga horaria sugerida de las jornadas</b>	En función de la demanda y coordinaciones con la empresa y ECA adjudicataria de cada grupo.
<b>Plazo de ejecución estimado</b>	El orden de prelación estará vigente hasta que INEFOP lo estime por razones de modificaciones del programa o cambios formativos.
<b>Fecha estimada de inicio de las acciones</b>	A coordinar en función de la demanda del curso.

### **Evaluación de los aprendizajes**

En la capacitación que recibirán los equipos de las ECAS, INEFOP proporcionará los instrumentos requeridos para evaluar el curso. Su resultado se utilizará en la elaboración del informe de cada curso ejecutado.

## **7. Instalaciones, plataformas, materiales y equipamiento**

### **Instalaciones físicas**

Los cursos se realizarán en las instalaciones que proporcione la empresa pudiendo existir excepciones en que se realicen en INEFOP. Estos aspectos serán coordinados con cada empresa y comunicados oportunamente a la ECA a la que se adjudique el grupo a capacitar.

### **Plataformas virtuales**

No se requieren plataformas virtuales para el desarrollo del curso.

### **Equipamiento y servicios**

El equipamiento y servicios requeridos para el desarrollo del curso serán proporcionados por cada empresa.

### **Materiales de enseñanza**



INEFOP otorgará a las ECAS los materiales de enseñanza a utilizar en el curso. Son propiedad de INEFOP y podrán utilizarse en este curso. Su reproducción o utilización en otras actividades podrá ser motivo de sanciones a la ECA.

## 8. Presupuesto

El presupuesto para la realización del curso será diferencial según la zona a la que se dirija. Para cursos en la zona metropolitana (Canelones inclusive) el presupuesto es de \$75.000. Para departamentos al sur del Río Negro el monto asciende a \$83.000 y para departamentos al norte del Río Negro a \$93.000. En todos los casos el presupuesto es IVA incluido por todo concepto.

### Otras consideraciones del presupuesto

El presupuesto contempla que las 25 horas de curso se realicen en dupla docente (un profesional en Derecho y otro profesional de Psicología, Educación y/o Ciencias Sociales) y que se destinen 5 horas para tareas de elaboración, corrección y envío de tareas y materiales.

### Traslados docentes y costos asociados

Los traslados fuera de Montevideo se abonarán presentando los comprobantes de gasto que correspondan (pasajes en transporte colectivo). Si los traslados se realizan en automóvil (que deberá contar con cobertura de seguro total al día), INEFOP calculará el presupuesto máximo a destinar por este concepto a partir del valor de kilómetro que define el Consejo Directivo. La ECA deberá presentar facturas correspondientes que acrediten el reintegro del dinero.

### Partida de viáticos al participante

No se pagarán viáticos a los participantes de los cursos.

## 9. Forma de presentación al llamado

Las ECAS que deseen postular al llamado deberán completar un formulario, al que se accede [aquí](#).

En el formulario deberán manifestar su acuerdo a las condiciones indicadas en este TDR, explicitar los motivos que conducen a la ECA a postular e informar sobre los docentes que participarán del curso de transmisión de metodología y contenidos que dictará INEFOP. A su vez en el formulario deberán declarar la experiencia de la ECA en el desarrollo de acciones vinculadas a las temáticas de derechos humanos, género y/o acoso sexual.

## 10. Evaluación de las postulaciones





Para que las postulaciones sean aceptadas y las ECAS sean habilitadas a participar del curso que dictará INEFOP, se verificarán las siguientes condiciones:

1. Al menos un/a docente del equipo postulado por la ECA tenga nivel educativo universitario o superior en Derecho finalizado.
2. Los demás docentes del equipo cuenten con nivel educativo universitario o superior finalizado en disciplinas de las Ciencias Sociales, Educación y/o Psicología.
3. Cada integrante del equipo cuente con al menos dos años de experiencia docente en cursos de formación profesional desde 2019.
4. Cada integrante del equipo deberá contar con formación y/o experiencias de al menos un año en acciones vinculadas a derechos humanos, género y acoso sexual.
5. La ECA acredite experiencia probada de al menos 3 años en acciones vinculadas (cursos, asesoramiento, supervisiones, etc.) a derechos humanos, género y acoso sexual.

Los primeros tres ítems se verificarán en la información del docente en el perfil de la ECA en Gestión INEFOP. Por esta razón es imprescindible que la ECA verifique y actualice, en caso de ser necesario, el perfil en la plataforma de los docentes que postulará. La experiencia de la ECA se constatará a partir de la información que declare en el formulario de postulación. Las experiencias que indiquen las ECAS serán revisadas e INEFOP podrá solicitar documentación probatoria para que ser tomadas en cuenta.

Las ECAS que satisfagan los cinco ítems anteriores pasarán a la instancia de formación al curso *de Transmisión de método y currículo* dictado por INEFOP (ver página 3). En caso de aprobar el mismo, pasarán a conformar el Catálogo de ECAS disponibles para el dictado de cursos a las empresas. La posición de la ECA en el Catálogo se determinará a partir del resultado promedio que sus docentes postulados obtengan en la prueba de conocimientos de dicho curso. En caso de empate en la calificación de la prueba, se considerará la experiencia de la ECA en cantidad de meses en acciones vinculadas a las temáticas de género, derechos humanos y, por último, acoso sexual.

## **11. Modalidad de adjudicación**

Se conformará un Catálogo con las postulaciones que satisfagan las condiciones de habilitación referidas en la sección anterior, participen del curso dictado por INEFOP y obtengan la aprobación de su prueba final. El orden de las ECAS en el Catálogo estará determinado por la calificación promedio en la prueba final del curso que obtengan los docentes. En caso de empate, se considerarán los meses de experiencia de la ECA en acciones vinculadas a género, derechos humanos y acoso sexual.

### **Otras consideraciones de la modalidad de adjudicación**



La adjudicación de grupos a las ECAS se realizará en función de la demanda que se releve de parte de empresas y organizaciones. Se adjudicará un grupo por ECA hasta completar la cantidad de ECAS disponibles y comenzar con la adjudicación de los segundos grupos.

Cuando se releve demanda y necesidad de ejecutar grupos, INEFOP enviará a las ECAS una solicitud para que confirmen interés y capacidad de ejecución del grupo en las condiciones que INEFOP les comunique. En dicha solicitud deberán indicar los docentes que dictarán el curso. Deben ser dos y uno contar con nivel educativo terciario completo en Derecho y otro en Ciencias Sociales, Psicología y/o Educación. Además, deberán haber participado en el curso dictado INEFOP.

Si una ECA no responde a la solicitud en el plazo de cinco días hábiles o insatisfaga los perfiles docentes, se pasará a la siguiente ECA en el orden de prelación y se continuará la adjudicación de grupos desde la posición de la ECA que sea adjudicataria del último grupo.

## 12. Entregables

A continuación, se detallan los documentos que la ECA se responsabiliza a entregar durante el inicio, ejecución y finalización de la capacitación

- **Entregable 1:** Planilla en formato Excel de participantes. El formato será proporcionado por INEFOP quien comprobará que todas las personas estén inscriptas en Vía Trabajo (se recuerda la obligatoriedad por parte de la ECA de asistir a las/los usuarias/os en el registro en Vía Trabajo)
- **Entregable 2:** Informe del proceso del curso. INEFOP proveerá el modelo del informe.
- **Entregable 3:** Planillas de asistencias que deberán escanearse.

## 13. Forma de pago

El pago se efectivizará finalizado el curso con la empresa (previa firma del contrato), carga de los entregables a GESTION y conformidad del técnico de Empresas.

## 14. Anexos de los Términos de Referencia

### MÓDULO 1 ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

#### **Derechos Humanos**

Concepto. Características. Sistema de Reconocimiento Universal e Interamericano. Instrumentos Internacionales Instrumentos Interamericanos. Ratificación en el ámbito nacional

#### **Proceso de Generización de los Derechos Humanos.**

Concepto. Categoría de análisis y perspectiva de género. Implicancia en lo Jurídico. Reconceptualización y relectura de los derechos. Referencia a Instrumentos Universales e Interamericanos.

Compromisos asumidos por el Estado: (CEDAW- Belén do Pará, OIT). Reflexión sobre el derecho de igualdad. Reconocimiento de las diferencias. Ley 11.577, 18.868, 17.242 17.817, 19.122, 19.530, 19.580, 19.584, 19.684, 19.846 Normas Constitucionales: Arts: 7, 8, 10, 54, 332. Convenciones de OIT: 100, 103, 111, 156,183

Concepto de discriminación, directa, indirecta, múltiple.

### MÓDULO 2 GÉNERO

#### **Género**

Concepto. Sistema sexo/género. Modelos, roles, estereotipos y expectativas.

#### **Desigualdades de género en el Mundo del trabajo**

Brechas de género en los diferentes ámbitos laborales. Segregación vertical y segregación horizontal, brecha salarial. División sexual del trabajo. Corresponsabilidad social y de género. Perspectiva de género como una herramienta de análisis de la realidad social y laboral

#### **Diversidad sexual**

Conceptos para su comprensión: identidad de género, expresiones de género, orientación sexual. El concepto de Diversidad como base de la Igualdad. Homofobia y hostigamiento laboral.

Concepto de violencia laboral y de Violencia Basada en Género: Ley 19.580, art 4 y 6.-

#### **Masculinidades**

La construcción social de la masculinidad. Masculinidades hegemónica y subalterna. Masculinidades y feminidades como expresión del sistema sexo/género. Ser varón en la sociedad actual. Los varones y el trabajo.



## MÓDULO 3 CONCEPTUALIZANDO

### **Acoso Sexual Laboral**

Concepto. Elementos componentes. Ámbito de ejecución. Personas involucradas

**Tipologías:** De intercambio y Ambiental

Direccionamiento:

Horizontalidad. Verticalidad. Múltiple. Verticalidad Ascendente. Verticalidad Descendente.

### **Comportamientos:**

Requerimiento de favores sexuales acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual. Uso de expresiones escrita u orales e imágenes. Elementos diferenciadores. Ejemplos de conductas que configuran comportamientos de acoso sexual. Herramientas para la detección temprana. Indicios.

### **Consecuencias**

Naturaleza. Carácter multiplicador. Para la persona víctima. Para la organización empresarial. Para la sociedad.

## MÓDULO 4 LA LEY 18.561 Y OTRAS

### **Agentes del Acoso**

Concepto. Determinación. Conectividad con factores de investigación. Distintos ámbitos de denuncia, sus repercusiones.

### **Responsables**

Concepto de responsabilidad civil. Concepto de responsabilidad penal. Diferenciación. Instituto de responsabilidad civil por el hecho de dependientes. Aplicabilidad de responsabilidad a las empresas. Elementos de configuración. Omisión requerida por ley.

### **Responsabilidad de la persona acosadora**

Ámbito judicial materias civil y penal. Ámbito laboral. Sanciones con/sin reglamento interno. Razonabilidad. Guarismos y reglas aplicables. Configuración de notoria mala conducta. Despido sancionador.

### **Mera toma de conocimiento y denuncia**

Concepto de mera toma de conocimiento. Concepto de denuncia. Quienes pueden formular denuncia. Opciones de la persona trabajadora sobre dónde y ante quien denunciar.

### **Procedimiento en la empresa ante la noticia de comportamientos de acoso sexual**

Investigación interna. Características. Naturaleza. Principios que rigen la investigación. Plazos legales. Resoluciones. Medidas de protección.

### **Opción legal de derivar actuaciones**



Carencias organizativas. Carencias de recursos humanos. Imposibilidad de asumir cumplimiento de obligaciones legales. Carácter subjetivo de la apreciación. Exención de responsabilidad de la empresa. Plazo para delegar la investigación. Consecuencias de no delegar la investigación.

### **Obligaciones del empleador**

Prevención, desaliento y sanción. Medidas de naturaleza protectora a la persona acosada. Política empresarial de prevención, tratamiento y erradicación del acoso.

## **MÓDULO 5 PROTOCOLIZACIÓN Y POLÍTICA DE PREVENCIÓN**

### **Protocolo**

Concepto. Naturaleza. Elementos componentes. Responsabilidad de su elaboración. Actores intervinientes en formulación, aplicación y seguimiento. Ventajas.

### **Componentes de un protocolo tipo**

Normativa de referencia. Política y compromiso empresarial. Ámbito de aplicación. Declaración de principios. Objetivos. Definición de conceptos. Medidas de prevención. Procedimientos de actuación. Comunicación y seguimiento.

## **MÓDULO 6 ACOSO LABORAL**

### **Construcción histórica del concepto de acoso laboral**

Las conceptualizaciones pilares: aportes de Heinz Leymann, Marie France Hirigoyen.

### **Acoso Laboral:**

¿Qué son las conductas hostiles? ¿Cómo se manifiesta en el acoso laboral? ¿Cuáles son los derechos violentados?

Conceptualización de Cristina Mangarelli: “Lesión de bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico”. Conductas hostiles, su permanencia y reiteración. Diferenciación entre acoso, violencia y discriminación. El sujeto activo o los sujetos activos en el AL

Tipología y direccionalidad del AL. Conductas indicadoras de posibles situaciones de AL. Acoso Laboral vs otros tipos de comportamientos violentos en el ámbito laboral. Ejercicio del poder de dirección y disciplinamiento. Conductas abusivas en el ejercicio de poder de dirección y disciplinamiento. Responsabilidad del empleador. Protocolo de Actuación ante situaciones de AL, Comisión de recepción de denuncias e investigación. Política de prevención del AL, diferentes formas de realizar.

Proceso de Investigación, de acuerdo con las garantías y principios establecidos por la Ley 18.561 y 19580.